



บันทึกข้อความ

ห้องอธิบดี
เลขที่ ๕๐๕๙
วันที่ ๒๗ ต.ค. ๕๕
เวลา ๑๑.๕๑ น.

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง โทร. ๐ ๒๕๓๙ ๘๕๑๒

ที่ กษ ๐๙๐๒/ ๑๗๐๒

วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

เรียน อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

เรื่องเดิม

แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีแผนงาน
รองรับจำนวน ๑๒ แผนงาน ซึ่งผู้รับผิดชอบแผนงานได้ดำเนินการสิ้นสุดแล้ว

ข้อเท็จจริง

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ รับทราบผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๙๔.๕ รายละเอียดการดำเนินงานแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ตามเอกสารแนบ ๑ และพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๒ แผนงาน มีมติ
ให้ปรับรายละเอียดกิจกรรมและผลลัพธ์ ทั้ง ๑๒ แผนงานให้ชัดเจน รวมทั้งปรับตัวชี้วัดเป็นการวัดเชิงปริมาณ
จำนวน ๑๑ ตัวชี้วัด และวัดระดับความสำเร็จของการจัดทำแผน จำนวน ๒ ตัวชี้วัด สรุปดังนี้

แผนงาน	ตัวชี้วัดแผนงานปี ๒๕๖๖	ผู้รับผิดชอบ
๑. แผนวิเคราะห์อัตรากำลัง	๑. จำนวนแผนอัตรากำลังของหน่วยงานที่ มีการจัดทำแล้วเสร็จ	กองการเจ้าหน้าที่
๒. แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้ง ตามแผนการสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	กองการเจ้าหน้าที่
๓. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๓. มีการจัดทำระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างน้อย ๑ ระบบ	กองการเจ้าหน้าที่
๔. แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ ฐานข้อมูล	กองการเจ้าหน้าที่
๕. แผนการพัฒนากระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๕. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่
๖. แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากร บุคคล	๖. ร้อยละความพึงพอใจในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในกรม	กองการเจ้าหน้าที่
๗. แผนพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	๗. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่ ครอบคลุมการพัฒนาทักษะด้านผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะเฉพาะด้าน ๘. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ตามแผน	กองการเจ้าหน้าที่

แผนงาน	ตัวชี้วัดแผนงานปี ๒๕๖๖	ผู้รับผิดชอบ
๘. แผนพัฒนารายบุคคล	๘. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่และทุกหน่วยงาน
๙. แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑๐. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	กองการเจ้าหน้าที่
๑๐. แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๑๑. ผลคะแนนที่ได้จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ระดับ A ขึ้นไป	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
๑๑. แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ		
๑๒. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	๑๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการกิจกรรมตามแผน ----- ๑๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	กองการเจ้าหน้าที่และทุกหน่วยงาน

รายละเอียดแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามเอกสารแนบ ๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรด

๑. ทราบผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. พิจารณาเห็นชอบแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ เพื่อจะดำเนินการตามแผนงานต่อไป



(นางสาวอิงอร ปัญญากิจ)

รองอธิบดีกรมวิชาการเกษตร

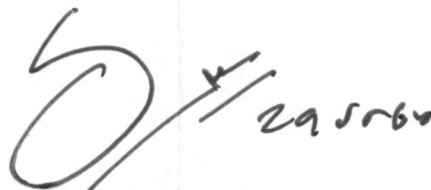
ประธานคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร

- ทราบ ^{ตัว ๑}

- ดำเนินการตามเสนอ ^{ตัว ๒}

- ดำเนินการตามระเบียบฯ ข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง
โดยเคร่งครัด ต่อไป



(นายระพีภัทร์ จันทรศรีวงศ์)

อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมวิชาการเกษตร
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๗

บทสรุปผู้บริหาร

กรมวิชาการเกษตร เห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ และแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๒ แผนงาน ตามที่คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเสนอ

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ พิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๒ แผนงาน โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็นการวัดเชิงปริมาณ จำนวน ๑๑ ตัวชี้วัด และวัดระดับความสำเร็จของการจัดทำแผน จำนวน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ แผนงานที่ ๕ แผนการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนงานที่ ๙ แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม กำหนดตัวชี้วัดเป็นระดับความสำเร็จของการจัดทำแผน

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ และบริบทที่เปลี่ยนแปลง	๑. หน่วยงานในกรมวิชาการเกษตรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง	๑. จำนวนแผนอัตรากำลังของหน่วยงานที่มีการจัดทำแล้วเสร็จ	๑. แผนวิเคราะห์อัตรากำลัง
			๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งตามแผนการสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๒. แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๒. กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๓. มีการจัดทำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างน้อย ๑ ระบบ	๓. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
			๔. มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ ฐานข้อมูล	๔. แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล
			๕. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. แผนการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
			๖. ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในกรม	๖. แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของ การบริหารทรัพยากร บุคคล	๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และ ทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	๓. เพื่อให้บุคลากรของกรม วิชาการเกษตรมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และ ทักษะที่ทันสมัย ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง และเหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	๗. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่ครอบคลุม การพัฒนาทักษะด้านผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และ ทักษะเฉพาะด้าน	๗. แผนพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะของบุคลากรที่ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
			๘. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	
			๙. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม แผนพัฒนารายบุคคล	๘. แผนพัฒนารายบุคคล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิดด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔. พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความ โปร่งใส และเป็นไปตามระบบ คุณธรรม	๔. เพื่อให้การบริหารทรัพยากร บุคคลของกรมวิชาการเกษตร มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑๐. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาหลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและ เป็นธรรม	๙. แผนพัฒนาหลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล
			๑๑. ผลคะแนนที่ได้จากการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) ระดับ A ขึ้นไป	
				๑๑. แผนป้องกันและปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	๕. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความผูกพัน องค์กร	๕. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิต ที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการกิจกรรม ตามแผน	๑๒. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผูกพัน และความผูกพันของ บุคลากรของกรมวิชาการเกษตร
			๑๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการ ปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	

กำหนดการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าทุก ๖ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน โดยเมื่อครบ ๑ ปี จะมีการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จในภาพรวมของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเสนอผู้บริหาร เพื่อนำไปใช้ในการประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีถัดไป



สารบัญ

	หน้า
สรุปแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑
แผนงานที่ ๑ แผนวิเคราะห์อัตรากำลัง	๒
แผนงานที่ ๒ แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๓
แผนงานที่ ๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๔
แผนงานที่ ๔ แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
แผนงานที่ ๕ แผนพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖
แผนงานที่ ๖ แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๘
แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนารายบุคคล	๙
แผนงานที่ ๙ แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐
แผนงานที่ ๑๐ แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๑๑
แผนงานที่ ๑๑ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๑
แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	๑๒

สรุปแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)		
				ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. หน่วยงานในกรมวิชาการเกษตรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง	๑. จำนวนแผนอัตรากำลังของหน่วยงานที่มีการจัดทำแล้วเสร็จ	แผนงานที่ ๑ แผนวิเคราะห์อัตรากำลัง	๕๐	๑๐๐	๑๕
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งตามแผนการสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	แผนงานที่ ๒ แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๕๐		
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๓. มีการจัดทำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างน้อย ๑ ระบบ	แผนงานที่ ๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒๕	๑๐๐	๒๕
		๔. มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ ฐานข้อมูล	แผนงานที่ ๔ แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๕		
		๕. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงานที่ ๕ แผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๕		
		๖. ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในกรม	แผนงานที่ ๖ แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๕		
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๗. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่ครอบคลุมการพัฒนาทักษะด้านผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะเฉพาะด้าน	แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๒๕	๑๐๐	๒๕
		๘. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน		๒๕		
		๙. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล	แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนารายบุคคล	๕๐		
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑๐. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	แผนงานที่ ๙ แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๕๐	๑๐๐	๒๐
		๑๑. ผลคะแนนที่ได้จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ระดับ A ขึ้นไป	แผนงานที่ ๑๐ แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม แผนงานที่ ๑๑ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๕๐		
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการกิจกรรมตามแผน	แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	๕๐	๑๐๐	๑๕
		๑๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ		๕๐		

แผนงานที่ ๑ แผนวิเคราะห์อัตรากำลัง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด จำนวนแผนอัตรากำลังของหน่วยงานที่มีการจัดทำแล้วเสร็จ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การทบทวนแผนและจัดทำแผนอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการอัตรากำลัง

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๑. แผนวิเคราะห์อัตรากำลัง	๑. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบรวบรวมรายละเอียดการปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดทำมา เพื่อคำนวณหาจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม ๒. จัดทำแผนอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานในระยะ ๕ ปี เพื่อให้หน่วยงานนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการอัตรากำลัง จำนวน ๒๕ หน่วยงาน	กกจ.	๑ คะแนน = ๕ หน่วยงาน ๒ คะแนน = ๑๐ หน่วยงาน ๓ คะแนน = ๑๕ หน่วยงาน ๔ คะแนน = ๒๐ หน่วยงาน ๕ คะแนน = ๒๕ หน่วยงาน

แผนงานที่ ๒ แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งตามแผนการสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การทบทวนภารกิจ อัตรากำลังที่ว่าง และสาขาวิชาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อจัดทำแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๒. แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑. ประชุมคณะกรรมการศึกษาสภาพกำลังคนเพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐ เพื่อพิจารณาทบทวนภารกิจ อัตรากำลังที่ว่าง และสาขาวิชาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อจัดทำร่างแผนการสรรหาบุคลากรฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๒. แต่งตั้งข้าราชการตามแผนสรรหาฯ	กกจ.	๑ คะแนน = ร้อยละ ๕๐ - ๕๙.๙๙ ๒ คะแนน = ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙ ๓ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙ ๔ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙ ๕ คะแนน = ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

แผนงานที่ ๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด มีการจัดทำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างน้อย ๑ ระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๓. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อศึกษาลักษณะงานที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ออกแบบร่างระบบงานตามที่ได้ศึกษามาอย่างน้อย ๑ ระบบ เช่น การติดตามการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ผ่านระบบออนไลน์ ๓. จัดทำ/ปรับปรุงระบบงานตามข้อ ๒ และนำระบบไปใช้ พร้อมทั้งติดตามประเมินผลการใช้งาน	กกจ.	๑ คะแนน = มีการออกแบบร่างระบบงานที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๕ คะแนน = ได้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างน้อย ๑ ระบบ และนำไปใช้ประโยชน์

แผนงานที่ ๔ แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ ฐานข้อมูล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนหรือประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๔. แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. วิเคราะห์ รวบรวม และจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ ฐานข้อมูล เช่น ข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของ ผอ.กลุ่ม/หัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่ากอง ๒ ระดับ ๒. เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่จัดทำตามข้อ ๑ เพื่อให้ผู้บริหาร/หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์ และปรับปรุงข้อมูลให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน อย่างสม่ำเสมอ	กกจ.	๑ คะแนน = มีการออกแบบร่างข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ คะแนน = ได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ ฐานข้อมูล และนำไปใช้ประโยชน์

แผนงานที่ ๕ แผนการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๕. แผนการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑. ศึกษา ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อทบทวนและปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การปรับปรุงการประเมินผลงานเพื่อปรับระดับชั้นงานลูกจ้างประจำ</p> <p>๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณาเลือกกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลกระทบในภาพรวมของกรมฯ มาปรับปรุงกระบวนการงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๓. จัดทำร่างกระบวนการงานที่จะปรับปรุง</p> <p>๔. ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการงานเสนอกกรมฯ เห็นชอบ</p> <p>๕. ประกาศใช้อย่างน้อย ๑ กระบวนการงาน</p>	กกจ.	<p>๑ คะแนน = ศึกษา ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อทบทวนและปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การปรับปรุงการประเมินผลงานเพื่อปรับระดับชั้นงานลูกจ้างประจำ</p> <p>๒ คะแนน = ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณาเลือกกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลกระทบในภาพรวมของกรมฯ มาปรับปรุงกระบวนการงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๓ คะแนน = จัดทำร่างกระบวนการงานที่จะปรับปรุง</p> <p>๔ คะแนน = ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการงานเสนอกกรมฯ เห็นชอบ</p> <p>๕ คะแนน = ประกาศใช้อย่างน้อย ๑ กระบวนการงาน</p>

แผนงานที่ ๒ แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในกรม (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการสื่อสารเกี่ยวกับความรู้ หลักเกณฑ์ และแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรของกรมฯ

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๒. แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานแผนสื่อสารฯ และผลสำรวจที่เกี่ยวข้องของปี ๒๕๖๕ และศึกษาเครื่องมือและวิธีการสื่อสารเพื่อจัดทำแผนการสื่อสารฯ ปี ๒๕๖๖</p> <p>๒. จัดทำแผนการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๖ มีกิจกรรม ดังนี้</p> <p>๑) การชี้แจงงาน</p> <p>๒) การให้คำปรึกษา</p> <p>๓) การจัดทำความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอินโฟกราฟิก</p> <p>๓. สรุปผลการดำเนินงาน เพื่อนำเป็นแนวทางการจัดแผนปี ๒๕๖๗</p>	<p>กกจ.</p>	<p>๑ คะแนน = ร้อยละ ๖๕ - ๖๙.๙๙</p> <p>๒ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙</p> <p>๓ คะแนน = ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙</p> <p>๔ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ - ๘๔.๙๙</p> <p>๕ คะแนน = ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป</p>

แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

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

ตัวชี้วัด ๑) มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่ครอบคลุมการพัฒนาทักษะด้านผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะเฉพาะด้าน (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

๒) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๗. แผนพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	<p>๑. จัดทำแผน/โครงการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มทักษะด้านผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะเฉพาะด้าน</p> <p>๒. จัดอบรมหลักสูตรตามแผน</p> <p>๓. ติดตามผลการดำเนินงานและรายงานผลให้กรมฯ ทราบ</p>	กกจ.	<p>ตัวชี้วัดที่ ๑ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่ครอบคลุมการพัฒนาทักษะด้านผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะเฉพาะด้าน</p> <p>๑ คะแนน = มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่ไม่ครอบคลุมการพัฒนาทักษะด้านผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะเฉพาะด้าน</p> <p>๕ คะแนน = มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่ครอบคลุมการพัฒนาทักษะด้านผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะเฉพาะด้าน</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน</p> <p>๑ คะแนน = ร้อยละ ๖๕ - ๖๙.๙๙</p> <p>๒ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙</p> <p>๓ คะแนน = ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙</p> <p>๔ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ - ๘๔.๙๙</p> <p>๕ คะแนน = ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป</p>

แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนารายบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

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

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับข้าราชการ และพนักงานราชการ และดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๘. แผนพัฒนารายบุคคล	๑. ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะของข้าราชการและพนักงานราชการ เพื่อหาสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่มีอยู่ของข้าราชการ และกำหนดรูปแบบในการพัฒนาพนักงานราชการเพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๒. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพตามแผน ๓. สรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลเสนอกรมฯ	กกจ. และ ทุกหน่วยงาน	๑ คะแนน = ร้อยละ ๔๐ - ๔๙.๙๙ ๒ คะแนน = ร้อยละ ๕๐ - ๕๙.๙๙ ๓ คะแนน = ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙ ๔ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙ ๕ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

แผนงานที่ ๙ แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ เพื่อให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐานและมีความโปร่งใส

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๙. แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	<p>๑. ศึกษา ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๒. พิจารณาเลือกหลักเกณฑ์จากข้อ ๑ นำมาจัดทำร่างหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๓. เสนอกรมฯเห็นชอบ และประกาศใช้อย่างน้อย ๑ หลักเกณฑ์</p>	กกจ.	<p>๑ คะแนน = ศึกษา ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๓ คะแนน = พิจารณาเลือกหลักเกณฑ์จากข้อ ๑ นำมาจัดทำร่างหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๕ คะแนน = เสนอกรมฯเห็นชอบ และประกาศใช้อย่างน้อย ๑ หลักเกณฑ์</p>

แผนงานที่ ๑๐ แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

แผนงานที่ ๑๑ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ผลคะแนนที่ได้จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ระดับ A ขึ้นไป (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐. แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๑. จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และเสนอกรมฯ เห็นชอบ ๒. ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดในแผนฯ เช่น การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึก การส่งเสริมการยกย่องบุคลากรดีเด่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การป้องกันการกระทำผิดวินัย และต่อต้านการทุจริต ๓. ติดตามผลการดำเนินงาน	ศปท.	๑ คะแนน = น้อยกว่า ๕๕ คะแนนลงไป (ระดับ E ลงไป) ๒ คะแนน = ๕๕.๐๐ - ๖๔.๙๙ คะแนน (ระดับ D) ๓ คะแนน = ๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙ คะแนน (ระดับ C) ๔ คะแนน = ๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙ คะแนน (ระดับ B) ๕ คะแนน = ๘๕ คะแนนขึ้นไป (ระดับ A ขึ้นไป)
๑๑. แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑. จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและมิชอบของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และเสนอกรมฯ เห็นชอบ ๒. ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดในแผนฯ เช่น การเสริมสร้างองค์ความรู้การป้องกันการกระทำผิดวินัยและต่อต้านการทุจริต การเผยแพร่ข้อมูลและแจ้งเวียนเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต ๓. ติดตามผลการดำเนินงาน		

แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก และความผูกพันองค์กร

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ๑) ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการกิจกรรมตามแผน (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากรของกรมฯ	๑. วิเคราะห์ผลดำเนินงานตามแผน และผลการประเมิน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและ การเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมฯ เพื่อจัดทำร่างแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และกำหนดกิจกรรมให้ครอบคลุม ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านการทำงาน ๒) สวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านส่วนตัว ๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านสังคม ๔) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านเศรษฐกิจ ๒. ประชุมคณะกรรมการประชุมคณะกรรมการพัฒนา คุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรฯ พิจารณาแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอกรมฯ เห็นชอบ และแจ้งให้หน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการ ของหน่วยงานและดำเนินการตามแผน ๓. ติดตามผลการดำเนินงานและสำรวจความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และสรุปผลเสนอกรมฯ	กกจ. และ ทุกหน่วยงาน	ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการกิจกรรมตามแผน ๑ คะแนน = ร้อยละ ๕๐ - ๕๙.๙๙ ๒ คะแนน = ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙ ๓ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙ ๔ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙ ๕ คะแนน = ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนา คุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ ๑ คะแนน = ร้อยละ ๖๕ - ๖๙.๙๙ ๒ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙ ๓ คะแนน = ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙ ๔ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ - ๘๔.๙๙ ๕ คะแนน = ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป