



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง โทร. ๐ ๒๕๗๙ ๘๕๑๒

ที่ กษ ๐๙๐๒/ ๑๙๙

วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปี ๒๕๖๔ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

เรียน อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

## เรื่องเดิม

กรมวิชาการเกษตรเห็นชอบแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตรปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ จำนวน ๑๒ แผนงาน

## ข้อเท็จจริง

๑. สรุปผลดำเนินการแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตรปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ดังนี้

ลำดับที่	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑	แผนอัตรากำลังและแผนสรรหาคณะกรรมาธิการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	ระดับความสำเร็จของการศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนของกรมฯ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	คะแนนที่ได้ = ๕ จัดทำแผนการสรรหาคณะกรรมาธิการในสาขาวิชาที่ตอบสนองการเกษตรยุคใหม่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง และเสนอกรมฯ เห็นชอบแผนการสรรหาคณะกรรมาธิการในสาขาวิชาที่ตอบสนองการเกษตรยุคใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้วโดยดำเนินการสรรหาคณะกรรมาธิการตามแผนแล้ว ๗ ตำแหน่ง และรายงานผลดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์การ รอบ ๑๒ เดือน ส่ง กพร. แล้ว
๒	แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ	คะแนนที่ได้ = ๕ กรมฯ มีคำสั่งที่ ๗๔๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการและแก้ไขกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมวิชาการเกษตร ซึ่งฝ่ายเลขานุการได้จัดทำคำชี้แจงประกอบคำขอปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ เสนอคณะทำงานปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการและแก้ไขกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมวิชาการเกษตร พิจารณาในที่ประชุมแล้วจำนวน ๒ ครั้ง โดยมีมติเห็นชอบและให้เสนอคณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างของกรมฯ ต่อไป

ลำดับที่	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๓	แผนสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	ระดับความสำเร็จ ของการติดตาม และประเมินผลการ ใช้ แผน สร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพของกรมฯ	<b>คะแนนที่ได้ = ๕</b> ๑) คณะทำงานจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่งของกรมฯ ได้พิจารณาทบทวนและปรับปรุงเกณฑ์พิจารณาประสิทธิผลและผลงาน (Performance Measures) ของแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และ อ.ก.พ. กรมฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เห็นชอบแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพในส่วนของเกณฑ์พิจารณาประสิทธิผล (Performance Measures) ที่มีการปรับปรุง ๒) กรมฯ ประกาศใช้แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ปรับปรุง และแจ้งให้บุคลากรทราบทางหนังสือเวียนหน่วยงาน เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ และไลน์เครือข่ายงานการเจ้าหน้าที่
๔	แผน สื บ ท อ ด ตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จ ในการติดตามและ ประเมินผลการใช้ แผนสืบทอดตำแหน่ง	<b>คะแนนที่ได้ = ๕</b> ๑) คณะทำงานจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่งของกรมฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๔ ได้พิจารณาทบทวนและปรับปรุงแผนสืบทอดตำแหน่ง และ อ.ก.พ. กรมฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ พิจารณาการปรับปรุงแผนสืบทอดตำแหน่ง ๒) กรมฯ ประกาศใช้แผนสืบทอดตำแหน่งที่ปรับปรุง และแจ้งให้บุคลากรทราบทางหนังสือเวียนหน่วยงาน เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ และไลน์เครือข่ายงานการเจ้าหน้าที่
๕	แผนการพัฒนา ฐาน ข้อมูล สารสนเทศการ บริหารทรัพยากร บุคคล	ระดับความสำเร็จ ของการพัฒนา ฐานข้อมูลสารสนเทศ การ บริ ห าร ทรัพยากรบุคคล	<b>คะแนนที่ได้ = ๕</b> ปรับปรุงฐานข้อมูลประสิทธิผลในงานที่หลากหลายของ ผอ.กลุ่ม/ผอ.ศูนย์/หัวหน้าด้าน ให้ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน รวมทั้งเพิ่มข้อมูลแนวทางในการสร้างประสิทธิผลในงานที่หลากหลายให้ครบ และ กรมฯ มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๖๐ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ เวียนหน่วยงานเพื่อทราบข้อมูลผู้ที่มีประสิทธิผลในงานที่หลากหลายยังไม่ครบ เพื่อเตรียมความพร้อมให้มีประสิทธิผลในงานที่หลากหลาย

