



# คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual)

กระบวนการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล  
ของ สถาบันเกษตรราธิการ  
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

## สารบัญ

	หน้า
๑. วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ	๓
๒. ขอบเขต	๓
๓. คำจำกัดความ	๓
๔. หน้าที่ความรับผิดชอบ	๓
๕. Work Flow กระบวนการงาน	๔
๖. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๕
๗. มาตรฐานคุณภาพงาน	๗
๘. ระบบติดตามประเมินผล	๗
๙. เอกสารอ้างอิง	๗
๑๐. แบบฟอร์มที่ใช้	๗

### ภาคผนวก

รายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. .... ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๕

**คู่มือการปฏิบัติงาน**  
**กระบวนการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล**

**๑. วัตถุประสงค์**

เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐานกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ การจัดทำแผนปฏิบัติการฝึกอบรมประจำปี และการติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล

**๒. ขอบเขต**

การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานกระบวนการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคลฉบับนี้ ครอบคลุมถึงการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคลมีเนื้อหาและลักษณะการดำเนินงานครอบคลุมการปฏิบัติงานในกระบวนการย่อย ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- ๒) การจัดทำแผนปฏิบัติการฝึกอบรมประจำปี สถาบันเกษตรกร
- ๓) การติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล

**๓. คำจำกัดความ**

๑) การจัดทำแผนปฏิบัติการ หมายถึง การกำหนดแนวทางดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ตามพันธกิจ (Mission) ขององคกร โดยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองคกรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะผู้ที่ได้รับประโยชน์จากองคกร (Stakeholders) นับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจ และการกำหนดนโยบายขององคกร

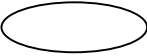

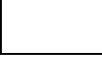

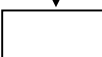



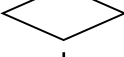


๒) การจัดทำแผนปฏิบัติการฝึกอบรมประจำปี หมายถึง การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานประจำปี รวมถึงการจัดสรรงบประมาณการดำเนินงาน เป็นแผนระยะสั้น ๑ ปี มีการกำหนดรายละเอียดของการทำงานและจำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรและคาเป้าหมายผลผลิต

๓) การติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล หมายถึง การวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐ

**๔. หน้าที่ความรับผิดชอบ**

การดำเนินการกระบวนการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล มีหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก คือ กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล สถาบันเกษตรกร

## ๕. Work Flow กระบวนการ

กิจกรรม	ขั้นตอน	ระยะเวลา	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	จุดควบคุม/ความเสี่ยง*
๑. ทบทวน/ศึกษา/วิเคราะห์ข้อมูล ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและวางแผนในการดำเนินงาน		๓๐ วัน		
๒. ยกร่างยุทธศาสตร์	 	๖๐ วัน	หน่วยงาน HRD กรม	
๓. ขออนุมัติแผนยุทธศาสตร์และประชาสัมพันธ์	 	๓๐ วัน		
๔. ทบทวนแผน และจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี	 	๓๐ วัน	หน่วยงาน HRD กรม	
๕. ขออนุมัติแผนปฏิบัติการและประชาสัมพันธ์	 	๓๐ วัน		
๖. กำกับ ติดตามและสรุปผลการดำเนินงาน	 	๓๐ วัน		

## ๖. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

### ๑. ทบทวน/ศึกษา/วิเคราะห์ข้อมูล ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและวางแผนในการดำเนินงาน

#### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและวางแผนในการดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจวางแผนงาน

#### รายละเอียดวิธีการปฏิบัติงาน

ทบทวนสถานภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยศึกษาจากยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมา และแผนยุทธศาสตร์และข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อวางแผนในการดำเนินงาน

### ๒. ยกร่างยุทธศาสตร์

#### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ได้ร่างยุทธศาสตร์ที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### รายละเอียดวิธีการปฏิบัติงาน

นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างครอบคลุมโดยวิธีการสกัดค่า และวิเคราะห์ความถี่ในแต่ละค่า แต่ละประเด็นที่เป็นจุดเน้นการพัฒนามายกร่างยุทธศาสตร์ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์และนำเสนอที่ประชุมพิจารณา

