

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนงานที่ ๑ แผนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมวิชาการเกษตรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในกองและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรมวิชาการเกษตรที่เปลี่ยนแปลงไป

รวมทั้งเป็นการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายงาน โดยดำเนินการจัดทำข้อเสนอกรมวิชาการเกษตรพิจารณา ทั้ง ๖ กิจกรรม

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง)

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	งบประมาณ
กิจกรรม การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง มี ๖ กิจกรรม ดังนี้ กิจกรรมที่ ๑ การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในกองตามกฎกระทรวงฯ ฉบับใหม่ ได้แก่ สำนักควบคุมพืชและวัสดุการเกษตร สถาบันวิจัยเกษตรวิศวกรรม ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กองแผนงานและวิชาการ เป็นต้น กิจกรรมที่ ๒ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีลักษณะงานวิจัย และพัฒนาจากกรอบระดับ ปก./ชก. เป็น ระดับ ปก./ชก./ชพ. จำนวน ๖๐ ตำแหน่ง กิจกรรมที่ ๓ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการจากกรอบระดับ ปก./ชก. เป็น ระดับ ชพ. และประเภททั่วไปจากกรอบระดับ ปก./ชก. เป็น ระดับ อว. รวมจำนวน ๒๕ ตำแหน่ง กิจกรรมที่ ๔ การกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเติมในสถาบันวิจัยเกษตรวิศวกรรม กิจกรรมที่ ๕ การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน ได้แก่ เปลี่ยนชื่อจากเศรษฐกรเป็นนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ในสำนักควบคุมพืชและวัสดุการเกษตร เป็นต้น กิจกรรมที่ ๖ การตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังในระดับ ชพ. หรือ ระดับ อว. ได้แก่ ตัดโอนตำแหน่ง จพ.รุกรการ ระดับ อว. ภายในสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๖ เป็นต้น	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการปรับปรุง โครงสร้างการแบ่งงานภายในและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ๑ คะแนน = จัดทำข้อเสนอ ๓ กิจกรรม ๒ คะแนน = จัดทำข้อเสนอ ๔ กิจกรรม ๓ คะแนน = จัดทำข้อเสนอครบ ๖ กิจกรรม ๔ คะแนน = เสนอกรมฯ ลงนามถึงปลัดกระทรวงฯ พิจารณา อย่างน้อย ๔ กิจกรรม ๕ คะแนน = อ.ก.พ. กระทรวงฯ มีมติอย่างน้อย ๒ กิจกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ

แผนงานที่ ๒ แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมวิชาการเกษตรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด (๑) แต่งตั้งข้าราชการตามแผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

(๒) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การวิเคราะห์ภารกิจ อัตรากำลังข้าราชการที่จะว่าง และสาขาวิชาที่สอดคล้องกับการกิจการพัฒนางานด้านวิจัยและนวัตกรรมกรมวิชาการเกษตร

เพื่อนำมาวางแผนอัตรากำลังข้าราชการและจัดทำแผนการสรรหาไว้ล่วงหน้า และดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งตามแผนในปีถัดไป

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนเพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐)

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	งบประมาณ
กิจกรรมที่ ๑ ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการตามที่กรมฯ เห็นชอบแผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๔ ตำแหน่ง เพื่อให้ได้ข้าราชการที่มีความรู้ที่ตรงกับสาขาวิชาที่หน่วยงานต้องการ แผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๔ ตำแหน่ง มีรายละเอียดดังนี้ ๑) นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก./ขพ.) กลุ่มวิจัย ศกส.เชียงใหม่ สวส. ความต้องการของหน่วยงาน : คุณวุฒิระดับปริญญาโท/เอก สาขาพืชสวน/ปฐพีวิทยา/กีฏวิทยา (คุณวุฒิเดิมของผู้ดำรงตำแหน่ง วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาพืชสวน) ๒) นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก./ขพ.) กลุ่มวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยวพืชสวน กวป. ความต้องการของหน่วยงาน : คุณวุฒิระดับปริญญาโท/เอก เกษตรศาสตร์วิชาเอกพืชสวน/โรคพืช/ฟิสิกส์ (คุณวุฒิเดิมของผู้ดำรงตำแหน่ง Doctor of Philosophy Postharvest Technology) ๓) นักกีฏวิทยา (ปก./ชก./ขพ.) กลุ่มงานวิจัยการปราบศัตรูพืชทางชีวภาพ กลุ่มกีฏและสัตววิทยา สอพ. ความต้องการของหน่วยงาน : คุณวุฒิระดับปริญญาโท สาขากีฏวิทยา (คุณวุฒิเดิมของผู้ดำรงตำแหน่ง วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาชีววิทยา) ๔) นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก./ขพ.) กลุ่มพัฒนาการตรวจสอบพืชและปัจจัยการผลิต สวพ.๑ ความต้องการของหน่วยงาน : คุณวุฒิระดับปริญญาโท สาขาเคมี (คุณวุฒิเดิมของผู้ดำรงตำแหน่ง วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาพืชไร่นา)	ตัวชี้วัดที่ ๑ แต่งตั้งข้าราชการตามแผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ๑ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือน กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๘ ๒ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๘ ๓ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๘ ๔ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๘ ๕ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	งบประมาณ
กิจกรรมที่ ๒ ทบทวนสาขาวิชาที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนางานด้านวิจัยและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องและอัตราค่าจ้างที่จะวาง เพื่อนำมาจัดทำแผนการสรรหาให้ตรงกับสาขาวิชาที่หน่วยงานต้องการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เสนอกรมฯ เห็นชอบ และดำเนินการสรรหาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ต่อไป ตำแหน่งที่จะสรรหาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่กรมฯ เห็นชอบไว้แล้ว จำนวน ๖ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑. นักวิทยาศาสตร์ (ปก./ชก./ชพ.) กลุ่มพัฒนาระบบตรวจสอบคุณภาพสินค้า กมพ. ๒. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก./ชพ.) กลุ่มวิชาการ สวร. ๓. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก./ชพ.) กลุ่มวิชาการ สวส. ๔. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก./ชพ.) กลุ่มวิจัย ศวส.เชียงใหม่ สวส. ๕. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก./ชพ.) กลุ่มวิจัย ศวส.ตรัง สวส. ๖. นักกีฏวิทยา (ปก./ชก./ชพ.) กลุ่มวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยวพืชไร่ กวป.	ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสรรหา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๑ คะแนน = วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำร่างแผนการสรรหา เสนอคณะทำงานฯ ๓ คะแนน = เสนอกรมฯ พิจารณาแผนการสรรหาฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ภายในกันยายน ๒๕๖๘ ๕ คะแนน = เสนอกรมฯ พิจารณาแผนการสรรหาฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ก่อนกันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ

แผนงานที่ ๓ แผนการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การพัฒนาหรือปรับปรุงงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรทั้งการบริหารและการบริการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น

การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน การพัฒนางานบริการเป็น e-Service การพัฒนาระบบ รูปแบบ หรือวิธีการทำงาน ที่ประหยัดทรัพยากร เป็นต้น

ผู้รับผิดชอบ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล)

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	งบประมาณ
กิจกรรม จัดทำระบบการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ แบบอิเล็กทรอนิกส์ มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ศึกษา วิเคราะห์ ประเด็นปัญหา ความต้องการ ประโยชน์ที่จะได้รับในการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ แบบอิเล็กทรอนิกส์ ๒. ประชุมร่วมกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์และนำมากำหนดขอบเขตและรายละเอียด (TOR) ๓. จัดทำร่าง TOR เสนอผู้บริหาร เพื่อดำเนินการจัดทำระบบต่อไป ตัวอย่างระบบที่เสนอ ได้แก่ ๑) การจัดการอัตราค่าจ้าง เช่น ข้อมูลอัตราค่าจ้างที่ปฏิบัติงานจริงในหน่วยงาน ๒) การประกาศเปิดสอบเพื่อสรรหาบรรจุข้าราชการและพนักงานราชการ เช่น ประกาศรับสมัครสอบ การนำเข้าข้อมูลผู้สมัครสอบ ๓) การจัดการหลักสูตรอบรม เช่น รายละเอียดหลักสูตร ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร เป็นต้น ๔) ระบบจัดการสวัสดิการ เช่น สั่งซื้อสินค้า จอง รับชำระเงิน ส่งสินค้า สรุปรายงาน ประกันอุบัติเหตุ และสวัสดิการอื่นตามความเหมาะสม ๕) การจัดการเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เช่น จ่ายเครื่องราชฯ คืนเครื่องราชฯ ขอรับพระราชทานเครื่องราชฯ ๖) การจัดการบัตรบุคลากรของกรม เช่น ออก/แก้ไข/ยกเลิกบัตร ๗) การจัดการโททางวินัย เช่น ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก เป็นต้น ๔. ทดสอบระบบ ๕. ส่งมอบระบบภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๘	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ๑ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ ๒ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๒ ๓ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๓ ๔ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๔ ๕ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๕	๑๑,๓๙๔,๙๐๐ บาท

