



# 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

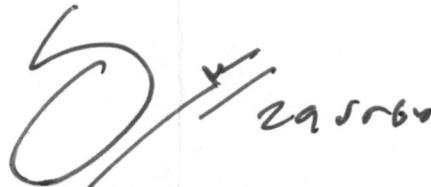
ประธานคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร

- ทราบ <sup>ตัว ๑</sup>

- ดำเนินการตามเสนอ <sup>ตัว ๒</sup>

- ดำเนินการตามระเบียบฯ ข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง  
โดยเคร่งครัด ต่อไป



(นายระพีภัทร์ จันทรศรีวงศ์)

อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

รายงานผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙



## สารบัญ

	หน้า
ผลคะแนนการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑
แผนงานที่ ๑ แผนวิเคราะห์อัตรากำลัง	๒
แผนงานที่ ๒ แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๔
แผนงานที่ ๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๖
แผนงานที่ ๔ แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
แผนงานที่ ๕ แผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙
แผนงานที่ ๖ แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐
แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑๓
แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนารายบุคคล	๑๕
แผนงานที่ ๙ แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๖
แผนงานที่ ๑๐ แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๑๗
แผนงานที่ ๑๑ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๙
แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	๒๑

ผลคะแนนการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	คะแนนที่ได้	น้ำหนัก (ร้อยละ)			คะแนนที่ได้หลังจากถ่วงน้ำหนัก (ร้อยละ)	รวมคะแนนตามมิติ
					ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. หน่วยงานในกรมวิชาการเกษตรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนวิเคราะห์อัตรากำลัง	แผนงานที่ ๑	๔	๕๐	๑๐๐	๑๕	๖.๐๐	๑๓.๕๐
		๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	แผนงานที่ ๒	๕	๕๐			๗.๕๐	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๓. ระดับความสำเร็จของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	แผนงานที่ ๓	๕	๒๐	๑๐๐	๒๕	๕.๐๐	๒๔.๐๐
		๔. ระดับความสำเร็จของแผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงานที่ ๔	๕	๒๐			๕.๐๐	
		๕. ระดับความสำเร็จของแผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงานที่ ๕	๕	๒๐			๕.๐๐	
		๖. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงานที่ ๖	๕	๒๐			๕.๐๐	
		๗. ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในกรม		๔	๒๐			๔.๐๐	
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๘. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับสถานการณ์และการ	แผนงานที่ ๗	๕	๕๐	๑๐๐	๒๕	๑๒.๕๐	๒๕.๐๐
		๙. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะและทักษะ	แผนงานที่ ๘	๕	๕๐			๑๒.๕๐	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑๐. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงานที่ ๙	๕	๓๐	๑๐๐	๒๐	๖.๐๐	๒๐.๐๐
		๑๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	แผนงานที่ ๑๐	๕	๓๕			๗.๐๐	
		๑๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ	แผนงานที่ ๑๑	๕	๓๕			๗.๐๐	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	แผนงานที่ ๑๒	๕	๕๐	๑๐๐	๑๕	๗.๕๐	๑๒.๐๐
		๑๔. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ		๓	๕๐			๔.๕๐	
<b>คะแนนรวม</b>								<b>๙๔.๕๐</b>	

**แผนงานที่ ๑ แผนวิเคราะห์อัตรากำลัง**

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์           หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด               ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนวิเคราะห์อัตรากำลัง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย           หมายถึง การดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

ผู้รับผิดชอบ       กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. ศึกษายุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้อง รวบรวมและจัดทำข้อมูลภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังของหน่วยงานในกรมฯ</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> ศึกษายุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้อง รวบรวมและจัดทำข้อมูลภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังของหน่วยงานในกรมฯ</p>	<p><b>ผลการดำเนินงาน</b> <b>คะแนนที่ได้ = ๔</b></p> <p>๑. ศึกษายุทธศาสตร์ นโยบายที่เกี่ยวข้อง และวิธีการวิเคราะห์อัตรากำลัง ดังนี้</p> <p>๑.๑ ศึกษา วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนปฏิบัติการราชการและมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการ ซึ่งมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า</p> <p>๑.๒ กำหนดวิธีการวิเคราะห์อัตรากำลังตามกรอบแนวคิดของสำนักงาน ก.พ. โดยเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์กระบวนงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent)</p> <p>๑.๓ จัดทำแบบฟอร์ม แบบรวบรวมรายละเอียดการปฏิบัติงาน เพื่อเก็บข้อมูลจากหน่วยงานประกอบด้วย งานและขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยระบุตำแหน่งที่รับผิดชอบ ระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน และปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี ร่วมกับปริมาณงานตามแผนที่ได้รับมอบ เพื่อให้หน่วยงานจัดทำข้อมูลตามแบบฟอร์มส่งกองการเจ้าหน้าที่ ตามหนังสือ กกจ. ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๑๗๔ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕</p>

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
<p>๒. จัดทำแผนวิเคราะห์อัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙</p>	<p><b>๒ คะแนน</b> จัดทำแผนวิเคราะห์อัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙</p>	<p>๒. ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ดังนี้</p> <p>๒.๑ วิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละหน่วยงานจากแบบรวบรวมรายละเอียดการปฏิบัติงานตามข้อ ๑.๓ หาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่องาน ๑ ชิ้นใน ๑ ปี เทียบกับเวลาปฏิบัติงานมาตรฐานต่อ ๑ คนใน ๑ ปี เพื่อคำนวณหาจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม</p> <p>๒.๒ จัดทำแผนอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ เพื่อให้หน่วยงานนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการอัตรากำลังให้เหมาะสมและใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า จำนวน ๗ หน่วยงาน</p>
<p>๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน</p>	<p><b>๓ คะแนน</b> เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน</p>	<p>๓. กกจ. มีหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๒/ ๑๔๑๖ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ เสนอกรมฯ เห็นชอบแผนอัตรากำลังของหน่วยงานดังกล่าว</p>
<p>๔. ดำเนินการตามแผน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p><b>๔ คะแนน</b> ดำเนินการตามแผน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>๔. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เวียนแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานทราบและเป็นแนวทางในการบริหารจัดการอัตรากำลัง</p>
<p>๕. รายงานผลการดำเนินการเสนอกรม</p>	<p><b>๕ คะแนน</b> รายงานผลการดำเนินการเสนอกรม</p>	

## แผนงานที่ ๒ แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์           หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด               ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย           หมายถึง การดำเนินการศึกษาสภาพกำลังคนและการสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ เพื่อการสรรหาบุคลากรของกรมฯ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ผู้รับผิดชอบ       กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนเพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน คะแนนที่ได้ = ๕
<p>๑. ศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนและการสูญเสียกำลังคนในระยะเวลา ๕ ปี ข้างหน้า และศึกษาวิเคราะห์สาขาวิชา เพื่อรองรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> ศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนและการสูญเสียกำลังคนในระยะเวลา ๕ ปี ข้างหน้า และศึกษาวิเคราะห์สาขาวิชา เพื่อรองรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p><b>๒ คะแนน</b> จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙</p>	<p>๑. ศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนจากการสำรวจตำแหน่งสายงานหลักที่ปฏิบัติงานวิจัยที่ว่าง และที่จะเกษียณอายุราชการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ และให้หน่วยงานจัดทำแบบวิเคราะห์สภาพกำลังคนเพื่อสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงฯ แผนปฏิบัติราชการของกรมฯ ตามหนังสือ กกจ. หนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๔๓ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เพื่อมาวิเคราะห์ข้อมูลจัดทำร่างแผนการสรรหาบุคลากรฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙</p> <p>๒. ที่ประชุมคณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนเพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ พิจารณาตำแหน่งว่าง ภารกิจ และสาขาวิชา รวมทั้งวิธีการสรรหาบุคลากร เพื่อจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙</p>



กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน	๓ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน	๓. กกจ. มีหนังสือที่ ๐๙๐๒/ ๗๒๗ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ เสนอกรมฯ เห็นชอบแผนการสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙
๔. ดำเนินการตามแผน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๔ คะแนน ดำเนินการตามแผน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๔-๕ ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยการย้ายและบรรจุจำนวน ๗ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑) นักวิทยาศาสตร์ กมพ. สาขาวิชาเคมี/เคมีวิเคราะห์ ระดับปริญญาตรี/โท ๒) -๓) นักวิชาการเกษตร กปผ. สาขาวิชาปฐพีวิทยา ระดับปริญญาตรี/โท ๔) นักวิชาการเกษตร กวป. สาขาวิชาพืชไร่ ระดับปริญญาโท/เอก ๕) นักวิชาการเกษตร สวร. สาขาวิชาพืชไร่ ระดับปริญญาโท/เอก ๖) นักวิชาการเกษตร ศกล.เชียงใหม่ สาขาวิชาวิทยาการหลังการเก็บเกี่ยว ระดับปริญญาโท/เอก ๗) นักวิชาการเกษตร กกย. สาขาวิชาโรคพืช/พืชไร่/พืชสวน ระดับปริญญาโท
๕. รายงานผลการดำเนินการเสนอกรม	๕ คะแนน รายงานผลการดำเนินการเสนอกรม	และได้เสนอกรมฯ เพื่อลงนามคำสั่ง

**แผนงานที่ ๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ**

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพหรือลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. ศึกษาลักษณะงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. นำข้อมูลลักษณะงานมาปรับปรุงระบบงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> ศึกษาลักษณะงานบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p><b>๒ คะแนน</b> นำข้อมูลลักษณะงานมาปรับปรุงระบบงาน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p><b>๓ คะแนน</b> เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p>	<p><b>ผลการดำเนินงาน</b> <b>คะแนนที่ได้ = ๕</b></p> <p>๑-๒ กองการเจ้าหน้าที่ มีคำสั่งที่ ๙/๒๕๖๖๔ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และคำสั่งที่ ๑๔/๒๕๖๔ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยดำเนินการศึกษาลักษณะงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน โดยแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้</p> <p>๑) จัดทำระบบการติดตามการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำทางออนไลน์ เพื่อให้สะดวกในการติดตามงานของผู้รับผิดชอบและหน่วยงาน</p> <p>๒) จัดทำการขอคัดสำเนา ก.พ.๗ ออนไลน์ เพื่อเพิ่มช่องทางและอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในกรม</p> <p>๓) การใช้แอปพลิเคชันเพื่อปรับรูปแบบในการทำงาน</p> <p>๓. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๓๙๑ ลว. ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕ เสนอแผนปฏิบัติงานฯ ให้กรมฯ เห็นชอบ ซึ่งกรมฯ เห็นชอบให้ดำเนินการตามแผนฯ</p>

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
๔. ดำเนินการตามระบบงานที่ปรับปรุง	๔ คะแนน ดำเนินการตามระบบงานที่ปรับปรุง	๔. ดำเนินการตามระบบงานที่ปรับปรุง ๔.๑ การติดตามการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำทางออนไลน์ โดยใช้ Google Sheet ในการเก็บข้อมูล หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถติดตามงานได้ทางเว็บไซต์ กกจ. ๔.๒ การขอคัดสำเนา ก.พ.๗ ออนไลน์ เป็นการเพิ่มช่องทางการขอคัดสำเนา ก.พ.๗ โดยให้ส่งแบบคำขอมมาทางอีเมล กกจ. รวมทั้งเพิ่มช่องทางการรับสำเนา ก.พ.๗ ในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ (PDF) ทางอีเมล ๔.๓ การใช้แอปพลิเคชันเพื่อปรับรูปแบบในการทำงาน มีการนำแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น Zoom , True Vroom , Line มาใช้ในการประชุม การอบรม และสื่อสารกับหน่วยงาน มากขึ้น
๕. ติดตามและประเมินผล	๕ คะแนน ติดตามและประเมินผล	มีการติดตามประเมินผลจากผู้เกี่ยวข้อง โดยการดำเนินการตามแผนดังกล่าว มีผลให้การติดต่อสื่อสาร การรับส่งข้อมูล รวมทั้งการติดตามงาน มีความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และ กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๑๓๕๔ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ รายงานผลดำเนินการเสนอกรมฯ เพื่อทราบ

**แผนงานที่ ๔ แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล**

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของแผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
		<b>คะแนนที่ได้ = ๕</b>
๑. ศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นของข้อมูลในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	<b>๑ คะแนน</b> ศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นของข้อมูลในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ศึกษาแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมฯ ที่ปรับปรุงใหม่ และประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ เพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของ ผชช. ผอ.ศูนย์ ผอ.กลุ่ม หน.ด้าน หน.ฝ่าย
๒. รวบรวมข้อมูลตามข้อ ๑ เพื่อนำมาจัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	<b>๒ คะแนน</b> รวบรวมข้อมูลตามข้อ ๑ เพื่อนำมาจัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นในการจัดทำฐานข้อมูล และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของ ผชช. ผอ.ศูนย์ ผอ.กลุ่ม หน.ด้าน หน.ฝ่าย
๓. จัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	<b>๓ คะแนน</b> จัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. จัดทำฐานข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของ ผชช. ผอ.ศูนย์ ผอ.กลุ่ม หน.ด้าน หน.ฝ่าย รวมทั้งมีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน และรายงานข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงให้ ผอ.กกจ. ทราบ เดือนละ ๑ ครั้ง
๔. รายงานกรม	<b>๔ คะแนน</b> รายงานกรม	๔-๕ จัดทำข้อมูลเสนอผู้บริหารเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ผอ.ศูนย์ รวมทั้งอัปเดตข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลายฯ ในเว็บไซต์ กกจ. เพื่อให้หน่วยงานนำไปวางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากร
๕. นำไปใช้ประโยชน์	<b>๕ คะแนน</b> นำไปใช้ประโยชน์	

**แผนงานที่ ๕ แผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของแผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. ศึกษา ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อทบทวนและปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. วิเคราะห์และสรุปผล</p> <p>๓. ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p> <p>๕. ประกาศใช้</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> ศึกษา ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อทบทวนและปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>๒ คะแนน</b> วิเคราะห์และสรุปผล</p> <p><b>๓ คะแนน</b> ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>๔ คะแนน</b> เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p> <p><b>๕ คะแนน</b> ประกาศใช้</p>	<p><b>คะแนนที่ได้ = ๕</b></p> <p>๑-๒ ศึกษากฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขดังกล่าวตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และสรุปเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การย้าย การโอน การเลื่อนของข้าราชการประเภททั่วไป ตามหลักเกณฑ์เดิมและที่ปรับปรุงใหม่ เสนอกรมฯ เพื่อทราบ</p> <p>๓. ปรับปรุงวิธีการประเมินบุคคลและผลงานจากระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน จากเดิมใช้วิธีการคัดเลือกโดยการประเมินผลงาน ปรับเป็นการประเมินบุคคลและผลงานโดยใช้วิธีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงาน ลดขั้นตอนและสร้างแรงจูงใจในการจัดทำผลงานของตำแหน่งประเภททั่วไป</p> <p>๔. จัดทำร่างประกาศหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่ง อ.ก.พ. กรม ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ได้เห็นชอบหลักเกณฑ์ดังกล่าว และเสนอกรมฯ เห็นชอบ</p> <p>๕. กรมฯ มีประกาศหลักเกณฑ์ฯ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และ กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๒๑๕ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ แจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดกรมฯ ทราบ และถือปฏิบัติตามหนังสือ</p>

**แผนงานที่ ๒ แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

๒) ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในกรม (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรของกรมฯ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. ศึกษาความรู้ความเข้าใจ ความต้องการ และปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม</p> <p>๒. ศึกษาเครื่องมือและวิธีการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจ</p> <p>๓. จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล</b></p> <p><b>๑ คะแนน</b> ศึกษาความรู้ความเข้าใจ ความต้องการ และปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม</p> <p><b>๒ คะแนน</b> ศึกษาเครื่องมือและวิธีการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจ</p> <p><b>๓ คะแนน</b> จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p><b>ผลการดำเนินงาน</b> <b>คะแนนที่ได้ = ๕</b></p> <p>๑-๒ คณะทำงานจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาข้อมูล ความต้องการและปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ จากผลสำรวจแบบสอบถามความรู้ ความเข้าใจหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและความพึงพอใจที่มีต่อเครื่องมือและวิธีการสื่อสาร ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ และศึกษาเครื่องมือและวิธีการสื่อสารเพื่อจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๓. จัดทำแผน และเสนอ ผอ.กกจ. เห็นชอบแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีกิจกรรมดังนี้</p> <p>๓.๑ การจัดประชุมชี้แจงงานการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓.๒ การจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอินโฟกราฟิก</p> <p>๓.๓ การเผยแพร่ข้อมูลทั่วไปของกองการเจ้าหน้าที่ หลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในช่องทางออนไลน์</p>

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
<p>๔. ดำเนินการตามแผน</p>	<p>๔ คะแนน ดำเนินการตามแผน</p>	<p>๔. ดำเนินการตามแผน ดังนี้</p> <p>๔.๑ การจัดประชุมชี้แจงงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ ครั้ง</p> <p>๑) ประชุมชี้แจงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทางแอปพลิเคชัน Zoom เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ผู้เข้าร่วมประชุม ได้แก่ ผอ.ศูนย์ ผอ.กลุ่ม หัวหน้าด้าน และผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ชี้แจงงานโดย เจ้าหน้าที่ กกจ. มีหัวข้อ ดังนี้ (๑) การกำหนดตำแหน่งข้าราชการ (๒) กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ ในหรือต่างกระทรวง (๓) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ (๔) ระเบียบเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๕) การบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ</p> <p>๒) สัมมนาเครือข่ายงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เมื่อวันที่ ๗-๙ กันยายน ๒๕๖๕ ณ โอหารา รีสอร์ท แอนด์ สปา จ.เพชรบุรี ผู้เข้าร่วมประชุม ได้แก่ ผอ.กลุ่ม หน.ฝ่ายบริหารทั่วไป และผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เฉพาะส่วนกลาง มีกิจกรรม ดังนี้</p> <p>(๑) กิจกรรมกลุ่มการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ (Green Communication) โดยวิทยากรภายนอก</p> <p>(๒) การบรรยาย หัวข้อ หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับอาวุโส ข้าราชการพิเศษ การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน และการเกลี้ยอัตรากำลัง โดย สำนักงาน ก.พ.</p> <p>(๓) HR Clinic โดย เจ้าหน้าที่ กกจ.</p> <p>๔.๒ จัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอินโฟกราฟิก จำนวน ๑๒ เรื่อง เช่น แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านบริหารและด้านวิชาการ การขึ้นบัญชี และการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง</p> <p>๔.๓ ประชาสัมพันธ์และปรับปรุงข้อมูลกฎระเบียบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ รวมทั้งการชี้แจงในไลน์เครือข่าย กกจ.</p> <p>๔.๔ จัดทำแบบสำรวจเพื่อให้ผู้เข้าประชุมชี้แจงงานตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องการรู้เพิ่มเติม ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวิธีการสื่อสาร รวมทั้งเรื่องที่ต้องการให้ กกจ. สนับสนุนในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการสื่อสารฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต่อไป</p>

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
<p>๕. สรุปผลการดำเนินการ</p>	<p><b>๕ คะแนน</b> สรุปผลการดำเนินการ</p> <p><b>ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร</b></p> <p><b>๑ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๖๐ – ๖๔.๙๙</p> <p><b>๒ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๖๕ – ๖๙.๙๙</p> <p><b>๓ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๗๐ – ๗๔.๙๙</p> <p><b>๔ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๗๕ – ๗๙.๙๙</p> <p><b>๕ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป</p>	<p>๕. สรุปผลดำเนินการ ผลสำรวจความพึงพอใจและสิ่งที่หน่วยงานเสนอ ผอ.กกจ. เพื่อทราบตามหนังสือบันทึกต่อที่ กษ ๐๙๐๒/กพอ./๑๘ ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕</p> <p style="text-align: center;"><b>คะแนนที่ได้ = ๔</b></p> <p>กกจ. ได้สำรวจความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุมชี้แจงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลสำรวจบุคลากรมีความพึงพอใจร้อยละ ๗๙.๒</p>



**แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง**

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

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

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และการการเปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคล)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน คะแนนที่ได้ = ๕
<p>๑. ศึกษาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่ต้องการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. ศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และรวบรวมข้อมูลผลการศึกษา</p> <p>๓. จัดทำแผน/โครงการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>๑ คะแนน ศึกษาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและทักษะที่ต้องการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒ คะแนน ศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษา</p> <p>๓ คะแนน จัดทำแผน/โครงการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>๑-๒ ศึกษา วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แผนปฏิบัติราชการกรมฯ และศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากร และวิเคราะห์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อนำมาจัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเตรียมความพร้อมในการไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๓. จัดทำหลักสูตรเสริมหลักสูตรนักบริหารวิชาการเกษตร และหลักสูตรนักบริหารวิชาการเกษตรระดับกลาง รุ่นที่ ๑ โดยมีหัวข้อวิชา เช่น การบริหารภาคการเกษตรแนวใหม่ การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุค ๔.๐ การบริหารและการเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption and Agility เป็นต้น เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p>

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
๔. เสนอกรมฯเห็นชอบ	๔ คะแนน เสนอกรมฯเห็นชอบ	๔. เสนอกรมฯ เห็นชอบหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าว โดยดำเนินการฝึกอบรมผ่าน Zoom ดังนี้ ๔.๑ หลักสูตรนั้กบริหารวิชาการเกษตร ตั้งแต่วันที่ ๑๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ๔.๒ หลักสูตรนั้กบริหารวิชาการเกษตร ระดับกลาง รุ่นที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ พฤษภาคม - ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๕. ติดตามรายงานผลให้กรมฯ ทราบ	๕ คะแนน ติดตามรายงานผลให้กรมฯ ทราบ	๕. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๑๓๒๗ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕ รายงานผลดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวเสนอกรมฯ

## 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 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับข้าราชการ และดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคล)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน คะแนนที่ได้ = ๕
<p>๑. หน่วยงานมีการประเมินสมรรถนะ เพื่อหาสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่มีอยู่</p> <p>๒. หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>๓. ดำเนินการตามแผน</p> <p>๔. ติดตามและประเมินผลการพัฒนา</p> <p>๕. สรุปผลเสนอกรม</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๔๐ - ๔๙.๙๙</p> <p><b>๒ คะแนน</b> บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๕๐ - ๕๙.๙๙</p> <p><b>๓ คะแนน</b> บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙</p> <p><b>๔ คะแนน</b> บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙</p> <p><b>๕ คะแนน</b> บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป</p>	<p>๑.-๓ กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๕๘๙ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔ แจ้งหน่วยงานให้มีการประเมินสมรรถนะของข้าราชการเพื่อหาสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่มีอยู่โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคล และดำเนินการตามแผนฯ</p> <p>๔. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๔๐๐ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ ติดตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้รายงานผลการจัดทำแผนฯ โดยให้ส่งรายงานการดำเนินการตามแบบฟอร์ม IDP ภายในวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๕ และนำมาประเมินผลการพัฒนา</p> <p>๕. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๑๓๕๓ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ สรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลเสนอกรมฯ</p> <p>ข้าราชการได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล จำนวน ๑๗๘๐ ราย จากทั้งหมด ๑,๙๔๐ ราย (คิดเป็น ร้อยละ ๙๐.๖๐)</p>

**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

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. ศึกษาฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อทบทวนและปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. วิเคราะห์และสรุปผล</p> <p>๓. ร่างปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. เสนอกรมฯเห็นชอบ</p> <p>๕. ประกาศใช้</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> ศึกษาฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อทบทวนและปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>๒ คะแนน</b> วิเคราะห์และสรุปผล</p> <p><b>๓ คะแนน</b> ร่างปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>๔ คะแนน</b> เสนอกรมฯเห็นชอบ</p> <p><b>๕ คะแนน</b> ประกาศใช้</p>	<p><b>คะแนนที่ได้ = ๕</b></p> <p>๑-๒ ศึกษาฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขดังกล่าวตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และสรุปเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การย้าย การโอน การเลื่อนของข้าราชการประเภททั่วไป ตามหลักเกณฑ์เดิมและที่ปรับปรุงใหม่ เสนอกรมฯ เพื่อทราบ</p> <p>๓. กรมฯ มีคำสั่งที่ ๖๘๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ แต่งตั้งคณะกรรมการการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกรมฯ และในการประชุมคณะกรรมการการกลั่นกรองฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบร่างหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากลั่นกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ ระดับสูง รายละเอียดตามประกาศคณะกรรมการการกลั่นกรองฯ วันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๔-๕ กรมฯ มีประกาศลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ รับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง</p>

**แผนงานที่ ๑๐ แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม**

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม

ผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมฯ

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน คะแนนที่ได้ = ๕
<p>๑. ศึกษาภาวะเปียบที่เกี่ยวข้องและแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของกรม</p> <p>๒. จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของกรม</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> ศึกษาภาวะเปียบที่เกี่ยวข้องและแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของกรม</p> <p><b>๒ คะแนน</b> จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของกรม</p>	<p>๑ - ๒ ศึกษาวางแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ กษ. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และได้ประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบทบทวน ตรวจสอบว่าโครงการ/กิจกรรมตามแผนดังกล่าวจะดำเนินการอยู่หรือไม่ หรือมีแก้ไขข้อมูล หรือไม่ อย่างไร เพื่อรวบรวมข้อมูลดังกล่าวรายงานไปยัง กษ. ดำเนินการยกร่างแผนฯ ของ กษ. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ศปท.กษ. มีหนังสือที่ กษ ๐๒๓๒/ว๗๐๐ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕ ส่งแผนส่งเสริมคุณธรรมของ กษ. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่ง ศปท. ได้ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มี ๒ ยุทธศาสตร์ ดังนี้</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างคุณธรรมภายในหน่วยงาน มีกิจกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำหนังสือโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม</li> <li>- การสร้างเครือข่ายคุณธรรมจริยธรรมในกรมฯ</li> <li>- การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)</li> </ul> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม มีกิจกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรมส่งเสริมเทิดทูน สถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์</li> <li>- กิจกรรมสืบสานประเพณีและดำรงไว้ซึ่งวิถีวัฒนธรรมไทย</li> </ul>
<p>๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p>	<p><b>๓ คะแนน</b> เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p>	<p>๓. ศปท. มีหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๑.๑๘/๕ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เสนอกรมฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติแผนฯ โดยกรมฯ ได้พิจารณาและเห็นชอบแผนฯ</p>

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
<p>๔. ดำเนินการตามแผน</p> <p>๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ</p>	<p>๔ คะแนน ดำเนินการตามแผน</p> <p>๕ คะแนน ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ</p>	<p>๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้</p> <p>๕. ศปท. ดำเนินการติดตามผลการดำเนินและรายงานผลการดำเนินการตามแผน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่ง ศปท.กษ. ทาง google forms และได้รายงานแจ้ง ศปท.กษ. แล้ว ตามหนังสือบันทึกต่อ ศปท.กษ. ที่ กษ ๐๒๓๒/ว ๑๖๐๗ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕</p>

**แผนงานที่ ๑๑ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ**

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

คำอธิบาย หมายถึง แผนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตในกรมวิชาการเกษตร โดยมีการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี และกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

ผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมฯ

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบที่เกี่ยวข้องและแนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>๒. จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรม</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบที่เกี่ยวข้องและแนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p><b>๒ คะแนน</b> จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรม</p>	<p><b>คะแนนที่ได้ = ๕</b></p> <p>๑ - ๒ ศึกษาวางแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของ กษ. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และได้ประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบทบทวนตรวจสอบว่าโครงการ/กิจกรรมตามแผนดังกล่าวจะดำเนินการอยู่หรือไม่ หรือมีแก้ไขข้อมูลหรือไม่ อย่างไร เพื่อรวบรวมข้อมูลดังกล่าวรายงานไปยัง กษ. ดำเนินการยกร่างแผนฯ ของ กษ. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>ศปท.กษ. มีหนังสือที่ กษ ๐๒๓๒/ว๗๐๐ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕ ส่งแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของ กษ. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่ง ศปท. ได้ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มี ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างค่านิยมการรักษาวินัย และการต่อต้านการทุจริต มีกิจกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฐมนิเทศข้าราชการใหม่เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยตาม พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือน และการป้องกันการทุจริตสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าข้าราชการ</li> <li>- การจัดทำหนังสือโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน</li> </ul>

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
<p>๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p> <p>๔. ดำเนินการตามแผน</p> <p>๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ</p>	<p>๓ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p> <p>๔ คะแนน ดำเนินการตามแผน</p> <p>๕ คะแนน ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาระบบงานป้องกัน มีกิจกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)</li> <li>- การประเมิน/วิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงาน</li> </ul> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีกิจกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาระบบ/ประชาสัมพันธ์การจัดการเรื่องร้องเรียน</li> <li>- การสร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานในกระทรวงฯ</li> </ul> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับเจตจำนงและศักดิ์ก้นการทุจริตเชิงนโยบาย มีกิจกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การประกาศเจตจำนงของผู้บริหารและบุคลากรในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ เพื่อมุ่งสู่องค์กรธรรมาภิบาลและความโปร่งใส</li> <li>- การเผยแพร่ข้อมูลและแจ้งเวียนเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตเชิงนโยบาย</li> </ul> <p>๓. ศปท. มีหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๑.๑๘/๕ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เสนอกรมฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติแผนฯ โดยกรมฯ ได้พิจารณาและเห็นชอบแผนฯ</p> <p>๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้</p> <p>๕. ศปท. ดำเนินการติดตามผลการดำเนินและรายงานผลการดำเนินการตามแผน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่ง ศปท.กษ. ทาง google forms และได้รายงานแจ้ง ศปท.กษ. แล้ว ตามหนังสือบันทึกต่อ ศปท.กษ. ที่ กษ ๐๒๓๒/ว ๑๖๐๗ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕</p>



**แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ**

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

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. ทบทวนแผนเดิมและศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินการและจัดทำแผน</p> <p>๒. เสนอคณะกรรมการฯ พิจารณา และเสนอกรมฯ เห็นชอบ</p>	<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ</b></p> <p><b>๑ คะแนน</b> ทบทวนแผนเดิมและศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินการและจัดทำแผน</p> <p><b>๒ คะแนน</b> เสนอคณะกรรมการฯ พิจารณา และเสนอกรมฯ เห็นชอบ</p>	<p><b>คะแนนที่ได้ = ๕</b></p> <p>๑. นำผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมฯ มาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙</p> <p>๒. ประชุมคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันบุคลากรกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ และแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และเสนอกรมฯ เห็นชอบ ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๐๙๐๒/๓๒๗ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ มี ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านการทำงาน มีกิจกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ</li> <li>- การปรับปรุงอาคาร สถานที่ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>- การพัฒนาทักษะในการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล</li> </ul>

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
<p>๓. ดำเนินการตามแผน</p> <p>๔. ติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามแผนเสนองรมาฯ</p>	<p>๓ คะแนน ดำเนินการตามแผน</p> <p>๔ คะแนน ติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามแผนเสนองรมาฯ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านส่วนตัว มีกิจกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีสถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์ออกกำลังกาย</li> <li>- การตรวจสุขภาพประจำปี</li> <li>- ให้อาหารกลางวันเป็นวันครอบครัว</li> </ul> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านสังคม มีกิจกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดกิจกรรมหรือการเรียนรู้เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เช่น เทคนิคการสื่อสารการทำงานเป็นทีม</li> <li>- ส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรและการสร้างการรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน</li> </ul> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านเศรษฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ประกันอุบัติเหตุกลุ่ม/ประกันชีวิต สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย</li> <li>- การส่งเสริมลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือน เช่น การกินทุกอย่างที่ปลูก ปลูกทุกอย่างที่กิน</li> </ul> <p>๓. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๑๐๕ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕ เวียนให้หน่วยงานจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมาฯ</p> <p>๔. กกจ. มีหนังสือ กกจ. ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๒๘๕ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และที่ กษ ๐๙๐๒/๑๘๘๘ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๕ รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เสนองรมาฯ</p>

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
<p>๕. สํารวจความพึงพอใจและรายงานผล เสนอกรมฯ</p>	<p><b>๕ คะแนน</b> สํารวจความพึงพอใจและรายงานผลเสนอ กรมฯ</p> <p><b>ตัวชี้วัดที่ ๒</b> ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนา คุณภาพชีวิตฯ ความผาสุกและความ ผูกพันของบุคลากรของกรมฯ</p> <p><b>๑ คะแนน</b> มีความพึงพอใจฯ ร้อยละ ๖๐ - ๖๔.๙๙</p> <p><b>๒ คะแนน</b> มีความพึงพอใจฯ ร้อยละ ๖๕ - ๖๙.๙๙</p> <p><b>๓ คะแนน</b> มีความพึงพอใจฯ ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙</p> <p><b>๔ คะแนน</b> มีความพึงพอใจฯ ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙</p> <p><b>๕ คะแนน</b> มีความพึงพอใจฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป</p>	<p>๕. กกจ. มีหนังสือ กกจ. ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๑๑๗๙ ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕ ให้ตอบ แบบสํารวจภายหลังจากที่หน่วยงานดำเนินการตามแผน และที่ กษ ๐๙๐๒/๑๓๑๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ รายงานผลสํารวจเสนอกรมฯ</p> <p style="text-align: center;"><b>คะแนนที่ได้ = ๓</b></p> <p>กกจ. มีหนังสือ กกจ. ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๑๑๗๙ ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕ ให้หน่วยงานตอบแบบสํารวจภายหลังจากที่หน่วยงานดำเนินการตามแผน</p> <p>ผลสํารวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ปี ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๗๖</p>