ลำดับที่	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๖	แผนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล	<p><b>คะแนนที่ได้ = ๕</b></p> <p>กองการเจ้าหน้าที่ มีคำสั่ง ที่ ๑๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน ดำเนินการสำรวจจากสภาพและปัญหาของการปฏิบัติงานกองการเจ้าหน้าที่ในปัจจุบันและการบริหารงานบุคคลที่กรมวิชาการเกษตรมอบอำนาจให้หน่วยงานดำเนินการมีการปฏิบัติงานที่ผิดซ้ำอยู่บ่อยครั้งเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงมีมติให้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานจำนวน ๓ เรื่อง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) การบันทึกข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (KPI) ในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)</li> <li>๒) การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ</li> <li>๓) การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ</li> </ol> <p>ดำเนินการจัดทำคู่มือดังกล่าวและแจ้งเวียนหน่วยงานเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ พร้อมทั้งมีการติดตามการประเมินผลการใช้ประโยชน์จากคู่มือ</p>
๗	แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการสื่อสารและสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	<p><b>คะแนนที่ได้ = ๕</b></p> <p>ศึกษาความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทาง ความคาดหวัง และการประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และศึกษาปัญหาจากการดำเนินการที่หน่วยงานยังมีความผิดพลาด และจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) การปรับปรุงประสิทธิภาพการสื่อสารกองการเจ้าหน้าที่</li> <li>๒) การจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอินโฟกราฟิก</li> </ol> <p>ดำเนินการตามแผน และมีการติดตามผลรายงานสรุปเสนอกรมฯ เพื่อทราบแล้ว</p>

ลำดับที่	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๘	แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง	คะแนนที่ได้ = ๕ จัดทำแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงปี ๒๕๖๔ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ แผนปฏิบัติราชการของกรมฯ โดยสอดแทรกหัวข้อวิชาในหลักสูตรนักรับราชการวิชาการเกษตร รุ่นที่ ๑๙ โดยมีการประเมินผลการฝึกอบรมและสรุปรายงานเสนอกรมฯ แล้ว
๙	แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล	คะแนนที่ได้ = ๕ จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล โดยสอดแทรกหัวข้อวิชาในหลักสูตรนักรับราชการวิชาการเกษตร รุ่นที่ ๑๙ โดยมีการประเมินผลการฝึกอบรมและสรุปรายงานเสนอกรมฯ แล้ว
๑๐	แผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	คะแนนที่ได้ = ๕ กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ ๑๔๗๐ ลว. ๑๔ ต.ค. ๒๕๖๔ รายงานผลแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เสนอกรมฯ สรุปรายการทั้งหมด จำนวน ๒,๐๒๔ คน ได้รับการพัฒนาจำนวน ๑,๘๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๓๑
๑๑	แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	คะแนนที่ได้ = ๕ กรมฯ เห็นชอบแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ปี ๒๕๖๔ และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการตามแผนฯ ศปท. ติดตามผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม และจัดทำแบบรายงานการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบรอบ ๑๒ เดือน เสนอกรมฯ

ลำดับที่	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑๒	แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	ตัวชี้วัดที่ ๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	<p>คะแนนที่ได้ = ๕</p> <p>กรมฯ เห็นชอบแผนปฏิบัติการคุณภาพชีวิตและความผูกพันบุคลากรกรมฯ ปี ๒๕๖๔ และ กองการเจ้าหน้าที่ มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๖๖๗ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวียนให้หน่วยงานจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปี ๒๕๖๔ และดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร ประจำปี ๒๕๖๔ และสรุปผลเสนอกรมฯ</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๓</p> <p>ผลการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของกรมฯ ประจำปี ๒๕๖๔ (Survey Online) อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๔๑</p>
		ตัวชี้วัดที่ ๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๙๘.๐๐ รายละเอียดแผนและผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตรปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ตามที่แนบ

๒. สำหรับแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ รายละเอียดตามที่แนบ ได้มอบหมายผู้รับผิดชอบแผนงานในกองการเจ้าหน้าที่ และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต โดยมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานทุก ๖ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน เสนอคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร และรายงานกรมวิชาการเกษตรต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

กลุ่มสารบรรณ  
สำนักงานเลขานุการกรม  
เลขรับ ๖๕๓๐๖  
วันที่ ๒๕ พ.ย. ๖๕  
เวลา ๐๙.๕๙ น.