### ๓. ขออนุมัติแผนยุทธศาสตร์และประชาสัมพันธ์

#### วัตถุประสงค์

เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์ได้รับความเห็นชอบและประกาศใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### รายละเอียดวิธีการปฏิบัติงาน

เมื่อผ่านขั้นตอนการทำประชาพิจารณ์การปรับร่างยุทธศาสตร์และกำหนดตัวชี้วัดเป้าประสงค์แล้ว จึงได้นำร่างยุทธศาสตร์ฯ (วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์) เสนอหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเผยแพร่ยุทธศาสตร์ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ผ่านความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยการเผยแพร่ทางเว็บไซต์ [www.kst.go.th](http://www.kst.go.th) และประชาสัมพันธ์โดยการแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดทราบ และนำไปปฏิบัติอย่างเป็นทางการ

### ๔. ทบทวนแผน และจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี

#### วัตถุประสงค์

เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ งบประมาณ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

#### รายละเอียดวิธีการปฏิบัติงาน

การทบทวนแผนและกำหนดแผนงาน/โครงการจะพิจารณาจากนโยบาย ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ทิศทางการพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. ข้อมูลผลการดำเนินงาน ความต้องการฝึกอบรมจากแผนพัฒนารายบุคคลของ สป.กษ. และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และประสานผู้เกี่ยวข้องจัดส่งข้อมูล นำมาสรุปเสนอคณะทำงาน/คณะกรรมการ/ผู้เกี่ยวข้องพิจารณา/ให้ความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ กษ.

- แจกหน่วยงานให้จัดส่งแผนงาน/โครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยให้กำหนดตาม แผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

- เชิญผู้แทนหน่วยงานของกระทรวงฯ หรือทบพวณยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคลของ กระทรวง กับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ระยะ ๒๐ ปี แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัล (มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐) เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี และระยะ ๒๐ ปี ของกระทรวง รวมทั้งแผนงาน/โครงการของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ

ระดับ สป.กษ.

จัดทำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนารัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ส่งกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อจัดทำเป็นร่างแผนปฏิบัติการประจำปี เสนอที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหาร และพัฒนารัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อพิจารณา (ร่าง) แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีตามแนวทาง HR Scorecard

แผนปฏิบัติการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ ของสถาบันเกษตรกรวิชาการ

ดำเนินการโดยนำแผนงาน/โครงการจากยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคลกระทรวงและ สป.กษ. ข้อมูลความต้องการฝึกอบรมจากแผนพัฒนารายบุคคล มากำหนดหลักสูตรและแผนในการจัดฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ โดยการหารือร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการสถาบันฯ และหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย ของสถาบันเกษตรกรวิชาการ

**๕. ขออนุมัติแผนปฏิบัติการและประชาสัมพันธ์**วัตถุประสงค์

เพื่อให้แผนปฏิบัติการได้รับความเห็นชอบและประกาศใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารัพยากรบุคคล

รายละเอียดวิธีการปฏิบัติงาน

เสนอ (ร่าง) แผนปฏิบัติการฝึกอบรมประจำปีเสนอต่อผู้บริหาร พิจารณาให้ความเห็นชอบ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผ่าน [www.kst.go.th](http://www.kst.go.th) และโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์

**๖. กำกับ ติดตามและสรุปผลการดำเนินงาน**วัตถุประสงค์

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และมีข้อมูลผลการดำเนินงานสำหรับใช้ในการ พัฒนา หรือปรับปรุงการดำเนินงาน

รายละเอียดวิธีการปฏิบัติงาน

มีการกำหนดรูปแบบการกำกับ ติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน ประสานขอข้อมูลผลการดำเนินงานผู้เกี่ยวข้อง สรุปผลการดำเนินงานเสนอผู้บริหาร กำหนดให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและพัฒนามตามแผน โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ในคำรับรองการปฏิบัติราชการ/ผอ.สำนัก/กอง/กษ.จว. ติดตามผล และสรุปรายงานเสนอผู้บริหาร

ในส่วนของกระทรวงฯ ได้เชิญผู้แทนหน่วยงานของกระทรวงฯ ประชุมพิจารณาแนวทางการดำเนินงานด้านตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคลของกระทรวง. ระยะเวลาการรายงานผล และทำบันทึกแจ้งหน่วยงานให้รายงานผลการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนด

ในส่วนของแผนปฏิบัติการ Action Plan ประจำปีตามแนวทาง HR Scorecard ได้มีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของกลุ่ม/ฝ่าย สกธ. รอบ ๙ และ ๑๒ เดือน เพื่อรวบรวมส่งให้ กกจ. สป.กษ.

ในส่วนของแผนปฏิบัติการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ ได้มีการรวบรวมผลการดำเนินงานและสรุปรายงาน รวมทั้งได้มีการรายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามแผนปฏิบัติการหลังจากจัดอบรมเสร็จทุกครั้ง

การสรุปรายงานผลการดำเนินงานเสนอผู้บริหาร จะปรากฏอยู่ในการรายงานผลต่าง ๆ เช่น รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี และการรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ การประเมินผลโครงการฝึกอบรม การติดตามผลการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน รายงานผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เป็นต้น

### ๗. มาตรฐานคุณภาพงาน

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์/นโยบาย และดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมาย

### ๘. ระบบติดตามประเมินผล

ระยะเวลาในการติดตาม ทุก ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน

### ๙. เอกสารอ้างอิง

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ)
๒. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ)
๓. แผนการปฏิรูปประเทศ (ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน)
๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)  
(ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์และยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ)
๕. แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒  
(ยุทธศาสตร์ที่ ๕)
๖. ยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.พ. ระยะ ๒๐ ปี
๗. ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ (ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ)
๘. แผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัล  
ไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕
๙. แผนปฏิบัติการระยะ ๒๐ ปี สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
๑๐. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๕
๑๑. กรอบแนวทางการปฏิรูประบบราชการเพื่อรองรับ Thailand ๔.๐
๑๒. แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๕

### ๑๐. แบบฟอร์มที่ใช้

รายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. .... ตามยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๕

# ภาคผนวก





# รายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพ  
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560 - 2565



สรุปตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560 - 2565 ดังนี้

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย พ.ศ.				
		60	61	62	63	64
<b>เป้าประสงค์ที่ 1:</b> บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ						
1.1 ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี	ร้อยละ	40	50	60	70	80
1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะ สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	ร้อยละ	-	-	70	70	70
<b>เป้าประสงค์ที่ 2:</b> บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและสามารถผลักดันองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ อย่างมีประสิทธิภาพ						
2.1 มีการจัดอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ นำการเปลี่ยนแปลง	หลักสูตร	≥ 1	≥ 1	≥ 1	≥ 1	≥ 1
2.2 ร้อยละของผู้ได้รับการพัฒนา มีผลการประเมินการปฏิบัติงานใน ระดับดีเด่น	ร้อยละ	10	10	10	10	10
<b>เป้าประสงค์ที่ 3:</b> 1) มีเครือข่ายความร่วมมือทางด้านวิชาการทั้งในและต่างประเทศเพื่อ เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการเกษตรและสหกรณ์ 2) บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพด้านการเกษตรต่างประเทศ						
3.1 มีโครงการความร่วมมือด้านวิชาการกับหน่วยงานทั้งในและ ต่างประเทศ	โครงการ	≥ 1	≥ 1	≥ 1	≥ 1	≥ 1
3.2 มีการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรด้านการเกษตรต่างประเทศ	หลักสูตร	≥ 1	≥ 1	≥ 1	≥ 1	≥ 1
<b>เป้าประสงค์ที่ 4:</b> มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และเป็นที่ยอมรับ						
4. ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความสำเร็จในการพัฒนาระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร (Career path, Training Road Map, KM, IDP, ...)	ร้อยละ	80	80	80	80	80
<b>เป้าประสงค์ที่ 5:</b> 1) บุคลากรได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ผูกพัน ต่อองค์การ และมีจิตบริการ 2) บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี						
5.1 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมและ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต ค่านิยม ความผูกพันต่อ องค์การและจิตบริการ ต่อปี	ร้อยละ	70	70	70	70	70



รายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล  
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560 - 2565

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย พ.ศ.				
		60	61	62	63	64
5.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต ค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กร และจิตบริการ	ร้อยละ	≥ 75	≥ 75	≥ 75	≥ 75	≥ 75



ตัวชี้วัดที่ 1.1 ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี

เป้าหมาย : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ร้อยละ 40  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ร้อยละ 50  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ร้อยละ 60  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ร้อยละ 70  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ร้อยละ 80

คำอธิบาย :

บุคลากรในหน่วยงาน หมายถึง ข้าราชการ และพนักงานราชการ ของหน่วยงาน

การพัฒนา หมายถึง การอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการนำเอาไปใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ ทั้งที่ดำเนินการภายในและภายนอกหน่วยงาน เช่น การอบรมจากหน่วยงานและหน่วยงานอื่น, การเรียนจาก E - learning เป็นต้น

ความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ ความรู้เฉพาะทาง ความรู้ทั่วไป รวมถึงสมรรถนะทั่วไป
2. กฎหมาย กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน
3. เทคโนโลยี รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น โปรแกรมสำหรับการปฏิบัติงาน การถ่ายทอดเทคโนโลยี (Technology Transfer) ฯลฯ

สูตรการคำนวณ :  $\frac{\text{จำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งหมด}}$

เงื่อนไข/ หมายเหตุ :

- 1) บุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ต้องเป็นบุคลากรที่ไม่ซ้ำกัน
- 2) การพัฒนาความรู้บุคลากร นับทั้งที่ดำเนินการภายในหน่วยงานและส่งบุคลากรไปพัฒนากับหน่วยงานภายนอก

ข้อมูลผลการดำเนินงาน :

วิธีการพัฒนา	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)
1. หน่วยงานจัดอบรม	
2. ส่งไปอบรมหน่วยงานอื่น	
3. การเรียนจาก E - learning	
อื่น ๆ	

แทนค่าสูตรคำนวณ :  $\frac{\dots \times 100}{\dots} = \text{ร้อยละ } \dots$



ผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี	ร้อยละ .....	ร้อยละ.....

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :.....

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :.....

หลักฐานอ้างอิง :.....

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ...

เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx

ผู้จัดเก็บข้อมูล : 1.

เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx

2.

เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx

3.

เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx



**ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะ  
สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์**

เป้าหมาย : ร้อยละ 70

ตัวชี้วัด ที่ 1.2 เริ่มประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

คำอธิบาย :

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะ หมายถึง บุคลากร  
ที่ผ่านการพัฒนาความรู้ ตามตัวชี้วัดที่ 1.1 ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี  
สารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี

สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ หมายถึง การนำความรู้ที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน  
ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ โดยอาจวัดผลจากแบบสอบถามติดตามประเมินผล  
การฝึกอบรมสอบถามความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วอย่างน้อย 3 – 5 เดือน

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทั้งหมด}}$$

- เงื่อนไข/หมายเหตุ :
- 1) ประเมินจากหลักสูตรที่หน่วยงานดำเนินการเองในปีนั้น ๆ
  - 2) จำนวนคนที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด ตามหลักสูตร ในข้อ 1) คิดเป็น ร้อยละ 100
  - 3) แบบสอบถามที่ได้รับกลับไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

ข้อมูลผลการดำเนินงาน : .....

.....

.....

แทนค่าสูตรคำนวณ : ..... x 100 = ร้อยละ .....

.....

ผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี สารสนเทศ และสมรรถนะ สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	ร้อยละ 70	ร้อยละ.....

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : .....

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน : .....



หลักฐานอ้างอิง : .....

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :	...	เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx
ผู้จัดเก็บข้อมูล :	1.	เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx
	2.	เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx
	3.	เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx



(ตัวอย่าง)

แบบสอบถามติดตามประเมินผลการฝึกอบรม  
โครงการ/หลักสูตร.....

