

แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

สรุปแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๑๐ แผนงาน ๑๒ ตัวชี้วัด

มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)		
				มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. หน่วยงานในกรมวิชาการเกษตร มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	แผนงานที่ ๑ แผนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	๑๕	๑๐๐	๕๐
		๒. แต่งตั้งข้าราชการตามแผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด	แผนงานที่ ๒ แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง			๒๕
		๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐				๒๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๔. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ แบบอิเล็กทรอนิกส์	แผนงานที่ ๓ แผนการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล	๒๕	๑๐๐	๒๕
		๕. ร้อยละของข้าราชการที่รายงานตัวและรับรองข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)	แผนงานที่ ๔ แผนการใช้งานโปรแกรมระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)			๒๕
		๖. ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น	แผนงานที่ ๕ แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล			๒๕
		๗. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล				๒๕

สรุปแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๑๐ แผนงาน ๑๒ ตัวชี้วัด (ต่อ)

มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)		
				มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. เพื่อให้บุคลากรของกรมวิชาการเกษตร มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๘. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล อย่างน้อย ๑ หลักสูตร	แผนงานที่ ๖ แผนพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๒๕	๑๐๐	๕๐
		๙. ร้อยละของการนำไปประยุกต์ใช้ภายหลังการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล	แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนารายบุคคล			๕๐
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑๐. ระดับ คะแนน EIT (External Integrity and Transparency Assessment) จากการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก	แผนงานที่ ๘ แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๒๐	๑๐๐	๕๐
		๑๑. ระดับ คะแนน IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment) จากการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน	แผนงานที่ ๙ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ			๕๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานมีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร	แผนงานที่ ๑๐ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร	๑๕	๑๐๐	๑๐๐

แผนงานที่ ๑ แผนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมวิชาการเกษตรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในกองและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรมวิชาการเกษตรที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งเป็นการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายงาน โดยดำเนินการจัดทำร่างข้อเสนอจำนวน ๔ กิจกรรม เพื่อเสนอกรมวิชาการเกษตรพิจารณาเห็นชอบให้ดำเนินการ

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
<p>กิจกรรม การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง (กิจกรรมต่อเนื่องปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) จำนวน ๔ กิจกรรม ดังนี้</p> <p>กิจกรรมที่ ๑ การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจปัจจุบัน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>กิจกรรมที่ ๓ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>กิจกรรมที่ ๔ การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมสอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ</p>	<p>ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง</p> <p>๑ คะแนน = จัดทำร่างข้อเสนอตามกิจกรรมเพื่อเสนอกรมฯ พิจารณา จำนวน ๒ กิจกรรม</p> <p>๒ คะแนน = จัดทำร่างข้อเสนอตามกิจกรรมเพื่อเสนอกรมฯ พิจารณา จำนวน ๔ กิจกรรม</p> <p>๓ คะแนน = กรมฯ เห็นชอบให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กระทรวงฯ กำหนดจำนวน ๒ กิจกรรม</p> <p>๔ คะแนน = กรมฯ เห็นชอบให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กระทรวงฯ กำหนดจำนวน ๓ กิจกรรม</p> <p>๕ คะแนน = กรมฯ เห็นชอบให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กระทรวงฯ กำหนดจำนวน ๔ กิจกรรม</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่</p>

แผนงานที่ ๒ แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมวิชาการเกษตรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด (๑) แต่งตั้งข้าราชการตามแผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

(๒) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การวิเคราะห์ภารกิจ อัตรากำลังข้าราชการที่จะว่าง และสาขาวิชาที่สอดคล้องกับภารกิจการพัฒนางานด้านวิจัยและนวัตกรรมกรมวิชาการเกษตร

เพื่อนำมาวางแผนอัตรากำลังข้าราชการและจัดทำแผนการสรรหาไว้ล่วงหน้า และดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งตามแผนในปีถัดไป

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
<p>กิจกรรมที่ ๑ ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการตามที่กรมฯ เห็นชอบแผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๖ ตำแหน่ง เพื่อให้ได้ข้าราชการที่มีความรู้ที่ตรงกับสาขาวิชาที่หน่วยงานต้องการ แผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๖ ตำแหน่ง มีรายละเอียดดังนี้</p> <p>๑) นักวิทยาศาสตร์ (ปก./ชก./ชพ.) กลุ่มพัฒนาระบบตรวจสอบคุณภาพสินค้า กมพ. ความต้องการของหน่วยงาน : คุณวุฒิระดับปริญญาตรี/โท สาขาเทคโนโลยีทางอาหาร</p> <p>๒) นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก./ชพ.) กลุ่มวิชาการ สวร. ความต้องการของหน่วยงาน : คุณวุฒิระดับปริญญาโท สาขาวิชาพืชไร่</p> <p>๓) นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก./ชพ.) กลุ่มวิชาการ สวส. ความต้องการของหน่วยงาน : คุณวุฒิระดับปริญญาโท สาขาวิชาพืชสวน (วิชาเอกปรับปรุงพันธุ์พืช/เทคโนโลยีการผลิตพืช)</p> <p>๔) นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก./ชพ.) กลุ่มวิจัย ศวส.เชียงใหม่ สวส. ความต้องการของหน่วยงาน : คุณวุฒิระดับปริญญาโท สาขาวิชาพืชสวน (วิชาเอกปรับปรุงพันธุ์พืช/เทคโนโลยีการผลิตพืช)</p> <p>๕) นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก./ชพ.) กลุ่มวิจัย ศวส.ตรัง สวส. ความต้องการของหน่วยงาน : คุณวุฒิระดับปริญญาโท/เอก สาขาวิชาพืชสวน (วิชาเอกปรับปรุงพันธุ์พืช/เทคโนโลยีการผลิตพืช)</p> <p>๖) นักกีฏวิทยา (ปก./ชก./ชพ.) กลุ่มวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยวพืชไร่ กวป. ความต้องการของหน่วยงาน : คุณวุฒิระดับปริญญาโท/เอก สาขาวิชากีฏวิทยา</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๑ แต่งตั้งข้าราชการตามแผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>๑ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือน กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๙</p> <p>๒ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๙</p> <p>๓ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๙</p> <p>๔ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๙</p> <p>๕ คะแนน = แต่งตั้งข้าราชการภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๙</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงาน)</p>

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
<p>กิจกรรมที่ ๒ ทบทวนสาขาวิชาที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนางานด้านวิจัยและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง และอัตรากำลังที่จะว่าง เพื่อนำมาจัดทำแผนสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐</p> <p>เสนอกกรมฯ เห็นชอบและดำเนินการสรรหาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสรรหา</p> <p>เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐</p> <p>๑ คะแนน = วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำร่าง แผนการสรรหา เสนอคณะทำงานฯ</p> <p>๓ คะแนน = เสนอกกรมฯ พิจารณาแผนการสรรหาฯ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ภายในกันยายน ๒๕๖๙</p> <p>๕ คะแนน = เสนอกกรมฯ พิจารณาแผนการสรรหาฯ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ก่อนกันยายน ๒๕๖๙</p>	

แผนงานที่ ๓ แผนการพัฒนาทางด้านทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ แบบอิเล็กทรอนิกส์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การพัฒนาหรือปรับปรุงงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรทั้งการบริหารและการบริการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น

การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน การพัฒนาบริการเป็น e-Service การพัฒนาระบบ รูปแบบ หรือวิธีการทำงาน ที่ประหยัดทรัพยากร เป็นต้น

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
<p>กิจกรรม จัดทำระบบการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ แบบอิเล็กทรอนิกส์ (กิจกรรมต่อเนื่องปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙) มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ตรวจสอบรายละเอียดเอกสารการขอระบบบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ขอระบบ</p> <p>๒. ตรวจสอบ/ทดสอบการใช้งานระบบใหม่ และปรับปรุง/แก้ไขให้ตรงตามความต้องการ</p> <p>๓. ส่งมอบงานภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๙</p>	<p>ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ แบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๑ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑</p> <p>๓ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๒</p> <p>๕ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๓</p>	<p>ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกองการเจ้าหน้าที่</p>

แผนงานที่ ๔ แผนการใช้งานโปรแกรมระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของข้าราชการที่รายงานตัวและรับรองข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การนำโปรแกรมระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร โดยดำเนินการชี้แจงวิธีการใช้งานและขั้นตอนการดำเนินการด้วยคู่มือ เพื่อให้ข้าราชการกรมวิชาการเกษตรรายงานตัวในระบบ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเพื่อรับรองข้อมูล และนำเสนอผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ลงนามในระบบต่อไป

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
<p>กิจกรรม การใช้งานโปรแกรมระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)</p> <p>มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. จัดทำคู่มือการใช้งาน ขั้นตอนการดำเนินการรายงานตัวและรับรองข้อมูลของข้าราชการ ผ่านระบบ SEIS</p> <p>๒. แจกเวียนหนังสือให้ข้าราชการรายงานตัวในระบบ SEIS</p> <p>๓. ตรวจสอบข้อมูล</p> <p>๔. แจกเวียนหนังสือให้ข้าราชการตรวจสอบข้อมูลและรับรองข้อมูลผ่านระบบ</p> <p>๕. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ลงนามในระบบ</p>	<p>ตัวชี้วัด ร้อยละของข้าราชการที่รายงานตัวและรับรองข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)</p> <p>๑ คะแนน = ร้อยละ ๙๑ - ๙๑.๙๙</p> <p>๒ คะแนน = ร้อยละ ๙๒ - ๙๒.๙๙</p> <p>๓ คะแนน = ร้อยละ ๙๓ - ๙๓.๙๙</p> <p>๔ คะแนน = ร้อยละ ๙๔ - ๙๔.๙๙</p> <p>๕ คะแนน = ร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่</p>

แผนงานที่ ๕ แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด (๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

(๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินกิจกรรมการสื่อสารให้ความรู้และเผยแพร่ข้อมูลในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
<p>กิจกรรมที่ ๑ ดำเนินการชี้แจงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๗ เรื่อง (กลุ่มละ ๑ เรื่อง)</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาสื่อความรู้ที่เกี่ยวกับงานทรัพยากรบุคคลในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อินโฟกราฟิก คลิปวิดีโอ อย่างน้อย ๗ เรื่อง (กลุ่มละ ๑ เรื่อง)</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น</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>ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</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>กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงาน)</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

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
<p>กิจกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรมทักษะด้านดิจิทัล มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศึกษาแผนพัฒนาโรดแมปดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แนวทางการพัฒนาการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาบุคลากรกรมฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ พร้อมทั้งศึกษาแนวปฏิบัติจากหน่วยงานภาครัฐที่มีการจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน</p> <p>๒. รวบรวมหลักสูตรการพัฒนาทักษะดิจิทัลของกรมฯ และช่องทางการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับกรอบการพัฒนาตามข้อ ๑ มีทั้งหมด ๗ ด้าน ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ๒) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance) ๓) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership) ๔) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางาน (Digital Technology) ๕) การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหาร (Digital Service) ๖) การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing) ๗) ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security) 	<p>ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล อย่างน้อย ๑ หลักสูตร</p> <p>๑ คะแนน = ร้อยละ ๖๐ - ๖๔.๙๙</p> <p>๒ คะแนน = ร้อยละ ๖๕ - ๖๙.๙๙</p> <p>๓ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙</p> <p>๔ คะแนน = ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙</p> <p>๕ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป</p> <p>สูตรการคำนวณ</p> $\frac{\text{จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด}}$	<p>กองการเจ้าหน้าที่และทุกหน่วยงาน</p>

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๓. กำหนดหลักสูตรทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งในรูปแบบ e - learning กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการและพนักงานราชการ แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้</p> <p>๓.๑ ข้าราชการและพนักงานราชการบรรจุที่ปฏิบัติงานไม่เกิน ๑ ปี ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี เพื่อการทำงานภาครัฐ แต่ที่ยังไม่มีบทบาทหน้าที่หัวหน้างาน และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี เช่น หลักสูตรการใช้เครื่องมือดิจิทัล หรือ รายการอื่นภายใต้ทักษะดิจิทัล ๗ ด้าน ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๒ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ เลขานุการกรม/ผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร/กลุ่มตรวจสอบภายใน/กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และข้าราชการที่มีบทบาทหัวหน้างาน เช่น หลักสูตรกำกับติดตามการพัฒนาข้อมูลในหน่วยงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล หรือ รายการอื่นภายใต้ทักษะดิจิทัล ๗ ด้าน ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๓ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ อธิบดีกรมวิชาการเกษตรและรองอธิบดีกรมวิชาการเกษตร เช่น หลักสูตรกำกับและตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล หรือ รายการอื่นภายใต้ทักษะดิจิทัล ๗ ด้าน ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน</p> <p>โดยให้บุคลากรในแต่ละกลุ่มเป้าหมายอบรมผ่านทาง e - learning ตามช่องทางการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรออนไลน์ ต่าง ๆ เช่น สำนักงาน ก.พ./TDGA/สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) อย่างน้อย ๑ หลักสูตร</p> <p>๔. แจ้งให้หน่วยงานดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการทำงานที่เหมาะสมกับบทบาทและระดับตำแหน่งแก่บุคลากรในสังกัด</p> <p>๕. ติดตาม รวบรวม และสรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนอกรมฯ</p>		

แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนารายบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและทักษะที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของการนำไปประยุกต์ใช้ภายหลังการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีการประเมินความรู้ความสามารถ/ทักษะ/สมรรถนะ/พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องได้รับการพัฒนา แล้วนำมากำหนดเครื่องมือในการพัฒนา เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และดำเนินการตามแผนฯ ที่กำหนด

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
<p>กิจกรรม จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของข้าราชการ พนักงานราชการ</p> <p>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 ร้อยละของการนำไปประยุกต์ใช้ภายหลังการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>๑ คะแนน = ร้อยละ ๙๓ - ๙๓.๙๙</p> <p>๒ คะแนน = ร้อยละ ๙๔ - ๙๔.๙๙</p> <p>๓ คะแนน = ร้อยละ ๙๕ - ๙๕.๙๙</p> <p>๔ คะแนน = ร้อยละ ๙๖ - ๙๖.๙๙</p> <p>๕ คะแนน = ร้อยละ ๙๗ ขึ้นไป</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ และทุกหน่วยงาน</p>

แผนงานที่ ๘ แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรมีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับคะแนน EIT (External Integrity and Transparency Assessment) จากการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกรมวิชาการเกษตร เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรม

ของบุคลากรกรมวิชาการเกษตรในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมตามแผน

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
<p>กิจกรรม จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมกรมวิชาการเกษตร</p> <p>มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ทบทวนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙</p> <p>๒. เสนอ ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ เห็นชอบแผน</p> <p>๓. แจ้งเวียนหน่วยงานให้ทราบและปฏิบัติตามแผน</p> <p>๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน และรายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ</p> <p>๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน และรายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ</p>	<p>ตัวชี้วัด ระดับคะแนน EIT (External Integrity and Transparency Assessment) จากการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก</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>ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต</p>

แผนงานที่ ๙ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรมีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับคะแนน IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment) จากการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพื่อปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ของกรมวิชาการเกษตรมีค่านิยมสุจริตและไม่ทนต่อการทุจริต รวมทั้ง ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมตามแผน

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
<p>กิจกรรม จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกรมวิชาการเกษตร</p> <p>มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ทบทวนแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙</p> <p>๒. เสนอ ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ เห็นชอบแผน</p> <p>๓. แจ้งเวียนหน่วยงานให้ทราบและปฏิบัติตามแผน</p> <p>๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน และรายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ</p> <p>๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน และรายงานผลส่ง ศปท. กระทรวงเกษตรฯ และกรมฯ</p>	<p>ตัวชี้วัด ระดับคะแนน IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment) จากการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน</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>ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต</p>

แผนงานที่ ๑๐ 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

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผู้รับผิดชอบ
<p>กิจกรรมที่ ๑ จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ จัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น การทำบุญตักบาตรในวันสำคัญ</p> <p>กิจกรรมที่ ๓ จัดกิจกรรมทำประโยชน์เพื่อสังคม (CSR) เช่น การปลูกป่า การมอบของให้โรงเรียน/มูลนิธิ</p>	<p>ตัวชี้วัด ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร</p> <p>๑ คะแนน = ร้อยละ ๖๐ - ๖๔.๙๙</p> <p>๒ คะแนน = ร้อยละ ๖๕ - ๖๙.๙๙</p> <p>๓ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙</p> <p>๔ คะแนน = ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙</p> <p>๕ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป</p>	<p>กิจกรรมที่ ๑ กองการเจ้าหน้าที่</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ สำนักงานเลขานุการกรม</p> <p>กิจกรรมที่ ๓ กองการเจ้าหน้าที่</p>