

ผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐

รอบ ๖ เดือน

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)

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศึกษาแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑) ตามที่สำนักงาน ก.พ. คพร. กำหนด และจัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนดำเนินงานจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖</p> <p>๒. วิเคราะห์ภารกิจ ลักษณะงาน และความต้องการอัตรากำลังพนักงานราชการของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจใน ๔ ปี ข้างหน้า เพื่อกำหนดจำนวนและตำแหน่งให้เหมาะสมตามแบบฟอร์มที่ คพร. กำหนดโดยนำเสนอผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ให้หน่วยงานทราบและพิจารณาให้ความเห็น ก่อนเสนอกรมฯ เห็นชอบ</p>	<p>ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ</p> <p>๑ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑</p> <p>๒ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๒</p>	<p>๑. ศึกษาแนวทางและข้อมูลสำหรับการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ตามที่สำนักงาน ก.พ. โดย คพร. ได้ประชุมชี้แจงส่วนราชการเมื่อวันที่ ๗ มี.ค. ๒๕๖๗ และ กกจ. สป.กษ. กำหนดให้กรมฯ จัดส่งคำขออนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ พร้อม แบบ พรก. ๑ - ๔ ภายในวันที่ ๕ เม.ย. ๒๕๖๗ เพื่อเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงฯ พิจารณาก่อนส่งให้สำนักงาน ก.พ. โดย คพร. พิจารณาอนุมัติจัดสรร รวมทั้ง จัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อให้การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>๒. กกจ. ดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ตามแนวทางของ คพร. ดังนี้</p> <p>(๑) จัดทำข้อมูลอัตรากำลังภาพรวมของกรมฯ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ตามแบบ พรก. ๑</p> <p>(๒) วิเคราะห์ภารกิจและความต้องการอัตรากำลังพนักงานราชการในระยะ ๔ ปี ของแต่ละหน่วยงานเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๓. จัดทำคำขอกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณาเห็นชอบ และเสนอต่อ คพร. อนุมัติ</p> <p>๔. บันทึกข้อมูลกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ลงโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)</p> <p>๕. จัดส่งกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. อนุมัติ ให้แต่ละหน่วยงานเพื่อจัดทำสัญญาจ้างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑</p>	<p>๓ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๓</p> <p>๔ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๔</p> <p>๕ คะแนน = ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๕</p>	<p>รอบที่ ๖ และหน่วยงานได้พิจารณาเห็นชอบกรอบ รอบที่ ๖ กลับ กกจ. แล้ว โดยนำข้อมูลดังกล่าวไปลงในแบบ พรก. ๒</p> <p>(๓) รวบรวมข้อมูลจากแบบ พรก. ๒ มาสรุปลงในแบบ พรก. ๓ โดยระบุชื่อตำแหน่ง กลุ่มงาน และจำนวนตำแหน่ง จำแนกตามหน่วยงานระดับกอง ซึ่งเสนอขอรับจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ของกรมฯ รวมจำนวน ๗,๓๓๙ อัตรာ</p> <p>(๔) จัดทำข้อมูลอัตราร่างพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ของแต่ละหน่วยงานที่ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณเพื่อจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแบบ พรก. ๔</p> <p>๓. จัดทำเหตุผลความจำเป็นภาพรวมตามภารกิจของกรมฯ ในการขอรับจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ จัดทำคำขออนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการรอบที่ ๖ และตรวจสอบข้อมูลในแบบ พรก. ๑ - ๔ ให้ถูกต้องและสอดคล้องกัน เพื่อเสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ และจัดส่งไปยัง กกจ. สป.กษ. ต่อไป</p> <p>อยู่ระหว่างกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ</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 และสาขาวิชาที่สอดคล้องกับทิศทางและการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการดำเนินงานวิจัยและนวัตกรรมกรมวิชาการเกษตร เพื่อนำมาวางแผนอัตรากำลังข้าราชการและจัดทำแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไว้ล่วงหน้า และดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งตามแผนในปีถัดไป

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง / คณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนเพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐)

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

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 กลุ่มวิจัย เทคโนโลยีชีวภาพทางการเกษตร สทช.</p> <p>๔) นักวิชาการเกษตร กลุ่มวิชาการ สวพ.๑</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๑ แต่งตั้งข้าราชการตามแผนการสรรหาฯ 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>ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการครบตามแผนภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๗ ดังนี้</p> <p>๑. นักวิชาการเกษตร กลุ่มวิชาการ สวส. : คุณวุฒิปริญญาโท สาขาวิชาพืชสวน เพื่อรับผิดชอบงานวิจัยพัฒนาปรับปรุงพันธุ์พืชเพื่อเพิ่มศักยภาพการผลิต และการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อพืชอุตสาหกรรมเศรษฐกิจ</p> <p>๒. นักวิชาการเกษตร กลุ่มวิจัย ศวส.ศรีสะเกษ สวส. คุณวุฒิปริญญาเอก สาขาวิชาชีววิทยา เพื่อรับผิดชอบงานวิจัยปรับปรุงพันธุ์มะเขือเทศต้านทานโรคเหี่ยวเหี่ยว การจำแนกมะม่วงลูกผสมด้วยเครื่องหมายโมเลกุลและการศึกษาการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๓. นักวิชาการเกษตร กลุ่มวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพทางการเกษตร สทช. คุณวุฒิปริญญาเอก สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ เพื่อรับผิดชอบงานวิจัยและพัฒนาพันธุ์พืชเศรษฐกิจและพืชที่มีศักยภาพโดยใช้เทคโนโลยีชีวภาพทางการเกษตร</p> <p>๔. นักวิชาการเกษตร กลุ่มวิชาการ สวพ.๑ คุณวุฒิปริญญาโท สาขาวิชาพืชสวน เพื่อรับผิดชอบงานวิจัยการเพิ่มศักยภาพการผลิตพืชและพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าเกษตรพื้นถิ่นภาคเหนือตอนบน การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตพืชอินทรีย์ตามมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ภาคเหนือตอนบน</p>	<p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p>

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรมที่ ๒ ทบทวนสาขาวิชาที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนางานด้านวิจัยและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องและอัตรากำลังที่จะว่าง เพื่อนำมาจัดทำแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เสนอกรมฯ เห็นชอบ และดำเนินการสรรหาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ต่อไป</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>๑ คะแนน = วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำร่างแผนการสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเสนอคณะทำงานฯ</p> <p>๓ คะแนน = เสนอกรมฯ พิจารณาแผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ภายในกันยายน ๒๕๖๗</p> <p>๕ คะแนน = เสนอกรมฯ พิจารณาแผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ก่อนกันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๑๗ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๗ ให้หน่วยงานภารกิจหลักทบทวนสาขาวิชาที่ต้องการซึ่งสอดคล้องกับภารกิจงานวิจัยของหน่วยงานส่ง กกจ. เพื่อจัดทำแผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>อยู่ระหว่างจัดทำร่างแผนการสรรหาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เสนอคณะทำงาน</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

แผนงานที่ ๓ แผนการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ อย่างน้อย ๑ เรื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การพัฒนาหรือปรับปรุงงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรทั้งการบริหารและการบริการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น

การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน การพัฒนางานบริการเป็น e-Service การพัฒนาระบบ รูปแบบ หรือวิธีการทำงาน ที่ประหยัดทรัพยากร เป็นต้น

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

กิจกรรม / ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรม จัดทำระบบการให้บริการงานทรัพยากรบุคคลแบบอิเล็กทรอนิกส์ มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศึกษา วิเคราะห์ ประเด็นปัญหา ความต้องการ ประโยชน์ที่จะได้รับในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานบริการด้านทรัพยากรบุคคลของกรมให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๒. ออกแบบและจัดทำระบบการให้บริการงานด้านทรัพยากรบุคคลแบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๓. นำไปใช้ประโยชน์</p> <p>๔. ติดตามและประเมินผลการใช้งาน</p> <p>๕. สรุปผลการดำเนินการและผลการประเมินเสนอผู้บริหาร</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>อยู่ระหว่างศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปพัฒนา/ปรับปรุงงานบริการด้านทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

แผนงานที่ ๔ แผนการจัดการฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อรองรับการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS ๖)

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมในการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS ๖) (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การเตรียมความพร้อมในการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS ๖) โดยดำเนินการจัดเตรียมเซิร์ฟเวอร์เพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรจาก DPIS ๕ ไปสู่ DPIS ๖ และให้แต่ละกลุ่ม/ฝ่ายของกองการเจ้าหน้าที่ทดสอบการใช้งานในระบบ ซึ่งต้องสร้างการรับรู้และชี้แจงวิธีการใช้งานในระบบใหม่แก่บุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ รวมทั้ง รวบรวมประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมจัดทำร่างคู่มือวิธีการใช้งาน DPIS ๖ เพื่อสร้างการรับรู้ในระดับกรมต่อไป

ผู้รับผิดชอบ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร/กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล)

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

กิจกรรม/ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรม การเตรียมความพร้อมในการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS ๖) มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. จัดเตรียมติดตั้งเซิร์ฟเวอร์เพื่อรองรับการเก็บข้อมูลและประมวลผล พร้อมจัดบุคลากรเพื่อควบคุมดูแลระบบ</p> <p>๒. ศึกษาเปรียบเทียบระบบและวิธีการใช้งานโปรแกรมระบบ DPIS ๖ เพื่อจัดทำร่างแนวทางการใช้งานเบื้องต้นสำหรับบุคลากรในกองการเจ้าหน้าที่</p> <p>๓. เตรียมความพร้อมของบุคลากรในกองการเจ้าหน้าที่ โดยดำเนินการชี้แจงวิธีการใช้งานเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติตามภารกิจของแต่ละกลุ่ม/ฝ่ายได้</p> <p>๔. กลุ่ม/ฝ่าย ใช้งานในระบบ DPIS ๖ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการและพนักงานราชการ การบันทึก/แก้ไขกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ การเพิ่มรายชื่อข้าราชการบรรจุใหม่ เป็นต้น</p> <p>๕. สรุปผลการศึกษาเพื่อนำไปจัดทำร่างคู่มือวิธีการใช้งาน 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>๑. กองการเจ้าหน้าที่ มีหนังสือถึงศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อขอความอนุเคราะห์ติดตั้งเซิร์ฟเวอร์ ดำเนินการติดตั้งเซิร์ฟเวอร์และจัดเก็บฐานข้อมูลระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ซึ่งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารดำเนินการติดตั้งเซิร์ฟเวอร์แล้ว</p> <p>๒. ศึกษาการใช้งานโปรแกรมระบบ DPIS6 และจัดทำร่างการใช้งาน</p> <p>๓. ชี้แจงกลุ่มในกองการเจ้าหน้าที่ทราบและให้ทดลองใช้ระบบในส่วนที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๓๕๐,๐๐๐ บาท</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)

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
กิจกรรมที่ ๑ ดำเนินการชี้แจงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๕ เรื่อง	ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น	อยู่ระหว่างจัดทำแผนการสื่อสาร	ไม่ใช้งบประมาณ
กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาสื่อความรู้ที่เกี่ยวกับงานทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอินโฟกราฟิก และเผยแพร่ อย่างน้อย ๗ เรื่อง	๑ คะแนน = ร้อยละ ๖๕ - ๖๙.๙๙ ๒ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙ ๓ คะแนน = ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙ ๔ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ - ๘๔.๙๙ ๕ คะแนน = ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป		
	ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		
	๑ คะแนน = ร้อยละ 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		

แผนงานที่ ๖ แผนพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและทักษะที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี อย่างน้อย ๑ รายการ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและสามารถปฏิบัติการกิจภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคล)

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรมทักษะด้านดิจิทัล มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศึกษาแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p> <p>แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาบุคลากรกรมฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ พร้อมทั้งสำรวจหน่วยงานที่มีการจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน</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>๑. ศึกษาวิเคราะห์จากแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของ สำนักงาน ก.พ. โดยยึดแนวทางการพัฒนาตามทักษะที่ควรส่งเสริมและพัฒนาครอบคลุมใน ๕ มิติ โดยได้จำแนกประเภทบุคลากรเพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) โดยบุคลากรสามารถเลือกพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในหัวข้อที่สอดคล้องกับการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติที่ตนรับผิดชอบได้ตามความเหมาะสม และมีช่องทางการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรออนไลน์ เช่น สำนักงาน ก.พ. / TDGA / Thai MOOC รวมทั้งหลักสูตรนักรับบริหาร</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๒. แจ้งให้หน่วยงานดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน โดยกำหนดให้บุคลากรดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐาน อย่างน้อย ๑ รายการ</p> <p>๓. ติดตามผลการดำเนินการตามแผนฯ</p> <p>๔. รวบรวมผลการดำเนินการตามแผนฯ</p> <p>๕. สรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนอกรมฯ</p>		<p>๒. กองกรเจ้าหน้าที่ มีหนังสือแจ้งหน่วยงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในรูปแบบการเข้ารับการฝึกอบรมและดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยกำหนดให้บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล อย่างน้อย ๑ รายการ</p>	

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)

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>กิจกรรม จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของข้าราชการ และพนักงานราชการ มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนพัฒนาบุคลากรกรมฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</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>๑. ศึกษาวิเคราะห์ และปรับปรุงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้เป็นไปตามกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ และแผนพัฒนาบุคลากรกรมฯ โดยให้ผู้บังคับบัญชา และผู้รับการพัฒนา (ข้าราชการ และพนักงานราชการกลุ่มที่ ๑) ประเมินสมรรถนะเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้สำรวจและประเมินตนเอง กำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเอง นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลไม่ได้มุ่งเฉพาะการฝึกอบรมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการนำเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนา เช่น การสอนงาน (Coaching) การฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน (On the Job Training : OJT) เป็นต้น และนำมาปรับปรุงคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อหน่วยงานใช้เป็นแนวทางการจัดทำแผนฯ ต่อไป</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๒. แจ้งให้หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ทั้งข้าราชการ และพนักงานราชการ โดย กำหนดให้บุคลากรดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง อย่างน้อย ๑ รายการ และ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา รายบุคคลที่กำหนด</p> <p>๓. ติดตาม รวบรวม และสรุปผลการดำเนินการ ตามแผนพัฒนารายบุคคลเสนอกรมฯ</p>		<p>๒. กองการเจ้าหน้าที่ มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๑๙๖ ลว. ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗ ให้หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยกำหนดให้บุคลากรต้องได้รับการ พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง อย่างน้อย ๑ รายการ</p>	

แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรมีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

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

คำอธิบาย หมายถึง การจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรเพื่อให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความชัดเจนและโปร่งใส

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

กิจกรรม/ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
กิจกรรม จัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. ศึกษา ภาวะเป็ยบ สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม เช่น การย้าย การพ้นจากตำแหน่งกรณีการแต่งตั้งย้าย ๒. จัดทำร่างหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ๓. เสนอกรมฯ พิจารณา	๑ คะแนน = ดำเนินการตามกิจกรรมที่ ๑ ๓ คะแนน = ดำเนินการตามกิจกรรมที่ ๑ - ๒ ๕ คะแนน = ดำเนินการตามกิจกรรมที่ ๑ - ๓	อยู่ระหว่างศึกษา ภาวะเป็ยบ สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ

แผนงานที่ ๙ แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (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 ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมฯ

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

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>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 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>ศปท. ดำเนินการทบทวนและตรวจสอบโครงการหรือกิจกรรมของแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กับหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อรวบรวม แก้ไขและเพิ่มเติมกิจกรรม เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>อยู่ระหว่างเสนอกรมฯ พิจารณา</p>	<p>๑,๘๘๘,๙๐๐ บาท</p>

แผนงานที่ ๑๐ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (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 ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมฯ

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

กิจกรรม	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>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 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>ศปท. ดำเนินการทบทวนและตรวจสอบโครงการหรือกิจกรรมของแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อรวบรวม แก้ไขและเพิ่มเติมกิจกรรม เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ อยู่ระหว่างเสนอกรมฯ พิจารณา</p>	<p>๖๑๘,๕๒๐ บาท</p>

แผนงานที่ ๑๑ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของกรมวิชาการเกษตร

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก และความผูกพันองค์กร

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด จำนวนกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันของบุคลากรที่ได้ดำเนินการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง การจัดทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์) / สำนักงานเลขาธิการกรม

ระยะเวลา ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
กิจกรรมที่ ๑ จัดแข่งขันกีฬาสร้างสัมพันธ์ เช่น แบดมินตัน ฟุตบอล วิ่ง-เดินเก็บไมล์	๑ คะแนน = ๑ กิจกรรม	กิจกรรมที่ ๑ จัดกีฬาสร้างสัมพันธ์ - DOA Healthy Together Virtual Run 2024 ให้ผู้สมัครเข้าร่วมกิจกรรมวิ่งที่ไหนหรือเมื่อไหร่ก็ได้ ระยะทาง ๓๐ กม. และ ๑๐๐ กม. ตั้งแต่วันที่ ๑๒ - ๒๙ ก.พ. ๒๕๖๗ - กรมฯ เข้าร่วมงานกีฬาทุ่งบางเขนเกมส์ วันที่ ๑๕-๑๖ ก.พ. ๒๕๖๗ และส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาต่าง ๆ	๑๙๔,๓๙๙ บาท
กิจกรรมที่ ๒ จัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น การทำบุญตักบาตรในวันสำคัญ	๓ คะแนน = ๒ กิจกรรม	กิจกรรมที่ ๒ จัดกิจกรรมทางศาสนา มีการทำบุญตักบาตรในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่	
กิจกรรมที่ ๓ จัดกิจกรรมทำประโยชน์เพื่อสังคม (CSR) เช่น การปลูกป่า การมอบของให้โรงเรียน	๕ คะแนน = ๓ กิจกรรม	กิจกรรมที่ ๓ จัดกิจกรรมทำประโยชน์เพื่อสังคม (CSR) คณะผู้บริหารกรมวิชาการเกษตร ร่วมมอบเครื่องนุ่งห่ม ฟูกนอน ให้กับนักเรียนโรงเรียนเจริญใจ จังหวัดพะเยา เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖	