

ผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569

มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)			ผล ดำเนินการ	ผลดำเนินการตาม น้ำหนักมิติ (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
				มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด			
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1. หน่วยงานในกรมวิชาการเกษตรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง	1. จำนวนแผนอัตรากำลังของหน่วยงานที่มีการจัดทำแล้วเสร็จ	แผนงานที่ 1 แผนวิเคราะห์อัตรากำลัง	15	100	50	5	7.5	15
		2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งตามแผนการสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	แผนงานที่ 2 แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง			50	5	7.5	
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	2. กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3. มีการจัดทำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างน้อย 1 ระบบ	แผนงานที่ 3 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	25	100	25	5	6.25	21.25
		4. มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย 1 ฐานข้อมูล	แผนงานที่ 4 แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล			25	5	6.25	
		5. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงานที่ 5 แผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล			25	5	6.25	
		6. ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในกรม	แผนงานที่ 6 แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล			25	2	2.5	
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3. เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	7. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่ครอบคลุมการพัฒนาทักษะด้านผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะเฉพาะด้าน	แผนงานที่ 7 แผนพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	25	100	25	5	6.25	25
		8. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน				25	5	6.25	
		9. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล	แผนงานที่ 8 แผนพัฒนารายบุคคล			50	5	12.5	
มิติที่ 4 ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	10. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	แผนงานที่ 9 แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	20	100	50	3	6	14
		11. ผลคะแนนที่ได้จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ระดับ A ขึ้นไป	แผนงานที่ 10 แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม			50	4	8	
		12. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	แผนงานที่ 11 แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ						
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ แรงงูใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	12. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการกิจกรรมตามแผน	แผนงานที่ 12 แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	15	100	50	5	7.5	10.5
		13. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ				50	2	3	

การคิดคะแนนผลดำเนินการ เป็น ร้อยละตามน้ำหนักมิติ

ร้อยละตามน้ำหนักมิติ x ร้อยละตามน้ำหนักเป้าประสงค์ x ร้อยละตามน้ำหนักตัวชี้วัด x (คะแนนผลดำเนินการ x 100 / 5)

85.75

**แผนงานที่ ๑ แผนวิเคราะห์อัตรากำลัง**

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์      หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด          จำนวนแผนอัตรากำลังของหน่วยงานที่มีการจัดทำแล้วเสร็จ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย        การทบทวนแผนและจัดทำแผนอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการอัตรากำลัง

ผู้รับผิดชอบ     กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๑. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบรวบรวมรายละเอียดการปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดทำมา เพื่อคำนวณหาจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม</p> <p>๒. จัดทำแผนอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานในระยะ ๕ ปีเพื่อให้หน่วยงานนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการอัตรากำลัง จำนวน ๒๕ หน่วยงาน</p>	<p>๑ คะแนน = ๕ หน่วยงาน</p> <p>๒ คะแนน = ๑๐ หน่วยงาน</p> <p>๓ คะแนน = ๑๕ หน่วยงาน</p> <p>๔ คะแนน = ๒๐ หน่วยงาน</p> <p>๕ คะแนน = ๒๕ หน่วยงาน</p>	<p style="text-align: center;"><b>ผลการทำงาน</b></p> <p style="text-align: center;"><b>คะแนนที่ได้ = ๕</b></p> <p>๑. วิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อคำนวณหาจำนวนอัตรากำลังด้วยวิธีการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่องาน ๑ ชิ้น ที่ทำใน ๑ ปี (FTE)</p> <p>๒. จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ครบจำนวน ๒๕ หน่วยงาน พร้อมจัดทำข้อเสนอแนวทางการบริหารอัตรากำลังทุกประเภท เพื่อให้หน่วยงานนำไปเป็นแนวทางประกอบการวางแผนการบริหารจัดการอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>ซึ่งได้เสนอกรมฯ และแจ้งหน่วยงานเพื่อทราบแล้ว</p>	-

**แผนงานที่ ๒ แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง**

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งตามแผนการสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การทบทวนภารกิจ อัตรากำลังที่ว่าง และสาขาวิชาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อจัดทำแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนเพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๑. ประชุมคณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนเพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐ เพื่อพิจารณาทบทวนภารกิจ อัตรากำลังที่ว่าง และสาขาวิชาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อจัดทำร่างแผนการสรรหาบุคลากรฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p>	<p>๑ คะแนน = ร้อยละ ๕๐ - ๕๙.๙๙                  ๒ คะแนน = ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙                  ๓ คะแนน = ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙                  ๔ คะแนน = ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙                  ๕ คะแนน = ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป</p>	<p>๑. กกจ. มีหนังสือให้หน่วยงานทบทวนสาขาวิชาที่ต้องการ และคณะทำงานฯ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ พิจารณาตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการสายงานหลักที่ว่างที่มีลักษณะงานวิจัยและพัฒนา และสาขาวิชาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ตามแผนปฏิบัติงานด้านงานวิจัยและนวัตกรรมกรมฯ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๙ เพื่อนำมาจัดทำร่างแผนสรรหาบุคลากรในสาขาวิชาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และเสนอกรมฯ เห็นชอบแผนสรรหาฯ ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๑) นักวิชาการเกษตร กลุ่มวิจัย ศวร.ระยอง ระดับปริญญาโท สาขาวิชาปฐพีวิทยา</p> <p>๒) นักวิชาการเกษตร กลุ่มวิจัย ศวส.เชียงราย ระดับปริญญาตรี สาขาวิชาเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว หรือ ระดับปริญญาโท สาขาวิชาพืชสวน/ปรับปรุงพันธุ์พืช</p> <p>๓) นักวิชาการเกษตร กลุ่มงานกำจัดศัตรูพืชกักกัน กลุ่มวิจัยการกักกันพืช สอพ. ระดับปริญญาตรี/โท สาขาวิชากีฏวิทยา/การจัดการศัตรูพืช</p> <p>๔) นักวิชาการเกษตร กลุ่มงานวินิจฉัยศัตรูพืชกักกัน กลุ่มวิจัยการกักกันพืช สอพ. ระดับปริญญาโท สาขาวิชากีฏวิทยา/โรคพืช/วัชพืช</p> <p>๕) นักวิชาการโรคพืช กลุ่มงานวิทยาไมโค กลุ่มวิจัยโรคพืช สอพ. ระดับปริญญาโท/เอก สาขาวิชาโรคพืช/เทคโนโลยีชีวภาพ</p>	-
<p>๒. แต่งตั้งข้าราชการตามแผนสรรหาฯ</p>		<p>๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนครบจำนวน ๕ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยเป็นการย้าย ๑ ตำแหน่ง (ลำดับที่ ๒) และบรรจุจำนวน ๔ ตำแหน่ง (ลำดับที่ ๑ ๓ ๔ และ ๕)</p>	

**แผนงานที่ ๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ**

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด มีการจัดทำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างน้อย ๑ ระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๑. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อศึกษาลักษณะงานที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. ออกแบบร่างระบบงานตามที่ได้ศึกษามาอย่างน้อย ๑ ระบบ</p> <p>๓. จัดทำ/ปรับปรุงระบบงานตามข้อ ๒ และนำระบบไปใช้พร้อมทั้งติดตามประเมินผลการใช้งาน</p>	<p>๑ คะแนน = มีการออกแบบร่างระบบงานที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕ คะแนน = ได้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างน้อย ๑ ระบบ และนำไปใช้ประโยชน์</p>	<p style="text-align: center;"><b>คะแนนที่ได้ = ๕</b></p> <p>๑. คณะทำงานฯ ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖ ได้ศึกษาลักษณะงานที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน และมีมติให้จัดทำระบบงานตามที่ศึกษา ๑ ระบบ คือ ระบบการติดตามความเคลื่อนไหวการเลื่อนข้าราชการ ผ่านระบบออนไลน์</p> <p>๒-๓ จัดทำระบบการติดตามความเคลื่อนไหวการเลื่อนข้าราชการผ่านระบบออนไลน์ โดยสามารถติดตามความเคลื่อนไหวการเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป/ประเภทวิชาการและคำสั่งเลื่อนข้าราชการ ผู้ประเมินสามารถไปตรวจความเคลื่อนไหวได้ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ แบนเนอร์ "การติดตามงานกองการเจ้าหน้าที่" และมีการติดตามประเมินผลการใช้งานผ่าน Google Form จาก ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานและผู้ขอประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๒๐๒ คน มีความพึงพอใจในการให้บริการในหัวข้อการให้บริการผ่านระบบออนไลน์ที่คุ้มค่าและเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๒ อยู่ในระดับพอใจมาก</p>	-

**แผนงานที่ ๔ แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล**

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ ฐานข้อมูล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนหรือประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๑. วิเคราะห์ รวบรวม และจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ ฐานข้อมูล เช่น ข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของ ผอ.กลุ่ม/หัวหน้ากลุ่มงาน ที่ต่ำกว่ากอง ๒ ระดับ</p> <p>๒. เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่จัดทำตามข้อ ๑ เพื่อให้ผู้บริหาร/หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์ และปรับปรุงข้อมูลให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน อย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>๑ คะแนน = มีการออกแบบร่างข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๕ คะแนน = ได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ ฐานข้อมูลและนำไปใช้ประโยชน์</p>	<p style="text-align: center;"><b>คะแนนที่ได้ = ๕</b></p> <p>๑. ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย โดยเพิ่มข้อมูลของ ผอ.กลุ่ม/หัวหน้ากลุ่มงาน ที่ต่ำกว่ากอง ๒ ระดับ (เดิมมีข้อมูลของ ผชช./ผอ.ศูนย์/ผอ.กลุ่ม/หน.ด้าน) โดยศึกษาประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ และรวบรวมข้อมูลของ ผอ.กลุ่ม/หัวหน้ากลุ่มงาน ที่ต่ำกว่ากอง ๒ ระดับ เช่น ประวัติการดำรงตำแหน่ง การไปช่วยราชการ เพื่อมาตรวจสอบประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย เพื่อนำมาปรับปรุงในฐานข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลายทั้งหมด</p> <p>๒. นำข้อมูลเผยแพร่ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ รวมทั้งเสนอผู้บริหาร/คณะกรรมการเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง</p>	-

**แผนงานที่ ๕ แผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๑. ศึกษา ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อ ทบทวน และปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. ประชุม คณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณาเลือกกระบวนการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลกระทบในภาพรวมของกรมฯ มาปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>	<p>๑ คะแนน = ศึกษา ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อทบทวนและปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒ คะแนน = ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณาเลือกกระบวนการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลกระทบ ในภาพรวมของกรมฯ มาปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>	<p><b>คะแนนที่ได้ = ๕</b></p> <p>๑. กลุ่ม/ฝ่าย ศึกษา ระเบียบและสภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำข้อมูลการทบทวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเสนอคณะทำงานฯ พิจารณา</p> <p>๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖ คณะทำงานได้พิจารณากระบวนการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคล และแนวทางการปรับปรุงของกลุ่ม/ฝ่ายใน กกจ. เพื่อคัดเลือกกระบวนการที่จะนำมาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีมติให้ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๑)</p>	<p>-</p>

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๓. จัดทำร่างกระบวนการงานที่จะปรับปรุง</p>	<p>๓ คะแนน = จัดทำร่างกระบวนการงานที่จะปรับปรุง</p>	<p>๓. ปรับปรุงกระบวนการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ โดยปรับให้ กกจ. เป็นผู้วิเคราะห์และจัดทำร่างกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในภาพรวม ก่อนส่งให้หน่วยงานตรวจสอบและให้ความเห็นกลับ ซึ่ง กกจ. ได้จัดทำแบบฟอร์มแบบวิเคราะห์ความต้องการกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของหน่วยงาน เพื่อให้มีข้อมูลที่จำเป็นในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ได้แก่ รายชื่อ ตำแหน่ง สังกัด จำนวนกรอบอัตรากำลังที่จ้างได้ จำนวนกรอบอัตรากำลังที่ว่าง รวมทั้งความเห็นของหน่วยงาน และต้องขออนุมัติหลักการกรมฯ เพื่อจัดส่งร่างกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ กกจ. จัดทำไว้แล้ว ให้หน่วยงานพิจารณาให้ความเห็น</p> <p>(เดิม หน่วยงานเป็นผู้วิเคราะห์ความต้องการและจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการส่ง กกจ. เพื่อตรวจสอบก่อนเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง)</p>	
<p>๔. ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการเสนอกรมฯ เห็นชอบ</p>	<p>๔ คะแนน = ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการเสนอกรมฯ เห็นชอบ</p>	<p>๔. กกจ. ดำเนินการวิเคราะห์และจัดทำร่างกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ของทุกหน่วยงาน จำนวน ๗,๓๐๖ ตำแหน่ง และเสนอกรมฯ พิจารณา</p>	
<p>๕. ประกาศใช้อย่างน้อย ๑ กระบวนการ</p>	<p>๕ คะแนน = ประกาศใช้อย่างน้อย ๑ กระบวนการ</p>	<p>๕. กรมฯ อนุมัติหลักการในการปรับปรุงกระบวนการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ และ กกจ. มีหนังสือแจ้งให้หน่วยงาน พิจารณาร่างกรอบพนักงานราชการ รอบที่ ๖ ตามที่ กกจ. ได้จัดทำไว้ และส่งกลับ กกจ. เพื่อนำข้อมูลไปเตรียมดำเนินการตามแนวทางของคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ต่อไป</p>	



**แผนงานที่ ๖ แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในกรม (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการสื่อสารเกี่ยวกับความรู้ หลักเกณฑ์ และแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรของกรมฯ

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๑. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานแผนสื่อสารฯ และผลสำรวจที่เกี่ยวข้องของปี ๒๕๖๕ และศึกษาเครื่องมือและวิธีการสื่อสารเพื่อจัดทำแผนการสื่อสารฯ ปี ๒๕๖๖</p> <p>๒. จัดทำแผนการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปี ๒๕๖๖ มีกิจกรรม ดังนี้</p> <p>๑) การชี้แจงงาน</p> <p>๒) การให้คำปรึกษา</p> <p>๓) การจัดทำความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอินโฟกราฟิก</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><b>คะแนนที่ได้ = ๒</b></p> <p>๑-๒ คณะทำงานจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๖ ได้พิจารณาเพื่อจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และเสนอ ผอ.กกจ. เห็นชอบ มีกิจกรรม ดังนี้</p> <p>๑) การจัดประชุมชี้แจงและให้คำปรึกษาแนะนำเป็นรายหัวผ่านระบบออนไลน์อย่างน้อย กลุ่มละ ๑ เรื่อง</p> <p>๒) การจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอินโฟกราฟิก อย่างน้อยกลุ่มละ ๑ เรื่อง</p> <p>๓) การเผยแพร่ข้อมูลทั่วไปของกองการเจ้าหน้าที่ หลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอทุกช่องทาง (เว็บไซต์/ไลน์เครือข่าย/เฟซบุ๊ก)</p>	<p>-</p>

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ												
<p>๓. สรุปผลการดำเนินงาน เพื่อนำเป็นแนวทางการจัดแผนปี ๒๕๖๗</p>		<p>๓. สรุปผลดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑) การจัดประชุมชี้แจงและให้คำปรึกษาแนะนำผ่านระบบออนไลน์ ทางแอปพลิเคชัน zoom จำนวน ๕ ครั้ง ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="965 309 1906 1302"> <thead> <tr> <th data-bbox="965 309 1077 357">ครั้งที่</th> <th data-bbox="1077 309 1906 357">หัวข้อเรื่อง</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="965 357 1077 544">๑</td> <td data-bbox="1077 357 1906 544">หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการและการประเมินผู้บังคับบัญชาในระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผอ.ศูนย์ ผอ.กลุ่ม หัวหน้าด่าน หัวหน้าฝ่าย หรือผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ</td> </tr> <tr> <td data-bbox="965 544 1077 687">๒</td> <td data-bbox="1077 544 1906 687">การบันทึกข้อมูลพนักงานราชการในระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้รับผิดชอบงานดังกล่าว</td> </tr> <tr> <td data-bbox="965 687 1077 783">๓</td> <td data-bbox="1077 687 1906 783">การปรับระดับชั้นงาน และการเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้รับผิดชอบงานดังกล่าว</td> </tr> <tr> <td data-bbox="965 783 1077 1158">๔</td> <td data-bbox="1077 783 1906 1158">จำนวน ๔ เรื่อง ดังนี้            ๑) แผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร            ๒) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)            ๓) ระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการกรมวิชาการเกษตร ว่าด้วยกองทุนสวัสดิการ ๒๕๖๖            ๔) รักษาการในตำแหน่ง กับ รักษาการแทน            กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผอ.ศูนย์ ผอ.กลุ่ม หัวหน้าด่าน หัวหน้าฝ่าย และผู้รับผิดชอบงานดังกล่าว</td> </tr> <tr> <td data-bbox="965 1158 1077 1302">๕</td> <td data-bbox="1077 1158 1906 1302">หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ / ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี / ระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า ๗ ปี</td> </tr> </tbody> </table>	ครั้งที่	หัวข้อเรื่อง	๑	หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการและการประเมินผู้บังคับบัญชาในระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผอ.ศูนย์ ผอ.กลุ่ม หัวหน้าด่าน หัวหน้าฝ่าย หรือผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๒	การบันทึกข้อมูลพนักงานราชการในระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้รับผิดชอบงานดังกล่าว	๓	การปรับระดับชั้นงาน และการเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้รับผิดชอบงานดังกล่าว	๔	จำนวน ๔ เรื่อง ดังนี้ ๑) แผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร ๒) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๓) ระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการกรมวิชาการเกษตร ว่าด้วยกองทุนสวัสดิการ ๒๕๖๖ ๔) รักษาการในตำแหน่ง กับ รักษาการแทน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผอ.ศูนย์ ผอ.กลุ่ม หัวหน้าด่าน หัวหน้าฝ่าย และผู้รับผิดชอบงานดังกล่าว	๕	หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ / ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี / ระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า ๗ ปี	
ครั้งที่	หัวข้อเรื่อง														
๑	หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการและการประเมินผู้บังคับบัญชาในระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผอ.ศูนย์ ผอ.กลุ่ม หัวหน้าด่าน หัวหน้าฝ่าย หรือผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ														
๒	การบันทึกข้อมูลพนักงานราชการในระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้รับผิดชอบงานดังกล่าว														
๓	การปรับระดับชั้นงาน และการเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้รับผิดชอบงานดังกล่าว														
๔	จำนวน ๔ เรื่อง ดังนี้ ๑) แผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร ๒) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๓) ระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการกรมวิชาการเกษตร ว่าด้วยกองทุนสวัสดิการ ๒๕๖๖ ๔) รักษาการในตำแหน่ง กับ รักษาการแทน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผอ.ศูนย์ ผอ.กลุ่ม หัวหน้าด่าน หัวหน้าฝ่าย และผู้รับผิดชอบงานดังกล่าว														
๕	หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ / ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี / ระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า ๗ ปี														

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
		<p>๒) การจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอินโฟกราฟิกและเผยแพร่ จำนวน ๙ เรื่อง ได้แก่</p> <p>(๑) มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐</p> <p>(๒) ขั้นตอนการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน</p> <p>(๓) ขั้นตอนของผู้เดินทางในการขออนุมัติลาไปดูงาน ณ ต่างประเทศ</p> <p>(๔) ขั้นตอนของผู้เดินทางในการขออนุมัติลาศึกษา ณ ต่างประเทศ</p> <p>(๕) ขั้นตอนของผู้เดินทางในการขออนุมัติลาไปฝึกอบรม/ปฏิบัติงานวิจัย ณ ต่างประเทศ</p> <p>(๖) ข้อควรทราบเกี่ยวกับเรื่องเกษียณอายุราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ</p> <p>(๗) การจ่ายบำเหน็จดำรงชีพข้าราชการ</p> <p>(๘) การขอหนังสือผ่านสิทธิการกู้เงินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย</p> <p>(๙) กระบวนการดำเนินการทางวินัย</p> <p>๓) ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลทั่วไปของกองการเจ้าหน้าที่ หลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอทุกช่องทาง (เว็บไซต์/ไลน์เครือข่าย/เฟซบุ๊ก) โดยผู้รับผิดชอบแต่ละกลุ่มใน กกจ. ดำเนินการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ ไลน์เครือข่าย เช่น ประชาสัมพันธ์โครงการทุนพัฒนาบุคลากร การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงระดับเชี่ยวชาญ อินโฟกราฟิก รวมทั้งตอบคำถามที่มีผู้ถามเข้ามาทางไลน์เครือข่าย</p> <p>กกจ. มีหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ ผอ.กอง/ผอ.กลุ่ม/ศูนย์/หน.ด้าน/หน.กลุ่มงาน/หน.ฝ่ายบริหารทั่วไป/เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานตอบแบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๒๐๑ คน มีระดับความพึงพอใจในภาพรวมต่อการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๗๑.๔๔</p>	

**แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง**

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ๑) มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่ครอบคลุมการพัฒนาทักษะด้านผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะเฉพาะด้าน (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

๒) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคล)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	
<p>๑. จัดทำแผน/โครงการพัฒนาบุคลากร ที่ สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มทักษะด้านผู้นำทักษะด้านดิจิทัล และทักษะเฉพาะด้าน</p> <p>๒. จัดอบรมหลักสูตรตามแผน</p> <p>๓. ติดตามผลการดำเนินงานและรายงานผล</p>	<p><u>ตัวชี้วัดที่ ๑ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่ครอบคลุมการพัฒนาทักษะด้านผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะเฉพาะด้าน</u></p> <p>๑ คะแนน = มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่ไม่ครอบคลุมการพัฒนาทักษะด้านผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะเฉพาะด้าน</p> <p>๕ คะแนน = มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่ครอบคลุมการพัฒนาทักษะด้านผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะเฉพาะด้าน</p>	<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๑ คะแนนที่ได้ = ๕</b></p> <p>๑. ศึกษา วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แผนปฏิบัติ ราชการกรมฯ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาจัดทำแผนการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนาการพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร ประจำปี ๒๕๖๖ โดยครอบคลุมการพัฒนาด้านผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัลและทักษะเฉพาะด้านต่างๆ และแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนฯ</p> <p>๒. ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนฯ เรียบร้อยแล้ว จำนวน ๓๓ หลักสูตร เช่น หลักสูตรนักบริหารวิชาการเกษตร ระดับกลาง การสร้างรายงานวิเคราะห์ข้อมูลด้วย PivotTable and PivotChart การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการตรวจสอบเชื้อไวรัสที่ติดมากับเมล็ดพันธุ์พืชโดยเทคนิค ELISA เป็นต้น</p> <p>๓. ติดตามผลการดำเนินงานและรายงานผลให้กรมฯ ทราบ</p>	

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	
ให้กรมฯ ทราบ	<u>ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ</u> <u>การพัฒนาตามแผน</u> 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	<u>ตัวชี้วัดที่ ๒ คะแนนที่ได้ = ๕</u>  บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนฯ จำนวน ๓๓ หลักสูตร กลุ่มเป้าหมาย ๑,๙๓๘ คน มีผู้ได้รับการฝึกอบรม จำนวน ๑,๘๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๐๖	

**แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนารายบุคคล**

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับข้าราชการ และพนักงานราชการ และดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคล)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๑. ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะของข้าราชการและพนักงานราชการ เพื่อหาสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่มีอยู่ของข้าราชการ และกำหนดรูปแบบในการพัฒนาพนักงานราชการเพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>๒. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>๓. สรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลเสนอกรมฯ</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><b>คะแนนที่ได้ = ๕</b></p> <p>๑-๒ แจ้งเวียนหน่วยงานให้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของข้าราชการและพนักงานราชการ โดยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินสมรรถนะ กำหนดรูปแบบในการพัฒนา และดำเนินการตามแผนฯ พร้อมส่งผลรายงานการดำเนินการตามแบบฟอร์ม IDP ฉบับรายงานมาที่ กกจ. ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ ตามหนังสือ กกจ. ที่ ๐๙๐๒/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖ และได้มีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคลของหน่วยงาน ตามหนังสือ กกจ. ที่ ๐๙๐๒/ว ๔๕๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖</p> <p>๓. รวบรวมแบบฟอร์ม IDP ฉบับรายงานของทุกหน่วยงาน และสรุปผลเสนอกรมฯ ทราบ โดยมีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนฯ จำนวน ๕,๓๗๓ คน จากบุคลากรทั้งหมด ๕,๖๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๙๕</p>	-

**แผนงานที่ ๙ แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ เพื่อให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐานและมีความโปร่งใส

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๑. ศึกษา ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๒. พิจารณาเลือกหลักเกณฑ์จากข้อ ๑ นำมาจัดทำร่างหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๓. เสนอกรมฯเห็นชอบ และประกาศใช้อย่างน้อย ๑ หลักเกณฑ์</p>	<p>๑ คะแนน = ศึกษา ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๓ คะแนน = พิจารณาเลือกหลักเกณฑ์จากข้อ ๑ นำมาจัดทำร่างหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๕ คะแนน = เสนอกรมฯเห็นชอบ และประกาศใช้อย่างน้อย ๑ หลักเกณฑ์</p>	<p><b>คะแนนที่ได้ = ๓</b></p> <p>๑-๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖ พิจารณาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ที่มีอยู่เดิมและกฎระเบียบใหม่ ๆ ที่ได้ประกาศใช้แล้วและต้องมีการจัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการตามหลักเกณฑ์มีความชัดเจนมีมาตรฐานและโปร่งใส มติที่ประชุมเห็นชอบให้ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์ ดังนี้</p> <p>๑) การให้ทุนเพื่อการศึกษาบุตรของบุคลากรกรมฯ ตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการกรมวิชาการเกษตรว่าด้วยกองทุนสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>คณะกรรมการสวัสดิการกรมวิชาการเกษตร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ พิจารณาร่างระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการกรมวิชาการเกษตรว่าด้วยกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษาของสมาชิกกรมวิชาการเกษตร พ.ศ. ๒๕๖๖ มีมติให้ทบทวนเกณฑ์การพิจารณาทุนและข้อคิดเห็นในที่ประชุม ซึ่งเลขานุการคณะสวัสดิการกรมฯ ได้ดำเนินการตามมติที่ประชุมแล้วและรอนำเสนอคณะกรรมการฯ ในครั้งต่อไป ซึ่งยังไม่มีกำหนดการประชุม</p> <p>๒) แนวทางการปฏิบัติกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าด้านตรวจพืชและตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในกลุ่มที่ต่ำกว่าส่วนราชการ ที่มีฐานะเป็นกอง ๑ ระดับ</p> <p>ดำเนินการจัดทำร่างแนวทางปฏิบัติเสนอกรมฯ</p>	-

**แผนงานที่ ๑๐ แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม**

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ผลคะแนนที่ได้จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ระดับ A ขึ้นไป (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม

ผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมฯ

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๑. จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม และ จ ริ ย ธรรม ของ ก ร ม ฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และ เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p> <p>๒. ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดในแผนฯ เช่น การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึก การส่งเสริมการยกย่องบุคลากรดีเด่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การป้องกันการกระทำผิดวินัยและต่อต้านการทุจริต</p> <p>๓. ติดตามผลการดำเนินงาน</p>	<p>๑ คะแนน = น้อยกว่า ๕๕ คะแนนลงไป (ระดับ E ลงไป)</p> <p>๒ คะแนน = ๕๕.๐๐ - ๖๔.๙๙ คะแนน (ระดับ D)</p> <p>๓ คะแนน = ๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙ คะแนน (ระดับ C)</p> <p>๔ คะแนน = ๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙ คะแนน (ระดับ B)</p> <p>๕ คะแนน = ๘๕ คะแนนขึ้นไป (ระดับ A ขึ้นไป)</p>	<p style="text-align: center;"><b>คะแนนที่ได้ = ๔</b></p> <p>๑ - ๒ สปท. ดำเนินการทบทวนและตรวจสอบโครงการหรือกิจกรรมของแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อรวบรวม แก้ไขและเพิ่มเติมกิจกรรม เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มี ๓ แผน ดังนี้</p> <p>๑) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม/การทำความดีที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย มีกิจกรรม เช่น กิจกรรมประกาศเกียรติคุณยกย่อง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำดีเด่น การชี้แจงข้าราชการใหม่เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม</p> <p>๒) การพัฒนาระบบและการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม มีกิจกรรม เช่น กิจกรรมให้ความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับข้าราชการบรรจุใหม่ การจัดทำหนังสือและโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ ค่านิยมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับหลักการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๓) การส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพคนและองค์กรเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม มีกิจกรรม เช่น โครงการสร้างเครือข่ายคุณธรรมจริยธรรมในกรมฯ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารวิชาการเกษตร และเสนอกรมฯ เห็นชอบแผนปฏิบัติการ และเวียนให้หน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตามแผนฯ</p> <p>๓. สปท. ได้มีการติดตามผล และรายงาน สปท.กษ. เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖</p> <p>โดยผลคะแนนที่ได้จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้คะแนน ๘๓.๑๐</p>	



**แผนงานที่ ๑๑ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ**

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ผลคะแนนที่ได้จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ระดับ A ขึ้นไป (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ผู้รับผิดชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมฯ

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๑. จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและมิชอบของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และเสนอกกรมฯ เห็นชอบ</p> <p>๒. ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดในแผนฯ เช่น การเสริมสร้าง องค์ความรู้การป้องกันการกระทำผิดวินัยและต่อต้านการทุจริต การเผยแพร่ข้อมูลและแจ้งเวียนเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต</p> <p>๓. ติดตามผลการดำเนินงาน</p>	<p>๑ คะแนน = น้อยกว่า ๕๕ คะแนนลงไป (ระดับ E ลงไป)</p> <p>๒ คะแนน = ๕๕.๐๐ - ๖๔.๙๙ คะแนน (ระดับ D)</p> <p>๓ คะแนน = ๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙ คะแนน (ระดับ C)</p> <p>๔ คะแนน = ๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙ คะแนน (ระดับ B)</p> <p>๕ คะแนน = ๘๕ คะแนนขึ้นไป (ระดับ A ขึ้นไป)</p>	<p><b>คะแนนที่ได้ = ๔</b></p> <p>๑ - ๒ ศปท. ดำเนินการทบทวนและตรวจสอบโครงการหรือกิจกรรมของแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและมิชอบของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อรวบรวม แก้ไขและเพิ่มเติมกิจกรรม เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มี ๒ แผน ดังนี้</p> <p>๑) การปลูกฝังวิถีคิด ปลูกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต มีกิจกรรม เช่น การอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การจัดทำหนังสือและโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest)</p> <p>๒) การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีกิจกรรม เช่น การวางแผนทางปฏิบัติเกี่ยวกับการคุ้มครองพยานและผู้อยู่ในกระบวนการปราบปรามการทุจริต การพัฒนาปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนทางออนไลน์ และเสนอกกรมฯ เห็นชอบแผนปฏิบัติการ และเวียนให้หน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตามแผนฯ</p> <p>๓. ศปท. ได้มีการติดตามผล และรายงาน ศปท.กษ. เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖</p> <p>โดยผลคะแนนที่ได้จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้คะแนน ๘๓.๑๐</p>	

**แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ**

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก และความผูกพันองค์กร

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ๑) ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการกิจกรรมตามแผน (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

ผู้รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๑. วิเคราะห์ผลดำเนินงานตามแผนและผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมฯ เพื่อจัดทำร่างแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และกำหนดกิจกรรมให้ครอบคลุม ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่</p> <p>๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านการทำงาน</p> <p>๒) สวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านส่วนตัว</p> <p>๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านสังคม</p> <p>๔) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านเศรษฐกิจ</p>	<p><u>ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการกิจกรรมตามแผน</u></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><b>ตัวชี้วัดที่ ๑ คะแนนที่ได้ = ๕</b></p> <p>๑.- ๒. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปี ๒๕๖๖ โดยนำกิจกรรมที่ได้คะแนนผลสำรวจต่ำและจำนวนกิจกรรมข้อเสนอแนะในผลสำรวจปี ๒๕๖๕ มากำหนดเป็นกิจกรรมในแผนปฏิบัติการฯ ปี ๒๕๖๖ โดยที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ได้พิจารณาร่างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปี ๒๕๖๖ ดังนี้</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านการทำงาน มีกิจกรรมเช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เช่น อุปกรณ์ประกอบการประชุมออนไลน์ คอมพิวเตอร์ และเครื่องโสตทัศนูปกรณ์</li> <li>- การปรับปรุงภายในและภายนอกอาคารสถานที่ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น อาคาร สถานที่จอดรถ และบ้านพัก</li> </ul> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านส่วนตัว มีกิจกรรมเช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์ออกกำลังกาย</li> <li>- การตรวจสุขภาพประจำปี</li> <li>- การจัดให้มีตู้ยาสามัญประจำหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรทุกระดับเข้าถึงได้</li> </ul>	-

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๒. ประชุมคณะกรรมการประชุม คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต/ เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรฯ พิจารณาแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอกรมฯ เห็นชอบ และแจ้งให้หน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงานและดำเนินการตามแผน</p> <p>๓. ติดตามผลการดำเนินงานและสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และสรุปผลเสนอกรมฯ</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ</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>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านสังคม มีกิจกรรมเช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดให้มีกล่องรับความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ</li> <li>- จัดกิจกรรมหรือการเรียนรู้เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เช่น เทคนิคการทำงานเป็นทีม เทคนิคการสื่อสารและประสานงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ฯลฯ</li> <li>- ประชุมกลุ่ม/กอง/สำนัก พุดคุยเพื่อรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา</li> </ul> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านเศรษฐกิจ มีกิจกรรมเช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดอบรมวิชาชีพเสริม</li> <li>- จัดสรรรับ-ส่งแก่บุคลากร</li> <li>- ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ เช่น โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตอันเนื่องมาจากพระราชดำริตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เสนอกรมฯ พิจารณาเห็นชอบแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปี ๒๕๖๖ และ กกจ. แจ้งให้หน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงานและดำเนินการตามแผน</li> </ul> <p>๓. กกจ. มีหนังสือติดตามให้หน่วยงานรายงานผลการดำเนินการตามแผนส่ง กกจ. และจัดทำรายงานสรุปผลดำเนินการเสนอกรมฯ สรุปผลดำเนินการได้ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนฯ ปี ๒๕๖๖ เท่ากับ ๙๒.๙๖</p> <p style="text-align: center;"><b>ตัวชี้วัดที่ ๒ คะแนนที่ได้ = ๒</b></p> <p>กกจ. มีหนังสือขอความร่วมมือข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ตอบแบบสำรวจภายหลังจากที่หน่วยงานดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปี ๒๕๖๖</p> <p>โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในภาพรวมร้อยละ ๗๒.๘๓</p>	