(นายปรัชญา วงษา)  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ทราบแล้ว

ร.ด

(นายพิเชษฐ วิริยะพาหะ)  
อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

แผนกลยุทธ์การบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล



bit.do/hrscdoa

หน้าห้องอธิบดี  
รับที่ ๗๒๕๘  
วันที่ ๒๕ พ.ย. ๖๕  
เวลา ๑๓.๕๒



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่

ที่ กษ ๐๙๐๒/๑๘๙

วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปี ๒๕๖๔ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔

เรื่อง กษ ๐๙๐๒/๑๘๙

๑  
กษ ๐๙๐๒

๑๖ ธ.ค. ๖๔

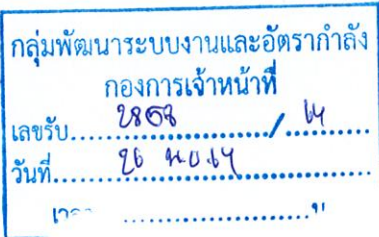


(นางทีติยา บัวไพร)  
ผู้อำนวยการกลุ่มสารบรรณ  
รักษาการแทนเลขานุการกรม

๒  
เรื่อง กษ ๐๙๐๒/๑๘๙

กษ

(นางสาวพจนีย์ ศาสตร์สนิท)  
เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน  
รักษาการในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป



คุณเอกวิทย์  
๒๖ ธ.ค. ๖๔  
29 Nov 2021

แผนและผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔  
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

จำนวน ๑๒ แผน

**แผนงานที่ ๑ แผนอัตรากำลังและแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง**

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนของกรมฯ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการศึกษาสภาพกำลังคน การสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ เพื่อวางแผนอัตรากำลังและแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ ให้รองรับการเปลี่ยนแปลง

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน และดำเนินการตามแผน</p> <p>๓. ติดตามผลการดำเนินการตามแผน และรายงานผลเสนอ กพร.</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p><b>๓ คะแนน</b> เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน และดำเนินการตามแผน</p> <p><b>๕ คะแนน</b> ติดตามผลการดำเนินการตามแผนและรายงานผลเสนอ กพร.</p>	<p><b>คะแนนที่ได้ = ๕</b></p> <p>ดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์การ โดยปี ๒๕๖๔ กำหนดตัวชี้วัด หน่วยงานได้รับการสรรหาข้าราชการตามวุฒิการศึกษาที่ตอบสนองกับการเกษตรยุคใหม่ ไม่น้อยกว่า ๑๐ คน ดังนี้</p> <p>๑. สรรวจตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการของกรมฯ ในระยะ ๓ ปี (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) เพื่อจัดทำแผนสรรหาข้าราชการประเภทวิชาการ สายงานหลัก และเสนอกกรมฯ อนุมัติหลักการ สงวนตำแหน่งว่างที่มีลักษณะงานที่สอดคล้องกับการเกษตรยุคใหม่</p> <p>๒. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ ว ๖๑๖ ลว. ๑๒ พ.ย. ๒๕๖๓ ให้ หน่วยงานทบทวนข้อมูลแบบวิเคราะห์สภาพกำลังคนของกรมฯ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงฯ และยุทธศาสตร์กรมฯ</p>	<p>กกจ. (คณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนของกรมฯ เพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐)</p>



กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
		<p>๓. จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรในสาขาวิชาที่ตอบสนองการเกษตรยุคใหม่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๑) น.เกษตร กวป. ปริญญาโท/เอก พืชไร่/วิทยาการหลังการเก็บเกี่ยว</p> <p>๒) น.เกษตร ศวร.สุพรรณบุรี ปริญญาโท/เอก พืชไร่/ปรับปรุงพันธุ์พืช</p> <p>๓) น.เกษตร ศวป.สุราษฎร์ธานี ปริญญาตรี/โท ปฐพีวิทยา</p> <p>๔) น.เกษตร ศวส.ชุมพร ปริญญาโท พืชสวน/ปรับปรุงพันธุ์พืช</p> <p>๕) น.เกษตร ศวพ.ตรัง ปริญญาโท โรคพืช</p> <p>๖) น.เกษตร ศวพ.ยะลา ปริญญาโท โรคพืช</p> <p>๗) น.โรคพืช สทช. ปริญญาโท/เอก โรคพืช</p> <p>๘) นักวิทยาศาสตร์ กปผ. ปริญญาตรี/โท เคมี</p> <p>๙)-๑๐) นักกีฏวิทยา สอพ. ปริญญาตรี/โท กีฏวิทยา</p> <p>๔. กรมฯ เห็นชอบแผนการสรรหาบุคลากรในสาขาวิชาที่ตอบสนองการเกษตรยุคใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ตามหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๔๑๗ ลว. ๑๙ มี.ค. ๒๕๖๔ โดยดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนจำนวน ๗ ตำแหน่ง คือ ลำดับที่ ๔ - ๑๐</p> <p>๕. รายงานผลดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์การ รอบ ๑๒ เดือน ส่ง กพร. แล้ว</p>	