**คำชี้แจง** 1. ตามที่ท่านเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร.....  
ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... ณ โรงแรม..... สถาบันเกษตรวิชาการ  
มีความประสงค์ขอติดตามผลการนำความรู้/ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลการ  
ปฏิบัติงานของท่านหลังการฝึกอบรม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาแนวทางการให้ความรู้ และสนับสนุนการ  
ปฏิบัติงานของท่านได้อย่างเหมาะสมต่อไป

2. กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่างหรือใส่เครื่องหมาย  ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง  
หรือตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป**

- เพศ  ชาย  หญิง
- อายุ  ต่ำกว่า 31 ปี  31-35 ปี  36-40 ปี  41-45 ปี  46-50 ปี  
 51-55 ปี  56-60 ปี
- อายุราชการ  ต่ำกว่า 6 ปี  6-10 ปี  11-15 ปี  16-20 ปี  
 21-25 ปี  มากกว่า 25 ปีขึ้นไป
- วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด  ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก
- ตำแหน่ง.....สังกัด กอง/กรม.....

**ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม**

- ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน  
 ได้  ไม่ได้ เพราะ.....
- ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเข้าใจในหัวข้อวิชาและระดับประโยชน์ของการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการ  
ปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรม

หัวข้อวิชา	ระดับความรู้ความเข้าใจ					ระดับประโยชน์				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1.										
2.										
3.										

- การฝึกอบรมหลักสูตรนี้ทำให้ท่าน
  - 3.1 ความรู้ความเข้าใจเรื่อง.....ดีขึ้น  ใช่  ไม่ใช่
  - 3.2 ทักษะด้าน.....เพิ่มขึ้น  ใช่  ไม่ใช่





- 3.3 สามารถดำเนินการหรือจัดทำ.....ถูกต้อง  ใช่  ไม่ใช่
- 3.4 พัฒนางานที่รับผิดชอบ .....ได้  ใช่  ไม่ใช่
- 3.5 อื่น (โปรดระบุ).....
4. เพื่อให้หลักสูตร.....ที่ท่านเข้าอบรม มีประสิทธิภาพมากขึ้น ท่านคิดว่า  
ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรหรือไม่ อย่างไร  
 เหมาะสมแล้ว  ไม่เหมาะสม ควรปรับปรุงดังนี้.....
5. หลังจากท่านได้รับความรู้/ทักษะจากหลักสูตรนี้แล้ว ช่วยทำให้ท่านปฏิบัติงานด้าน..... ดีขึ้นหรือไม่  
 ปฏิบัติงานดีขึ้น  ปฏิบัติงานไม่ดีขึ้น เพราะ.....
6. โปรดยกตัวอย่าง งาน/โครงการที่ท่านได้นำความรู้จากหลักสูตรนี้ไปใช้และผลที่เกิดขึ้น  
.....  
.....
7. นอกจากที่ท่านได้นำความรู้จากการฝึกอบรมหลักสูตรนี้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของท่านแล้ว ท่านยังได้นำความรู้มาใช้ในการ  
7.1 เผยแพร่ความรู้จากการฝึกอบรมต่อคนในองค์กร  ใช่  ไม่ใช่
- 7.2 ให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้ร่วมงานหากมีปัญหากับเรื่องที่ได้อบรมมา  ใช่  ไม่ใช่
- 7.3 พยายามนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร เช่น การเป็นแบบอย่างที่ดี การเสนอความคิดเห็น  ใช่  ไม่ใช่
- 7.4 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
8. ผลที่เกิดขึ้นกับองค์กร/กระทรวง/เกษตรกร หลังจากนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของท่าน  
.....  
.....
9. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ  
.....  
.....
10. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากร/เรื่องที่ต้องการให้สถาบันเกษตรกรวิชาการพัฒนาให้  
.....  
.....
- หมายเหตุ หากมีข้อสงสัยสอบถามได้ที่ นาย/นาง..... โทร. 0 2940 5593 ต่อ ..... โทรสาร

ขอขอบคุณในความร่วมมือ  
สถาบันเกษตรกรวิชาการ



**ตัวชี้วัดที่ 2.1 มีการจัดอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง**

**เป้าหมาย :** อย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปีในทุกหน่วยงาน

**คำอธิบาย :**

การจัดอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากร หมายถึง โครงการฝึกอบรม ที่มุ่งเน้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ ที่หน่วยงานดำเนินการจัดเอง เพื่อพัฒนาทักษะ และทัศนคติของบุคคลให้ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

**ผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง ผู้ที่เข้าใจบทบาทของตนเอง และพร้อมสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยนวัตกรรมให้แก่องค์กรและบุคคลอื่นในองค์กรได้ ตลอดจนกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร เพื่อการพัฒนาศักยภาพไปสู่ระดับการแข่งขันในเวทีโลก และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง ประกอบด้วย 3 ระดับ ดังนี้

1. ผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเน้นกลุ่มนักบริหาร เพื่อสร้างคนกลุ่มนี้ให้เป็นผู้นำองค์กรและผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่ดี
2. ภาวะผู้นำ ซึ่งเน้นบุคลากรทุกกลุ่ม ที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำขององค์กร เพื่อเสริมสร้างแนวคิดและทักษะด้าน “ภาวะผู้นำ” ให้เกิดขึ้นในองค์กร
3. การเตรียมพร้อมเป็นผู้นำ จะเน้นบุคลากรในกลุ่มผู้มีศักยภาพ เพื่อเตรียมคนกลุ่มนี้ขึ้นสู่การเป็นผู้นำ

**ข้อมูลผลการดำเนินงาน :** (ระบุชื่อหลักสูตร, กลุ่มเป้าหมาย และระยะเวลาในการจัดอบรม).....

**ผลการดำเนินงาน :**

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
จำนวนการจัดอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง	อย่างน้อย 1 หลักสูตร	..... หลักสูตร

**ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :**.....

**อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :**.....

**หลักฐานอ้างอิง :**.....

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :	...	เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx
ผู้จัดเก็บข้อมูล :	1.	เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx
	2.	เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx
	3.	เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx



ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละของผู้ได้รับการพัฒนา มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น

เป้าหมาย : ร้อยละ 10

คำอธิบาย :

ผู้ได้รับการพัฒนา หมายถึง ผู้ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ตามตัวชี้วัด 2.1 มีการจัดอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง รวมถึงผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักบริหารของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่จัดโดยสถาบันเกษตรกรวิชาการ

ผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของหน่วยงาน โดยมีระดับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในรอบประเมินหลังการได้รับการพัฒนา

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนผู้ได้รับการพัฒนา มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น} \times 100}{\text{จำนวนผู้ได้รับการพัฒนาทั้งหมด}}$$

ข้อมูลผลการดำเนินงาน : .....

แทนค่าสูตรคำนวณ : ..... x 100 = ร้อยละ .....

ผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
ร้อยละของผู้ได้รับการพัฒนา มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น	ร้อยละ 10	ร้อยละ.....

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : .....

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน : .....

หลักฐานอ้างอิง : .....

- |                         |     |                           |
|-------------------------|-----|---------------------------|
| ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : | ... | เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx |
| ผู้จัดเก็บข้อมูล :      | 1.  | เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx |
|                         | 2.  | เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx |
|                         | 3.  | เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx |



**ตัวชี้วัดที่ 3.1 มีโครงการความร่วมมือด้านวิชาการกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ**

**เป้าหมาย :** อย่างน้อย 1 โครงการต่อปีในทุกหน่วยงาน

**คำอธิบาย :**

โครงการความร่วมมือด้านวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานด้านวิชาการ โดยเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ตั้งแต่ 2 หน่วยงานขึ้นไป (นอกกระทรวงฯ) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางด้านวิชาการที่กำหนดไว้ เช่น การให้ทุนการศึกษา การส่งบุคลากรไปอบรมด้านเทคนิค การศึกษาดูงาน การประชุมเจรจาความร่วมมือทางวิชาการ เป็นต้น

**หน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ** หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นทั้งในประเทศไทย และต่างประเทศ

**ข้อมูลผลการดำเนินงาน :** .....(ระบุชื่อโครงการ รายละเอียดของความร่วมมือด้านวิชาการ หน่วยงานและประเทศที่ทำความร่วมมือทางวิชาการ).....

**ผลการดำเนินงาน :**

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
จำนวนโครงการความร่วมมือด้านวิชาการกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ	อย่างน้อย 1 โครงการ	..... โครงการ

**ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :**.....

**อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :**.....

**หลักฐานอ้างอิง :**.....

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ...

เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx

ผู้จัดเก็บข้อมูล : 1.

เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx

2.

เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx

3.

เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx



**ตัวชี้วัดที่ 3.2 มีการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรด้านการเกษตรต่างประเทศ**

**เป้าหมาย :** อย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปีในทุกหน่วยงาน

**คำอธิบาย :**

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง โครงการฝึกอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการนำมาใช้การปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ

**หลักสูตรด้านการเกษตรต่างประเทศ** หมายถึง หลักสูตรที่มีเนื้อหาวิชาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการในต่างประเทศของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เช่น ทักษะภาษาต่างประเทศ การเจรจาต่อรองระหว่างประเทศ ความรู้พื้นฐานของการปฏิบัติตนในต่างประเทศ เป็นต้น

**ข้อมูลผลการดำเนินงาน :** .....

.....

**ผลการดำเนินงาน :**

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
จำนวนหลักสูตรด้านการเกษตรต่างประเทศ	อย่างน้อย 1 หลักสูตร	..... หลักสูตร

**ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :** .....

**อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :** .....

**หลักฐานอ้างอิง :** .....

- |                         |     |                           |
|-------------------------|-----|---------------------------|
| ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : | ... | เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx |
| ผู้จัดเก็บข้อมูล :      | 1.  | เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx |
|                         | 2.  | เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx |
|                         | 3.  | เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx |



**ตัวชี้วัดที่ 4** ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้  
เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย : ร้อยละ 80

คำอธิบาย :

การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาระบบ และกลไกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เช่น Career path, Training Road Map, KM, IDP เป็นต้น โดยพิจารณาจากความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานดำเนินการ

สูตรการคำนวณ :

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก Wi	เกณฑ์การให้คะแนน					คะแนน ที่ได้ (SMi)	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (WixSMi)
		1	2	3	4	5		
4.1 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน							SM1	W1xSM1
							SM2	W2xSM2
							SM3	W3xSM3
							SM4	W4xSM4
							SM5	W5xSM5
<b>น้ำหนักรวม</b>	1.00							$\frac{\sum(WixSMi)}{\sum Wi}$

$$\text{ผลรวมคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก} = \frac{\sum (WixSMi)}{\sum Wi}$$

โดยที่ :

W หมายถึง น้ำหนักความสำคัญที่ให้กับตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นจากแผนการดำเนินงาน

SM หมายถึง คะแนนที่ได้จากการเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนน

i หมายถึง ลำดับที่ของตัวชี้วัดย่อยที่กำหนดขึ้น ได้แก่ 1,2,3,4,5

หมายเหตุ : คะแนน 5 เท่ากับ ร้อยละ 100

ข้อมูลผลการดำเนินงาน : .....

.....

.....

ผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
-----------	----------	----------------



ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนา	ร้อยละ 80	ร้อยละ .....
---	-----------	--------------

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :.....

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :.....

หลักฐานอ้างอิง :.....

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ... เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx

ผู้จัดเก็บข้อมูล : 1. เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx

2. เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx

3. เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx



ตัวชี้วัดที่ 4.1 .....

เป้าหมาย :

คำอธิบาย :

.....  
.....  
.....

เกณฑ์การให้คะแนน :

ขั้นตอน	เกณฑ์การให้คะแนน
1	- ..... (ร้อยละ .....
	- ..... (ร้อยละ .....
2	- ..... (ร้อยละ .....
	- ..... (ร้อยละ .....

ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน				
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5

ข้อมูลผลการดำเนินงาน : .....

.....

ผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
	ระดับ .....	ระดับ.....

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : .....

.....

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน : .....

.....

หลักฐานอ้างอิง : .....

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ...

เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx

ผู้จัดเก็บข้อมูล : 1.

เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx

2.

เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx

3.

เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx





**ตัวชี้วัดที่ 5.1 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม  
คุณภาพชีวิต ค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กรและจิตบริการ ต่อปี**

เป้าหมาย : ร้อยละ 70

คำอธิบาย :

การเก็บข้อมูลร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม  
คุณภาพชีวิต ค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กรและจิตบริการ ต่อปี นั้น ให้พิจารณาจากจำนวนที่เข้าร่วมโครงการ/  
กิจกรรม เทียบกับเป้าหมายรายโครงการ/ กิจกรรม แล้วจึงนำมาเฉลี่ยเพื่อหาผลการดำเนินงานภาพรวมของหน่วยงาน

**บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/ กิจกรรม** หมายถึง ข้าราชการ และพนักงานราชการ ของหน่วยงาน  
ได้เข้าร่วมโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม  
คุณภาพชีวิต ค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กรและจิตบริการ

**คุณธรรม จริยธรรม** หมายถึง ความประพฤติดีงาม เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนและสังคม ซึ่งมีพื้นฐาน  
มาจากหลักศีลธรรมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม ประเพณี หลักกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้ง  
การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่เป็นแนวทางปฏิบัติในการประกอบอาชีพที่ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีงามเหมาะสมและยอมรับ

**คุณภาพชีวิต** หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อ  
ชีวิตการทำงาน ดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย
- 2) การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 3) สิทธิของบุคลากร
- 4) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 5) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

**ค่านิยม** หมายถึง ทศนะของคนหรือสังคมที่มีต่อสิ่งของ ความคิด และเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความ  
ปรารถนาคุณค่าและความถูกต้องของสังคมนั้น ๆ

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง การรักษาข้าราชการให้อยู่และปฏิบัติงาน ในระบบราชการไปจน  
เกษียณอายุรวมทั้งการปลูกฝัง และสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการรักหน่วยงานที่ตนเองสังกัด

**จิตบริการ** หมายถึง มีความเต็มใจในการบริการ โดยทำงานด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์รื่นเริง  
และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม} \times 100}{\text{จำนวนเป้าหมายบุคลากรในโครงการ/ กิจกรรม} \times \text{ทั้งหมด}}$$

**เงื่อนไข/หมายเหตุ :** การนับจำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม โดยนับซ้ำได้



ข้อมูลผลการดำเนินงาน :

โครงการ/ กิจกรรมฯ	เป้าหมาย (คน)	ผลการดำเนินงาน (คน)

แทนค่าสูตรคำนวณ :  $\frac{\dots \times 100}{\dots} = \text{ร้อยละ } \dots$

ผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต ค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กรและ จิตบริการ ต่อปี	ร้อยละ 70	ร้อยละ.....

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน : .....

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน : .....

หลักฐานอ้างอิง : .....

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ...

เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx

ผู้จัดเก็บข้อมูล : 1.

เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx

2.

เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx

3.

เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx



**ตัวชี้วัดที่ 5.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต ค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กร และจิตบริการ**

เป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75

คำอธิบาย :

ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต ค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กร และจิตบริการ หมายถึง การประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมจากตัวชี้วัดที่ 5.1 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต ค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กรและจิตบริการ ต่อปี หรือการประเมินปฏิบัติการเพื่อวัดทัศนคติของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่มีต่อโครงการ แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แทนค่าด้วยคะแนน 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ โดยมีเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้

- 1.00 – 1.80      ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด
- 1.81 – 2.60      ความคิดเห็นระดับน้อย
- 2.61 – 3.40      ความคิดเห็นระดับปานกลาง
- 3.41 – 4.20      ความคิดเห็นระดับมาก
- 4.21 – 5.00      ความคิดเห็นระดับมากที่สุด

ซึ่งการคำนวณเป็นค่าร้อยละ โดยค่าเฉลี่ย 5 คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาเฉลี่ยจากโครงการ/ กิจกรรมทั้งหมด

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{ผลรวมร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมฯ}}{\text{จำนวนโครงการ/ กิจกรรมฯ ทั้งหมด}}$$

ข้อมูลผลการดำเนินงาน :

โครงการ/ กิจกรรมฯ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)

การคำนวณผลการดำเนินงาน : .....

ผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต ค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กร และจิตบริการ	ร้อยละ 75	ร้อยละ.....



ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :.....

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :.....

หลักฐานอ้างอิง :.....

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ... เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx

ผู้จัดเก็บข้อมูล : 1. เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx

2. เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx

3. เบอร์ติดต่อ : 0-2xxx-xxxx

---