

ผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

สรุปผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๑ แผนงาน ๑๓ ตัวชี้วัด

มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)			คะแนนที่ได้	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก	
				มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด			
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. หน่วยงานในกรมวิชาการเกษตร มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	แผนงานที่ ๑ แผนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	๑๕	๑๐๐	๕๐	๑	๑.๕๐	
		๒. แต่งตั้งข้าราชการตามแผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด	แผนงานที่ ๒ แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง			๒๕		๕	๓.๗๕
		๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙				๒๕		๕	๓.๗๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๔. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	แผนงานที่ ๓ แผนการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล	๒๕	๑๐๐	๒๕	๓	๓.๗๕	
		๕. ระดับความสำเร็จของการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS ๖)	แผนงานที่ ๔ แผนการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS ๖)			๒๕		๕	๖.๒๕
		๖. ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น	แผนงานที่ ๕ แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล			๒๕		๕	๖.๒๕

สรุปผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๑ แผนงาน ๑๓ ตัวชี้วัด (ต่อ)

มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)			คะแนนที่ได้	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
				มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด		
		๗. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล				๒๕	๔	๕.๐๐
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. เพื่อให้บุคลากรของกรมวิชาการเกษตร มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๘. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล อย่างน้อย ๑ หลักสูตร	แผนงานที่ ๖ แผนพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๒๕	๑๐๐	๕๐	๕	๑๒.๕๐
		๙. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล	แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนารายบุคคล			๕๐	๕	๑๒.๕๐
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑๐. ระดับความสำเร็จของการจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม อย่างน้อย ๑ เรื่อง	แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๒๐	๑๐๐	๕๐	๕	๑๐.๐๐
		๑๑. ระดับคะแนน EIT (External Integrity and Transparency Assessment) จาก การประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก	แผนงานที่ ๙ แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม			๒๕	๕	๕.๐๐

สรุปผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๑ แผนงาน ๑๓ ตัวชี้วัด (ต่อ)

มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)			คะแนนที่ได้	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
				มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด		
		๑๒. ระดับคะแนน IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment) จากการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน	แผนงานที่ ๑๐ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ			๒๕	๕	๕.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานมีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร	แผนงานที่ ๑๑ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร	๑๕	๑๐๐	๑๐๐	๕	๑๕.๐๐
คะแนนรวม								๙๐.๒๕

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)

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรม การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง มี ๖ กิจกรรม ดังนี้</p> <p>กิจกรรมที่ ๑ การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในกองตาม (ร่าง) กฎกระทรวงฯ ฉบับใหม่</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีลักษณะงานวิจัยและพัฒนาจากกรอบระดับ ปก./ชก. เป็น ระดับ ปก./ชก./ชพ.</p> <p>กิจกรรมที่ ๓ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการจากกรอบระดับ ปก./ชก. เป็น ระดับ ชพ. และประเภททั่วไปจากกรอบระดับ ปก./ชก. เป็น ระดับ อว.</p>	<p>ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง</p> <p>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</p>	<p>คะแนนที่ได้ = ๑</p> <p>ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>กิจกรรมที่ ๑ จัดทำข้อเสนอเพื่อเสนอกรมฯ เห็นชอบแล้ว ดังนี้</p> <p>๑) การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในสถาบันวิจัยเกษตรวิศวกรรม</p> <p>๒) การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ จัดทำข้อเสนอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในกรมวิชาการเกษตร จำนวน ๖๐ ตำแหน่ง เพื่อเสนอกรมฯ เห็นชอบแล้ว</p> <p>กิจกรรมที่ ๓ อยู่ระหว่างปรับปรุงข้อเสนอและประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดที่ ก.พ. กำหนด</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรมที่ ๔ การกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเติมในสถาบันวิจัยเกษตรวิศวกรรม</p> <p>กิจกรรมที่ ๕ การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน</p> <p>กิจกรรมที่ ๖ การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนในระดับ ชพ. หรือ ระดับ อว.</p>		<p>กิจกรรมที่ ๔ อยู่ระหว่างปรับปรุงข้อเสนอและประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>กิจกรรมที่ ๕ จัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานจากตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เป็น เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีเพื่อเสนอกรมฯ เห็นชอบแล้ว</p> <p>กิจกรรมที่ ๖ อยู่ระหว่างหน่วยงานจัดทำข้อมูลเพิ่มเติม ได้แก่ ข้อมูลปริมาณงานย้อนหลัง ๒ ปี งานหรือแผนการปฏิบัติงานที่จะมอบหมายให้ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับอาวุโส รับผิดชอบการบริหารจัดการงานเดิมและผลกระทบต่อความก้าวหน้าในสายงาน ข้อมูลอัตรากำลังและการแบ่งงานภายในกลุ่มประสานและบริหารนโยบาย สวพ.๖</p>	

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 และสาขาวิชาที่สอดคล้องกับภารกิจพัฒนางานด้านวิจัยและนวัตกรรมกรมวิชาการเกษตร

เพื่อนำมาวางแผนอัตรากำลังข้าราชการและจัดทำแผนการสรรหาไว้ล่วงหน้า และดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งตามแผนในปีถัดไป

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนของกรมวิชาการเกษตรเพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรมที่ ๑ ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการตามที่กรมฯ เห็นชอบแผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๔ ตำแหน่ง เพื่อให้ได้ข้าราชการที่มีความรู้ที่ตรงกับสาขาวิชาที่หน่วยงานต้องการแผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๔ ตำแหน่ง มีรายละเอียดดังนี้</p> <p>๑) นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก./ชพ.) กลุ่มวิจัย ศกล.เชียงใหม่ สวส. ความต้องการของหน่วยงาน : คุณวุฒิปริญญาโท/เอก สาขาพืชสวน/ปฐพีวิทยา/กีฏวิทยา (คุณวุฒิตั้งเดิมของผู้ดำรงตำแหน่งวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาพืชสวน)</p> <p>๒) นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก./ชพ.) กลุ่มวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยวพืชสวน กวป. ความต้องการของหน่วยงาน : คุณวุฒิปริญญาโท/เอก เกษตรศาสตร์วิชาเอกพืชสวน/โรคพืช/</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๑ แต่งตั้งข้าราชการตามแผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>๑ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือน กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๘</p> <p>๒ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๘</p> <p>๓ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๘</p> <p>๔ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๘</p> <p>๕ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๘</p>	<p>คะแนนที่ได้ = ๕</p> <p>ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการตามแผนการสรรหาฯ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๑. ตำแหน่งนักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ (ตล.๑๓๗๖) กลุ่มวิจัย ศกล.เชียงใหม่ สวส. กรมฯ ได้มีคำสั่งที่ ๑๐๔๓/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกนางสาวพินิดา กุลมาลา ตั้งแต่วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘</p> <p>๒. ตำแหน่งนักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ (ตล.๒๙๓๙) กลุ่มวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยวพืชสวน กวป. กรมฯ ได้มีคำสั่งที่ ๒๙๒๓/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกนางสาวอภิชา วรวงศ์ ตั้งแต่วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๗</p> <p>๓. ตำแหน่งนักกีฏวิทยาปฏิบัติการ (ตล.๘๗๙) กลุ่มงานวิจัยการปราบศัตรูพืชทางชีวภาพ กลุ่มกีฏและสัตววิทยา สอพ. กรมฯ ได้มีคำสั่งที่ ๕๕/๒๕๖๘ ลงวันที่</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>ฟิสิกส์ (คุณวุฒิเดิมของผู้ดำรงตำแหน่ง Doctor of Philosophy Postharvest Technology)</p> <p>๓) นักกีฏวิทยา (ปก./ชก./ชพ.) กลุ่มงานวิจัยการปราบศัตรูพืชทางชีวภาพ กลุ่มกีฏและสัตววิทยา สอพ. ความต้องการของหน่วยงาน : คุณวุฒิระดับปริญญาโท สาขากีฏวิทยา (คุณวุฒิเดิมของผู้ดำรงตำแหน่ง วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาชีววิทยา)</p> <p>๔) นักวิทยาศาสตร์(ปก./ชก./ชพ.) กลุ่มพัฒนาการตรวจสอบพืชและปัจจัยการผลิต สวพ.๑ ความต้องการของหน่วยงาน : คุณวุฒิระดับปริญญาโท สาขาเคมี (คุณวุฒิเดิมของผู้ดำรงตำแหน่ง วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาพืชไร่นา)</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ ทบทวนสาขาวิชาที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนางานด้านวิจัยและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง และอัตรากำลังที่จะว่าง เพื่อนำมาจัดทำแผนการสรรหาให้ตรงกับสาขาวิชาที่หน่วยงานต้องการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เสนอกรมฯ เห็นชอบ และดำเนินการสรรหาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ต่อไป</p> <p>ตำแหน่งที่จะสรรหาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่กรมฯ เห็นชอบไว้แล้ว จำนวน ๖ ตำแหน่ง ดังนี้</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสรรหาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙</p> <p>๑ คะแนน = วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำร่างแผนการสรรหา เสนอคณะกรรมการฯ</p> <p>๓ คะแนน = เสนอกรมฯ พิจารณาแผนการสรรหา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ภายในกันยายน ๒๕๖๘</p> <p>๕ คะแนน = เสนอกรมฯ พิจารณาแผนการสรรหา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ก่อนกันยายน ๒๕๖๘</p>	<p>๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘ บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกนางสาววิภาวดี เครือวงศ์ ตั้งแต่วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๗</p> <p>๔. ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ (ตล.๑๒๔๙) กลุ่มพัฒนาการตรวจสอบพืชและปัจจัยการผลิต สวพ. ๑ กรมฯ ได้มีคำสั่งที่ ๙๔/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘ บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกนายบัณฑิต วีระสุข ตั้งแต่วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๗</p> <p style="text-align: center;">คะแนนที่ได้ = ๕</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ เสนอกรมฯ พิจารณาแผนการสรรหา</p> <p>๑. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ให้หน่วยงานทบทวนสาขาวิชาที่หน่วยงานต้องการให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงแผนปฏิบัติราชการ ด้านงานวิจัยและนวัตกรรมกรมวิชาการเกษตร ปี ๒๕๖๘-๒๕๗๐ เพื่อนำมาวิเคราะห์ทบทวน การสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เสนอคณะกรรมการศึกษาสภาพกำลังคนของกรมวิชาการเกษตร เพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐ ซึ่งได้ประชุมเมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากลักษณะงาน</p>	

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๑. นักวิทยาศาสตร์ (ปก./ชก./ชพ.) กลุ่มพัฒนาระบบตรวจสอบคุณภาพสินค้า กมพ.</p> <p>๒. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก./ชพ.) กลุ่มวิชาการสวน.</p> <p>๓. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก./ชพ.) กลุ่มวิชาการสวน.</p> <p>๔. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก./ชพ.) กลุ่มวิจัยสวน.เชียงราย สวน.</p> <p>๕. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก./ชพ.) กลุ่มวิจัยสวน.ตรัง สวน.</p> <p>๖. นักกีฏวิทยา (ปก./ชก./ชพ.) กลุ่มวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยวพืชไร่ กวป.</p>		<p>ของหน่วยงาน และสาขาวิชาที่หน่วยงานได้ทบทวนตามความต้องการที่สอดคล้องกับกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงแผนปฏิบัติราชการด้านงานวิจัยและนวัตกรรมกรมวิชาการเกษตร ปี ๒๕๖๘-๒๕๗๐ โดยนำมาจัดทำแผนสรรหาบุคลากรฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และดำเนินการสรรหาบุคลากรโดยวิธีการเรียกบรรจุ หรือย้ายหรือรับโอนในสาขาวิชาที่กำหนดไว้ตามแผนสรรหาบุคลากรฯ</p> <p>๒. กรมฯ เห็นชอบแผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๖ ตำแหน่ง แล้วเมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘</p>	