**แผนงานที่ ๒ แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ**

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ กรมฯ มีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งงานภายใน ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. จัดทำข้อมูลเสนอกรมฯ พิจารณาการปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ</p>	<p><b>๒ คะแนน</b> จัดทำข้อมูลเสนอกรมฯ พิจารณาการปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ</p>	<p><b>คะแนนที่ได้ = ๕</b> กพร. จัดทำข้อมูลข้อเสนอการปรับปรุงโครงสร้างพิจารณาแผนการปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ เสนอกรมฯ พิจารณาการจัดทำข้อเสนอเพื่อขอปรับโครงสร้างแล้ว ตามหนังสือที่ นร ๐๒๒๑/ว ๑๑๕๕ ลว. ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อนำข้อมูลเข้าร่วมประชุมหารือทบทวนบทบาทภารกิจและโครงสร้างของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงฯ กับผู้ช่วยปลัดกระทรวงฯ และได้มีหนังสือถึงสำนักงาน ก.พ.ร. ทาหรือการปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกรมฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ แล้ว</p>	<p>กพร. และ กกจ. (กลุ่มพัฒนาระบบงาน และ อัตรากำลัง)</p>
<p>๒. จัดทำคำชี้แจงประกอบคำขอปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ</p>	<p><b>๓ คะแนน</b> จัดทำคำชี้แจงประกอบคำขอปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ</p>	<p>คณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างของกรมวิชาการเกษตร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ เห็นชอบให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมวิชาการเกษตร ให้มีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และให้แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการและแก้ไขกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมวิชาการเกษตร เพื่อพิจารณายกร่างคำชี้แจงประกอบคำขอการแบ่งส่วนราชการและแก้ไขกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมวิชาการเกษตร</p>	
<p>๓. เสนอคณะทำงานจัดทำคำชี้แจงประกอบคำขอปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ</p>	<p><b>๕ คะแนน</b> เสนอคณะทำงานจัดทำคำชี้แจงประกอบคำขอปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ</p>	<p>คำสั่งกรมวิชาการเกษตรที่ ๗๔๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการและแก้ไขกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมวิชาการเกษตร ซึ่งคณะทำงานฯ มีการประชุมแล้ว ๒ ครั้ง (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔) เห็นชอบคำชี้แจงประกอบคำขอปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ แล้ว และให้เสนอคณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างของกรมฯ ต่อไป</p>	

**แผนงานที่ ๓ แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการติดตามและประเมินผลการใช้แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการติดตามและประเมินผลการใช้แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมฯ ที่ประกาศใช้แล้ว ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการศูนย์/หัวหน้าด้านตรวจพืช/หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. นำผลสำรวจปี ๒๕๖๓ เสนอ คณะกรรมการฯ พิจารณา</p> <p>๒. ปรับปรุงเกณฑ์พิจารณา ประสิทธิภาพและผลงานของแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมฯ</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> นำผลสำรวจปี ๒๕๖๓ เสนอคณะกรรมการฯ พิจารณา</p> <p><b>๒ คะแนน</b> ปรับปรุงเกณฑ์พิจารณาประสิทธิภาพและ ผลงานของแผนสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพของกรมฯ</p>	<p><b>คะแนนที่ได้ = ๓</b></p> <p>๑. คณะทำงานจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสืบทอด ตำแหน่งของกรมฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๔ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ วันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ได้พิจารณาทบทวนและปรับปรุง เกณฑ์พิจารณาประสิทธิภาพและผลงาน (Performance Measures) ของ แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยพิจารณาจากผลสำรวจความ คิดเห็นเกี่ยวกับแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพจาก ผู้อำนวยการ กอง/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร/เลขานุการ กรม และพิจารณาจากสภาพความเป็นจริงของบุคลากรในกรมฯ มา พิจารณาประกอบด้วย</p> <p>๒. เสนอคณะกรรมการบริหารกรมฯ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ พิจารณาให้ข้อเสนอการปรับปรุงเกณฑ์พิจารณา ประสิทธิภาพและผลงาน (Performance Measures) ของแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และได้้นำข้อเสนอของคณะกรรมการบริหาร กรมฯ มาปรับปรุงเกณฑ์พิจารณาประสิทธิภาพและผลงานของแผน สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมฯ</p>	<p>คณะทำงานจัดทำแผน สร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพและแผนสืบทอด ตำแหน่งของกรมฯ</p>

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๓. เสนอกรมฯ และ อ.ก.พ. กรมฯ พิจารณา</p> <p>๔. ประกาศใช้</p> <p>๕. สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรของกรมฯ</p>	<p>๓ คะแนน เสนอกรมฯ และ อ.ก.พ. กรมฯ พิจารณา</p> <p>๔ คะแนน ประกาศใช้</p> <p>๕ คะแนน สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรของกรมฯ</p>	<p>๓. อ.ก.พ. กรมฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ พิจารณาการปรับปรุงเกณฑ์พิจารณาประสิทธิภาพและผลงาน (Performance Measures) ของแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>อยู่ระหว่างเสนอกรมฯ พิจารณา</p>	

**แผนงานที่ ๔ แผนสืบทอดตำแหน่ง**

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการติดตามและประเมินผลการใช้แผนสืบทอดตำแหน่ง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การติดตามและประเมินผลการใช้แผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาผู้มีศักยภาพตามแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. นำผลสำรวจปี ๒๕๖๓ เสนอ คณะทำงานฯ พิจารณา</p> <p>๒. ปรับปรุงแผนสืบทอดตำแหน่ง</p> <p>๓. เสนอกรมฯ และ อ.ก.พ. กรมฯ พิจารณา</p> <p>๔. ประกาศใช้</p> <p>๕. สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่ บุคลากรของกรมฯ</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> นำผลสำรวจปี ๒๕๖๓ เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา</p> <p><b>๒ คะแนน</b> ปรับปรุงแผนสืบทอดตำแหน่ง</p> <p><b>๓ คะแนน</b> เสนอกรมฯ และ อ.ก.พ. กรมฯ พิจารณา</p> <p><b>๔ คะแนน</b> ประกาศใช้</p> <p><b>๕ คะแนน</b> สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรของ กรมฯ</p>	<p style="text-align: center;"><b>คะแนนที่ได้ = ๓</b></p> <p>๑. คณะทำงานจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสืบทอด ตำแหน่งของกรมฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๔ ได้พิจารณา ทบทวนและปรับปรุงแผนสืบทอดตำแหน่ง โดยพิจารณาจากผลสำรวจ ความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนสืบทอดตำแหน่งจากผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/ สำนัก/ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร/เลขานุการกรม</p> <p>๒. ปรับปรุงแผนสืบทอดตำแหน่งตามมติคณะทำงานฯ</p> <p>๓. อ.ก.พ. กรมฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ พิจารณาการปรับปรุงแผนสืบทอดตำแหน่ง</p> <p>อยู่ระหว่างเสนอกรมฯ พิจารณา</p>	<p>คณะทำงานจัดทำแผน สร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพและแผนสืบ ทอดตำแหน่งของกรมฯ</p>

**แผนงานที่ ๕ แผนการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล**

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุม และใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. รวบรวมข้อมูลที่เป็นตามข้อ ๑ เพื่อนำมาจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. รายงานกรมฯ</p> <p>๕. เผยแพร่ให้หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>๒ คะแนน</b> รวบรวมข้อมูลที่เป็นตามข้อ ๑ เพื่อนำมาจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>๓ คะแนน</b> จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>๔ คะแนน</b> รายงานกรมฯ</p> <p><b>๕ คะแนน</b> เผยแพร่ให้หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์</p>	<p><b>คะแนนที่ได้ = ๕</b></p> <p>๑ - ๒ วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นในการปรับปรุงข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย โดยรวบรวมข้อมูลประวัติและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของ ผอ.กอง/ผอ.กลุ่ม/ผอ.ศูนย์/หัวหน้าด้าน เพื่อปรับปรุงข้อมูลประสบการณ์ที่หลากหลายให้เป็นปัจจุบัน รวมทั้งเพิ่มข้อมูลแนวทางในการสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลายให้ครบ</p> <p>๓. ปรับปรุงฐานข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย</p> <p>๔. กองการเจ้าหน้าที่ มีหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๒/๑๘๒๐ ลงวันที่ ๒๙ ธ.ค. ๒๕๖๓ จัดทำข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของ ผอ.กลุ่ม/ผอ.ศูนย์/หน.ด้าน ที่มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายไม่ครบ เสนอกรมฯ เพื่อทราบ</p> <p>๕. กรมฯ มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๖๐ ลว. ๑๒ ม.ค. ๒๕๖๔ เผยแพร่ข้อมูลตามข้อ ๔ ให้หน่วยงานทราบ และเตรียมความพร้อมให้ข้าราชการมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย</p>	<p>กกจ. (กลุ่มทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล)</p>

**แผนงานที่ ๖ แผนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน**

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร

เป้าประสงค์ มีคู่มือและแนวทางกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง การนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ประมวลผลเพื่อนำมาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. สำรวจความต้องการให้มีคู่มือในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. วิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลเพื่อนำมาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. เผยแพร่ให้หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์</p> <p>๕. ติดตามประเมินผลการใช้ประโยชน์จากคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> สำรวจความต้องการให้มีคู่มือในการปฏิบัติงาน</p> <p><b>๒ คะแนน</b> วิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลเพื่อนำมาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน</p> <p><b>๓ คะแนน</b> จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน</p> <p><b>๔ คะแนน</b> เผยแพร่ให้หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์</p> <p><b>๕ คะแนน</b> ติดตามประเมินผลการใช้ประโยชน์จากคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง</p>	<p><b>คะแนนที่ได้ = ๕</b></p> <p>๑-๒ กกจ. คำสั่งที่ ๑๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ พ.ย. ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน ดำเนินการสำรวจจากสภาพและปัญหาของการปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ในปัจจุบันและการบริหารงานบุคคลที่กรมวิชาการเกษตรมอบอำนาจให้หน่วยงานดำเนินการมีการปฏิบัติงานที่ผิดซ้ำอยู่บ่อยครั้งเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงมีมติให้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน จำนวน ๓ เรื่อง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) การบันทึกข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (KPI) ในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)</li> <li>๒) การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ</li> <li>๓) การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ</li> </ol> <p>๓. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. กองการเจ้าหน้าที่ มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ ว ๔๑๙ ลงวันที่ ๑๔ ก.ย. ๖๔ แจ้งเวียนคู่มือฯ ให้หน่วยงานทราบ และขอความอนุเคราะห์ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานระดับกอง/สถาบัน/สำนัก และศูนย์เครือข่าย ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจต่อคู่มือ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุง และจัดทำคู่มือกองการเจ้าหน้าที่ ต่อไป</p> <p>๕. คณะทำงานฯ สรุปผลสำรวจความพึงพอใจและข้อเสนอแนะที่มีต่อคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอ ผอ.กกจ. เพื่อทราบแล้ว</p>	<p>กกจ. (คณะทำงานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน)</p>

**แผนงานที่ ๗ แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร

เป้าประสงค์ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการสื่อสารและสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้บุคลากรของกรมฯ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. ศึกษาความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> ศึกษาความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p><b>คะแนนที่ได้ = ๕</b> ๑. กองการเจ้าหน้าที่มีคำสั่งที่ ๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และได้ศึกษาความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางความคาดหวังและการประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และศึกษาปัญหาจากการดำเนินการที่หน่วยงานยังมีความผิดพลาด</p>	<p>กกจ. (คณะทำงานจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล)</p>
<p>๒. จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p><b>๒ คะแนน</b> จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๒. จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้ (๑) การปรับปรุงประสิทธิภาพการสื่อสารกองการเจ้าหน้าที่ เช่น การปรับปรุงเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่เพื่อให้ค้นหาข้อมูลได้สะดวก การเผยแพร่ข้อมูลทั่วไปของกองการเจ้าหน้าที่ทางเว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ (๒) การจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอินโฟกราฟฟิก (Infographic)</p>	
<p>๓. ดำเนินการตามแผน</p>	<p><b>๓ คะแนน</b> ดำเนินการตามแผน</p>	<p>๓. ดำเนินการตามแผน</p>	



กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๔. ติดตามและประเมินผล ๕. สรุปผลการดำเนินการเสนอกรมฯ	<b>๔ คะแนน</b> ติดตามและประเมินผล  <b>๕ คะแนน</b> สรุปผลการดำเนินการเสนอกรมฯ	๔. กองการเจ้าหน้าที่ มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๓๗๒ ลงวันที่ ๒๐ ส.ค. ๒๕๖๔ ให้หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไประดับกอง/สถาบัน/สำนัก ศูนย์เครือข่าย ตอบแบบสอบถามความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและความพึงพอใจที่มีต่อเครื่องมือและวิธีการสื่อสาร  ๕. กองการเจ้าหน้าที่ มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๑๒๖๗ ลงวันที่ ๑๐ ก.ย. ๒๕๖๔ รายงานผลดำเนินการเสนอกรมฯ เพื่อทราบ	

**แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง**

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ 50)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม</p> <p>๓. จัดฝึกอบรมตามแผน</p> <p>๔. ติดตามและประเมินผล</p> <p>๕. สรุปผลรายงานเสนอกรมฯ</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p><b>๒ คะแนน</b> จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม</p> <p><b>๓ คะแนน</b> จัดฝึกอบรมตามแผน</p> <p><b>๔ คะแนน</b> ติดตามและประเมินผล</p> <p><b>๕ คะแนน</b> สรุปผลรายงานเสนอกรมฯ</p>	<p><b>คะแนนที่ได้ = ๕</b></p> <p>๑-๒ ศึกษา วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ แผนปฏิบัติราชการของกรมฯ และจัดทำแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงปี ๒๕๖๔ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ แผนปฏิบัติราชการของกรมฯ โดยสอดคล้องกับหัวข้อวิชาที่ ในหลักสูตรนักบริหารวิชาการเกษตร รุ่นที่ ๑๙</p> <p>๓. ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผน</p> <p>๔. ติดตามประเมินผลการฝึกอบรม</p> <p>๕. สรุปผลการฝึกอบรมเสนอกรมฯ</p>	<p>กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคคล)</p>

**แผนงานที่ ๙ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล**

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ 50)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของกรมฯ ปี ๒๕๖๔</p> <p>๒. จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม</p> <p>๓. จัดฝึกอบรมตามแผน</p> <p>๔. ติดตามและประเมินผล</p> <p>๕. สรุปผลรายงานเสนอกกรมฯ</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของกรมฯ ปี ๒๕๖๔</p> <p><b>๒ คะแนน</b> จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม</p> <p><b>๓ คะแนน</b> จัดฝึกอบรมตามแผน</p> <p><b>๔ คะแนน</b> ติดตามและประเมินผล</p> <p><b>๕ คะแนน</b> สรุปผลรายงานเสนอกกรมฯ</p>	<p><b>คะแนนที่ได้ = ๕</b></p> <p>๑-๒ ศึกษา วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ แผนปฏิบัติราชการของกรมฯ แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรกรมฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล โดยสอดแทรกหัวข้อวิชาในหลักสูตรนักบริหารวิชาการเกษตร รุ่นที่ ๑๙</p> <p>๓. ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผน</p> <p>๔. ติดตามประเมินผลการฝึกอบรม</p> <p>๕. สรุปผลการฝึกอบรมเสนอกกรมฯ</p>	<p>กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคคล)</p>

**แผนงานที่ ๑๐ แผนพัฒนารายบุคคล**

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับข้าราชการ และดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. หน่วยงานมีการประเมินสมรรถนะเพื่อหาสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่มีอยู่</p> <p>๒. ทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>๓. ดำเนินการตามแผน</p> <p>๔. ติดตามและประเมินประสิทธิผลการพัฒนา</p> <p>๕. สรุปผลการพัฒนารายบุคคลเสนอกรมฯ</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๔๐ - ๔๙.๙๙</p> <p><b>๒ คะแนน</b> บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๕๐ - ๕๙.๙๙</p> <p><b>๓ คะแนน</b> บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙</p> <p><b>๔ คะแนน</b> บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙</p> <p><b>๕ คะแนน</b> บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป</p>	<p><b>คะแนนที่ได้ = ๔</b></p> <p>๑ - ๓ กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๑๐๔ ลว. ๒๓ ก.พ. ๒๕๖๔ ให้หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และรายงานผลส่ง กกจ. ภายในวันที่ ๒๔ ก.ย. ๒๕๖๔</p> <p>๔. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๔๑๗ ลว. ๑๔ ก.ย. ๒๕๖๔ ให้หน่วยงานรายงานผลส่ง กกจ.</p> <p>๕. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ ๑๔๗๐ ลว. ๑๔ ต.ค. ๒๕๖๔ รายงานผลแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เสนอกรมฯ</p> <p>สรุปมีข้าราชการทั้งหมด จำนวน ๒,๐๒๔ คน ได้รับการพัฒนาจำนวน ๑,๘๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๓๑</p>	<p>กกจ. (กลุ่มพัฒนารายบุคคล) และทุกหน่วยงาน</p>

**แผนงานที่ ๑๑ แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต**

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง แผนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตในกรมวิชาการเกษตร โดยมีการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี และกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. ทบทวนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต</p> <p>๒. จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตปี ๒๕๖๔</p> <p>๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน</p> <p>๔. ดำเนินการตามแผน</p> <p>๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการและวิเคราะห์สรุปข้อมูลรายงานเสนอแนวทางตามแผนการดำเนินการในปีต่อไปเสนอผู้บริหาร</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> ทบทวนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต</p> <p><b>๒ คะแนน</b> จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ปี ๒๕๖๔</p> <p><b>๓ คะแนน</b> เสนอกรมฯเห็นชอบแผน</p> <p><b>๔ คะแนน</b> ดำเนินการตามแผน</p> <p><b>๕ คะแนน</b> ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนและวิเคราะห์สรุปข้อมูลรายงานเสนอแนวทางการดำเนินการในปีต่อไปเสนอผู้บริหาร</p>	<p><b>คะแนนที่ได้ = ๕</b></p> <p>๑. ศึกษา วิเคราะห์ ภาวะเปรียบเทียบ และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงเกษตรฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และทบทวนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ กษ ๐๙๐๑.๑๘/๑๘ ลว. ๑๖ ต.ค. ๖๓</p> <p>๒. จัดทำร่างแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p> <p>๓. กรมฯ เห็นชอบแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ปี ๒๕๖๔ ตามหนังสือที่ กษ ๐๙๐๑.๑๘/๒ ลว. ๑๑ ก.พ. ๖๔</p> <p>๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการโครงการตามแผนฯ</p> <p>๕ ศปท. ติดตามผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม และจัดทำแบบรายงานการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบรอบ ๑๒ เดือน เสนอกรมฯ แล้ว ตามหนังสือ ศปท. กระทรวงเกษตรฯ ที่ กษ ๐๒๓๒/ว ๒๒๑๕ ลว. ๒๖ มี.ค. ๖๔</p>	<p>ศปท.</p>

**แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ**

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๘๐)

๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. ทบทวนแผนศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินการของปีที่ผ่านมา และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ</p> <p>๒. เสนอคณะกรรมการฯ และเสนอกรมฯ พิจารณา</p> <p>๓. ดำเนินการตามแผน</p> <p>๔. ติดตามผลดำเนินการและสำรวจความพึงพอใจ</p> <p>๕. สรุปผลรายงานเสนอกรมฯ</p>	<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ</b></p> <p><b>๑ คะแนน</b> ทบทวนแผนศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินการ</p> <p><b>๒ คะแนน</b> เสนอคณะกรรมการฯ และเสนอกรมฯ พิจารณา</p> <p><b>๓ คะแนน</b> ดำเนินการตามแผน</p> <p><b>๔ คะแนน</b> ติดตามผลดำเนินการและสำรวจความพึงพอใจ</p> <p><b>๕ คะแนน</b> สรุปผลรายงานเสนอกรมฯ</p>	<p><b>คะแนนที่ได้ = ๕</b></p> <p>๑. นำผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมฯ มาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓</p> <p>๒. คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วันที่ ๑๓ พ.ย. ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันบุคลากรกรมฯ ปี ๒๕๖๔ และเสนอกรมฯ เห็นชอบแล้ว</p> <p>๓. กกจ. มีหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๖๖๗ ลว. ๔ ธ.ค. ๒๕๖๔ เวียนให้หน่วยงานจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปี ๒๕๖๔</p> <p>๔. กกจ. มีหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๔๑๐ ลว. ๘ ก.ย. ๖๔ เวียนหน่วยงานให้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ เพื่อประเมินผลภายหลังจากที่หน่วยงานได้จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ปี ๒๕๖๓</p> <p>๕. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๑๓๗๑ ลงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔ สรุปผลสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร ประจำปี ๒๕๖๔ (Survey Online) เสนอกรมฯ</p>	<p>กกจ. (กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์)</p>

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	<p>ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ</p> <p><b>๑ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๖๐-๖๔.๙๙</p> <p><b>๒ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๖๕-๖๙.๙๙</p> <p><b>๓ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๗๐-๗๔.๙๙</p> <p><b>๔ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๗๕- ๗๙.๙๙</p> <p><b>๕ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป</p>	<p>คะแนนที่ได้ = ๓</p> <p>ผลการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร ประจำปี ๒๕๖๔ (Survey Online) อยู่ในระดับมาก คิดเป็น ร้อยละ ๗๒.๔๑</p>	