

ผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๑. หน่วยงานในกรม วิชาการเกษตร มีอัตรากำลังที่ เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจและบริบทที่ เปลี่ยนแปลง	๑. แผนจัดทำกรอบอัตรากำลัง พนักงานราชการ	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ	๕
		๒. แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง	๒. แต่งตั้งข้าราชการตามแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด	๕
			๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสรรหาเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒. กรมวิชาการเกษตรมี ระบบบริหารทรัพยากร บุคคลที่ทันสมัยและพัฒนา กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น	๓. แผนการพัฒนางานด้านทรัพยากร บุคคล	๔. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมี ประสิทธิภาพ อย่างน้อย ๑ เรื่อง	๕
		๔. แผนการจัดการฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อรองรับการใช้งานโปรแกรมระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6)	๕. ระดับความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมในการใช้งานโปรแกรมระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6)	๕
		๕. แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากร บุคคล	๖. ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลเพิ่มขึ้น	๕
			๗. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
		มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๓. เพื่อให้บุคลากรของกรม วิชาการเกษตร มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่ทันสมัยทันต่อ การเปลี่ยนแปลงและ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๖. แผนพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะของบุคลากรที่ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง
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 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

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง)

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรม จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑) มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศึกษาแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑) ตามที่สำนักงาน ก.พ. คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) กำหนด และจัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนดำเนินงานจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖</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>	<p>คะแนนที่ได้ = ๕</p> <p>ดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ใน ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศึกษาแนวทางและข้อมูลสำหรับการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ 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 จัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อให้การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>

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

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๔. บันทึกข้อมูลกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ลงโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)</p> <p>๕. จัดส่งกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. อนุมัติ ให้แต่ละหน่วยงานเพื่อจัดทำสัญญาจ้างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑</p>		<p>๔. ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูล และบันทึกข้อมูลกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ของแต่ละหน่วยงาน ลงในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ตามที่ คพร. อนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ จำนวน ๖,๘๓๘ อัตรา</p> <p>๕. จัดทำบันทึกเสนอกกรมฯ เพื่ออนุมัติการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑ ให้แต่ละหน่วยงาน เพื่อดำเนินการจัดทำ/ต่อสัญญาจ้างและบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ โดยกองการเจ้าหน้าที่มีหนังสือ ที่ กษ ๐๔๐๒/ว ๗๘๑ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ แจ้งหน่วยงานเพื่อทราบและดำเนินการแล้ว ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดประชุมชี้แจงการจัดสรรและบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ตามที่ คพร. กำหนด ให้ทุกหน่วยงานทราบแล้ว</p>	

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 และสาขาวิชาที่สอดคล้องกับทิศทางและการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการด้านงานวิจัยและนวัตกรรมกรมวิชาการเกษตร เพื่อนำมา

วางแผนอัตรากำลังข้าราชการและจัดทำแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไว้ล่วงหน้า และดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งตามแผนในปีถัดไป

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนเพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	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 แต่งตั้งข้าราชการตามแผนการสรรหา ปี 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>คะแนนที่ได้ = ๕</p> <p>กิจกรรมที่ ๑ ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการตามที่กรมฯ เห็นชอบแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๗ ครบทั้ง ๔ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๑. นักวิชาการเกษตร (ตล.๕๓๙) กลุ่มวิชาการ สวส. บรรจุข้าราชการ นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ คุณวุฒิปริญญาโท สาขาวิชาพืชสวน ตามคำสั่งกรมฯ ที่ ๔๑๐/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๙ ม.ค. ๒๕๖๗</p> <p>๒. นักวิชาการเกษตร (ตล.๑๙๙๑) กลุ่มวิจัย ศวส.ศรีสะเกษ สวส. แต่งตั้งข้าราชการ นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ คุณวุฒิปริญญาเอก สาขาวิชาชีววิทยา ตามคำสั่งกรมฯ ที่ ๗๕๑/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๗ มี.ค. ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>

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

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)

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรม จัดทำระบบการให้บริการงานทรัพยากรบุคคลแบบอิเล็กทรอนิกส์ มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศึกษา วิเคราะห์ ประเด็นปัญหา ความต้องการ ประโยชน์ที่จะได้รับในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานบริการด้านทรัพยากรบุคคลของกรมให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>	<p>ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ อย่างน้อย ๑ เรื่อง</p> <p>๑ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑                  ๒ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๒                  ๓ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๓                  ๔ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๔                  ๕ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๕</p>	<p>คะแนนที่ได้ = ๕</p> <p>ดำเนินการพัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียนกรมวิชาการเกษตรแบบอิเล็กทรอนิกส์ มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. เนื่องจากกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนของกรมวิชาการเกษตรเดิม เป็นระบบ google drive มีศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็น admin รับผิดชอบดูแล โดยดำเนินการรวบรวมเรื่องร้องเรียนเพื่อส่งต่อไปยังกลุ่มวินัยและคุ้มครองจริยธรรมกองการเจ้าหน้าที่ ส่งผลให้การพิจารณาคุ้มครองเรื่องและรวบรวมเรื่องร้องเรียนไม่ทันท่วงที ประกอบกับยังมีความกังวลเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในระบบร้องเรียนของกรมฯ ว่าจะไม่มีความปลอดภัยต่อผู้ร้องเรียน ดังนั้น จึงได้นำระบบเดิมมาปรับปรุงกระบวนการและดำเนินการพัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียนกรมวิชาการเกษตรผ่านเว็บไซต์ของกรมฯ ที่สะดวกและง่ายต่อการติดตามเรื่อง</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๒. ออกแบบและจัดทำระบบการให้บริการงานด้านทรัพยากรบุคคลแบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๓. นำไปใช้ประโยชน์</p>		<p>๒. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ร่วมกันพัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียนกรมวิชาการ เกษตรผ่านเว็บไซต์ของกรมฯ โดยเพิ่มการปกปิดข้อมูลผู้ร้องเรียน และให้มีรหัสสำหรับค้นหาเรื่องเพื่อให้ผู้ร้องเรียนติดตามความคืบหน้าได้สะดวกรวดเร็ว รวมทั้งมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นสถิติรายปี นอกจากนี้ยังมีการปรับเปลี่ยน Admin ผู้ดูแลระบบเป็นกลุ่มวินัยและคุ้มครองจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อลดขั้นตอน และสามารถพิจารณาเรื่องได้ทันที</p> <p>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</p>	

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๔. ติดตามและประเมินผลการใช้งาน</p> <p>๕. สรุปผลการดำเนินการและผลการประเมินเสนอผู้บริหาร</p>		<p>๔. การพัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียนกรมวิชาการเกษตรผ่านเว็บไซต์กรมฯ ส่งผลให้กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ผู้ร้องเรียนได้อย่างทันท่วงที มีระบบการจัดการที่มีความรวดเร็ว ซึ่งผู้ร้องเรียนสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนและติดตามผลด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง โดยจะปกปิดข้อมูลผู้ร้องเรียนไว้เป็นความลับ</p> <p>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</p>	

แผนงานที่ ๔ แผนการจัดการฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อรองรับการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (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)

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรม การเตรียมความพร้อมในการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6) มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. จัดเตรียมติดตั้งเซิร์ฟเวอร์เพื่อรองรับการเก็บข้อมูลและประมวลผล พร้อมจัดบุคลากรเพื่อควบคุมดูแลระบบ</p> <p>๒. ศึกษาเปรียบเทียบระบบและวิธีการใช้งานโปรแกรมระบบ DPIS 6 เพื่อจัดทำร่างแนวทางการใช้งานเบื้องต้นสำหรับบุคลากรในกองการเจ้าหน้าที่</p>	<p>ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมในการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6)</p> <p>๑ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑                  ๒ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๒                  ๓ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๓                  ๔ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๔                  ๕ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๕</p>	<p>คะแนนที่ได้ = ๕</p> <p>เตรียมความพร้อมในการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6) ดังนี้</p> <p>๑. กองการเจ้าหน้าที่ประสานสำนักงาน ก.พ. และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อดำเนินการติดตั้งเซิร์ฟเวอร์เพื่อรองรับการเก็บและประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ โดยศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้จัดให้มีบุคลากรเพื่อควบคุมและดูแลเซิร์ฟเวอร์ของ DPIS 6</p> <p>๒. ศึกษาเปรียบเทียบระบบและวิธีการใช้งานระหว่าง DPIS 5 กับ DPIS 6 ซึ่งใน DPIS 6 เป็นการรวมฐานข้อมูลบุคลากรทุกประเภท ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำไว้ในระบบเดียวทำให้ง่ายต่อการค้นหา มีการกำหนดสิทธิการเข้าใช้งานที่ปลอดภัยขึ้น โดยแบ่งกลุ่มผู้ใช้เป็นแบบส่วนตัว และแบบเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน อนุญาตการใช้งานมีความหลากหลายมากขึ้น รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงและส่งต่อข้อมูลระหว่างส่วนราชการได้ ทั้งนี้ ได้จัดทำแนวทางการทดลองใช้งานเบื้องต้น DPIS 6 สำหรับบุคลากรในกองการเจ้าหน้าที่</p>	<p>๓๕๐,๐๐๐ บาท</p>

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๓. เตรียมความพร้อมของบุคลากรในกองการเจ้าหน้าที่ โดยดำเนินการชี้แจงวิธีการใช้งานเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติตามภารกิจของแต่ละกลุ่ม/ฝ่ายได้</p> <p>๔. กลุ่ม/ฝ่าย เข้าใช้งานในระบบ DPIS 6</p> <p>๕. สรุปผลการศึกษาเพื่อนำไปจัดทำร่างคู่มือวิธีการใช้งาน DPIS 6</p>		<p>๓. ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ทราบและเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงการใช้งานจาก DPIS 5 ไปสู่ DPIS 6 และดำเนินการเปิดระบบให้ฝึกทดลองใช้งานตามภารกิจของแต่ละกลุ่ม/ฝ่าย พร้อมชี้แจงวิธีการใช้งาน</p> <p>๔. กลุ่ม/ฝ่าย ได้ทดลองเข้าใช้งานในระบบ DPIS 6 ตัวอย่างเช่น การสมัครเข้าใช้งาน การบันทึกตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการและ พนักงานราชการ การเรียกรายงานประวัติการดำรงตำแหน่ง การบันทึกและแก้ไขกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ การเพิ่มรายชื่อข้าราชการบรรจุใหม่ การปรับแก้ไขข้อมูลบุคคล การจัดทำคำสั่งในระบบ เป็นต้น</p> <p>๕. รวบรวมประเด็นการใช้งานจากกลุ่ม/ฝ่าย และสรุปผล การศึกษา เพื่อจัดทำร่างคู่มือวิธีการใช้งาน DPIS 6 เพื่อเตรียมเผยแพร่ให้บุคลากรในกรมนำไปปฏิบัติต่อไป</p>	

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)

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	ผลการดำเนินงาน คะแนนที่ได้ = ๕ กิจกรรมที่ ๑ ดำเนินการชี้แจงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดประชุมชี้แจงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านระบบออนไลน์ ทางแอปพลิเคชัน Zoom จำนวน ๓ ครั้ง รวมจำนวน ๑๐ เรื่อง ดังนี้	ไม่ใช้ งบประมาณ
กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาสื่อความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอินโฟกราฟิกและเผยแพร่อย่างน้อย 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	ครั้งที่ หัวข้อเรื่อง ๑) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ 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
		<p><b>กิจกรรมที่ ๒</b> พัฒนาสื่อความรู้เกี่ยวกับงานทรัพยากรบุคคลและเผยแพร่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>สื่อรูปแบบอินโฟกราฟิก</b> รวมจำนวน ๑๑ เรื่อง ดังนี้               <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) การขอรับเงิน พ.ต.ก.</li> <li>๒) การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำ</li> <li>๓) การบริหารกรอบอัตรากำลังข้าราชการด้วยวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังและการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน</li> <li>๔) ขั้นตอนการคัดเลือกและการขึ้นบัญชีให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตาม ว ๓/๒๕๖๗</li> <li>๕) ขั้นตอนของผู้เดินทางในการขออนุมัติลาไป สัมมนา เจริญธุรกิจ ปฏิบัติงาน ณ ต่างประเทศ</li> <li>๖) ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</li> <li>๗) ช่องทางการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรออนไลน์</li> <li>๘) ขั้นตอนการทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ</li> <li>๙) วิธีการคำนวณบำเหน็จบำนาญปกติ</li> <li>๑๐) การขอรับเงินช่วยเหลือกรณีสมาชิกกรมวิชาการเกษตร ประสบภัยพิบัติหรือถึงแก่กรรม</li> <li>๑๑) กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ</li> </ol> </li> <li>● <b>สื่อรูปแบบคลิปวิดีโอ</b> รวมจำนวน ๒ เรื่อง ดังนี้               <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</li> <li>๒) ขั้นตอนการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานราชการ</li> </ol> </li> </ul> <p>ทั้งนี้ ผู้รับผิดชอบงานแต่ละกลุ่มใน กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทั่วไปของ กองการเจ้าหน้าที่ รวมทั้งหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างสม่ำเสมอ ทุกช่องทาง (เว็บไซต์/ไลน์เครือข่ายการเจ้าหน้าที่/เฟซบุ๊ก)</p>	

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
		<p><b>สรุปผลการสำรวจ ดังนี้</b></p> <p>กองการเจ้าหน้าที่ ขอให้ผู้ที่เข้าร่วมรับฟังการชี้แจงงานฯ ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นและประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการวัดระดับความรู้ก่อนและหลังอบรม โดย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การชี้แจงงานครั้งที่ ๑ มีผู้ตอบแบบประเมินจำนวน ๒๒๓ คน <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๖.๕๕</li> <li>- มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๙.๓๓</li> </ul> </li> <li>● การชี้แจงงานครั้งที่ ๒ มีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๑๗๕ คน <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๙๓.๗๕</li> <li>- มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๐.๘๖</li> </ul> </li> <li>● การชี้แจงงานครั้งที่ ๓ มีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๑๕๐ คน <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๙๑.๖๐</li> </ul> </li> </ul>	

แผนงานที่ ๒ 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 เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและสามารถปฏิบัติการกิจภายใต้บริษัทที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคล) และทุกหน่วยงาน

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรมทักษะด้านดิจิทัล มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศึกษาแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย 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>ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี 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>คะแนนที่ได้ = ๕</p> <p>ดำเนินการส่งเสริมบุคลากรให้เรียนรู้และเข้ารับการอบรมทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ใน ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>๓. ติดตามผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๖๘๖ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
๔. รวบรวมผลการดำเนินการตามแผนฯ		<p>๔. รวบรวมผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลพื้นฐาน โดยในภาพรวมบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี จำนวน ๕,๕๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๒๔ จากข้าราชการและพนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลังปกติที่ครองตำแหน่ง (ยกเว้นผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/สำนัก) ทั้งสิ้นจำนวน ๕,๗๕๓ คน โดยมีข้าราชการและพนักงานราชการได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน มากที่สุดใน ๓ ลำดับแรก ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน ๕,๐๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๔</li> <li>- ด้านการปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล จำนวน ๒๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๔</li> <li>- ด้านความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล จำนวน ๑๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๖ และ</li> <li>- อื่น ๆ จำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๖</li> </ul>	
๕. สรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนอกรมฯ		๕. สรุปผลเสนอกรมฯ เพื่อทราบหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๐๙๐๒/๑๗๐๑ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗	

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 แล้วนำมากำหนดเครื่องมือในการพัฒนาเพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และดำเนินการตามแผนฯ ที่กำหนด

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคล) และทุกหน่วยงาน

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรม จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของบุคลากรในกรมวิชาการเกษตร มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ตามกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนพัฒนาบุคลากรกรมฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. แจ้งให้หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยกำหนดให้บุคลากรดำเนินการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งอย่างน้อย ๑ รายการ และดำเนินการพัฒนา</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>คะแนนที่ได้ = ๕</p> <p>ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของบุคลากรในกรมวิชาการเกษตร ใน ๓ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>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</p> <p>๒. แจ้งเวียนหน่วยงานให้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) พร้อมส่งผลรายงานการดำเนินการมาที่กองการเจ้าหน้าที่ ทาง e-mail : hrddoao๒@hotmail.com ภายในวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗ ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๑๙๖ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>บุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคลที่กำหนด</p> <p>๓. ติดตาม รวบรวม และสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล เสนอกรมฯ</p>		<p>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 ๙๖.๙๘ 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</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/แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรเพื่อให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีความชัดเจนและโปร่งใส ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง)

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรม จัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศึกษา ภาวะเบี่ยง สภาพปัญหา ในการปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p>	<p>ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม อย่างน้อย ๑ เรื่อง</p> <p>๑ คะแนน = ดำเนินการตามกิจกรรมที่ ๑ ๓ คะแนน = ดำเนินการตามกิจกรรมที่ ๑ - ๒ ๕ คะแนน = ดำเนินการตามกิจกรรมที่ ๑ - ๓</p>	<p>ผลการทำงาน คะแนนที่ได้ = ๕</p> <p>ศึกษาและดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การเลื่อน การย้าย หรือ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา ดังนี้</p> <p>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</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๒. จัดทำร่างหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๓. เสนอกรมฯ พิจารณา</p>		<p>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”</p> <p>๓. กกจ. ได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวฯ เสนอกรมฯ ซึ่งกรมฯ ได้พิจารณาเห็นชอบแล้ว และลงนามประกาศ อ.ก.พ. กรมฯ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อน การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา และกองการเจ้าหน้าที่ ได้มีหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๒/ ว ๖๐๔ แจ้งเวียนประกาศหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าวให้หน่วยงานทราบและถือปฏิบัติแล้ว</p>	

แผนงานที่ ๙ แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (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

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	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>ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนกิจกรรมในแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกรมวิชาการเกษตร 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>ผลการดำเนินงาน</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๕</p> <p>ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกรมวิชาการเกษตร ใน ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมวิชาการเกษตร ดำเนินการทบทวนและตรวจสอบโครงการหรือกิจกรรมของแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อรวบรวม แก้ไขและเพิ่มเติมกิจกรรมเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้อยู่ภายใต้แนวทางการดำเนินงานตามที่ ศปท.กษ. ประชุมชี้แจงแนวทาง และส่งให้ ศปท.กษ. เพื่อรวบรวมจัดทำแผนในภาพรวมของ กษ. ต่อไป</p> <p>๒. ศปท.กวก. ดำเนินการปรับแก้ไขตามแนวทางที่ ศปท.กษ. กำหนด และจัดส่งข้อมูลไป ศปท.กษ. 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</p>	<p>๒,๐๗๔,๑๙๓.๐๗ บาท</p>

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

แผนงานที่ ๑๐ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (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

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรม จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกรมวิชาการเกษตร 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>ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนกิจกรรมในแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกรมวิชาการเกษตร</p> <p>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>คะแนนที่ได้ = ๕</p> <p>ดำเนินการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกรมวิชาการเกษตร ใน ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>๑) การปลูกฝังวิธีคิดปลูกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต มีกิจกรรม เช่น โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ ประจำปี ๒๕๖๗ กิจกรรมให้ความรู้ตาม</p>	<p>๖๒๙,๑๒๐ บาท</p>

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
		<p>หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับข้าราชการบรรจุใหม่ โครงการจัดทำหนังสือและโปสเตอร์ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) โครงการจัดทำหนังสือและโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรมการยกย่องข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ประจำดีเด่น การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กิจกรรมพัฒนาปรับปรุง/ประชาสัมพันธ์ การจัดการเรื่องร้องเรียนหรือรับฟังความเห็น</p> <p>๒) การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีกิจกรรม เช่น การประกาศนโยบาย No Gift Policy ของปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ การประกาศเจตนารมณ์ในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ของผู้บริหารหน่วยงาน กิจกรรมแจ้งเวียนแนวทางการปฏิบัติกรณีการให้หรือรับของขวัญ ทรัพย์สิน 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</p>	

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



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