



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง โทร. ๐ ๒๕๗๙ ๘๕๑๒

ที่ กษ ๐๔๐๒/ ๑๓๔๗

วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

เรียน อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

เรื่องเดิม

๑. ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ ส่วนราชการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นเอกสารที่มีรายละเอียด เกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน

๒. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ จะสิ้นสุดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

ข้อเท็จจริง

๑. กรมวิชาการเกษตร มีคำสั่งที่ ๒๔๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ แต่งตั้ง คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร

๒. ที่ประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๔ พิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ และมีมติเห็นชอบในหลักการแล้ว ดังนี้

๒.๑ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการศึกษา วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิบัติการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แผนปฏิบัติการกรมวิชาการเกษตร เกณฑ์พัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรฉบับเดิม และผล การประเมินแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมา รวมทั้ง ข้อมูลผลจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis ที่ได้พิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรในสถานการณ์ ปัจจุบันและแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบในอนาคต ความคาดหวังของบุคลากรและจุดแข็งจุดอ่อนของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรให้ สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีจำนวน ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ร้อยละ ๑๕)	๑) วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้อง กับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคล (ร้อยละ ๒๕)	๒) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อ การเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๒๕)	๓) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล (ร้อยละ ๒๐)	๔) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน (ร้อยละ ๑๕)	๕) พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความผูกพันองค์กร

รายละเอียด...

รายละเอียดกรอบความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์กับประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ตามเอกสารแนบ ๑

๒.๒ นำประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมากำหนด เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์จำนวน ๕ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ จำนวน ๑๔ ตัวชี้วัด และแผนงานเพื่อรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๒ แผนงาน และค่าเป้าหมายระยะ ๕ ปี รวมทั้ง แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๓ แผนงานรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรฉบับเดิม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และฉบับใหม่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ สรุปดังนี้

แผนงานรองรับแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	แผนงานรองรับแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์		
<u>แผนงานที่ ๑</u> แผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลง <u>แผนงานที่ ๒</u> แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ <u>แผนงานที่ ๓</u> แผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ <u>แผนงานที่ ๔</u> แผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของกรมฯ <u>แผนงานที่ ๕</u> แผนสืบทอดตำแหน่ง	<u>แผนงานที่ ๑</u> แผนวิเคราะห์อัตรากำลัง <u>แผนงานที่ ๒</u> แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ผลการวิเคราะห์ในมิติที่ ๑ ยังไม่มีการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมและเพียงพอกับภารกิจและขนาดของหน่วยงานเพื่อวางแผนอัตรากำลังในระยะยาว รวมทั้ง การสรรหาบุคลากรเพื่อรองรับเกษตรกรยุคใหม่และรองรับการแข่งขันตามยุทธศาสตร์ชาติดีความสำคัญต่อภารกิจหลักของกรม จึงกำหนดแผนงานดังกล่าวสำหรับแผนงานที่ ๒ - ๕ มีนโยบายกรมที่ชัดเจนและได้ดำเนินการในตำแหน่งที่สำคัญครบถ้วนแล้ว
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล		
<u>แผนงานที่ ๖</u> แผนการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>แผนงานที่ ๗</u> แผนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน <u>แผนงานที่ ๘</u> แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	<u>แผนงานที่ ๓</u> แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ <u>แผนงานที่ ๔</u> แผนการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>แผนงานที่ ๕</u> แผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>แผนงานที่ ๖</u> แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการวิเคราะห์ในมิติที่ ๒ ยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายรัฐบาลเน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบกับการนำฐานข้อมูลมาใช้เพื่อประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่ครบถ้วน รวมทั้ง กฎ ระเบียบหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. มีจำนวนมาก และมีการปรับปรุงหลายฉบับจึงต้องอาศัยความแม่นยำในการใช้ในการปฏิบัติงาน และต้องสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับหน่วยงานอย่างต่อเนื่องจึงกำหนดแผนงานดังกล่าว

แผนงานรองรับแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	แผนงานรองรับแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙	หมายเหตุ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล		
<u>แผนงานที่ ๙</u> แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง <u>แผนงานที่ ๑๐</u> แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล <u>แผนงานที่ ๑๑</u> แผนพัฒนารายบุคคล	<u>แผนงานที่ ๗</u> แผนพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง <u>แผนงานที่ ๘</u> แผนพัฒนารายบุคคล	ผลการวิเคราะห์ในมิติที่ ๓ มีความคาดหวังให้มีการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากร เพื่อรองรับผลกระทบจากการเกษียณอายุราชการให้มีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ประกอบกับการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง จึงกำหนดแผนงานดังกล่าวเพื่อเป็นกรอบและทิศทางการพัฒนาบุคลากรกรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง แก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีศักยภาพสูง และรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		
<u>แผนงานที่ ๑๒</u> แผนการทบทวนและการปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล <u>แผนงานที่ ๑๓</u> แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	<u>แผนงานที่ ๙</u> แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล <u>แผนงานที่ ๑๐</u> แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม <u>แผนงานที่ ๑๑</u> แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ผลการวิเคราะห์ในมิติที่ ๔ จากผลสำรวจพบว่าบุคลากรบางส่วนยังไม่เชื่อมั่นในระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งมีการตรวจประเมินจากหน่วยงานภายนอกโดยยึดหลักคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ประกอบกับสำนักงาน ก.พ. มีกฎระเบียบออกใหม่หลายฉบับจึงต้องมีการพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงกำหนดแผนงานดังกล่าว
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน		
<u>แผนงานที่ ๑๔</u> แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	<u>แผนงานที่ ๑๒</u> แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	ผลการวิเคราะห์ในมิติที่ ๕ ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรมีความหลากหลาย การจัดสวัสดิการเดิม ๆ ยังไม่ทั่วถึง และยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม ประกอบกับผลสำรวจจากหน่วยงานภายนอกด้านอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ยังอยู่ในระดับปานกลาง จึงกำหนดแผนงานดังกล่าวเพื่อหาแนวทางใหม่เพื่อยกระดับคะแนน

รายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ตามเอกสารแนบ ๒ แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามเอกสารแนบ ๓ และภาพรวมของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ตามเอกสารแนบ ๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ เพื่อจะดำเนินการตามแผนงานต่อไป



(นายอนันต์ อักษรศรี)

รองอธิบดีกรมวิชาการเกษตร

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร

กลุ่มสารบรรณ
สำนักงานเลขานุการกรม
เลขรับ..... ๑๐๑๑๘
วันที่..... ๒๗.๑๒.๖๔
เวลา..... ๑๕.๑๐

ห้องรองอธิบดี
เลขรับ..... ๓๗/๕๖
วันที่..... ๕ ธ.ค. ๖๔
เวลา..... ๑๗.๐๗.๓๐

เน้นตอม อ.ฉิมพวง

๕๗.๑.๖๔

(นางสาวอิงอร ปัญญากิจ)

รองอธิบดี รักษาการแทน

อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

๖ ร้อย ๗๐. ๗๗๗,

๐๓
๗๗๗

๖๓.๑.๖๔

(นางฉิมพวง อ.ฉิมพวง)

ผู้อำนวยการกลุ่มสารบรรณ
ปฏิบัติราชการแทนเลขานุการกรม

กองการเจ้าหน้าที่
กรมวิชาการเกษตร
เลขรับ..... ๑๖๔๓
วันที่..... ๖.๑๓.๖๔
เวลา.....

๓๗๐

(นายปวิศรา งามคำ)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
กองการเจ้าหน้าที่
เลขรับ..... ๒๔๓๕ / ๖๔
วันที่..... ๒๓.๑๒.๖๔
เวลา..... น.

๐๓.๑๓.๖๔

๐๓.๑.๖๔

แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙
จำนวน ๑๒ แผนงาน

แผนงานที่ ๑ แผนวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและการบริหารอัตราค่าจ้างให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมฯ มีอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๑. แผนวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง	๑. ศึกษายุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้อง รวบรวมและจัดทำข้อมูลภารกิจ ปริมาณงาน และอัตราค่าจ้างของหน่วยงานในกรมฯ ๒. จัดทำแผนวิเคราะห์อัตราค่าจ้างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน ๔. ดำเนินการตามแผนฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๕. รายงานผลการดำเนินการเสนอกรม	กกจ.	๑ คะแนน ศึกษายุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้อง รวบรวมและจัดทำ ข้อมูลภารกิจ ปริมาณงาน และอัตราค่าจ้างของหน่วยงานในกรมฯ ๒ คะแนน จัดทำแผนวิเคราะห์อัตราค่าจ้างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ๓ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน ๔ คะแนน ดำเนินการตามแผนฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๕ คะแนน รายงานผลการดำเนินการเสนอกรม

แผนงานที่ ๒ แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการศึกษาสภาพกำลังคนและการสูญเสียกำลังคนเพื่อการสรรหาบุคลากรของกรมฯ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๒. แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑. ศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนและการสูญเสียกำลังคนในระยะเวลา ๕ ปี ข้างหน้า และศึกษาวิเคราะห์สาขาวิชา เพื่อรองรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๒. จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ ๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน ๔. ดำเนินการตามแผนฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๕. รายงานผลการดำเนินการเสนอกรม	กกจ.	๑ คะแนน ศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนและการสูญเสียกำลังคนในระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า และศึกษาวิเคราะห์สาขาวิชา เพื่อรองรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๒ คะแนน จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ ๓ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน ๔ คะแนน ดำเนินการตามแผนฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๕ คะแนน รายงานผลการดำเนินการเสนอกรม

แผนงานที่ ๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพหรือลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๓. แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ	๑. ศึกษาลักษณะงานบริหารบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. นำข้อมูลลักษณะงานมาปรับปรุงระบบงาน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๔. ดำเนินการตามระบบงานที่ปรับปรุง ๕. ติดตามและประเมินผล	กกจ.	๑ คะแนน ศึกษาลักษณะงานบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ๒ คะแนน นำข้อมูลลักษณะงานมาปรับปรุงระบบงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ๓ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๔ คะแนน ดำเนินการตามระบบงานที่ปรับปรุง ๕ คะแนน ติดตามและประเมินผล

แผนงานที่ ๔ แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของแผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๔. แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นของข้อมูลในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. รวบรวมข้อมูลตามข้อ ๑ เพื่อนำมาจัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. จัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. รายงานกรม ๕. นำไปใช้ประโยชน์	กกจ.	๑ คะแนน ศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นของข้อมูลในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒ คะแนน รวบรวมข้อมูลตามข้อ ๑ เพื่อนำมาจัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ คะแนน จัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ คะแนน รายงานกรม ๕ คะแนน นำไปใช้ประโยชน์

แผนงานที่ ๕ แผนการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของแผนการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๕. แผนการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ศึกษา ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อทบทวนและปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. วิเคราะห์และสรุปผล ๓. ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๕. ประกาศใช้	กกจ.	๑ คะแนน ศึกษา ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อทบทวนและปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒ คะแนน วิเคราะห์และสรุปผล ๓ คะแนน ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๕ คะแนน ประกาศใช้

แผนงานที่ ๖ แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในกรม (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรของกรมฯ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๖. แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ศึกษาความรู้ความเข้าใจ ความต้องการ และปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม ๒. ศึกษาเครื่องมือและวิธีการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจ ๓. จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. ดำเนินการตามแผน ๕. สรุปผลการดำเนินการ	กกจ.	ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑ คะแนน ศึกษาความรู้ความเข้าใจ ความต้องการ และปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม ๒ คะแนน ศึกษาเครื่องมือและวิธีการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจ ๓ คะแนน จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ คะแนน ดำเนินการตามแผน ๕ คะแนน สรุปผลการดำเนินการ

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
			ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในกรม ๑ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๖๐ - ๖๔.๙๙ ๒ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๖๕ - ๖๙.๙๙ ๓ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙ ๔ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙ ๕ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และการการเปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจ

อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๗. แผนพัฒนาความรู้ ความสามารถสมรรถนะ และทักษะของบุคลากร ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑. ศึกษาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและทักษะ ที่ต้องการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๒. ศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และรวบรวม ข้อมูลผลการศึกษา ๓. จัดทำแผน/โครงการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้อง กับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง ๔. เสนอกรมฯเห็นชอบ ๕. ติดตามรายงานผลให้กรมฯ ทราบ	กกจ.	๑ คะแนน ศึกษาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและทักษะที่ต้องการ ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๒ คะแนน ศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษา ๓ คะแนน จัดทำแผน/โครงการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง ๔ คะแนน เสนอกรมฯเห็นชอบ ๕ คะแนน ติดตามรายงานผลให้กรมฯ ทราบ

แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนารายบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับข้าราชการ และดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๘. แผนพัฒนารายบุคคล	๑. หน่วยงานมีการประเมินสมรรถนะฯ เพื่อหาสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่มีอยู่ ๒. หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓. ดำเนินการตามแผน ๔. ติดตามและประเมินผลการพัฒนา ๕. สรุปผลเสนอกรม	กกจ. และ ทุกหน่วยงาน	๑ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๔๐ - ๔๙.๙๙ ๒ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๕๐ - ๕๙.๙๙ ๓ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙ ๔ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙ ๕ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

แผนงานที่ ๙ แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ เพื่อให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐานและมีความโปร่งใส

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๙. แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ศึกษาภาระเบี่ยงที่เกี่ยวข้องเพื่อทบทวนและปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. วิเคราะห์และสรุปผล ๓. ร่างปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. เสนอกรมฯเห็นชอบ ๕. ประกาศใช้	กกจ.	๑ คะแนน ศึกษาภาระเบี่ยงที่เกี่ยวข้องเพื่อทบทวนและปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒ คะแนน วิเคราะห์และสรุปผล ๓ คะแนน ร่างปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ คะแนน เสนอกรมฯเห็นชอบ ๕ คะแนน ประกาศใช้

แผนงานที่ ๑๐ แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐. แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๑. ศึกษาภาวะเปี่ยงที่เกี่ยวข้องและแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของกรม ๒. จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของกรม ๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๔. ดำเนินการตามแผน ๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ	กกจ.	๑ คะแนน ศึกษาภาวะเปี่ยงที่เกี่ยวข้องและแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของกรม ๒ คะแนน จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของกรม ๓ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๔ คะแนน ดำเนินการตามแผน ๕ คะแนน ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ

แผนงานที่ ๑๑ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

คำอธิบาย หมายถึง แผนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตในกรมวิชาการเกษตร โดยมีการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี และกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๑. แผนป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ	๑. ศึกษาภาวะเสี่ยงที่เกี่ยวข้องและแนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๒. จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรม ๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๔. ดำเนินการตามแผน ๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ	ศปท.	๑ คะแนน ศึกษาภาวะเสี่ยงที่เกี่ยวข้องและแนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๒ คะแนน จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรม ๓ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๔ คะแนน ดำเนินการตามแผน ๕ คะแนน ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ

แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก และความผูกพันองค์กร

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากรของกรมฯ	๑. ทบทวนแผนเดิมและศึกษาวิเคราะห์ผล การดำเนินการและจัดทำแผน ๒. เสนอคณะกรรมการฯ พิจารณา และเสนอ เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๓. ดำเนินการตามแผน ๔. ติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามแผนเสนอกรมฯ ๕. สำนวความพึงพอใจและรายงานผลเสนอกรมฯ	กกจ.	ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ ๑ คะแนน ทบทวนแผนเดิมและศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินการและจัดทำแผน ๒ คะแนน เสนอคณะกรรมการฯ พิจารณา และเสนอกรมฯ เห็นชอบ ๓ คะแนน ดำเนินการตามแผน ๔ คะแนน ติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามแผนเสนอกรมฯ ๕ คะแนน สำนวนความพึงพอใจและรายงานผลเสนอกรมฯ

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
			ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ ๑ คะแนน ร้อยละ ๖๐ - ๖๔.๙๙ ๒ คะแนน ร้อยละ ๖๕ - ๖๙.๙๙ ๓ คะแนน ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙ ๔ คะแนน ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙ ๕ คะแนน ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป