

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

รอบ ๖ เดือน

แผนงานที่ ๑ แผนวิเคราะห์อัตรากำลัง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด จำนวนแผนอัตรากำลังของหน่วยงานที่มีการจัดทำแล้วเสร็จ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การทบทวนแผนและจัดทำแผนอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการอัตรากำลัง

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	การดำเนินการ	งบประมาณ
๑. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบรวบรวมรายละเอียด การปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดทำมา เพื่อคำนวณหาจำนวน อัตรากำลังที่เหมาะสม	๑ คะแนน = ๕ หน่วยงาน ๒ คะแนน = ๑๐ หน่วยงาน ๓ คะแนน = ๑๕ หน่วยงาน ๔ คะแนน = ๒๐ หน่วยงาน	๑. ทบทวนและวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละหน่วยงานจากแบบรวบรวมรายละเอียด การปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดทำมา หาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่องาน ๑ ชิ้นใน ๑ ปี เทียบกับเวลาปฏิบัติงานมาตรฐานต่อ ๑ คนใน ๑ ปี เพื่อคำนวณหาจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม	-
๒. จัดทำแผนอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานในระยะ ๕ ปี เพื่อให้หน่วยงานนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ อัตรากำลัง จำนวน ๒๕ หน่วยงาน	๕ คะแนน = ๒๕ หน่วยงาน	๒. จัดทำแผนอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานนำไปใช้ เป็นแนวทางในการบริหารจัดการอัตรากำลังให้เหมาะสมและใช้ กำลังคนที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ดำเนินการเสร็จแล้ว ๑๐ 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

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนเพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	การดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ประชุมคณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนเพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐ เพื่อพิจารณาทบทวนภารกิจ อัตรากำลังที่ว่าง และสาขาวิชาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อจัดทำร่างแผนการสรรหาบุคลากรฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอกรมฯ เห็นชอบ	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	๑. คณะทำงานฯ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ พิจารณาตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการสายงานหลักที่มีลักษณะงานวิจัยพัฒนาที่ว่าง ภารกิจงานวิจัยของหน่วยงาน สาขาวิชาที่หน่วยงานต้องการ สาขาวิชาของนักวิจัยที่มีอยู่ในหน่วยงาน และการดำเนินการขอเปิดสอบของหน่วยงานแล้ว มาจัดทำร่างแผนสรรหาบุคลากรในสาขาวิชาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๕ ตำแหน่ง	-
๒. แต่งตั้งข้าราชการตามแผนสรรหา		๒. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผนสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๕ ตำแหน่ง เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖ อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาตามแผนสรรหาฯ	

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

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	การดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อศึกษาลักษณะงานที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ คะแนน = มีการออกแบบร่างระบบงานที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๕ คะแนน = ได้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างน้อย ๑ ระบบ และนำไปใช้ประโยชน์	คณะทำงานฯ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖ ศึกษาลักษณะงานที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน และมีมติให้จัดทำระบบงานตามที่ศึกษา ๑ ระบบ คือ ระบบการติดตามความเคลื่อนไหวการเลื่อนข้าราชการผ่านระบบออนไลน์	-
๒. ออกแบบร่างระบบงานตามที่ได้ศึกษามาอย่างน้อย ๑ ระบบ เช่น การติดตามการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการผ่านระบบออนไลน์		อยู่ระหว่างจัดทำระบบการติดตามความเคลื่อนไหวการเลื่อนข้าราชการผ่านระบบออนไลน์	
๓. จัดทำ/ปรับปรุงระบบงานตามข้อ ๒ และนำระบบไปใช้พร้อมทั้งติดตามประเมินผลการใช้งาน			

แผนงานที่ ๔ แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ ฐานข้อมูล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนหรือประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	การดำเนินการ	งบประมาณ
๑. วิเคราะห์ รวบรวม และจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ ฐานข้อมูล เช่น ข้อมูลประสิทธิภาพในงานที่หลากหลายของ ผอ.กลุ่ม/หัวหน้ากลุ่มงาน ที่ต่ำกว่ากอง ๒ ระดับ	๑ คะแนน = มีการออกแบบร่างข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ศึกษาประสิทธิภาพในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการเพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลประสิทธิภาพในงานที่หลากหลายของ ผอ.กลุ่ม/หัวหน้ากลุ่มงาน ที่ต่ำกว่ากอง ๒ ระดับ	-
๒. เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่จัดทำตามข้อ ๑ เพื่อให้ผู้บริหาร/หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์ และปรับปรุงข้อมูลให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน อย่างสม่ำเสมอ	๕ คะแนน = ได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ ฐานข้อมูลและนำไปใช้ประโยชน์	๒. วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นในการจัดทำฐานข้อมูลและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลประสิทธิภาพในงานที่หลากหลายของ ผอ.กลุ่ม/หัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่ากอง ๒ ระดับ	
		อยู่ระหว่างจัดทำฐานข้อมูล	

แผนงานที่ ๕ แผนการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	การดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ศึกษา ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อ ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เช่น การปรับปรุงการประเมิน ผลงานเพื่อปรับระดับขั้นงานลูกจ้างประจำ	๑ คะแนน = ศึกษา ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อทบทวนและปรับปรุงกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เช่น การปรับปรุงการประเมิน ผลงานเพื่อปรับระดับ ขั้นงานลูกจ้างประจำ	อยู่ระหว่างศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสนอคณะทำงานฯ	-
๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณา เลือกกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีผลกระทบในภาพรวมของกรมฯ มาปรับปรุง กระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๒ คะแนน = ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณา เลือกกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีผลกระทบ ในภาพรวมของกรมฯ มาปรับปรุง กระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น		
๓. จัดทำร่างกระบวนการงานที่จะปรับปรุง	๓ คะแนน = จัดทำร่างกระบวนการงานที่จะปรับปรุง		
๔. ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการงานเสนอกรมฯ เห็นชอบ	๔ คะแนน = ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการงานเสนอกรมฯ เห็นชอบ		
๕. ประกาศใช้อย่างน้อย ๑ กระบวนการงาน	๕ คะแนน = ประกาศใช้อย่างน้อย ๑ กระบวนการงาน		

แผนงานที่ ๖ แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในกรม (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการสื่อสารเกี่ยวกับความรู้ หลักเกณฑ์ และแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรของกรมฯ

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	การดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานแผนสื่อสารฯ และผลสำรวจที่เกี่ยวข้องของปี ๒๕๖๕ และศึกษาเครื่องมือและวิธีการสื่อสารเพื่อจัดทำแผนการสื่อสารฯ ปี ๒๕๖๖	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	๑. คณะทำงานฯ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๖ พิจารณาจัดทำร่างแผนการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มี ๔ กิจกรรม ดังนี้ ๑) การจัดประชุมชี้แจงงานการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นภาพรวม ในประเด็นที่สำคัญให้กับหัวหน้างานและผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน จำนวน ๑ ครั้ง ๒) การจัดประชุมชี้แจงและให้คำปรึกษาแนะนำเป็นรายหัวข้อผ่านระบบออนไลน์ อย่างน้อยกลุ่มละ ๑ เรื่อง ๓) การจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในรูปแบบอินโฟกราฟิก อย่างน้อยกลุ่มละ ๑ เรื่อง ๔) การเผยแพร่ข้อมูลทั่วไปของกองการเจ้าหน้าที่ หลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอทุกช่องทาง (เว็บไซต์/ไลน์เครือข่าย/เฟซบุ๊ก)	-
๒. จัดทำแผนการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๖ มีกิจกรรม ดังนี้ ๑) การชี้แจงงาน ๒) การให้คำปรึกษา ๓) การจัดทำความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในรูปแบบอินโฟกราฟิก		๒. เสนอ ผอ.กกจ. เห็นชอบแผน อยู่ระหว่างดำเนินการตามแผน	
๓. สรุปผลการดำเนินงาน เพื่อนำเป็นแนวทางการจัดแผน ปี ๒๕๖๗			

แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

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

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคล)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	การดำเนินการ	งบประมาณ
๑. จัดทำแผน/โครงการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มทักษะด้านผู้นำทักษะด้านดิจิทัล และทักษะเฉพาะด้าน	ตัวชี้วัดที่ ๑ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่ครอบคลุมการพัฒนาทักษะด้านผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะเฉพาะด้าน	๑. จัดทำแผนการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการ เกษตร ประจำปี ๒๕๖๖ โดยครอบคลุมการพัฒนาด้านผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะเฉพาะด้านต่างๆ และแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนฯ	๓,๔๕๘,๖๓๖ บาท
๒. จัดอบรมหลักสูตรตามแผน	๑ คะแนน = มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่ไม่ครอบคลุมการพัฒนาทักษะด้านผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะเฉพาะด้าน	๒. ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนฯ ไปแล้ว จำนวน ๑๑ หลักสูตร ๖๓๙ คน เช่น หลักสูตรนักบริหารวิชาการเกษตร ระดับกลาง การสร้างรายงานวิเคราะห์ข้อมูลด้วย PivotTable and PivotChart การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการตรวจสอบเชื้อไวรัสที่ติดมากับเมล็ดพันธุ์พืชโดยเทคนิค ELISA เป็นต้น มีบุคลากรเข้ารับการอบรมจำนวน ๖๓๙ คน	
๓. ติดตามผลการดำเนินงานและรายงานผลให้กรมฯ ทราบ	๕ คะแนน = มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่ครอบคลุมการพัฒนาทักษะด้านผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะเฉพาะด้าน		
	ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน		
	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		

แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนารายบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

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

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับข้าราชการ และพนักงานราชการ และดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคล)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	การดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะของข้าราชการและพนักงานราชการ เพื่อหาสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่มีอยู่ของข้าราชการ และกำหนดรูปแบบในการพัฒนาพนักงานราชการเพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	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	แจ้งเวียนหน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยกำหนดให้หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของข้าราชการ และพนักงานราชการ พร้อมส่งรายงานการดำเนินการตามแบบฟอร์ม IDP ฉบับรายงานมาที่ กกจ. ในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖	-
๒. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพตามแผน		กองการเจ้าหน้าที่มีหนังสือแจ้งหน่วยงานให้ประเมินสมรรถนะของข้าราชการและพนักงานราชการ เพื่อหาสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่มีอยู่ของข้าราชการ และกำหนดรูปแบบในการพัฒนาพนักงานราชการ เพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และดำเนินการตามแผน	
๓. สรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลเสนอกรมฯ		อยู่ระหว่างดำเนินการตามแผน โดยให้หน่วยงานรายงานการดำเนินการตามแบบฟอร์ม IDP ฉบับรายงานมาที่กองการเจ้าหน้าที่ ในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖	

แผนงานที่ ๙ แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ เพื่อให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐานและมีความโปร่งใส

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	การดำเนินการ	งบประมาณ
๑. ศึกษา ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑ คะแนน = ศึกษา ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อ ทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	อยู่ระหว่างศึกษาการปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อเสนอคณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนา กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๒. พิจารณาเลือกหลักเกณฑ์จากข้อ ๑ นำมาจัดทำ ร่างหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๓ คะแนน = พิจารณาเลือกหลักเกณฑ์จากข้อ ๑ นำมาจัดทำ ร่างหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม		
๓. เสนอกรมฯเห็นชอบ และประกาศใช้อย่างน้อย ๑ หลักเกณฑ์	๕ คะแนน = เสนอกรมฯเห็นชอบ และประกาศใช้อย่างน้อย ๑ หลักเกณฑ์		

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

ผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมฯ

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	การดำเนินการ	งบประมาณ
แผนงานที่ ๑๐ แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ๑. จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และเสนอกรมฯ เห็นชอบ ๒. ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดในแผนฯ เช่น การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึก การส่งเสริมการยกย่องบุคลากรดีเด่น การแลกเปลี่ยน เรียนรู้การป้องกันการกระทำผิดวินัยและต่อต้านการทุจริต ๓. ติดตามผลการดำเนินงาน	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)	๑. กรมวิชาการเกษตรได้พิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ของกรมวิชาการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มี ๓ แผน ดังนี้ ๑) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม/การทำความดีที่เหมาะสมกับ บริบทของสังคมไทย ๒) การพัฒนาระบบและการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริม คุณธรรม ๓) การส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพคนและองค์กรเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริม คุณธรรม และได้แจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดได้รับทราบและถือปฏิบัติตามแผนฯ ตามหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๑.๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ ๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมตามแผน ได้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในไตรมาสที่ ๑ - ๒ เรียบร้อยแล้ว ๓. อยู่ระหว่างดำเนินการติดตามผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อรวบรวมรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนเสนอกรมฯ และ ศปท.กษ. ทาง E-mail ภายในวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖ ตามหนังสือ กษ ด่วนที่สุด ที่ กษ ๐๒๓๒/ว ๒๔๗๗ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖	๑,๘๐๔,๖๐๕ บาท

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	การดำเนินการ	งบประมาณ
<u>แผนงานที่ ๑๑ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตฯ</u> ๑. จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและมีขอบของกรมาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และเสนอกรมฯ เห็นชอบ ๒. ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดในแผนฯ เช่น การเสริมสร้างองค์ความรู้การป้องกันการกระทำผิดวินัยและต่อต้านการทุจริต การเผยแพร่ข้อมูลและแจ้งเวียนเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต ๓. ติดตามผลการดำเนินงาน		๑. กรมวิชาการเกษตรได้พิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของกรมวิชาการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มี ๒ แผนดังนี้ ๑) การปลูกฝังจิตสำนึกให้มีความซื่อสัตย์สุจริต ๒) ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และได้แจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดได้รับทราบและถือปฏิบัติตามแผนฯ ตามหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๑.๑๘ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ ๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมตามแผน ได้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในไตรมาสที่ ๑-๒ เรียบร้อยแล้ว ๓. อยู่ระหว่างดำเนินการติดตามผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อรวบรวมรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนเสนอกรม และ ศปท.กษ. ทาง E-mail ภายในวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖ ตามหนังสือ กษ ด่วนที่สุด ที่ กษ ๐๒๓๒/ว ๒๕๐๒ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖	

แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

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

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	การดำเนินการ	งบประมาณ
๑. วิเคราะห์ผลดำเนินงานตามแผน และผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมฯ เพื่อจัดทำร่างแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และกำหนดกิจกรรมให้ครอบคลุม ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านการทำงาน ๒) สวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านส่วนตัว ๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านสังคม ๔) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านเศรษฐกิจ	<u>ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการกิจกรรมตามแผน</u> 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	๑. ประชุมคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ พิจารณาร่างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปี ๒๕๖๖ ๒. จัดทำร่างแผนฯ เพื่อเสนอคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมวิชาการเกษตรพิจารณา โดยให้นำกิจกรรมที่ได้คะแนนผลสำรวจต่ำและจำนวนกิจกรรมข้อเสนอแนะในผลสำรวจปี ๒๕๖๕ มากำหนดกิจกรรมที่ปรับปรุงไว้ในแผนฯ ปี ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องกับผลสำรวจความพึงพอใจปี ๒๕๖๕ มีกิจกรรม ดังนี้ - จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เช่น อุปกรณ์ประกอบการประชุมออนไลน์, คอมพิวเตอร์ และเครื่องโสตทัศนูปกรณ์ - การปรับปรุงภายในและภายนอกอาคารสถานที่ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น อาคาร สถานที่จอดรถ และบ้านพัก - จัดให้มีกล่องรับความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ - จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์ออกกำลังกาย - จัดกิจกรรมหรือการเรียนรู้เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เช่น เทคนิคการทำงาน เป็นทีม เทคนิคการสื่อสารและประสานงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ฯลฯ - ประชุมกลุ่ม/กอง/สำนัก พุดคุยเพื่อรับฟังปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชา - การจัดการแข่งขันกีฬาสามสัมพันธ์ - จัดกิจกรรมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ - จัดอบรมวิชาชีพเสริม - จัดตรรับ-ส่งแก่บุคลากร - ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ เช่น โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตอันเนื่องมาจากพระราชดำริตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	-
๒. ประชุมคณะกรรมการประชุมคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรฯ พิจารณาแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอกรมฯ เห็นชอบ และแจ้งให้หน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงานและดำเนินการตามแผน	๑ คะแนน = ร้อยละ ๖๕ - ๖๙.๙๙ ๒ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙ ๓ คะแนน = ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙ ๔ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙ ๕ คะแนน = ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป		
๓. ติดตามผลการดำเนินงานและสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และสรุปผลเสนอกรมฯ			

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	การดำเนินการ	งบประมาณ
		๓. เสนอกรมฯ พิจารณาเห็นชอบแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความ ความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร ประจำปี ๒๕๖๖ ๔. แจกเวียนหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๓๘ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ ขอความร่วมมือหน่วยงานจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนา คุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อยู่ระหว่างดำเนินการตามแผน	