

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. ผลการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สรุปผลการดำเนินการแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. หน่วยงานในกรมวิชาการเกษตร มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง	๑. แผนจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ	๕
		๒. แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๒. แต่งตั้งข้าราชการตามแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด	๕
			๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๓. แผนการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล	๔. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ อย่างน้อย ๑ เรื่อง	๕
		๔. แผนการจัดการฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อรองรับการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6)	๕. ระดับความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมในการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6)	๕
		๕. แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖. ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น	๕
			๗. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. เพื่อให้บุคลากรของกรมวิชาการเกษตร มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๖. แผนพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๘. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล พื้นฐานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี อย่างน้อย ๑ รายการ	๕
		๗. แผนพัฒนารายบุคคล	๙. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล	๕

มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคล	๔. เพื่อให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ กรมฯ มีความโปร่งใส และเป็นธรรม	๘. แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและ เป็นธรรม	๑๐. ระดับความสำเร็จของการจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม อย่างน้อย ๑ เรื่อง	๕
		๙. แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๑๑. ร้อยละของจำนวนกิจกรรมในแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม กรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่ได้ดำเนินการ	๕
		๑๐. แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ	๑๒. ร้อยละของจำนวนกิจกรรมในแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตและประพฤติมิชอบกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่ได้ ดำเนินการ	๕
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	๕. เพื่อให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดีใน การทำงานมีขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจ และปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๑. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร	๑๓. จำนวนกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันของบุคลากรที่ ได้ดำเนินการ	๕

แผนงานที่ ๑ แผนจัดทำรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมวิชาการเกษตรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

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

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง)

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
กิจกรรม จัดทำรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑) มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ศึกษาแนวทางการจัดทำรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑) ตามที่สำนักงาน ก.พ. คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) กำหนด และ จัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนดำเนินงานจัดทำรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ๑ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ ๒ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๒ ๓ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๓ ๔ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๔ ๕ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๕	คะแนนที่ได้ = ๕ ดำเนินการจัดทำรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ใน ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ศึกษาแนวทางและข้อมูลสำหรับการจัดทำรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑ ตามที่สำนักงาน ก.พ. โดยคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) ได้ประชุมชี้แจงส่วนราชการเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๗ และกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กำหนดให้กรมฯ จัดส่งคำขออนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ พร้อมแบบ พรก. ๑ - ๔ ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗ เพื่อเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงฯ พิจารณา ก่อนส่งให้สำนักงาน ก.พ. โดย คพร. พิจารณาอนุมัติจัดสรร รวมทั้ง จัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อให้การจัดทำรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	ไม่ใช้ งบประมาณ

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
๒. วิเคราะห์ภารกิจ ลักษณะงาน และความต้องการอัตรากำลังพนักงานราชการของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจใน ๔ ปี ข้างหน้า เพื่อกำหนดจำนวนและตำแหน่งให้เหมาะสมตามแบบฟอร์มที่ คพร. กำหนด โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ให้หน่วยงานทราบและพิจารณาให้ความเห็นก่อน เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๓. จัดทำคำขอกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณาเห็นชอบ และเสนอต่อ คพร. อนุมัติ		๒. กองการเจ้าหน้าที่จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ตามแบบ พรก. ๑ - ๔ ดังนี้ ๒.๑ จัดทำข้อมูลอัตรากำลังภาพรวมของกรมฯ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ตามแบบ พรก. ๑ ๒.๒ วิเคราะห์ภารกิจและความต้องการอัตรากำลังพนักงานราชการในระยะ ๔ ปี ข้างหน้า ของแต่ละหน่วยงานเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ๒.๓ นำข้อมูลที่วิเคราะห์และจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ แล้วตามข้อ ๒.๒ ให้หน่วยงานพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปจัดทำในแบบ พรก. ๒ ๒.๔ สรุปรูปข้อมูลจากแบบ พรก. ๒ ลงในแบบ พรก. ๓ โดยระบุชื่อตำแหน่ง กลุ่มงาน และจำนวนตำแหน่ง จำแนกตามหน่วยงานระดับกอง ซึ่งกรมฯ เสนอขอรับจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ รวมจำนวน ๗,๓๓๙ อัตรา ๒.๕ จัดทำข้อมูลอัตรารว่างพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ของแต่ละหน่วยงานที่ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณเพื่อแจ้งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแบบ พรก. ๔ ๓. จัดทำวาระคำขออนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ เหตุผลความจำเป็นในภาพรวมตามภารกิจของกรมฯ พร้อมข้อมูลในแบบ พรก. ๑ - ๔ เสนอกรมฯ เห็นชอบ และจัดส่งไปยังกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงฯ และ คพร. พิจารณาอนุมัติ	

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
๔. บันทึกข้อมูลกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ลงโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ๕. จัดส่งกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. อนุมัติ ให้แต่ละหน่วยงานเพื่อจัดทำสัญญาจ้างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑		๔. ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูล และบันทึกข้อมูลกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ของแต่ละหน่วยงาน ลงในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ตามที่ คพร. อนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ จำนวน ๖,๘๓๘ อัตรา ๕. จัดทำบันทึกเสนอกรมฯ เพื่ออนุมัติการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑ ให้แต่ละหน่วยงาน เพื่อดำเนินการจัดทำ/ต่อสัญญาจ้างและบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ โดยกองการเจ้าหน้าที่มีหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๗๘๑ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ แจ้งหน่วยงานเพื่อทราบและดำเนินการแล้ว ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดประชุมชี้แจงการจัดสรรและบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ตามที่ คพร. กำหนด ให้ทุกหน่วยงานทราบแล้ว	

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 และสาขาวิชาที่สอดคล้องกับทิศทางและการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการดำเนินงานวิจัยและนวัตกรรมกรมวิชาการเกษตร เพื่อนำมาวางแผนอัตรากำลังข้าราชการและจัดทำแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไว้ล่วงหน้า และดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งตามแผนในปีถัดไป

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนเพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐)

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
กิจกรรมที่ ๑ ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการตามที่กรมฯ เห็นชอบแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑) นักวิชาการเกษตร กลุ่มวิชาการ สวส. ๒) นักวิชาการเกษตร กลุ่มวิจัย ศวส.ศรีสะเกษ สวส. ๓) นักวิชาการเกษตร กลุ่มวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพทางการเกษตร สทช. ๔) นักวิชาการเกษตร กลุ่มวิชาการ สวพ.๑	ตัวชี้วัดที่ ๑ แต่งตั้งข้าราชการตามแผนการสรรหาฯ ปี ๒๕๖๗ เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ๑ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนกรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๗ ๒ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๗ ๓ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๗ ๔ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๗ ๕ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๗	คะแนนที่ได้ = ๕ กิจกรรมที่ ๑ ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการตามที่กรมฯ เห็นชอบแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๗ ครบทั้ง ๔ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑. นักวิชาการเกษตร (ตล.๕๓๙) กลุ่มวิชาการ สวส. บรรจุข้าราชการ นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ คุณวุฒิปริญญาโท สาขาวิชาพืชสวน ตามคำสั่งกรมฯ ที่ ๔๑๐/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๙ ม.ค. ๒๕๖๗ ๒. นักวิชาการเกษตร (ตล.๑๙๙๑) กลุ่มวิจัย ศวส.ศรีสะเกษ สวส. แต่งตั้งข้าราชการ นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ คุณวุฒิปริญญาเอก สาขาวิชาชีววิทยา ตามคำสั่งกรมฯ ที่ ๗๕๑/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๗ มี.ค. ๒๕๖๗	ไม่ใช้ งบประมาณ

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
กิจกรรมที่ ๒ ทบทวนสาขาวิชาที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนางานด้านวิจัยและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง และอัตรากำลังที่จะว่าง เพื่อนำมาจัดทำแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เสนอกรมฯ เห็นชอบและดำเนินการสรรหาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ต่อไป	ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสรรหาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑ คะแนน = วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำร่างแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเสนอคณะทำงานฯ ๓ คะแนน = เสนอกรมฯ พิจารณาแผนการสรรหาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ภายในกันยายน ๒๕๖๗ ๕ คะแนน = เสนอกรมฯ พิจารณาแผนการสรรหาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ก่อนกันยายน ๒๕๖๗	๓. นักวิชาการเกษตร (ตล.๙๙๘) กลุ่มวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพทางการเกษตร สทช. แต่งตั้งข้าราชการ นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ คุณวุฒิปริญญาเอก สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ ตามคำสั่งกรมฯ ที่ ๔๐๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ ก.พ. ๒๕๖๗ ๔. นักวิชาการเกษตร (ตล.๑๒๒๘) กลุ่มวิชาการ สวพ.๑ แต่งตั้งข้าราชการ นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ คุณวุฒิปริญญาโท สาขาวิชาพืชสวน ตามคำสั่งกรมฯ ที่ ๔๐๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ ก.พ. ๒๕๖๗ คะแนนที่ได้ = ๕ กิจกรรมที่ ๒ เสนอกรมฯ พิจารณาแผนการสรรหาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ก่อนกันยายน ๒๕๖๗ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑) นักวิชาการเกษตร กลุ่มวิจัย ศกส.เชียงใหม่ สวส. ๒) นักวิชาการเกษตร กลุ่มวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยวพืชสวน กวป. ๓) นักกีฏวิทยา กลุ่มงานวิจัยการปราบศัตรูพืชทางชีวภาพ กลุ่มกีฏและสัตววิทยา สอพ. ๔) นักวิทยาศาสตร์ กลุ่มพัฒนาการตรวจสอบพืชและปัจจัยการผลิต สวพ.๑ กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๑๓๖๓ ลว. ๒๙ ส.ค. ๖๗ เรื่อง แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เสนอกรมฯ เห็นชอบแผนฯ แล้ว	ไม่ใช้ งบประมาณ

แผนงานที่ ๓ แผนการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ อย่างน้อย ๑ เรื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การพัฒนาหรือปรับปรุงงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรทั้งการบริหารและการบริการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น

การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน การพัฒนางานบริการเป็น e-Service การพัฒนาระบบ รูปแบบ หรือวิธีการทำงาน ที่ประหยัดทรัพยากร เป็นต้น

ผู้รับผิดชอบ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มวินัยและคุ้มครองจริยธรรม)

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
กิจกรรม จัดทำระบบการให้บริการงานทรัพยากรบุคคลแบบอิเล็กทรอนิกส์ มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ศึกษา วิเคราะห์ ประเด็นปัญหา ความต้องการ ประโยชน์ที่จะได้รับในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานบริการด้านทรัพยากรบุคคลของกรมให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ อย่างน้อย ๑ เรื่อง ๑ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ ๒ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๒ ๓ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๓ ๔ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๔ ๕ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๕	คะแนนที่ได้ = ๕ ดำเนินการพัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียนกรมวิชาการเกษตรแบบอิเล็กทรอนิกส์ มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. เนื่องจากกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนของกรมวิชาการเกษตรเดิม เป็นระบบ google drive มีศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็น admin รับผิดชอบดูแล โดยดำเนินการรวบรวมเรื่องร้องเรียนเพื่อส่งต่อไปยังกลุ่มวินัยและคุ้มครองจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่ ส่งผลให้การพิจารณาคุ้มครองเรื่องและรวบรวมเรื่องร้องเรียนไม่ทันท่วงที ประกอบกับยังมีความกังวลเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในระบบร้องเรียนของกรมฯ ว่าจะไม่มีการส่งต่อให้ผู้ร้องเรียน ดังนั้น จึงได้นำระบบเดิมมาปรับปรุงกระบวนการดำเนินการพัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียนกรมวิชาการเกษตรผ่านเว็บไซต์ของกรมฯ ที่สะดวกและง่ายต่อการติดตามเรื่อง	ไม่ใช้ งบประมาณ

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
๒. ออกแบบและจัดทำระบบการให้บริการงานด้านทรัพยากรบุคคลแบบอิเล็กทรอนิกส์ ๓. นำไปใช้ประโยชน์		๒. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ร่วมกันพัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียนกรมวิชาการ เกษตรผ่านเว็บไซต์ของกรมฯ โดยเพิ่มการปกปิดข้อมูลผู้ร้องเรียน และให้มีรหัสสำหรับค้นหาเรื่องเพื่อให้ผู้ร้องเรียนติดตามความคืบหน้าได้สะดวกรวดเร็ว รวมทั้งมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นสถิติรายปี นอกจากนี้ยังมีการปรับเปลี่ยน Admin ผู้ดูแลระบบเป็นกลุ่มวินัยและคุ้มครองจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อลดขั้นตอน และสามารถพิจารณาเรื่องได้ทันที ๓. ระบบรับเรื่องร้องเรียนกรมวิชาการเกษตร ที่ปรับปรุงใหม่ เริ่มใช้งานเมื่อเดือนมกราคม ๒๕๖๗ ได้นำเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์กรมฯ ที่แบนเนอร์ “แจ้งเรื่องร้องเรียน” ซึ่งประชาชน บุคลากรกรมวิชาการเกษตร หรือบุคคลผู้ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายอันเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ของกรมวิชาการเกษตร สามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางดังกล่าวได้ รวมถึงช่องทางอื่นๆ ได้แก่ ร้องเรียนด้วยตนเองโดยตรง ณ กลุ่มวินัยและคุ้มครองจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่ กรมวิชาการเกษตร ตึกกสิกรรม ชั้น ๔ หรือทางโทรศัพท์หมายเลข ๐ ๒๙๔๐ ๕๓๗๙	

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
๔. ติดตามและประเมินผลการใช้งาน ๕. สรุปผลการดำเนินการและผลการประเมินเสนอผู้บริหาร		๔. การพัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียนกรมวิชาการเกษตรผ่านเว็บไซต์กรมฯ ส่งผลให้กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ผู้ร้องเรียนได้อย่างทันท่วงที มีระบบการจัดการที่มีความรวดเร็ว ซึ่งผู้ร้องเรียนสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนและติดตามผลด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง โดยจะปกปิดข้อมูลผู้ร้องเรียนไว้เป็นความลับ ๕. สรุปข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียน พบว่า มีเรื่องร้องเรียนทั้งหมดจำนวน ๓๙ เรื่อง เรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ๕ เรื่อง เรื่องร้องเรียนที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ๓๔ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒๕ โดยระบบรับเรื่องร้องเรียนนี้ ทำให้สามารถจัดการเรื่องร้องเรียนได้มีประสิทธิภาพตามขั้นตอน รวดเร็ว และสามารถดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนได้จำนวนมากขึ้น เป็นไปตามเป้าหมายตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ คือ สามารถจัดการเรื่องร้องเรียนได้มากกว่าร้อยละ ๘๕ และได้รายงานเสนอผลดำเนินการเสนอ ผอ.กกจ. แล้ว	

แผนงานที่ ๔ แผนการจัดการฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อรองรับการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมในการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS 6) (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

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

ผู้รับผิดชอบ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล)

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
กิจกรรม การเตรียมความพร้อมในการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6) มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. จัดเตรียมติดตั้งเซิร์ฟเวอร์เพื่อรองรับการเก็บข้อมูลและประมวลผล พร้อมจัดบุคลากรเพื่อควบคุมดูแลระบบ ๒. ศึกษาเปรียบเทียบระบบและวิธีการใช้งานโปรแกรมระบบ DPIS 6 เพื่อจัดทำร่างแนวทางการใช้งานเบื้องต้นสำหรับบุคลากรในกองการเจ้าหน้าที่	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมในการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6) ๑ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ ๒ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๒ ๓ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๓ ๔ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๔ ๕ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๕	คะแนนที่ได้ = ๕ เตรียมความพร้อมในการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6) ดังนี้ ๑. กองการเจ้าหน้าที่ประสานสำนักงาน ก.พ. และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อดำเนินการติดตั้งเซิร์ฟเวอร์ เพื่อรองรับการเก็บและประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ โดยศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้จัดให้มีบุคลากรเพื่อควบคุมและดูแลเซิร์ฟเวอร์ของ DPIS 6 ๒. ศึกษาเปรียบเทียบระบบและวิธีการใช้งานระหว่าง DPIS 5 กับ DPIS 6 ซึ่งใน DPIS 6 เป็นการรวมฐานข้อมูลบุคลากรทุกประเภท ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำไว้ในระบบเดียวทำให้ง่ายต่อการค้นหา มีการกำหนดสิทธิการเข้าใช้งานที่ปลอดภัยขึ้น โดยแบ่งกลุ่มผู้ใช้เป็นแบบส่วนตัว และแบบเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เมื่อนำมาใช้งานมีความหลากหลายมากขึ้น รวมทั้งสามารถเชื่อมโยง	๓๕๐,๐๐๐ บาท

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
๓. เตรียมความพร้อมของบุคลากรในกองการเจ้าหน้าที่ โดยดำเนินการชี้แจงวิธีการใช้งานเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติตามภารกิจของแต่ละกลุ่ม/ฝ่ายได้ ๔. กลุ่ม/ฝ่าย เข้าใช้งานในระบบ DPIS 6 ๕. สรุปผลการศึกษาเพื่อนำไปจัดทำร่างคู่มือวิธีการใช้งาน DPIS 6		และส่งต่อข้อมูลระหว่างส่วนราชการได้ ทั้งนี้ ได้จัดทำแนวทางการทดลองใช้งานเบื้องต้น DPIS 6 สำหรับบุคลากรในกองการเจ้าหน้าที่ ๓. ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ทราบและเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงการใช้งานจาก DPIS 5 ไปสู่ DPIS 6 และดำเนินการเปิดระบบให้ฝึกทดลองใช้งานตามภารกิจของแต่ละกลุ่ม/ฝ่าย พร้อมชี้แจงวิธีการใช้งาน ๔. กลุ่ม/ฝ่าย ได้ทดลองเข้าใช้งานในระบบ DPIS 6 ตัวอย่างเช่น การสมัครเข้าใช้งาน การบันทึกตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการและพนักงานราชการ การเรียกรายงานประวัติการดำรงตำแหน่ง การบันทึกและแก้ไขกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ การเพิ่มรายชื่อข้าราชการบรรจุใหม่ การปรับแก้ไขข้อมูลบุคคล การจัดทำคำสั่งในระบบ เป็นต้น ๕. รวบรวมประเด็นการใช้งานจากกลุ่ม/ฝ่าย และสรุปผลการศึกษา เพื่อจัดทำร่างคู่มือวิธีการใช้งาน DPIS 6 เพื่อเตรียมเผยแพร่ให้บุคลากรในกรมนำไปปฏิบัติต่อไป	

แผนงานที่ ๕ แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด (๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

(๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินกิจกรรมการสื่อสารให้ความรู้และเผยแพร่ข้อมูลในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล)

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ								
กิจกรรมที่ ๑ ดำเนินการชี้แจงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย ๕ เรื่อง	ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น 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	คะแนนที่ได้ = ๕ กิจกรรมที่ ๑ ดำเนินการชี้แจงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดประชุมชี้แจงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านระบบออนไลน์ ทางแอปพลิเคชัน Zoom จำนวน ๓ ครั้ง รวมจำนวน ๑๐ เรื่อง ดังนี้	ไม่ใช้งบประมาณ								
กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาสื่อความรู้ที่เกี่ยวกับงานทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอินโฟกราฟิกและเผยแพร่อย่างน้อย ๗ เรื่อง	ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 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	<table><tr><th>ครั้งที่</th><th>หัวข้อเรื่อง</th></tr><tr><td>๑</td><td>๑) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ</td></tr><tr><td>๒</td><td>๒) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๓) การยื่นขอทำบัตรข้าราชการและลูกจ้างประจำทางอิเล็กทรอนิกส์ ๔) การขอเพิ่มวุฒิการศึกษาในทะเบียนประวัติ กรณีไม่ได้ลาศึกษา ๕) การประเมินตัวชี้วัดผ่านระบบ DPIS กรณีผู้ประเมินเกษียณอายุราชการในสิ้นปีงบประมาณ</td></tr><tr><td>๓</td><td>พนักงานราชการในกรอบรอบที่ ๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑) ๖) การบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ๗) การจัดทำสัญญาจ้างพนักงานราชการ ๘) การบันทึกการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ ในระบบ DPIS 5 ๙) การตั้งค่าวันลาพักผ่อนสะสมประจำปีงบประมาณของพนักงานราชการในระบบ DPIS 5 ๑๐) การขาดราชการของพนักงานราชการ</td></tr></table>	ครั้งที่	หัวข้อเรื่อง	๑	๑) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ	๒	๒) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๓) การยื่นขอทำบัตรข้าราชการและลูกจ้างประจำทางอิเล็กทรอนิกส์ ๔) การขอเพิ่มวุฒิการศึกษาในทะเบียนประวัติ กรณีไม่ได้ลาศึกษา ๕) การประเมินตัวชี้วัดผ่านระบบ DPIS กรณีผู้ประเมินเกษียณอายุราชการในสิ้นปีงบประมาณ	๓	พนักงานราชการในกรอบรอบที่ ๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑) ๖) การบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ๗) การจัดทำสัญญาจ้างพนักงานราชการ ๘) การบันทึกการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ ในระบบ DPIS 5 ๙) การตั้งค่าวันลาพักผ่อนสะสมประจำปีงบประมาณของพนักงานราชการในระบบ DPIS 5 ๑๐) การขาดราชการของพนักงานราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ
ครั้งที่	หัวข้อเรื่อง										
๑	๑) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ										
๒	๒) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๓) การยื่นขอทำบัตรข้าราชการและลูกจ้างประจำทางอิเล็กทรอนิกส์ ๔) การขอเพิ่มวุฒิการศึกษาในทะเบียนประวัติ กรณีไม่ได้ลาศึกษา ๕) การประเมินตัวชี้วัดผ่านระบบ DPIS กรณีผู้ประเมินเกษียณอายุราชการในสิ้นปีงบประมาณ										
๓	พนักงานราชการในกรอบรอบที่ ๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑) ๖) การบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ๗) การจัดทำสัญญาจ้างพนักงานราชการ ๘) การบันทึกการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ ในระบบ DPIS 5 ๙) การตั้งค่าวันลาพักผ่อนสะสมประจำปีงบประมาณของพนักงานราชการในระบบ DPIS 5 ๑๐) การขาดราชการของพนักงานราชการ										

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
		กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาสื่อความรู้เกี่ยวกับงานทรัพยากรบุคคลและเผยแพร่ ● สื่อรูปแบบอินโฟกราฟิก รวมจำนวน ๑๑ เรื่อง ดังนี้ ๑) การขอรับเงิน พ.ต.ก. ๒) การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำ ๓) การบริหารกรอบอัตรากำลังข้าราชการด้วยวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังและการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน ๔) ขั้นตอนการคัดเลือกและการขึ้นบัญชีให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตาม ว ๓/๒๕๖๗ ๕) ขั้นตอนของผู้เดินทางในการขออนุมัติลาไป สัมมนา เจริญธุรกิจ ปฏิบัติงาน ณ ต่างประเทศ ๖) ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๗) ช่องทางการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรออนไลน์ ๘) ขั้นตอนการทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๙) วิธีการคำนวณบำเหน็จบำนาญปกติ ๑๐) การขอรับเงินช่วยเหลือกรณีสมาชิกกรมวิชาการเกษตร ประสบภัยพิบัติหรือถึงแก่กรรม ๑๑) กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ● สื่อรูปแบบคลิปวิดีโอ รวมจำนวน ๒ เรื่อง ดังนี้ ๑) ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๒) ขั้นตอนการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานราชการ ทั้งนี้ ผู้รับผิดชอบงานแต่ละกลุ่มใน กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทั่วไปของ กองการเจ้าหน้าที่ รวมทั้งหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างสม่ำเสมอ ทุกช่องทาง (เว็บไซต์/ไลน์เครือข่ายการเจ้าหน้าที่/เฟซบุ๊ก)	

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
		สรุปผลการสำรวจ ดังนี้ กองการเจ้าหน้าที่ ขอให้ผู้ที่เข้าร่วมรับฟังการชี้แจงงานฯ ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นและประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการวัดระดับความรู้ก่อนและหลังอบรม โดย ● การชี้แจงงานครั้งที่ ๑ มีผู้ตอบแบบประเมินจำนวน ๒๒๓ คน - มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๖.๕๕ - มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๙.๓๓ ● การชี้แจงงานครั้งที่ ๒ มีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๑๗๕ คน - มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๙๓.๗๕ - มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๐.๘๖ ● การชี้แจงงานครั้งที่ ๓ มีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๑๕๐ คน - มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๙๑.๖๐	

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 สอดคล้องตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคล) และทุกหน่วยงาน

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
กิจกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรมทักษะด้านดิจิทัล มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ศึกษาแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาบุคลากรกรมฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ พร้อมทั้งสำรวจหน่วยงานที่มีการจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน ๒. แจ้งให้หน่วยงานดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน โดยกำหนดให้บุคลากรดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน อย่างน้อย ๑ รายการ	ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี อย่างน้อย ๑ รายการ ๑ คะแนน = ร้อยละ ๕๕ - ๕๙.๙๙ ๒ คะแนน = ร้อยละ ๖๐ - ๖๔.๙๙ ๓ คะแนน = ร้อยละ ๖๕ - ๖๙.๙๙ ๔ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙ ๕ คะแนน = ร้อยละ ๗๕ ขึ้นไป	คะแนนที่ได้ = ๕ ดำเนินการส่งเสริมบุคลากรให้เรียนรู้และเข้ารับการอบรมทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ใน ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ศึกษาแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาบุคลากรกรมฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และสำรวจหน่วยงานที่มีการจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงาน ก.พ. กรมที่ดิน ศาลยุติธรรม เป็นต้น เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการ/รูปแบบการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้าถึงได้ง่าย และจัดทำช่องทางการพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตรให้สอดคล้องกับแผนดังกล่าว ก่อนเผยแพร่ให้บุคลากรในกรมนำไปใช้ประโยชน์ ๒. แจ้งเวียนหน่วยงานให้ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน โดยกำหนดให้บุคลากรดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน อย่างน้อย ๑ รายการ พร้อมส่งผลรายงานการดำเนินการมาที่กองการเจ้าหน้าที่ ทาง e-mail : hrddoa02@hotmail.com ภายในวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗ ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๑๙๖ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗	ไม่ใช้ งบประมาณ

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
๓. ติดตามผลการดำเนินการตามแผนฯ ๔. รวบรวมผลการดำเนินการตามแผนฯ ๕. สรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนอกรมฯ		๓. ติดตามผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๖๘๖ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ ๔. รวบรวมผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลพื้นฐาน โดยในภาพรวมบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี จำนวน ๕,๕๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๒๔ จากข้าราชการและพนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลังปกติที่ครองตำแหน่ง (ยกเว้นผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/สำนัก) ทั้งสิ้นจำนวน ๕,๗๕๓ คน โดยมีข้าราชการและพนักงานราชการได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน มากที่สุดใน ๓ ลำดับแรก ได้แก่ - ด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน ๕,๐๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๔ - ด้านการปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล จำนวน ๒๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๔ - ด้านความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล จำนวน ๑๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๖ และ - อื่น ๆ จำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๖ ๕. สรุปผลเสนอกรมฯ เพื่อทราบตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๐๙๐๒/๑๗๐๑ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗	

แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนารายบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและทักษะที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีการประเมินความรู้ความสามารถ/ทักษะ/สมรรถนะ/พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องได้รับการพัฒนา แล้วนำมากำหนดเครื่องมือในการพัฒนาเพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และดำเนินการตามแผนที่กำหนด

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนารายบุคคล) และทุกหน่วยงาน

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
กิจกรรม จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของบุคลากรในกรมวิชาการเกษตร มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ตามกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนพัฒนาบุคลากรกรมฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล 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	คะแนนที่ได้ = ๕ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของบุคลากรในกรมวิชาการเกษตร ใน ๓ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ตามกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร. แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาบุคลากรกรมฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อนำมาปรับปรุงคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ให้ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับ ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ โดยมีคำอธิบายเพิ่มเติมสำหรับทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ตามกรอบการพัฒนาที่ ก.พ. กำหนด และขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล รวมทั้ง ปรับปรุงแบบฟอร์มการรายงานผลการพัฒนารายบุคคล จากเดิม ๔ ชุด ให้เหลือเพียง ๑ ชุด ส่งผ่านระบบออนไลน์ พร้อมหลักฐานทางอิเล็กทรอนิกส์	ไม่ใช้ งบประมาณ

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
๒. แจ้งให้หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยกำหนดให้บุคลากรดำเนินการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งอย่างน้อย ๑ รายการ และดำเนินการพัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนารายบุคคลที่กำหนด ๓. ติดตาม รวบรวม และสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล เสนอกรมฯ		๒. แจ้งเวียนหน่วยงานให้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) พร้อมส่งผลรายงานการดำเนินการมาที่กองการเจ้าหน้าที่ ทาง e-mail : hrddoa๐๒@hotmail.com ภายในวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗ ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๑๙๖ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗ ๓. ติดตามผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๖๘๖ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ รวบรวมและสรุปผลการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เสนอกรมฯ เพื่อทราบ ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๐๙๐๒/๑๗๐๑ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ โดยมีบุคลากรได้พัฒนารายบุคคล จำนวน ๕,๕๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๘๘ จากจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลังปกติที่ครองตำแหน่ง (ยกเว้น ผอ.กอง/สถาบัน/สำนัก) ทั้งสิ้นจำนวน ๕,๗๕๓ คน แบ่งเป็น ข้าราชการจำนวน ๑,๘๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๓๑ และพนักงานราชการ จำนวน ๓,๗๐๙ คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๓๐	

แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรมีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

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

คำอธิบาย หมายถึง การจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรเพื่อให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีความชัดเจนและโปร่งใส

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง)

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
กิจกรรม จัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ศึกษา ภาวะเยียบ สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม อย่างน้อย ๑ เรื่อง ๑ คะแนน = ดำเนินการตามกิจกรรมที่ ๑ ๓ คะแนน = ดำเนินการตามกิจกรรมที่ ๑ - ๒ ๕ คะแนน = ดำเนินการตามกิจกรรมที่ ๑ - ๓	คะแนนที่ได้ = ๕ ศึกษาและดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การเลื่อน การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา ดังนี้ ๑. ศึกษาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป และศึกษาประกาศกรมฯ ฉบับเดิม ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อน การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา พบว่า ในขั้นตอนการคัดเลือกข้าราชการให้จัดทำผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระหว่างกรอบระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ กับกรอบระดับชำนาญการพิเศษ มีความแตกต่างกัน โดยกรอบระดับชำนาญการพิเศษ มีการกำหนดระยะเวลาส่งผลงานภายใน ๖๐ วัน ในขณะที่กรอบระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ผู้ขอประเมินในระดับชำนาญการพิเศษ ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการส่งผลงาน ซึ่งเกิดความไม่เป็นธรรมและเป็นการเลือกปฏิบัติ	ไม่ใช้งบประมาณ

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
๒. จัดทำร่างหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ๓. เสนอกรมฯ พิจารณา		๒. เพื่อให้ขั้นตอนและวิธีการเลื่อนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษเป็นไปในแนวทางเดียวกันและเป็นธรรมแก่ผู้ขอประเมิน กองการเจ้าหน้าที่จึงได้ปรับปรุงและจัดทำร่างประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อน การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา เสนอกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อนำเสนอ อ.ก.พ. กรมฯ พิจารณาต่อไป ซึ่ง อ.ก.พ. กรมฯ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าว โดยมีการปรับปรุง “กรณีการเลื่อนเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ในระดับควบ (กรอบระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ) กำหนดให้จัดทำผลงานภายในระยะเวลา ๖๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการคัดเลือก หากครบกำหนดระยะเวลา ๖๐ วัน แล้ว ผู้ได้รับการคัดเลือกไม่ส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน ให้ดำเนินการประเมินบุคคลใหม่” ๓. กกจ. ได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวฯ เสนอกรมฯ ซึ่งกรมฯ ได้พิจารณาเห็นชอบแล้ว และลงนามประกาศ อ.ก.พ. กรมฯ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อน การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา และกองการเจ้าหน้าที่ ได้มีหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๒/ ว ๖๐๔ แจ้งเวียนประกาศหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าวให้หน่วยงานทราบและถือปฏิบัติแล้ว	

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 คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรกรมวิชาการเกษตรในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมตามแผน

ผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมวิชาการเกษตร

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
กิจกรรม จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกรมวิชาการเกษตร มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ทบทวนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. เสนอ ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ เห็นชอบแผน	ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนกิจกรรมในแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่ได้ดำเนินการ 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	คะแนนที่ได้ = ๕ ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกรมวิชาการเกษตร ใน ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมวิชาการเกษตร ดำเนินการทบทวนและตรวจสอบโครงการหรือกิจกรรมของแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อรวบรวม แก้ไขและเพิ่มเติมกิจกรรมเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้อยู่ภายใต้แนวทางการดำเนินงานตามที่ ศปท.เกษตรฯ ประชุมชี้แจงแนวทาง และส่งให้ ศปท.เกษตรฯ เพื่อรวบรวมจัดทำแผนในภาพรวมของเกษตรฯ ต่อไป ๒. ศปท.กวก. ดำเนินการปรับแก้ไขตามแนวทางที่ ศปท.เกษตรฯ กำหนด และจัดส่งข้อมูลไป ศปท.เกษตรฯ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง และ ศปท.กวก. มีหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๑.๑๘/๑๓ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ เสนอกรมฯ เห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม และแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันฯ กรมวิชาการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แล้ว โดยแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีจำนวน ๓ แผน ดังนี้	๒,๐๗๔,๑๙๓.๐๗ บาท

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
๓. แจ้างเวียนหน่วยงานให้ทราบและปฏิบัติตามแผน ๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน และรายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ ๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน และรายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ		๑) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม/การทำความดีที่เหมาะสมกับบริบท มีกิจกรรม เช่น โครงการจัดทำหนังสือและโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การประเมินองค์กรคุณธรรม การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมและขับเคลื่อนการดำเนินการตามข้อกำหนดจริยธรรมประจำส่วนราชการ กิจกรรมการยกย่อง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำดีเด่น กิจกรรมการยกย่ององค์กรด้านการส่งเสริมคุณธรรม ๒) การพัฒนาระบบและการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม มีกิจกรรม เช่น กิจกรรมให้ความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับข้าราชการบรรจุใหม่ โครงการจัดทำหนังสือและโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับค่านิยม และวัฒนธรรมเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓) การส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพคนและองค์กรเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม มีกิจกรรม เช่น โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ โครงการสร้างเครือข่ายคุณธรรมจริยธรรมในกรมวิชาการเกษตร โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารวิชาการเกษตร ๓. ศปท. กรมฯ มีหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๑.๑๘/ว ๑๐ ลว. ๒๔ เม.ย. ๖๗ แจ้างเวียนหน่วยงานให้ทราบและปฏิบัติตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๔. ศปท. กรมฯ ได้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน โดยรายงานผลดำเนินการทาง Google Drive ส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ แล้ว ๕. ศปท. กรมฯ ได้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน โดยรายงานผลดำเนินการทาง Google Drive ส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ แล้ว เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๗ โดย ศปท. กรมฯ ได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม กรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครบทุก ๒๑ กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	

แผนงานที่ ๑๐ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
 มิตที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม
 เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรมีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)
 ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนกิจกรรมในแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่ได้ดำเนินการ (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)
 คำอธิบาย หมายถึง การจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพื่อปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ของกรมวิชาการเกษตรมีค่านิยมสุจริตและไม่ทนต่อการทุจริต รวมทั้ง ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมตามแผน
 ผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมวิชาการเกษตร
 ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
กิจกรรม จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกรมวิชาการเกษตร มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ทบทวนแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. เสนอ ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ เห็นชอบแผน	ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนกิจกรรมในแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่ได้ดำเนินการ 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	คะแนนที่ได้ = ๕ ดำเนินการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกรมวิชาการเกษตร ใน ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมวิชาการเกษตร ดำเนินการทบทวนและตรวจสอบโครงการหรือกิจกรรมของแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและมิชอบของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อรวบรวม แก้ไขและเพิ่มเติมกิจกรรมเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้อยู่ภายใต้แนวทางการดำเนินงานตามที่ ศปท.กษ. ประชุมชี้แจงแนวทาง และส่งให้ ศปท.กษ. เพื่อรวบรวมจัดทำแผนในภาพรวมของ กษ. ต่อไป ๒. ศปท.กวก. ดำเนินการปรับแก้ไขตามแนวทางที่ ศปท.กษ. กำหนด และจัดส่งข้อมูลไป ศปท.กษ. ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องแล้ว และ ศปท.กวก. มีหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๑.๑๘/๑๓ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ เสนอกรมฯ เห็นชอบแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและมิชอบของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีจำนวน ๒ แผน ดังนี้	๖๒๙,๑๒๐ บาท

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
		๑) การปลูกฝังวิถีคิดปลูกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต มีกิจกรรม เช่น โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ ประจำปี ๒๕๖๗ กิจกรรมให้ความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับข้าราชการบรรจุใหม่ โครงการจัดทำหนังสือและโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) โครงการจัดทำหนังสือและโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรมการยกย่องข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ประจำดีเด่น การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กิจกรรมพัฒนาปรับปรุง/ประชาสัมพันธ์ การจัดการเรื่องร้องเรียนหรือรับฟังความเห็น ๒) การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีกิจกรรม เช่น การประกาศนโยบาย No Gift Policy ของปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ การประกาศเจตนารมณ์ในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ของผู้บริหารหน่วยงาน กิจกรรมแจ้งเวียนแนวทางการปฏิบัติกรณีการให้หรือรับของขวัญ ทริพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา หรือตามปกติประเพณีนิยม หรือเพื่อรักษาไมตรีมิตรภาพ ความสัมพันธ์อันดี กิจกรรมการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง กิจกรรมพัฒนา/ปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนทางออนไลน์ของกรมวิชาการเกษตร โครงการรณรงค์/วางแนวทางการปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างรวดเร็ว โปร่งใสและเป็นธรรม กิจกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกับหน่วยงานภายนอก กิจกรรมการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนด้านการป้องกันการทุจริต เช่น แผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต แผนส่งเสริมคุณธรรม แผนจริยธรรมของหน่วยงาน เป็นต้น กิจกรรมการติดตามความคืบหน้าการดำเนินการกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (รายงาน สำนักงาน ป.ป.ท.) ติดตามการรายงานผลการดำเนินการกรณีเงินขาดบัญชี กิจกรรมการสร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
๓. แจกเวียนหน่วยงานให้ทราบและปฏิบัติตามแผน ๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน และรายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ ๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน และรายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ		๓. ศปท. กรมฯ มีหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๑.๑๘/ว ๑๐ ลว. ๒๔ เม.ย. ๖๗ แจกเวียนหน่วยงานให้ทราบและปฏิบัติตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๔. ศปท. กรมฯ ได้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน โดยรายงานผลดำเนินการทาง Google Drive ส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ แล้ว ๕. ศปท. กรมฯ ได้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน โดยรายงานผลดำเนินการทาง Google Drive ส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ แล้ว เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๗ โดย ศปท. กรมฯ ได้ดำเนินกิจกรรมตามได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครบทุก ๑๘ กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
กิจกรรมที่ ๑ จัดแข่งขันกีฬาสร้างสัมพันธ์ เช่น แบดมินตัน ฟุตบอล วิ่ง-เดินเก็บไมล์	ตัวชี้วัด จำนวนกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันของบุคลากรที่ได้ดำเนินการ ๑ คะแนน = ๑ กิจกรรม ๓ คะแนน = ๒ กิจกรรม ๕ คะแนน = ๓ กิจกรรม	คะแนนที่ได้ = ๕ ผู้รับผิดชอบได้ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันของบุคลากรในกรมวิชาการเกษตร ดังนี้ ๑. กิจกรรมการแข่งขันกีฬาสร้างสัมพันธ์ ได้แก่ ๑.๑ กองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดให้มีการแข่งขันวิ่ง-เดินเก็บไมล์ เพื่อสุขภาพและสร้างความสัมพันธ์บุคลากรในกรมวิชาการเกษตร พร้อมจัดของรางวัลสำหรับผู้ที่สามารถทำคะแนนได้ตามกำหนด โดยมีหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๙๙ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ แจ้งเวียนบุคลากรกรมวิชาการเกษตรให้เข้าร่วมกิจกรรม “DOA Healthy Together Virtual Run ๒๐๒๔” โดยสมัครเข้าร่วมกิจกรรมที่เว็บไซต์ http://race.thairun/doavirtualrunsooc ตั้งแต่วันที่ ๑๒ - ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ซึ่งมีผู้สนใจสมัครเข้าร่วมกิจกรรม DOA Healthy Together Virtual Run ๒๐๒๔ ดังกล่าว รวมจำนวน ๔๑๕ คน ๑.๒ กรมวิชาการเกษตรเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาสานสัมพันธ์ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในทุ่งบางเขน “ทุ่งบางเขนเกมส์” ประจำปี ๒๕๖๗ ระหว่างวันที่ ๑๕-๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ สนามกีฬากรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่ง กวก.อยู่ทีมสีฟ้า	๑๖๙,๘๔๔ บาท ๑๑๑,๕๘๙.๔๒ บาท

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
กิจกรรมที่ ๒ จัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น การทำบุญตักบาตรในวันสำคัญ		๒. กิจกรรมทางศาสนา ได้แก่ ๒.๑ สำนักงานเลขานุการกรม รับผิดชอบการจัดกิจกรรมทางศาสนาตามวันสำคัญทางพุทธศาสนา โดยมีหนังสือสำนักงานเลขานุการกรมที่ กษ ๙๐๑/ว ๒๐๙๓ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ แจ้งเวียนบุคลากรกรมวิชาการเกษตรเพื่อเข้าร่วมพิธีทำบุญตักบาตร เนื่องในโอกาสวันขึ้นปีใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในวันพฤหัสบดี ที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๗ ณ กรมวิชาการเกษตร เวลา ๐๖.๓๐ น. โดยสำนักงานเลขานุการกรมได้นิมนต์พระสงฆ์จากวัดเทวราชกุญชรวรวิหาร จำนวน ๙ รูป รับบาตร ณ บริเวณหน้าตึกกสิกรรม ๒.๒ กรมวิชาการเกษตรจัดงานทำบุญเลี้ยงพระและพิธีแสดงมุทิตาจิตต่อผู้อาวุโสเนื่องในวันสงกรานต์ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุม ๓๑๔ ตึกกสิกรรม ชั้น ๓ และบริเวณโถงชั้นล่าง อาคารศูนย์ปฏิบัติการฝึกอบรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมวิชาการเกษตร ๒.๓ กรมวิชาการเกษตรเข้าร่วมโครงการบรรพชาอุปสมบทหมู่เนื่องในวันคล้ายวันสถาปนากระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ครบรอบ ๑๓๒ ปี ณ วัดเทพธรรมาราม อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี	๑๐๗,๙๐๐ บาท ๗๘,๙๐๐ บาท ๒๙,๒๐๐ บาท
กิจกรรมที่ ๓ จัดกิจกรรมทำประโยชน์เพื่อสังคม (CSR) เช่น การปลูกป่า การมอบของให้โรงเรียน		๓. กิจกรรมทำประโยชน์เพื่อสังคม (CSR) ได้แก่ ๓.๑ สำนักงานเลขานุการกรม ได้แจ้งเวียนให้หน่วยงานภายในกรมฯ จัดกิจกรรมวันต้นไม้ประจำปีของชาติ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามข้อสั่งการของปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์และให้ส่งสรุปผลการจัดกิจกรรมวันต้นไม้ประจำปีของชาติ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมแนบภาพถ่ายการจัดกิจกรรม ภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ๓.๒ กรมวิชาการเกษตรร่วมบริจาคเงินช่วยเหลืออุทกภัยในพื้นที่ภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส (ธันวาคม ๒๕๖๖) ๓.๓ กรมวิชาการเกษตรร่วมบริจาคเงินช่วยเหลืออุทกภัยในพื้นที่ภาคเหนือ ได้แก่ จังหวัดพะเยา เชียงราย (สิงหาคม ๒๕๖๗) ๓.๔ คณะผู้บริหารกรมวิชาการเกษตร มอบเครื่องนุ่งห่ม ฟูกนอน จำนวน ๔๒ ชุด ให้กับนักเรียนโรงเรียนเจริญใจ อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา วันที่	ไม่ใช่ งบประมาณ ๒๕๐,๐๐๐ บาท ๑๐๐,๐๐๐ บาท ไม่ใช่ งบประมาณ

๒. ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

รายงานผลการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร	ผลการดำเนินการ	จำนวน ผู้เข้าอบรม	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ
1	การฝึกอบรมการแก้ปัญหาอย่างมีนวัตกรรมด้วยคิดเชิงออกแบบ Design Thinking	บุคลากรของกรมวิชาการเกษตร มีความรู้ความเข้าใจและพัฒนาทักษะ Design Thinking ด้วยการลงมือปฏิบัติผ่านกิจกรรมต่างๆ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม นำไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	60	174,800	วันที่ 17 - 18 มกราคม 2567
2	การฝึกอบรม หลักสูตร นักบริหารวิชาการเกษตร ระดับต้น รุ่นที่ 6	นักบริหารระดับต้นของกรมวิชาการเกษตร สามารถเข้าใจบริบท และเตรียมความพร้อมในการเป็นนักบริหารระดับต้น (Primary - Level Management Development) นำประสบการณ์การปฏิบัติงานศักยภาพที่มีอยู่มาใช้อย่างเต็มที่ ประสานงานความร่วมมือกับบุคคลหลายๆ ฝ่าย เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง และสนับสนุนการทำงานของทีมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของทีม	65	907,494	วันที่ 26 มีนาคม - 3 เมษายน 2567
3	การฝึกอบรม หลักสูตร นักบริหารวิชาการเกษตร ระดับกลาง รุ่นที่ 3	นักบริหารระดับกลางของกรมวิชาการเกษตร เข้าใจบริบท และพร้อมเป็นนักบริหารระดับกลาง (Middle Management Development) มีความพร้อมในการเป็นหัวหน้างาน สามารถบริหารจัดการทีมงานได้ และมีความยืดหยุ่นและผสมผสานวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายเข้าใจภาพรวมขององค์กร เพื่อให้สามารถนำทีมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และงานนโยบายของรัฐสู่การปฏิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	71	1,445,073	วันที่ 26 มีนาคม - 3 เมษายน 2567
4	การฝึกอบรม หลักสูตร ข้าราชการบรรจุใหม่ ปี 2567	ข้าราชการบรรจุใหม่ของกรมวิชาการเกษตร มีความรู้และความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับข้าราชการบรรจุใหม่ มีคุณลักษณะของข้าราชการยุคใหม่ มีคุณธรรมและจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อการรับราชการ และมีทัศนคติที่ดีต่อกรมวิชาการเกษตร และสร้างเครือข่ายภายในกรมวิชาการเกษตร	88	629,120	วันที่ 2 - 6 กรกฎาคม 2567
5	หลักสูตร Effective Meeting and Presentation Skills	นักวิชาการ และนักวิจัยของกรมวิชาการเกษตร มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการประชุมและนำเสนอผลงานวิจัยภาคภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	47	416,000	วันที่ 15 - 26 กรกฎาคม 2567 วันที่ 19 - 30 สิงหาคม 2567
6	การฝึกอบรม หลักสูตร นักบริหารระดับสูง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นบส.กษ.)	ข้าราชการระดับอำนวยการ ของกรมวิชาการเกษตร เข้าใจบริบทของการเป็นนักบริหารที่มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรม มีสมรรถนะทางการบริหารจัดการที่ดี ทั้งในการบริหารเชิงยุทธศาสตร์และเชิงบูรณาการในระดับพื้นที่ ขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลสู่การปฏิบัติให้เกิดสัมฤทธิ์ผล เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติและเกษตรกรอย่างยั่งยืน	1	62,000	29 พฤษภาคม - 17 กรกฎาคม 2567

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร	ผลการดำเนินการ	จำนวน ผู้เข้าอบรม	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ
7	การฝึกอบรม หลักสูตร นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับสูง (นบส.)	ข้าราชการ ระดับอำนวยการ เชี่ยวชาญ ชำนาญการพิเศษ และอาวุโส ของกรม วิชาการเกษตร มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนักบริหาร การพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับสูง เตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำ สามารถปรับแนวคิด มุมมอง การสื่อสาร บุคลิกภาพ เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความ รับผิดชอบที่สูงขึ้น และถ่ายทอดนโยบายจากระดับสูงไปสู่ผู้ปฏิบัติในหน่วยงานที่ตน รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องชัดเจน	10	178,103	22 เมษายน - 31 พฤษภาคม 2567 10 มิถุนายน - 17 กรกฎาคม 2567 23 กรกฎาคม - 30 สิงหาคม 2567
8	การฝึกอบรม หลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดีสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ข้าราชการบรรจุใหม่ของกรมวิชาการเกษตร ได้รับความรู้และทักษะสำหรับนำไปใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สร้างเครือข่ายที่ดี สามารถนำค่านิยมและปรัชญา การเป็นข้าราชการที่ดี มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปปรับใช้เป็นประโยชน์แก่ ราชการในอนาคต	97	438,973	วันที่ 15 - 25 มกราคม 2567 วันที่ 4 - 14 มิถุนายน 2567
9	การฝึกอบรม หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540	บุคลากรของกรมวิชาการเกษตร มีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน การรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง	197	36,300	วันที่ 20 - 21 กุมภาพันธ์ 2567
10	โครงการฝึกอบรมแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังและการพัสดุประจำปี งบประมาณ 2567	เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง และการพัสดุ ของกรมวิชาการเกษตร ได้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติงานด้านการเงิน การ คลัง ได้ถูกต้อง และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	370	927,600	วันที่ 30 กรกฎาคม - 1 สิงหาคม 2567
11	หลักสูตรการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (IRRISTAT)	นักวิชาการเกษตรมีความเข้าใจที่เกี่ยวกับโครงสร้างลักษณะการทำงานและวิธีการใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ IRRISTAT สามารถนำไปวิเคราะห์/ประมวลผล แปล ผลได้อย่างถูกต้อง และยังได้เรียนรู้ประสบการณ์ ปัญหาในการทดสอบข้อมูลทางสถิติ สำหรับนำไปปรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	48	94,650	วันที่ 23 - 26 กรกฎาคม 2567
12	หลักสูตรการใช้สถิติกับงานทดสอบในพื้นที่	นักวิชาการเกษตรมีความรู้และเทคนิคด้านสถิติในการวิเคราะห์และประมวลผล และ ได้เรียนรู้การเก็บข้อมูลในพื้นที่ รวมทั้งปัญหา และเทคนิคในการแก้ปัญหาของการ ปฏิบัติงานในแปลงทดลอง เพื่อเป็นพื้นฐานในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลใน แปลงทดลองต่อไป	72	87,330	วันที่ 30 กรกฎาคม - 1 สิงหาคม 2567
13	การใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านสารบรรณของกรมวิชาการเกษตร ได้เรียนรู้การใช้งาน ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ เข้าใจหลักการทำงานของโปรแกรม หลักการสร้าง และส่งออกของเอกสาร ติดตามเอกสาร และสามารถใช้อุปกรณ์ในการดำเนินงาน ด้านสารบรรณได้อย่างครบวงจร	60	49,200	วันที่ 13-14 พฤษภาคม 2567

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร	ผลการดำเนินการ	จำนวน ผู้เข้าอบรม	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ
14	การฝึกอบรมหลักสูตร "เสริมสร้างนักวิจัยมืออาชีพด้านสถิติอย่างเข้มข้น"	นักวิจัยของสถาบันวิจัยพืชไร่และพืชทดแทนพลังงาน กรมวิชาการเกษตร มีความเข้าใจหลักการใช้สถิติในการวางแผนการตลาด วิเคราะห์ข้อมูล การแปลผล การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวกับงานด้านพืชไร่ และนำไปปรับใช้ในการเก็บข้อมูลในแปลงทดลอง ทำให้สามารถเขียนงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	31	28,200	วันที่ 29 เมษายน - 1 พฤษภาคม 2567
15	การสัมมนาวิชาการถั่วเขียว และข้าวโพดฝักสด	บุคลากรของกรมวิชาการเกษตร ได้เผยแพร่ความรู้ ความก้าวหน้าของงานวิจัยถั่วเขียว ข้าวโพดฝักสด และพืชเศรษฐกิจอื่น ในเขตชลประทาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะ และประสบการณ์ จากนักวิจัยที่มีความรู้ความสามารถ และนำไปสู่การเพิ่มคุณภาพและมูลค่าผลผลิตให้กับเกษตรกร และอุตสาหกรรมผลิตถั่วเขียวและข้าวโพดฝักสด	50	151,350	วันที่ 31 กรกฎาคม - 2 สิงหาคม 2567
16	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "เทคโนโลยีการผลิตเมล็ดพันธุ์ถั่วเขียวที่มีประสิทธิภาพ"	บุคลากรของกรมวิชาการเกษตร มีความเข้าใจเกี่ยวกับพันธุ์เทคโนโลยีการผลิต และการผลิตเมล็ดพันธุ์ถั่วเขียวได้อย่างถูกต้อง รับฟังข้อเสนอแนะ และประสบการณ์ในการดำเนินการ และสามารถนำไปปรับใช้ในการผลิตเมล็ดพันธุ์ในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานตามชั้นพันธุ์	43	85,500	วันที่ 24 - 25 กรกฎาคม 2567
17	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การตรวจสอบคุณภาพเมล็ดพันธุ์ตามมาตรฐาน ISTA	เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการตรวจสอบคุณภาพเมล็ดพันธุ์ของกรมวิชาการเกษตร มีความรู้ความเข้าใจในกฎ ระเบียบของการทดสอบคุณภาพเมล็ดพันธุ์ของสมาคมทดสอบเมล็ดพันธุ์นานาชาติ การตรวจสอบคุณภาพด้านความบริสุทธิ์ทางกายภาพ ความออก ความชื้น และการควบคุมคุณภาพเมล็ดพันธุ์ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลได้อย่างถูกต้อง	15	50,400	วันที่ 5,8,16,23 สิงหาคม 2567
18	การทดสอบความแข็งแรงของเมล็ดพันธุ์ ตามมาตรฐาน ISTA (Seed Vigor Test)	เจ้าหน้าที่ที่ดำเนินงานด้านการผลิตและตรวจสอบคุณภาพเมล็ดพันธุ์ของกรมวิชาการเกษตร สามารถใช้เครื่องมือในการทดสอบเมล็ดพันธุ์ วิธีการทดสอบ และขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเมล็ดพันธุ์ด้านการทดสอบความแข็งแรงได้ถูกต้อง ตามมาตรฐาน ISTA	25	29,000	วันที่ 20 - 22 สิงหาคม 2567
19	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร มาตรฐานการผลิตเมล็ดพันธุ์พืชตระกูลถั่ว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตที่เหมาะสม	เจ้าหน้าที่ที่ดำเนินงานในด้านการผลิตเมล็ดพันธุ์พืชตระกูลถั่วของกรมวิชาการเกษตร ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการผลิตเมล็ดพันธุ์พืชตระกูลถั่วได้ถูกต้อง และมีคุณภาพตรงตามมาตรฐาน	41	73,500	วันที่ 14 - 16 สิงหาคม 2567
20	โครงการพัฒนาเทคนิคการขยายพันธุ์มะพร้าวกะติด้วยการเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อ	นักวิชาการเกษตรของกรมวิชาการเกษตร มีความรู้ และความสามารถในการคัดเลือกผลพันธุ์ การเตรียมผลพันธุ์มะพร้าวในการนำมาเพาะเลี้ยงเอ็มบริโอ เครื่องมือ อุปกรณ์ อาหารที่เหมาะสมในการเพาะเลี้ยง และยังได้เรียนรู้เทคนิควิธีการ ในการนำต้นกล้ามะพร้าวลงปลูกในแปลง รวมไปถึงการดูแล โรค แมลง และการแก้ปัญหาต่างๆ	20	120,000	วันที่ 6 - 8 สิงหาคม 2567

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร	ผลการดำเนินการ	จำนวน ผู้เข้าอบรม	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ
21	การจำแนก และเทคนิคการจัดการวัชพืชอย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรของกรมวิชาการเกษตร ได้เรียนรู้ชนิดต่างๆ ของวัชพืช สามารถจำแนกชนิด ลักษณะของวัชพืชได้ และสามารถวางแผนการจัดการวัชพืชได้อย่างถูกประเภทและเหมาะสม	40	68,700	วันที่ 12-14 มีนาคม 2567
22	การควบคุมกำจัดแมลงศัตรูพืชโดยชีววิธี ครั้งที่ 2	บุคลากรของกรมวิชาการเกษตร ได้รู้จักประเภทของแมลงศัตรูพืช เข้าใจหลักการ และวิธีการควบคุมแมลงศัตรูพืชโดยชีววิธี และวิธีการควบคุมแมลงศัตรูพืชได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	40	104,080	วันที่ 6 - 8 สิงหาคม 2567
23	สัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องไรศัตรูพืช และการป้องกันกำจัด	นักวิชาการเกษตรของกรมวิชาการเกษตร มีความรู้เกี่ยวกับไรศัตรูพืชกักกัน ศัตรูธรรมชาติ ลักษณะการทำลายในพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ และการป้องกันกำจัดไรอย่างมีประสิทธิภาพ	30	90,000	วันที่ 14 - 16 สิงหาคม 2567
24	การสุ่มตัวอย่างเพื่อการส่งตรวจวิเคราะห์ GMO สำหรับการรับรองแปลง GAP และควบคุมตามพระราชบัญญัติพืช	บุคลากรของกรมวิชาการเกษตร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพืชดัดแปลงพันธุกรรม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรการควบคุมการปนเปื้อนพืชดัดแปลงพันธุกรรม และวิธีการตรวจวิเคราะห์ การสุ่มเก็บตัวอย่าง และการจัดการตัวอย่างเพื่อส่งตรวจวิเคราะห์ตามวิธีมาตรฐาน	67	41,600	วันที่ 27 - 28 สิงหาคม 2567
25	การฝึกอบรมการตรวจติดตามและประเมินเพื่อออกใบอนุญาต	เจ้าหน้าที่ประจำห้องปฏิบัติการยาง กองการยาง กรมวิชาการเกษตร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจติดตามและประเมินเพื่อออกใบอนุญาตภายใต้ พร.บ. ควบคุมยาง พ.ศ.2542 และยังได้รับความรู้เกี่ยวกับยางธรรมชาติ การแปรรูปยางในรูปแบบต่างๆ ขั้นตอนกระบวนการผลิตยาง การอนุญาต และรับรองห้องปฏิบัติการยางที่ถูกต้องครบถ้วน	30	98,300	วันที่ 21-23 สิงหาคม 2567
26	การฝึกอบรมการจัดการธาตุอาหารพืชในการผลิตพืชปลอดภัย	เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานวิจัยด้านพืชและด้านเขตกรรมของกรมวิชาการเกษตร มีความเข้าใจในหลักการและบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมการปลดปล่อยของธาตุอาหารพืช รวมทั้งคุณสมบัติและประโยชน์ในการส่งเสริมการเจริญเติบโตและการให้ผลผลิตของพืชที่แตกต่างกัน สามารถนำมาปรับใช้ในการจัดการธาตุอาหารพืชในการผลิตพืชปลอดภัยได้อย่างเหมาะสม	100	53,600	วันที่ 13 มิถุนายน 2567
27	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การเพิ่มศักยภาพผู้ตรวจรับรองแหล่งผลิต GAP พืชและพืชอินทรีย์ ตามมาตรฐานกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	เจ้าหน้าที่ของกรมวิชาการเกษตร สามารถทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจประเมินอย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ มีความเข้าใจในข้อกำหนดการตรวจประเมินและรับรองแหล่งผลิต GAP พืชและพืชอินทรีย์ GAP ตามมาตรฐานสินค้าเกษตร มกษ. 4402-2553 และมาตรการลดปัญหาฝุ่น PM 2.5 ในกระบวนการผลิตข้าวโพดเมล็ดแห้ง (PM 2.5 Free Plus) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	40	68,000	วันที่ 17-19 กรกฎาคม 2567

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร	ผลการดำเนินการ	จำนวน ผู้เข้าอบรม	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ
28	การพัฒนาบุคลากรในการทำงานเชิงพื้นที่สู่สังคมธุรกิจคาร์บอนต่ำ	บุคลากรของกรมวิชาการเกษตร มีความรู้เกี่ยวกับก๊าซเรือนกระจกในภาคการเกษตร และแนวทางการประเมินปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและคาร์บอนเครดิต ตามกรอบ T-VER รวมทั้งแนวทางการลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกและการ ดำเนินการด้านคาร์บอนเครดิตในภาคอุตสาหกรรม	60	58,400	วันที่ 7-8 สิงหาคม 2567
29	การฝึกอบรมระบบการจัดการคุณภาพ GAP รายพืช (ไม้ผล)	เจ้าหน้าที่ผู้ตรวจประเมินแหล่งผลิต GAP พืช และพืชอินทรีย์ ของสำนักงานวิจัย และพัฒนาการเกษตร เขตที่ 1 มีความรู้ความเข้าใจในการตรวจประเมินแปลง สามารถเป็นผู้ตรวจประเมินที่มีความชำนาญในการตรวจประเมิน GAP รายพืช (ไม้ ผล) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่น่าเชื่อถือในระดับสากล	44	40,000	วันที่ 5 - 7 กุมภาพันธ์ 2567