แผนงานที่ ๔ แผนการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6) (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การนำโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6) มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร โดยดำเนินการถ่ายโอนข้อมูลจาก DPIS 5 ไป DPIS 6

และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานข้อมูลบุคคลของหน่วยงาน และบุคลากร เข้าใช้งานในระบบ DPIS 6 รวมทั้ง ศึกษาระบบ DPIS 6 เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้

ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลา การลา เป็นต้น เสนอผู้บริหารต่อไป

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล)

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	งบประมาณ
กิจกรรม การใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6) มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ดำเนินการถ่ายโอนข้อมูลจาก DPIS 5 ไป DPIS 6 ๒. กองการเจ้าหน้าที่จัดเตรียมระบบ DPIS 6 ตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลใน DPIS 6 เพื่อให้พร้อมใช้งาน และแจ้งเปิดระบบให้บุคลากรเข้าใช้งาน ๓. เผยแพร่คู่มือการใช้งาน DPIS 6 เช่น คู่มือการลงทะเบียน คู่มือการบันทึกตัวชี้วัดและให้คำแนะนำการใช้งาน ๔. สำรวจปัญหาการใช้งานเพื่อวางแผนปรับปรุงวิธีการ/คู่มือ รวมทั้งตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลใน DPIS 6 ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๕. ศึกษาระบบ DPIS 6 เพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสรุปเสนอผู้บริหาร	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (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 โดยมีจำนวนบุคลากร (ข้าราชการและพนักงานราชการ) เข้าใช้งานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ

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 (คณะทำงานจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล)

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	งบประมาณ
กิจกรรมที่ ๑ ดำเนินการชี้แจงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๗ เรื่อง (กลุ่มละ ๑ เรื่อง) หัวข้อเรื่องของแต่ละกลุ่มที่จะดำเนินการชี้แจงหน่วยงาน ได้แก่ ๑) ประสพการณ์ในงานที่หลากหลายและวิธีการนับต่าง (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง) ๒) การย้ายพนักงานราชการ (กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง) ๓) แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (กลุ่มพัฒนาบุคคล) ๔) ค่าตอบแทนพนักงานราชการ (กลุ่มประเมินผลการปฏิบัติราชการและบำเหน็จความชอบ) ๕) การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการและพนักงานราชการในระบบ DPIS 6 / การเพิ่มคุณวุฒิการศึกษา / การยื่นขอรับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่จะเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ (กลุ่มทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล) ๖) การประกันอุบัติเหตุและสินเชื่อทางการเงินของพนักงานราชการ (กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์) ๗) การกระทำที่เป็นความผิดทางวินัย (กลุ่มวินัยและคุ้มครองจริยธรรม)	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 ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙ ๒ คะแนน = ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙ ๓ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ - ๘๔.๙๙ ๔ คะแนน = ร้อยละ ๘๕ - ๘๙.๙๙ ๕ คะแนน = ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ

แผนงานที่ ๖ แผนพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและทักษะที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล อย่างน้อย ๑ หลักสูตร (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานภารกิจภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคล)

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	งบประมาณ
กิจกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรมทักษะด้านดิจิทัล มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ศึกษาแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แนวทางการพัฒนาการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาบุคลากรกรมฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ พร้อมทั้งศึกษาแนวปฏิบัติจากหน่วยงานภาครัฐที่มีการจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน ๒. รวบรวมหลักสูตรการพัฒนาทักษะดิจิทัลของกรมฯ ให้สอดคล้องกับกรอบการพัฒนาตามข้อ ๑ มีทั้งหมด ๗ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ๒) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance) ๓) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership) ๔) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน (Digital Technology) ๕) การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริการ (Digital Service) ๖) การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing) ๗) ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)	ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลพื้นฐาน อย่างน้อย ๑ หลักสูตร 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 สูตรการคำนวณ $\frac{\text{จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล} \times 100}{\text{จำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด}}$	ไม่ใช้งบประมาณ

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
๓. กำหนดหลักสูตรทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งในรูปแบบ e - learning กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการและพนักงานราชการ แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้ ๓.๑ ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานไม่เกิน ๑ ปี ได้แก่ โปรแกรมพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติงาน การทำอินโฟกราฟิก Digital Literacy หรือ รายการอื่นภายใต้ทักษะดิจิทัล ๗ ด้าน ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ๓.๒ ข้าราชการที่มีประสบการณ์ หรือ หัวหน้างานระดับต้น ซึ่งดำรงตำแหน่ง - ประเภททั่วไป ระดับ ปง. ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ ระดับ ขง. - ประเภทวิชาการ ระดับ ปก. ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ ระดับ ขก. ซึ่งปฏิบัติงานไม่เกิน ๓ ปี และพนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ได้แก่ หลักสูตรความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ต และการปฏิบัติสำหรับข้าราชการยุคดิจิทัล Data Visualization หรือ รายการอื่นภายใต้ทักษะดิจิทัล ๗ ด้าน ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ๓.๓ ข้าราชการที่มีบทบาทหัวหน้างาน ในการกำกับดูแลแนะนำ ซึ่งดำรงตำแหน่ง - ประเภททั่วไป ระดับ อว. - ประเภทวิชาการ ระดับ ขก. ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือ ระดับ ขพ. หรือ ระดับ ขช. ได้แก่ หลักสูตรความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption และ Agility หรือ รายการอื่น ภายใต้ทักษะดิจิทัล ๗ ด้านที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรในแต่ละกลุ่มเป้าหมายอบรมผ่านทาง e - learning ตามช่องทางการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรออนไลน์ต่าง ๆ เช่น สำนักงาน ก.พ. TDGA Thai Mooc อย่างน้อย ๑ หลักสูตร ๔. แจ้งหน่วยงานให้ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทและระดับตำแหน่งแก่บุคลากรในสังกัด ๕. ติดตาม รวบรวม และสรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนอกรมฯ		

แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนารายบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและทักษะที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีการประเมินความรู้ความสามารถ/ทักษะ/สมรรถนะ/พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องได้รับการพัฒนา แล้วนำมากำหนดเครื่องมือในการพัฒนา

เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และดำเนินการตามแผนที่กำหนด

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคล)

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	งบประมาณ
กิจกรรม จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของข้าราชการ พนักงานราชการ (ยกเว้นผู้บริหาร) มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ตามกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนพัฒนาบุคลากรกรมฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒. แจ้งให้หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ทั้งข้าราชการ และพนักงานราชการ และดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคลที่กำหนด โดยกำหนดให้บุคลากรดำเนินการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่ง อย่างน้อย ๑ สมรรถนะ ๓. ติดตาม รวบรวม และสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลเสนอกรมฯ	ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ๑ คะแนน = ร้อยละ ๙๓ - ๙๓.๙๙ ๒ คะแนน = ร้อยละ ๙๔ - ๙๔.๙๙ ๓ คะแนน = ร้อยละ ๙๕ - ๙๕.๙๙ ๔ คะแนน = ร้อยละ ๙๖ - ๙๖.๙๙ ๕ คะแนน = ร้อยละ ๙๗ ขึ้นไป	ไม่ใช้งบประมาณ

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/แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรเพื่อให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความชัดเจนและโปร่งใส

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	งบประมาณ
กิจกรรม จัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ศึกษา ภาวะเทียบ สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ๒. จัดทำร่างหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ๓. เสนอผู้บริหาร	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม อย่างน้อย ๑ เรื่อง ๑ คะแนน = ดำเนินการตามกิจกรรมที่ ๑ ๓ คะแนน = ดำเนินการตามกิจกรรมที่ ๑ - ๒ ๕ คะแนน = ดำเนินการตามกิจกรรมที่ ๑ - ๓	ไม่ใช้งบประมาณ

แผนงานที่ ๙ แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรมีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับคะแนน EIT (External Integrity and Transparency Assessment) จากการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรม

ของบุคลากรกรมวิชาการเกษตรในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมตามแผน

ผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	งบประมาณ
กิจกรรม จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกรมวิชาการเกษตร มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ทบทวนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. เสนอ ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ เห็นชอบแผน ๓. แจ้งเวียนหน่วยงานให้ทราบและปฏิบัติตามแผน ๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน และรายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ ๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน และรายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ	ตัวชี้วัด ระดับคะแนน EIT (External Integrity and Transparency Assessment) จากการประเมินแบบวัดการรับรู้ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ๑ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙ ๒ คะแนน = ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙ ๓ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ - ๘๔.๙๙ ๔ คะแนน = ร้อยละ ๘๕ - ๘๙.๙๙ ๕ คะแนน = ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	๑.๔๘๘,๐๐๐ บาท

แผนงานที่ ๑๐ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรมีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับคะแนน IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment) จากการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพื่อปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ของกรมวิชาการเกษตรมีค่านิยมสุจริตและไม่ทนต่อการทุจริต รวมทั้ง ส่งเสริมสนับสนุน

ให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมตามแผน

ผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	งบประมาณ
กิจกรรม จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกรมวิชาการเกษตร มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ทบทวนแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. เสนอ ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ เห็นชอบแผน ๓. แจ้งเวียนหน่วยงานให้ทราบและปฏิบัติตามแผน ๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน และรายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ ๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน และรายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ	ตัวชี้วัด ระดับคะแนน IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment) จากการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน 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	๖๐๐,๐๐๐ บาท

แผนงานที่ ๑๑ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก และความผูกพันองค์กร

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง การจัดทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร

ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม ๑ และ ๓ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์)

กิจกรรมที่ ๒ สำนักงานเลขานุการกรม

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	งบประมาณ
กิจกรรมที่ ๑ จัดกิจกรรมสนทนากันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ เช่น การแข่งขันกีฬา	ตัวชี้วัด ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร 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	๑,๑๖๐,๐๐๐ บาท (รวมทั้ง ๓ กิจกรรม)
กิจกรรมที่ ๒ จัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น การทำบุญตักบาตรในวันสำคัญ		
กิจกรรมที่ ๓ จัดกิจกรรมทำประโยชน์เพื่อสังคม (CSR) เช่น การปลูกป่า การมอบของให้โรงเรียน/มูลนิธิ		

แผนการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ
1	การฝึกอบรม หลักสูตร นักบริหารวิชาการเกษตร ระดับกลาง รุ่นที่ 4	1,539,480	พ.ค. - มิ.ย. 68
2	การฝึกอบรม หลักสูตร นักบริหารวิชาการเกษตร ระดับต้น รุ่นที่ 7	888,000	พ.ย. - ธ.ค. 67
3	การฝึกอบรม หลักสูตร ข้าราชการบรรจุใหม่ ปี 2568	600,000	ก.ค. - ก.ย. 68
4	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร เทคนิคการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ	300,000	ม.ค. - ก.พ. 68
5	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การใช้ข้อมูลและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และข้อมูลส่วนบุคคล	25,000	ม.ค. - ก.ย. 68
6	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร	200,000	ม.ค. - มี.ค. 68
7	โครงการฝึกอบรมแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังและการพัสดุ ประจำปีงบประมาณ 2568	900,000	ม.ค. - มี.ค. 68
8	หลักสูตรการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (IRRISTAT)	94,560	ม.ค. - มี.ค. 68
9	หลักสูตรการใช้สถิติกับงานทดสอบในพื้นที่	87,330	ม.ค. - มี.ค. 68
10	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	30,000	ม.ค. - มี.ค. 68
11	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ขั้นสูง	30,000	ม.ค. - มี.ค. 68
12	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร Machine vision/AI learning	100,000	ก.พ. - มี.ค. 68
13	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการอ้อยและถั่วลิสง : โอกาสและความท้าทายในการวิจัยเพื่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ BCG	81,800	ก.พ. - มี.ค. 68
14	การฝึกอบรมหลักสูตร "เทคนิคการปฏิบัติและวิเคราะห์ผลการประเมินพันธุ์ข้าวโพดฝักสด"	100,000	เม.ย. - มิ.ย. 68
15	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การพัฒนาห้องปฏิบัติการตรวจสอบคุณภาพเมล็ดพันธุ์ตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025: 2017	46,800	ก.พ. - มี.ค. 68
16	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร เทคโนโลยีการผลิตเมล็ดพันธุ์ถั่วเหลืองและถั่วเหลืองฝักสด	27,450	ก.พ. - มี.ค. 68
17	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การพัฒนาเทคนิคการขยายพันธุ์มะพร้าวด้วยการเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อแบบรวดเร็ว (ระยะ 2)	198,850	เม.ย. - ก.ย. 68
18	การอบรมเชิงปฏิบัติการการสกัดและสร้างผลิตภัณฑ์เพิ่มมูลค่าสมุนไพรที่มีน้ำมันหอมระเหยเป็นองค์ประกอบหลัก	42,500	ก.พ. - มี.ค. 68
19	โครงการประชุมสัมมนา เรื่อง ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายด้านการคุ้มครองพันธุ์พืช	4,200	ก.พ. - มี.ค. 68

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ
20	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การตรวจสอบและควบคุมการสำหรับการส่งออกพืชตามเงื่อนไขพิเศษของประเทศคู่ค้ากำหนดแมลงศัตรูพืชกักกัน สำหรับการส่งออกพืช ตามเงื่อนไขพิเศษของประเทศคู่ค้า	67,400	ก.พ. - มี.ค. 68
21	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร ข้อกำหนดการนำเข้าด้านสุขอนามัยพืช	15,050	เม.ย. - มิ.ย. 68
22	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร เทคนิคการตรวจรับรองการปลอดศัตรูพืชในเมล็ดพันธุ์เพื่อการส่งออก	55,300	เม.ย. - ก.ย. 68
23	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง สารออกฤทธิ์ทางชีวภาพจากเห็ดและแนวทางการใช้ประโยชน์ในเชิงอุตสาหกรรม	69,000	เม.ย. - มิ.ย. 68
24	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิเคราะห์ข้อมูลชีวสารสนเทศเพื่อพัฒนาเครื่องหมายโมเลกุลที่ใช้ในการปรับปรุงพันธุ์พืช	51,000	เม.ย. - มิ.ย. 68
25	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การพัฒนางานวิจัยด้านการบริการทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย	55,900	ก.พ. - มี.ค. 68
26	สัมมนาเชิงปฏิบัติการระบบงานรับคำขอและออกใบอนุญาต/ใบรับรอง/ใบผ่านด่าน ยาง ผ่าน NSW รองรับ Single Form แบบ B2G	100,000	ก.พ. - มี.ค. 68
27	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร แนวทางการจัดการความเสี่ยงสำหรับระบบคุณภาพตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025 : 2017	48,500	ก.พ. - มี.ค. 68
28	การอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร หลักการความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ	22,800	ก.พ. - มี.ค. 68
29	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การตรวจรับรองการผลิตพืชอินทรีย์ (มกษ. 9000-2564) ตามมาตรฐานกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	320,000	ก.พ. - มี.ค. 68
30	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การสร้างมูลค่าสินค้าเกษตร (ทุเรียนพันธุ์ปลูกใหม่ภาคเหนือตอนบน) โดยใช้ตลาดนำการผลิต	96,400	ก.พ. - มี.ค. 68
31	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพนักวิจัยสู่การเป็น “นักจัดการงานวิจัยเชิงพื้นที่อย่างมืออาชีพ”	56,200	ก.พ. - มี.ค. 68
32	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร ชุดปฏิบัติการพิเศษ สวพ.4 ปราบปรามผู้กระทำความผิดตาม พ.ร.บ.	45,280	ก.พ. - มี.ค. 68
33	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การเพิ่มศักยภาพหน่วยรับรองมาตรฐานการผลิตพืช	69,400	ก.พ. - มี.ค. 68
34	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการตรวจสอบคุณภาพทุเรียน	58,200	ก.พ. - มี.ค. 68

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ
35	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการประมาณค่าความไม่แน่นอนของการวัดในการวิเคราะห์ทางเคมี	70,800	ก.พ. - มี.ค. 68
36	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร ผู้ตรวจประเมินภายนอก (VVB) โครงการลดก๊าซเรือนกระจกภาคสมัครใจตามมาตรฐานของประเทศไทย	159,300	ธ.ค. 67 - มี.ค. 68
37	หลักสูตร นักบริหารระดับสูง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นบส.กษ.)	66,000	ต.ค. 67 - ก.ย. 68
38	หลักสูตร นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับสูง (นบส.)	585,000	ต.ค. 67 - ก.ย. 68
39	หลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดีสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	800,000	ต.ค. 67 - ก.ย. 68
40	หลักสูตร Effective Meeting and Presentation Skills	160,000	ก.ค. - ก.ย. 68