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 และกองการเจ้าหน้าที่

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรม จัดทำระบบการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ แบบอิเล็กทรอนิกส์ มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศึกษา วิเคราะห์ ประเด็นปัญหา ความต้องการ ประโยชน์ที่จะได้รับในการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ แบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๒. ประชุมร่วมกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์และนำมากำหนดขอบเขตและรายละเอียด (TOR)</p> <p>๓. จัดทำร่าง TOR เสนอผู้บริหาร เพื่อดำเนินการจัดทำระบบต่อไป</p>	<p>ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ</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 = ๓</p> <p>ดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ แบบอิเล็กทรอนิกส์ มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศึกษา วิเคราะห์ ประเด็นปัญหา ความต้องการ ประโยชน์ที่จะได้รับในการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ แบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๒. ประชุมร่วมกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์และนำมากำหนดขอบเขตและรายละเอียด (TOR)</p> <p>๓. จัดทำร่าง TOR เสนอผู้บริหาร เพื่อดำเนินการจัดทำระบบต่อไป ตัวอย่างระบบงานทรัพยากรบุคคลที่เสนอ</p> <p>๑) การจัดการด้านอัตรากำลัง เช่น ระบบบริหารจัดการโครงสร้างองค์กรแบบคู่ขนาน ได้แก่ การจัดการโครงสร้างตามกฎหมาย และตามคำสั่งการแบ่งงานภายใน การบริหารจัดการตำแหน่งงาน ระบบบริหารและคำนวณอัตรากำลัง ระบบรายงานและการสืบค้นอัจฉริยะ การบูรณาการและการใช้งานร่วมกัน เป็นต้น</p>	<p>๑๑,๓๖๑,๓๐๐ บาท</p>

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๔. ทดสอบระบบ</p> <p>๕. ส่งมอบระบบภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๘</p>		<p>๒) การจัดการด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เช่น ระบบการสรรหาจากบัญชีภายนอก ระบบการประกาศเปิดสอบแข่งขันเอง การจัดการหลังการบรรจุ การจัดการสัญญาจ้าง (สำหรับพนักงานราชการ) การจัดการการย้าย/การเลื่อน ระบบการสร้างรายงาน อัจฉริยะ เป็นต้น</p> <p>๓) การจัดการด้านการพัฒนาบุคคล เช่น การจัดการหลักสูตรอบรม รายละเอียดหลักสูตร ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร การสมัคร และคัดเลือก การจัดการหน้างานและการประเมินผล การจัดการ การลาศึกษาต่อ เป็นต้น</p> <p>๔) การจัดการด้านสวัสดิการ เช่น ระบบสั่งซื้อสินค้าออนไลน์ ระบบประกันอุบัติเหตุกลุ่ม การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ การรายงานผล เป็นต้น</p> <p>๕) การจัดการด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการและบำเหน็จความชอบ เช่น การจัดการการลา การจัดการเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา ฐานข้อมูลเกียรติประวัติ การจัดการ บำเหน็จบำนาญ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๖) การจัดการด้านทะเบียนประวัติ เช่น การจัดการกระบวนการ รายงานตัวข้าราชการใหม่ การบริหารจัดการข้อมูลบุคลากร การจัดการบัตรประจำตัว การรายงานผลและการเข้าถึงข้อมูล</p> <p>๗) การจัดการด้านวินัย เช่น ระบบการจัดการคดีวินัย อิเล็กทรอนิกส์ ระบบบริการตรวจสอบข้อมูลวินัย ระบบ การรายงานผล การบูรณาการกับระบบอื่น</p>	<p>-</p> <p>-</p>

แผนงานที่ ๔ แผนการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS ๖)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS ๖) (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การนำโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS ๖) มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร โดยดำเนินการถ่ายโอนข้อมูลจาก DPIS ๕ ไป DPIS ๖ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานข้อมูลบุคคลของหน่วยงาน และบุคลากร เข้าใช้งานในระบบ DPIS ๖ รวมทั้ง ศึกษาระบบ DPIS ๖ เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลา การลา เป็นต้น เสนอผู้บริหารต่อไป

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล)

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรม การใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS ๖) มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ดำเนินการถ่ายโอนข้อมูลจาก DPIS ๕ ไป DPIS ๖</p> <p>๒. กองการเจ้าหน้าที่จัดเตรียมระบบ DPIS ๖ ตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลใน DPIS ๖ เพื่อให้พร้อมใช้งานและแจ้งเปิดระบบให้บุคลากรเข้าใช้งาน</p>	<p>ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS ๖)</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>โดยมีจำนวนบุคลากร (ข้าราชการและพนักงานราชการ) เข้าใช้งานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p>	<p>คะแนนที่ได้ = ๕</p> <p>(มีจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการเข้าใช้งานร้อยละ ๘๖.๗๘)</p> <p>๑. การถ่ายโอนข้อมูลจาก DPIS ๕ ไป DPIS ๖ ได้มีการจัดเตรียมเซิร์ฟเวอร์ (Server) เพื่อเก็บข้อมูลและประมวลผลติดตั้งไว้ที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และได้ถ่ายโอนข้อมูลจากระบบ DPIS ๕ จากเซิร์ฟเวอร์ที่สำนักงาน ก.พ. มายังระบบ DPIS ๖ ในช่วงปลายเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๗ ถึงเดือนมกราคม ๒๕๖๘</p> <p>๒. จัดเตรียมระบบ DPIS ๖ ตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลใน DPIS ๖ เพื่อให้พร้อมใช้งาน และเปิดระบบให้บุคลากรเข้าใช้งาน เมื่อถ่ายโอนข้อมูลสู่ระบบ DPIS ๖ เรียบร้อยแล้ว ได้มีการเปิดให้ข้าราชการ และพนักงานราชการ ลงทะเบียนเพื่อเข้าใช้งานระบบ DPIS ๖</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๓. เผยแพร่คู่มือการใช้งาน DPIS ๒ เช่น คู่มือการลงทะเบียน คู่มือการบันทึกตัวชี้วัดและให้คำแนะนำการใช้งาน</p> <p>๔. สํารวจปัญหาการใช้งานเพื่อวางแผนปรับปรุงวิธีการ/คู่มือ รวมทั้งตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลใน DPIS ๒ ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน</p> <p>๕. ศึกษาระบบ DPIS ๒ เพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสรุปเสนอผู้บริหาร</p>		<p>๓. เผยแพร่คู่มือการใช้งาน DPIS ๒ และให้คำแนะนำการใช้งาน เผยแพร่คู่มือการใช้งานระบบ DPIS ๒ ทางhttps://drive.google.com/drive/u/๑/folders/๑๗DFjnURIYHxgkWS-MV_tV๒MO๖I-CHxHT และให้คำแนะนำการใช้งานทางโทรศัพท์ , อีเมลล์ และ แอปพลิเคชันไลน์</p> <p>๔. ตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลใน DPIS ๒ ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน นำปัญหาจากการใช้งานเพื่อวางแผนปรับปรุงและจัดทำคู่มือการใช้งาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการบรรจุ , การย้าย , การเลื่อนระดับ การเกษียณอายุ การเสียชีวิต การลาออก , การโอน จะมีการตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลใน DPIS ๒ ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันทุกครั้ง - เมื่อมีปัญหาจากการใช้งาน จะทำการรวบรวมปัญหาเพื่อวางแผนปรับปรุงและจัดทำคู่มือการใช้งานฉบับแก้ไขและเพิ่มเติมต่อไป <p>๕. ศึกษาระบบ DPIS ๒ เพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>สรุปมีจำนวนบุคลากรที่ลงทะเบียนเข้าใช้งาน จำนวน ๕,๗๓๙ คน จากจำนวนบุคลากร (ข้าราชการและพนักงานราชการ) ๖,๖๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๗๘</p>	

แผนงานที่ ๕ แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด (๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

(๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินกิจกรรมการสื่อสารให้ความรู้และเผยแพร่ข้อมูลในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ						
กิจกรรมที่ ๑ ดำเนินการชี้แจงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย ๗ เรื่อง (กลุ่มละ ๑ 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	ตัวชี้วัดที่ ๑ คะแนนที่ได้ = ๕ (ร้อยละ ๙๑.๐๑ ของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น) ตัวชี้วัดที่ ๒ คะแนนที่ได้ = ๔ (ร้อยละ ๘๘.๗๓ ของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)	ไม่ใช้งบประมาณ						
		กิจกรรมที่ ๑ ดำเนินการชี้แจงงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดประชุมชี้แจงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านระบบออนไลน์ ทางแอปพลิเคชัน Zoom จำนวน ๖ ครั้ง รวมจำนวน ๑๔ เรื่อง ดังนี้							
	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	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ครั้งที่</th> <th>หัวข้อเรื่อง</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>๑) การบันทึกตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการในระบบ DPIS ๖ ๒) การบันทึกข้อมูลบุคคลของพนักงานราชการในระบบ DPIS ๖ ๓) การบันทึกใบลาของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในระบบ DPIS ๖ ๔) การเพิ่มคุณวุฒิการศึกษา ๕) การยื่นขอรับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่จะเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๖) การกระทำที่เป็นความผิดทางวินัย ๗) การลาออกของข้าราชการพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ</td> </tr> </tbody> </table>	ครั้งที่	หัวข้อเรื่อง	๑	๑) การบันทึกตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการในระบบ DPIS ๖ ๒) การบันทึกข้อมูลบุคคลของพนักงานราชการในระบบ DPIS ๖ ๓) การบันทึกใบลาของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในระบบ DPIS ๖ ๔) การเพิ่มคุณวุฒิการศึกษา ๕) การยื่นขอรับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่จะเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	๒	๖) การกระทำที่เป็นความผิดทางวินัย ๗) การลาออกของข้าราชการพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	
ครั้งที่		หัวข้อเรื่อง							
๑	๑) การบันทึกตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการในระบบ DPIS ๖ ๒) การบันทึกข้อมูลบุคคลของพนักงานราชการในระบบ DPIS ๖ ๓) การบันทึกใบลาของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในระบบ DPIS ๖ ๔) การเพิ่มคุณวุฒิการศึกษา ๕) การยื่นขอรับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่จะเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ								
๒	๖) การกระทำที่เป็นความผิดทางวินัย ๗) การลาออกของข้าราชการพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ								

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ										
<p>กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาสื่อความรู้ที่เกี่ยวกับงานทรัพยากรบุคคลในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อินโฟกราฟิก คลิปวิดีโอ อย่างน้อย ๗ เรื่อง (กลุ่มละ ๑ เรื่อง)</p>		<table border="1" data-bbox="958 355 1980 722"> <thead> <tr> <th data-bbox="958 355 1050 400">ครั้งที่</th> <th data-bbox="1055 355 1980 400">หัวข้อเรื่อง</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="958 403 1050 496">๓</td> <td data-bbox="1055 403 1980 496">๘) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ๙) ค่าตอบแทนพนักงานราชการ</td> </tr> <tr> <td data-bbox="958 499 1050 587">๔</td> <td data-bbox="1055 499 1980 587">๑๐) แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑๑) การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งพนักงานราชการ</td> </tr> <tr> <td data-bbox="958 590 1050 635">๕</td> <td data-bbox="1055 590 1980 635">๑๒) ประสพการณ์ในงานที่หลากหลายและวิธีการนับต่าง</td> </tr> <tr> <td data-bbox="958 638 1050 722">๖</td> <td data-bbox="1055 638 1980 722">๑๓) การบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ๑๔) การจัดทำสัญญาจ้างพนักงานราชการ กรณีทดแทนตำแหน่งว่าง</td> </tr> </tbody> </table> <p>กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาสื่อความรู้ที่เกี่ยวกับงานทรัพยากรบุคคลในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์</p> <ul style="list-style-type: none"> ● อินโฟกราฟิก จำนวน ๖ เรื่อง ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑) การบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ๒) ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๓) การเพิ่มคุณวุฒิการศึกษา ๔) สิทธิในการลาบวช ๕) การประกันอุบัติเหตุ ๖) การปฏิบัติราชการ การรักษาราชการ การรักษาราชการในตำแหน่งใช้อย่างไร ● คลิปวิดีโอ จำนวน ๒ เรื่อง คือ การจัดทำสัญญาจ้างพนักงานราชการ กรณีทดแทนตำแหน่งว่าง และ ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ● คู่มืออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑ เรื่อง คือ คู่มือระบบพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ประกอบด้วยหัวข้อ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑) การบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ๒) การจัดทำสัญญาจ้างพนักงานราชการ กรณีทดแทนตำแหน่งว่าง ๓) การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งพนักงานราชการ 	ครั้งที่	หัวข้อเรื่อง	๓	๘) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ๙) ค่าตอบแทนพนักงานราชการ	๔	๑๐) แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑๑) การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งพนักงานราชการ	๕	๑๒) ประสพการณ์ในงานที่หลากหลายและวิธีการนับต่าง	๖	๑๓) การบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ๑๔) การจัดทำสัญญาจ้างพนักงานราชการ กรณีทดแทนตำแหน่งว่าง	
ครั้งที่	หัวข้อเรื่อง												
๓	๘) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ๙) ค่าตอบแทนพนักงานราชการ												
๔	๑๐) แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑๑) การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งพนักงานราชการ												
๕	๑๒) ประสพการณ์ในงานที่หลากหลายและวิธีการนับต่าง												
๖	๑๓) การบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ๑๔) การจัดทำสัญญาจ้างพนักงานราชการ กรณีทดแทนตำแหน่งว่าง												

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
		<p>๔) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ๕) การบันทึกข้อมูลของพนักงานราชการในระบบ DPIS ๖ ๖) การบันทึกใบลาของพนักงานราชการในระบบ DPIS ๖ ๗) การประกันอุบัติเหตุและสินเชื่อทางการเงินของพนักงานราชการ ๘) การลาออกของพนักงานราชการ</p> <p>ทั้งนี้ ฝ่ายเลขาคณะทำงานฯ ได้ดำเนินการเผยแพร่สื่อความรู้ดังกล่าวทาง หนังสือเวียน เว็บไซต์ และไลน์เครือข่ายการเจ้าหน้าที่</p> <p>สรุปผลการสำรวจ ดังนี้</p> <p>กองการเจ้าหน้าที่ ขอให้ผู้ที่เข้าร่วมรับฟังการชี้แจงงานฯ ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นและประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการวัดระดับความรู้ก่อนและหลังอบรม โดย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การชี้แจงงานครั้งที่ ๑ มีผู้ตอบแบบประเมินจำนวน ๒๔๖ คน <ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๙.๓๓ - มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๓.๖๔ ● การชี้แจงงานครั้งที่ ๒ มีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๒๑๐ คน <ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๙.๐๕ - มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๙๒.๔๖ ● การชี้แจงงานครั้งที่ ๓ มีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๑๕๔ คน <ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๙.๖๑ - มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๙.๔๕ 	

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
		<ul style="list-style-type: none"> ● การชี้แจงงานครั้งที่ ๔ มีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๑๕๐ คน <ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๐.๕๘ - มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๙๐.๕๓ ● การชี้แจงงานครั้งที่ ๕ มีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๗๑ คน <ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๙.๐๔ - มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๕.๓๕ ● การชี้แจงงานครั้งที่ ๖ มีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๘๒ คน <ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๙.๐๒ - มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๙๐.๙๗ <p>สรุปความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นโดยรวมคิดเป็น ร้อยละ ๙๑.๐๑</p> <p>สรุปความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมคิดเป็น ร้อยละ ๘๘.๗๓</p>	

แผนงานที่ ๖ แผนพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและทักษะที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล อย่างน้อย ๑ หลักสูตร (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและสามารถปฏิบัติภารกิจภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคล) และทุกหน่วยงาน

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรมทักษะด้านดิจิทัล มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศึกษาแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาบุคลากรกรมฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ พร้อมทั้งศึกษาแนวปฏิบัติจากหน่วยงานภาครัฐที่มีการจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน</p> <p>๒. รวบรวมหลักสูตรการพัฒนาทักษะดิจิทัลของกรมฯ ให้สอดคล้องกับกรอบการพัฒนาตามข้อ ๑ มีทั้งหมด ๗ ด้าน ประกอบด้วย</p> <p>๑) ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)</p> <p>๒) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance)</p>	<p>ตัวชี้วัด ร้อยละ ของ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลพื้นฐาน อย่างน้อย ๑ หลักสูตร</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>สูตรการคำนวณ</p> $\frac{\text{จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล}}{\text{จำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด}} \times 100$	<p>คะแนนที่ได้ = ๕ (ร้อยละ ๙๘.๙๖ ของบุคลากรทั้งสิ้น ๕,๖๔๖ คน)</p> <p>๑. ได้ศึกษาแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แนวทางการพัฒนาการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาบุคลากรกรมฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ พร้อมทั้งศึกษาแนวปฏิบัติจากหน่วยงานภาครัฐที่มีการจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานเพื่อให้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกัน</p> <p>๒. รวบรวมหลักสูตรในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรกรมวิชาการเกษตร จำนวน ๗ ด้าน ประกอบด้วย</p> <p>๑) ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) เช่น หลักสูตร Digital Literacy ของ สำนักงาน ก.พ.</p> <p>๒) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance) เช่น หลักสูตรกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer) สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)</p>	<p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p>

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๓) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership)</p> <p>๔) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน (Digital Technology)</p> <p>๕) การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริการ (Digital Service)</p> <p>๖) การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing)</p> <p>๗) ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)</p> <p>๓. กำหนดหลักสูตรทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งในรูปแบบ e-learning กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการและพนักงานราชการ แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้</p> <p>๓.๑ ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานไม่เกิน ๑ ปี ได้แก่ โปรแกรมพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติงาน การทำอินโฟกราฟิก Digital Literacy หรือ รายการอื่น ภายใต้ทักษะดิจิทัล ๗ ด้าน ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๒ ข้าราชการที่มีประสบการณ์ หรือ หัวหน้างานระดับต้น ซึ่งดำรงตำแหน่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเภททั่วไป ระดับ ปง. ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ ระดับ ชง. 		<p>๓) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership) เช่น หลักสูตรการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ของ สำนักงาน ก.พ.</p> <p>๔) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน (Digital Technology) เช่น หลักสูตร Data Visualization ของ สำนักงาน ก.พ.</p> <p>๕) การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริการ (Digital Service) เช่น หลักสูตรการขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กร (Driving Innovation) ของ สำนักงาน ก.พ.</p> <p>๖) การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing) เช่น หลักสูตร Google Tools เพื่อการพัฒนาของ สำนักงาน ก.พ.</p> <p>๗) ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security) เช่น หลักสูตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security) ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)</p> <p>๓. ได้กำหนดหลักสูตรทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งในรูปแบบ e-learning กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการและพนักงานราชการ แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้</p> <p>๓.๑ ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานไม่เกิน ๑ ปี ได้แก่ โปรแกรมพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติงาน การทำอินโฟกราฟิก Digital Literacy หรือ รายการอื่นภายใต้ทักษะดิจิทัล ๗ ด้าน ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๒ ข้าราชการที่มีประสบการณ์ หรือ หัวหน้างานระดับต้น ซึ่งดำรงตำแหน่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเภททั่วไป ระดับ ปง. ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ ระดับ ชง. - ประเภทวิชาการ ระดับ ปก. ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ ระดับ ชก. ซึ่งปฏิบัติงานไม่เกิน ๓ ปี และพนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ได้แก่ หลักสูตรความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ต และการปฏิบัติตนสำหรับข้าราชการยุคดิจิทัล Data Visualization หรือ รายการอื่นภายใต้ทักษะดิจิทัล ๗ ด้านที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน 	

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>- ประเภทวิชาการ ระดับ ปก. ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ หรือ ระดับ ชก. ซึ่งปฏิบัติงานไม่เกิน ๓ ปี</p> <p>และพนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ได้แก่ หลักสูตรความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ตและการปฏิบัติตนสำหรับข้าราชการยุคดิจิทัล Data Visualization หรือ รายการอื่นภายใต้ทักษะดิจิทัล ๗ ด้านที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๓ ข้าราชการที่มีบทบาทหัวหน้างาน ในการกำกับดูแลแนะนำ ซึ่งดำรงตำแหน่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเภททั่วไป ระดับ อว. - ประเภทวิชาการ ระดับ ชก. ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือ ระดับ ชพ. หรือ ระดับ ชช. ได้แก่ หลักสูตร <p>ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption และ Agility หรือรายการอื่นภายใต้ทักษะดิจิทัล ๗ ด้านที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรในแต่ละกลุ่มเป้าหมายอบรมผ่านทาง e - learning ตามช่องทางการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรออนไลน์ต่าง ๆ เช่น สำนักงาน ก.พ. TDGA Thai Moolc อย่างน้อย ๑ หลักสูตร</p>		<p>๓.๓ ข้าราชการที่มีบทบาทหัวหน้างาน ในการกำกับดูแลแนะนำซึ่งดำรงตำแหน่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเภททั่วไป ระดับ อว. - ประเภทวิชาการ ระดับ ชก. ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือ ระดับ ชพ. หรือ ระดับ ชช. ได้แก่ หลักสูตรความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption และ Agility หรือ รายการอื่นภายใต้ทักษะดิจิทัล ๗ ด้านที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานโดยให้บุคลากรในแต่ละกลุ่มเป้าหมายอบรมผ่านทาง e - learning ตามช่องทางการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรออนไลน์ต่าง ๆ เช่น สำนักงาน ก.พ. TDGA Thai Moolc อย่างน้อย ๑ หลักสูตร 	

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๔. แจกหน่วยงานให้ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทและระดับตำแหน่งแก่บุคลากรในสังกัด</p> <p>๕. ติดตาม รวบรวม และสรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนอกรมฯ</p>		<p>๔. แจกหน่วยงานให้ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทและระดับตำแหน่งแก่บุคลากรในสังกัด จำนวน ๑ รายการ ตามหนังสือ กกจ. ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๓๓๘ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘</p> <p>๕. ติดตาม รวบรวม และสรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนอกรมฯ ดังนี้</p> <p>๕.๑ ติดตามผลการดำเนินงาน โดยให้หน่วยงานรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ ตามหนังสือ กกจ. ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๕๑๕ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๘</p> <p>๕.๒ รวบรวมและสรุปผลการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับทักษะด้านดิจิทัล โดยในภาพรวมบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล อย่างน้อย ๑ หลักสูตร จำนวน ๕,๕๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๙๖ จากจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น ๕,๖๔๖ คน มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล โดยสรุป ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทักษะดิจิทัลด้าน "ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล" คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๓๙ - ทักษะดิจิทัลด้าน "การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล" คิดเป็นร้อยละ ๔.๙๖ - ทักษะดิจิทัลด้าน "ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล" คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๗ - ทักษะดิจิทัลด้านอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๘ <p>๕.๓ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เสนอกรมฯ เพื่อทราบ ตามหนังสือ กกจ. ที่ กษ ๐๙๐๒/๑๔๔๕ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๘</p>	

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 แล้วนำมากำหนดเครื่องมือในการพัฒนา

เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และดำเนินการตามแผนฯ ที่กำหนด

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคล) และทุกหน่วยงาน

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรม จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของข้าราชการ พนักงานราชการ (ยกเว้นผู้บริหาร) 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 ทั้งข้าราชการ และพนักงานราชการ และดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคลที่กำหนด โดยกำหนดให้บุคลากรดำเนินการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่ง อย่างน้อย ๑ สมรรถนะ</p> <p>๓. ติดตาม รวบรวม และสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลเสนอกรมฯ</p>	<p>ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>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</p>	<p>คะแนนที่ได้ = ๕ (ร้อยละ ๙๘.๙๖ ของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล)</p> <p>๑. ได้ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ตามกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนพัฒนาบุคลากรกรมฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. แจ้งให้หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ทั้งข้าราชการ (ยกเว้น ผอ.กอง/สถาบัน/สำนัก) และพนักงานราชการกลุ่มที่ ๑ (กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการปกติ ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ) โดยให้บุคลากรดำเนินการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่ง อย่างน้อย ๑ สมรรถนะ ตามหนังสือ กคจ. ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๓๓๘ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘</p> <p>๓. ติดตาม รวบรวม และสรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนอกรมฯ ดังนี้</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
		<p>๓.๑ ติดตามผลการดำเนินงาน โดยให้หน่วยงานรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลส่งภายในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ ตามหนังสือ กกจ. ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๕๑๕ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๘</p> <p>๓.๒ รวบรวมและสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล โดยในภาพรวมบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่ง อย่างน้อย ๑ สมรรถนะ จำนวน ๕,๕๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๙๖ จากจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น ๕,๖๔๖ คน</p> <p>๓.๓ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคลเสนอกรมฯ เพื่อทราบ ตามหนังสือ กกจ. ที่ ๐๙๐๒/๑๔๔๕ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๘</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 ๓๐)

คำอธิบาย หมายถึง การจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรเพื่อให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีความชัดเจนและโปร่งใส

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง)

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรม จัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศึกษา ภาวะเทียบ สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๒. จัดทำร่างหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๓. เสนอผู้บริหาร</p>	<p>ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมอย่างน้อย ๑ เรื่อง</p> <p>๑ คะแนน = ดำเนินการตามกิจกรรมที่ ๑</p> <p>๓ คะแนน = ดำเนินการตามกิจกรรมที่ ๑ - ๒</p> <p>๕ คะแนน = ดำเนินการตามกิจกรรมที่ ๑ - ๓</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๕</p> <p>แนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์การสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง</p> <p>๑. ศึกษาเงื่อนไขสำหรับการจัดสรรและบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๔๖๘ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๗ และหนังสือสำนักงาน (คพร.) ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๓๑๗ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗ เรื่องการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบ ที่ ๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ -๒๕๗๑)</p> <p>๒. จัดทำร่างแนวทางการสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างของกรมวิชาการเกษตร ซึ่งกรมฯ ได้อนุมัติหลักการไว้แล้ว เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p> <p>๓. เสนอ ผอ.กกจ. เพื่อแจ้งเวียนหน่วยงานให้ทราบและปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าว ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๐๙๐๒/ ว ๕๘๔ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

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 ๓๕)

คำอธิบาย หมายถึง การจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรม

ของบุคลากรกรมวิชาการเกษตรในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมตามแผน

ผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมวิชาการเกษตร

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรม จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกรมวิชาการเกษตร มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ทบทวนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>๒. เสนอ ศปท.กษ. และกรมฯ เห็นชอบแผน</p>	<p>ตัวชี้วัด ระดับคะแนน EIT (External Integrity and Transparency Assessment) จากการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก</p> <p>๑ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙</p> <p>๒ คะแนน = ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙</p> <p>๓ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ - ๘๔.๙๙</p> <p>๔ คะแนน = ร้อยละ ๘๕ - ๘๙.๙๙</p> <p>๕ คะแนน = ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป</p>	<p>คะแนนที่ได้ = ๕ (ระดับคะแนน EIT ร้อยละ ๙๒.๙๕)</p> <p>ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกรมวิชาการเกษตร ใน ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมวิชาการเกษตร (ศปท.กวก.) ดำเนินการทบทวนและตรวจสอบโครงการหรือกิจกรรมของแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อรวบรวม แก้ไขและเพิ่มเติมกิจกรรมเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้อยู่ภายใต้แนวทางการดำเนินงานตามที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (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 ๐๙๐๑.๑๘/๑๙ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๘ เสนอกรมฯ เห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมกรมวิชาการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ แล้ว โดยแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีจำนวน ๓ แผน ดังนี้</p> <p>๑) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม/การทำหน้าที่ที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย มีกิจกรรม เช่น โครงการจัดทำหนังสือและโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การประเมินองค์กรคุณธรรม</p>	<p>๑,๔๘๘,๐๐๐ บาท</p>

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๓. แจกเวียนหน่วยงานให้ทราบและปฏิบัติตามแผน</p> <p>๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน และรายงานผลส่ง ศปท. กษ. และกรมฯ</p> <p>๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน และรายงานผลส่ง ศปท. กษ. และกรมฯ</p>		<p>การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมและข้อเคลื่อนการดำเนินการตามข้อกำหนดจริยธรรมประจำ ส่วนราชการ กิจกรรมการยกย่อง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำดีเด่น กิจกรรมการยกย่ององค์กรด้านการส่งเสริมคุณธรรม</p> <p>๒) การพัฒนาระบบและการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไก เพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม มีกิจกรรม เช่น โครงการจัดทำหนังสือและโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โครงการสร้างเครือข่ายคุณธรรมจริยธรรมในกรมวิชาการเกษตร</p> <p>๓) การส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพคนและองค์กรเครือข่าย เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม มีกิจกรรม เช่น โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ กิจกรรมให้ความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับข้าราชการบรรจุใหม่ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารวิชาการเกษตร</p> <p>๓. ศปท.กวก. มีหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๑.๑๘/ว ๘ ลว. ๒๑ มี.ค. ๖๘ แจกเวียนหน่วยงานให้ทราบและปฏิบัติตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>๔. ศปท.กวก. ได้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน โดยรายงานผลดำเนินการทาง Google Drive ส่ง ศปท.กษ. แล้ว เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๘</p> <p>๕. ศปท.กวก. ได้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน โดยรายงานผลดำเนินการทาง Google Drive ส่ง ศปท.กษ. แล้ว เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๘</p> <p>โดยกรมฯ ได้คะแนน EIT (External Integrity and Transparency Assessment) จากการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ร้อยละ ๙๒.๙๕</p>	

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 ๓๕)

คำอธิบาย หมายถึง การจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพื่อปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ของกรมวิชาการเกษตรมีค่านิยมสุจริตและไม่ทนต่อการทุจริต รวมทั้ง ส่งเสริมสนับสนุน

ให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมตามแผน

ผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมวิชาการเกษตร

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรมจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกรมวิชาการเกษตร มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ทบทวนแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>๒. เสนอ ศปท.กษ. และกรมฯ เห็นชอบแผน</p>	<p>ตัวชี้วัด ระดับคะแนน IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment) จากการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน</p> <p>๑ คะแนน = ร้อยละ ๖๕ - ๖๙.๙๙</p> <p>๒ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙</p> <p>๓ คะแนน = ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙</p> <p>๔ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ - ๘๔.๙๙</p> <p>๕ คะแนน = ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป</p>	<p>คะแนนที่ได้ = ๕ (ระดับคะแนน IIT ร้อยละ ๘๙.๑๓)</p> <p>ดำเนินการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกรมวิชาการเกษตร ใน ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมวิชาการเกษตร (ศปท.กวก.) ดำเนินการทบทวนและตรวจสอบโครงการหรือกิจกรรมของแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและมิชอบของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อรวบรวม แก้ไขและเพิ่มเติมกิจกรรมเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้อยู่ภายใต้แนวทางการดำเนินงานตามที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (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 ๐๙๐๑.๑๘/๑๙ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๘ เสนอกรมฯ เห็นชอบแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและมิชอบของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีจำนวน ๒ แผน ดังนี้</p> <p>๑) การปลูกฝังวิถีคิดปลูกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต มีกิจกรรม เช่น โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ ประจำปี ๒๕๖๘ กิจกรรมให้ความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับข้าราชการบรรจุใหม่ โครงการจัดทำหนังสือและโปสเตอร์</p>	<p>๖๐๐,๐๐๐ บาท</p>

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
		<p>ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) โครงการจัดทำหนังสือและโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรมการยกย่องข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำดีเด่น การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กิจกรรมพัฒนาปรับปรุง/ประชาสัมพันธ์ การจัดการเรื่องร้องเรียนหรือรับฟังความเห็น</p> <p>๒) การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีกิจกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การประกาศนโยบาย No Gift Policy ของปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ - การประกาศเจตนารมณ์ในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ของผู้บริหารหน่วยงาน - กิจกรรมแจ้งเวียนแนวทางการปฏิบัติกรณีการให้หรือรับของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยา 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
<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.กวก. มีหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๑.๑๘/ว ๘ ลว. ๒๑ มี.ค. ๖๘ แจกเวียนหน่วยงานให้ทราบและปฏิบัติตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>๔. ศปท.กวก. ได้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน โดยรายงานผลดำเนินการทาง Google Drive ส่ง ศปท.กษ. แล้ว เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๘</p> <p>๕. ศปท.กวก. ได้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน โดยรายงานผลดำเนินการทาง Google Drive ส่ง ศปท.กษ. แล้ว เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๘</p> <p>โดยกรมฯ ได้ระดับคะแนน IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment) จากการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน ร้อยละ ๘๙.๑๓</p>	

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 กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์) / สำนักงานเลขานุการกรม

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>การจัดทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร</p> <p>กิจกรรมที่ ๑ จัดกิจกรรมสันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ เช่น การแข่งขันกีฬา</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ จัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น การทำบุญตักบาตรในวันสำคัญ</p>	<p>ตัวชี้วัด ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อแผนพัฒนา คุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร</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 (ร้อยละ ๗๖.๑๑)</p> <p>ผู้รับผิดชอบได้ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันของบุคลากรในกรมวิชาการเกษตร ดังนี้</p> <p>๑. จัดกิจกรรมสันทนาการ ได้แก่</p> <p>๑.๑ กรมวิชาการเกษตรได้เชิญชวนบุคลากรเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาสามัคคีสัมพันธ์ ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในทุ่งบางเขน "ทุ่งบางเขนเกมส์ ครั้งที่ ๒" ระหว่างวันที่ ๗-๘ มีนาคม ๒๕๖๘ ณ สนามกีฬากรมส่งเสริมการเกษตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์อันดี ส่งเสริมสุขภาพและความสามัคคีของบุคลากรทั้ง ๙ หน่วยงาน</p> <p>๒. จัดกิจกรรมทางศาสนา ได้แก่</p> <p>๒.๑ กองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ มีหนังสือที่ กษ ๐๒๓๐/ว ๑๖๓๙ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ แจ้งจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรและพิธีน้อมรำลึกวันคล้ายวันพระราชสมภพของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร ๕ ธันวาคม ในวันศุกร์ที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๗.๓๐ น. ณ สวนเฉลิมพระเกียรติ ๕๕ พรรษา กรมวิชาการเกษตร</p> <p>๒.๒ สำนักงานเลขานุการกรม มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๑/ว ๒๐๓๔ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗ ได้จัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรและอวยพรปีใหม่คณะผู้บริหารกรมวิชาการเกษตร เนื่องในโอกาสวันขึ้นปีใหม่ พ.ศ.๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๘ บริเวณหน้าตึกกสิกรรมกรมวิชาการเกษตร</p>	<p>เงินกองทุนสวัสดิการกรมวิชาการเกษตร ๒๐๕,๖๑๒.๒๕ บาท</p> <p>เงินงบประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท</p> <p>เงินกองทุนฯ ๑๑๐,๗๐๐ บาท</p>

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรมที่ ๓ จัดกิจกรรมทำประโยชน์เพื่อสังคม (CSR) เช่น การปลูกป่า การมอบของให้โรงเรียน</p>		<p>๒.๓ กองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ มีหนังสือที่ กษ ๐๙๒๘/ ๖๑๒ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๘ แจ้งจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรในงานเฉลิมพระเกียรติพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เนื่องในโอกาสวันคล้ายวันพระราชสมภพ ๗๐ พรรษา ๒ เมษายน ๒๕๖๘ ในวันพุธที่ ๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๐๗.๐๐ น. ณ อาคารศูนย์ปฏิบัติการฝึกอบรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมวิชาการเกษตร</p>	-
		<p>๒.๔ สำนักงานเลขานุการกรมมีหนังสือ ที่ กษ ๐๙๒๘/ ๖๑๒ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๘ แจ้งจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรในงานเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสุทิดา พัชรสุธาพิมลลักษณ พระบรมราชินี เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๓ มิถุนายน ๒๕๖๘ ในวันศุกร์ที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๗.๐๐ น. ณ อาคารศูนย์ปฏิบัติ การฝึกอบรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมวิชาการเกษตร</p>	<p>เงินกองทุนฯ ๑๔,๑๖๕ บาท</p>
		<p>๒.๕ กองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ มีหนังสือที่ กษ ๐๙๒๘/ ๖ ๓๒ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ แจ้งจัดกิจกรรมตักบาตรในงานเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๘ ในวันพุธที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๗.๓๐ น. ณ อาคารศูนย์ปฏิบัติการฝึกอบรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมวิชาการเกษตร</p>	<p>เงินกองทุนฯ ๑๕,๔๕๐ บาท</p>
		<p>๓. จัดกิจกรรมทำประโยชน์เพื่อสังคม (CSR) ได้แก่</p> <p>๓. กองการเจ้าหน้าที่ มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๖๕ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๘ แจ้งจัดกิจกรรมเชิญชวนผู้มีจิตศรัทธาร่วมบริจาคไม้เท้าขาวซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของคนตาบอดและเปรียบเสมือนสิ่งทดแทนดวงตาของคนตาบอดให้สามารถใช้ชีวิตอิสระออกสู่โลกกว้างและเดินทางไปประกอบอาชีพ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๘ ณ สมาคมประชาคมคนตาบอดไทย</p> <p>โดยผลการประเมินความพึงพอใจของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการต่อแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เท่ากับ ร้อยละ ๗๖.๑๑</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>