



แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมวิชาการเกษตร
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570



DOA TOGETHER

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
แผนงานที่ ๑ แผนจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ	๑
แผนงานที่ ๒ แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๒
แผนงานที่ ๓ แผนการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล	๓
แผนงานที่ ๔ แผนการจัดการฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อรองรับการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS 6)	๔
แผนงานที่ ๕ แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
แผนงานที่ ๖ แผนพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๖
แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนารายบุคคล	๗
แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๘
แผนงานที่ ๙ แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๙
แผนงานที่ ๑๐ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐
แผนงานที่ ๑๑ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร	๑๑

บทสรุปผู้บริหาร

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร ตามคำสั่งกรมวิชาการเกษตร ที่ ๕๕๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยรองอธิบดี (นายพงศ์ไท ไทโยธิน) เป็นประธานคณะทำงาน ได้มีการประชุมคณะทำงานครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ พิจารณาขยายแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ให้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ และจัดทำแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ จำนวน ๑๑ แผนงาน ๑๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)		
				ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. หน่วยงานในกรมวิชาการเกษตรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง	๑. แผนจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ	๕๐	๑๐๐	๑๕
		๒. แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๒. แต่งตั้งข้าราชการตามแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด	๒๕		
			๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒๕		
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๓. แผนการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล	๔. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ อย่างน้อย ๑ เรื่อง	๒๕	๑๐๐	๒๕
		๔. แผนการจัดการฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อรองรับการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS 6)	๕. ระดับความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมในการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS 6)	๒๕		
		๕. แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖. ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น	๒๕		
			๗. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๕		

มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)		
				ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๖. แผนพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๘. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี อย่างน้อย ๑ รายการ	๕๐	๑๐๐	๒๕
		๗. แผนพัฒนารายบุคคล	๙. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล	๕๐		
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๘. แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑๐. ระดับความสำเร็จของการจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม อย่างน้อย ๑ เรื่อง	๕๐	๑๐๐	๒๐
		๙. แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๑๑. ร้อยละของจำนวนกิจกรรมในแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่ได้ดำเนินการ	๒๕		
		๑๐. แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๒. ร้อยละของจำนวนกิจกรรมในแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่ได้ดำเนินการ	๒๕		
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๑. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร	๑๓. จำนวนกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันของบุคลากรที่ได้ดำเนินการ	๑๐๐	๑๐๐	๑๕

กำหนดการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าทุก ๖ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน โดยเมื่อครบ ๑ ปี จะมีการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จในภาพรวมของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเสนอผู้บริหาร เพื่อนำไปใช้ในการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลและประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีถัดไป ตลอดจนนำไปรายงานสำนักงาน ก.พ. เพื่อรับทราบถึงผลสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย ตามระเบียบสำนักงาน ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

แผนงานที่ ๑ แผนจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมวิชาการเกษตรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานราชการของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ แผนงาน และโครงการของกรมวิชาการเกษตรไว้ล่วงหน้า ระยะ ๔ ปี เพื่อจัดทำเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑) ตามแนวทางที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) กำหนด โดย อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาให้ความเห็นชอบ และคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการพิจารณาอนุมัติ

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
<p>กิจกรรม จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑)</p> <p>มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศึกษาแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑) ตามที่สำนักงาน ก.พ. คพร. กำหนด และจัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนดำเนินงานจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖</p> <p>๒. วิเคราะห์ภารกิจ ลักษณะงาน และความต้องการอัตรากำลังพนักงานราชการของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจใน ๔ ปี ข้างหน้า เพื่อกำหนดจำนวนและตำแหน่งให้เหมาะสมตามแบบฟอร์มที่ คพร. กำหนด โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ให้หน่วยงานทราบและพิจารณาให้ความเห็นก่อนเสนอกรมฯ เห็นชอบ</p> <p>๓. จัดทำคำขอกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณาเห็นชอบและเสนอต่อ คพร. อนุมัติ</p> <p>๔. บันทึกข้อมูลกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ลงโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)</p> <p>๕. จัดส่งกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. อนุมัติ ให้แต่ละหน่วยงานเพื่อจัดทำสัญญาจ้างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑</p>	<p>ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ</p> <p>๑ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑</p> <p>๒ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๒</p> <p>๓ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๓</p> <p>๔ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๔</p> <p>๕ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๕</p>	กองการเจ้าหน้าที่	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ

แผนงานที่ ๒ แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมวิชาการเกษตรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด (๑) แต่งตั้งข้าราชการตามแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

(๒) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การวิเคราะห์ภารกิจ อัตรากำลังข้าราชการที่จะว่าง และสาขาวิชาที่สอดคล้องกับทิศทางและการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการดำเนินงานวิจัยและนวัตกรรม

กรมวิชาการเกษตร เพื่อนำมาวางแผนอัตรากำลังข้าราชการและจัดทำแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไว้ล่วงหน้า และดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งตามแผนในปีถัดไป

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
<p>กิจกรรมที่ ๑ ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการตามที่กรมฯ เห็นชอบแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๑) นักวิชาการเกษตร กลุ่มวิชาการ สวส.</p> <p>๒) นักวิชาการเกษตร กลุ่มวิจัย ศวส.ศรีสะเกษ สวส.</p> <p>๓) นักวิชาการเกษตร กลุ่มวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพทางการเกษตร สทช.</p> <p>๔) นักวิชาการเกษตร กลุ่มวิชาการ สวพ.๑</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๑ แต่งตั้งข้าราชการตามแผนการสรรหาปี ๒๕๖๗ เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>๑ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนกรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๗</p> <p>๒ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๗</p> <p>๓ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๗</p> <p>๔ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๗</p> <p>๕ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๗</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงาน)</p>	<p>ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>
<p>กิจกรรมที่ ๒ ทบทวนสาขาวิชาที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนางานด้านวิจัยและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องและอัตรากำลังที่จะว่าง เพื่อนำมาจัดทำแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เสนอกรมฯ เห็นชอบ และดำเนินการสรรหาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ต่อไป</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสรรหา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>๑ คะแนน = วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำร่างแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเสนอคณะทำงานฯ</p> <p>๓ คะแนน = เสนอกรมฯ พิจารณาแผนการสรรหาฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ภายในกันยายน ๒๕๖๗</p> <p>๕ คะแนน = เสนอกรมฯ พิจารณาแผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ก่อนกันยายน ๒๕๖๗</p>			

แผนงานที่ ๓ แผนการพัฒนาทางด้านทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ อย่างน้อย ๑ เรื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การพัฒนาหรือปรับปรุงงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรทั้งการบริหารและการบริการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น

การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน การพัฒนางานบริการเป็น e-Service การพัฒนาระบบ รูปแบบ หรือวิธีการทำงาน ที่ประหยัดทรัพยากร เป็นต้น

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
<p>กิจกรรม จัดทำระบบการให้บริการงานทรัพยากรบุคคลแบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศึกษา วิเคราะห์ ประเด็นปัญหา ความต้องการ ประโยชน์ที่จะได้รับในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานบริการด้านทรัพยากรบุคคลของกรมให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๒. ออกแบบและจัดทำระบบการให้บริการงานด้านทรัพยากรบุคคลแบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๓. นำไปใช้ประโยชน์</p> <p>๔. ติดตามและประเมินผลการใช้งาน</p> <p>๕. สรุปผลการดำเนินการและผลการประเมินเสนอผู้บริหาร</p>	<p>ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ อย่างน้อย ๑ เรื่อง</p> <p>๑ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑</p> <p>๒ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๒</p> <p>๓ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๓</p> <p>๔ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๔</p> <p>๕ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๕</p>	กองการเจ้าหน้าที่	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ

แผนงานที่ ๔ แผนการจัดการฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อรองรับการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS 6)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมในการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS 6) (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การเตรียมความพร้อมในการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS 6) โดยดำเนินการจัดเตรียมเซิร์ฟเวอร์เพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรจาก DPIS 5 ไปสู่ DPIS 6 และให้แต่ละกลุ่ม/ฝ่ายของกองการเจ้าหน้าที่ทดสอบการใช้งานในระบบ ซึ่งต้องสร้างการรับรู้และชี้แจงวิธีการใช้งานในระบบใหม่แก่บุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ รวมทั้ง รวบรวมประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมจัดทำร่างคู่มือวิธีการใช้งาน DPIS 6 เพื่อสร้างการรับรู้ในระดับกรมต่อไป

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
<p>กิจกรรม การเตรียมความพร้อมในการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS 6) มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. จัดเตรียมติดตั้งเซิร์ฟเวอร์เพื่อรองรับการเก็บข้อมูลและประมวลผล พร้อมจัดบุคลากรเพื่อควบคุมดูแลระบบ</p> <p>๒. ศึกษาเปรียบเทียบระบบและวิธีการใช้งานโปรแกรมระบบ DPIS 6 เพื่อจัดทำร่างแนวทางการใช้งานเบื้องต้นสำหรับบุคลากรในกองการเจ้าหน้าที่</p> <p>๓. เตรียมความพร้อมของบุคลากรในกองการเจ้าหน้าที่ โดยดำเนินการชี้แจงวิธีการใช้งาน เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติตามภารกิจของแต่ละกลุ่ม/ฝ่ายได้</p> <p>๔. กลุ่ม/ฝ่าย ใช้งานในระบบ DPIS 6 เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการและพนักงานราชการ การบันทึก/แก้ไขกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ การเพิ่มรายชื่อข้าราชการบรรจุใหม่ เป็นต้น</p> <p>๕. สรุปผลการศึกษาเพื่อนำไปจัดทำร่างคู่มือวิธีการใช้งาน DPIS 6</p>	<p>ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมในการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS 6)</p> <p>๑ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑</p> <p>๒ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๒</p> <p>๓ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๓</p> <p>๔ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๔</p> <p>๕ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๕</p>	<p>ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ กองการเจ้าหน้าที่</p>	<p>ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>๓๕๐,๐๐๐ บาท</p>

แผนงานที่ ๕ แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด (๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

(๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินกิจกรรมการสื่อสารให้ความรู้และเผยแพร่ข้อมูลในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
<p>กิจกรรมที่ ๑ ดำเนินการชี้แจงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๕ เรื่อง</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาสื่อความรู้ที่เกี่ยวกับงานทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอินโฟกราฟิกและเผยแพร่ อย่างน้อย ๗ เรื่อง</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น</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> <p>ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</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>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงาน)</p>	<p>ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

แผนงานที่ ๖ แผนพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและทักษะที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี อย่างน้อย ๑ รายการ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและสามารถปฏิบัติการกิจภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
<p>กิจกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรมทักษะด้านดิจิทัล</p> <p>มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศึกษาแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาบุคลากรกรมฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ พร้อมทั้งสำรวจหน่วยงานที่มีการจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน</p> <p>๒. แจ้งให้หน่วยงานดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน โดยกำหนดให้บุคลากรดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน อย่างน้อย ๑ รายการ</p> <p>๓. ติดตามผลการดำเนินการตามแผนฯ</p> <p>๔. รวบรวมผลการดำเนินการตามแผนฯ</p> <p>๕. สรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนอกรมฯ</p>	<p>ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี</p> <p>อย่างน้อย ๑ รายการ</p> <p>๑ คะแนน = ร้อยละ ๕๕ - ๕๙.๙๙</p> <p>๒ คะแนน = ร้อยละ ๖๐ - ๖๔.๙๙</p> <p>๓ คะแนน = ร้อยละ ๖๕ - ๖๙.๙๙</p> <p>๔ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙</p> <p>๕ คะแนน = ร้อยละ ๗๕ ขึ้นไป</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ และทุกหน่วยงาน</p>	<p>ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนารายบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและทักษะที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีการประเมินความรู้ความสามารถ/ทักษะ/สมรรถนะ/พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องได้รับการพัฒนา แล้วนำมากำหนดเครื่องมือในการพัฒนา

เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และดำเนินการตามแผนฯ ที่กำหนด

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
<p>กิจกรรม จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ตามกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนพัฒนารายบุคคลกรมฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. แจงให้หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ โดยกำหนดให้บุคลากรดำเนินการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่ง อย่างน้อย ๑ รายการ และดำเนินการพัฒนารายบุคคลตามแผนพัฒนารายบุคคลที่กำหนด</p> <p>๓. ติดตาม รวบรวม และสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลเสนอกรมฯ</p>	<p>ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>๑ คะแนน = ร้อยละ ๔๐ - ๔๙.๙๙</p> <p>๒ คะแนน = ร้อยละ ๕๐ - ๕๙.๙๙</p> <p>๓ คะแนน = ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙</p> <p>๔ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙</p> <p>๕ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ และทุกหน่วยงาน</p>	<p>ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรมีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม อย่างน้อย ๑ เรื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรเพื่อให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความชัดเจนและโปร่งใส

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
<p>กิจกรรม จัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศึกษา ภาวะเทียบ สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม เช่น การย้าย การพ้นจากตำแหน่งกรณีการแต่งตั้งย้าย</p> <p>๒. จัดทำร่างหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๓. เสนอกรมฯ พิจารณา</p>	<p>ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม อย่างน้อย ๑ เรื่อง</p> <p>๑ คะแนน = ดำเนินการตามกิจกรรมที่ ๑</p> <p>๓ คะแนน = ดำเนินการตามกิจกรรมที่ ๑ - ๒</p> <p>๕ คะแนน = ดำเนินการตามกิจกรรมที่ ๑ - ๓</p>	กองการเจ้าหน้าที่	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ

แผนงานที่ ๙ แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรมีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนกิจกรรมในแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่ได้ดำเนินการ (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรม

ของบุคลากรกรมวิชาการเกษตรในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมตามแผน

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
<p>กิจกรรม จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกรมวิชาการเกษตร มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ทบทวนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>๒. เสนอ ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ เห็นชอบแผน</p> <p>๓. แจ้งเวียนหน่วยงานให้ทราบและปฏิบัติตามแผน</p> <p>๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน และรายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ</p> <p>๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน และรายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ</p>	<p>ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนกิจกรรมในแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่ได้ดำเนินการ</p> <p>๑ คะแนน = ร้อยละ ๕๐ - ๕๙.๙๙</p> <p>๒ คะแนน = ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙</p> <p>๓ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙</p> <p>๔ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙</p> <p>๕ คะแนน = ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป</p>	<p>ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต</p>	<p>ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>๑,๘๙๘,๙๐๐ บาท</p>

แผนงานที่ ๑๐ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรมีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนกิจกรรมในแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่ได้ดำเนินการ

(น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพื่อปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ของกรมวิชาการเกษตรมีค่านิยมสุจริตและไม่ทนต่อการทุจริต รวมทั้ง ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมตามแผน

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
<p>กิจกรรม จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกรมวิชาการเกษตร</p> <p>มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ทบทวนแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>๒. เสนอ ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ เห็นชอบแผน</p> <p>๓. แจ้งเวียนหน่วยงานให้ทราบและปฏิบัติตามแผน</p> <p>๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน และรายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ</p> <p>๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน และรายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ</p>	<p>ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนกิจกรรมในแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่ได้ดำเนินการ</p> <p>๑ คะแนน = ร้อยละ ๕๐ - ๕๙.๙๙</p> <p>๒ คะแนน = ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙</p> <p>๓ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙</p> <p>๔ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙</p> <p>๕ คะแนน = ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป</p>	<p>ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต</p>	<p>ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>๖๑๘,๕๒๐ บาท</p>

แผนงานที่ ๑๑ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก และความผูกพันองค์กร

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด จำนวนกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันของบุคลากรที่ได้ดำเนินการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง การจัดทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
กิจกรรมที่ ๑ จัดแข่งขันกีฬาสร้างสัมพันธ์ เช่น แบดมินตัน ฟุตบอล วิ่ง-เดินเก็บไมล์	ตัวชี้วัด จำนวนกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันของบุคลากรที่ได้ดำเนินการ	กิจกรรมที่ ๑ กองการเจ้าหน้าที่	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	๒๐๐,๐๐๐ บาท
กิจกรรมที่ ๒ จัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น การทำบุญตักบาตรในวันสำคัญ	๑ คะแนน = ๑ กิจกรรม	กิจกรรมที่ ๒ สำนักงานเลขานุการกรม		
กิจกรรมที่ ๓ จัดกิจกรรมทำประโยชน์เพื่อสังคม (CSR) เช่น การปลูกป่า การมอบของให้โรงเรียน	๓ คะแนน = ๒ กิจกรรม	กิจกรรมที่ ๓ กองการเจ้าหน้าที่		
	๕ คะแนน = ๓ กิจกรรม			