



รายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพบุคคล
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560 - 2564

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2561



สรุปตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560 - 2564 ดังนี้

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย พ.ศ.				
		60	61	62	63	64
เป้าประสงค์ที่ 1 : 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
เป้าประสงค์ที่ 2 : บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและสามารถผลักดันองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ อย่างมีประสิทธิภาพ						
2.1 มีการจัดอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้จัดการ เปลี่ยนแปลง	หลักสูตร	≥ 1	≥ 1	≥ 1	≥ 1	≥ 1
2.2 ร้อยละของผู้ได้รับการพัฒนา มีผลการประเมินการปฏิบัติงานใน ระดับดีเด่น	ร้อยละ	10	10	10	10	10
เป้าประสงค์ที่ 3 : 1) มีเครือข่ายความร่วมมือทางด้านวิชาการทั้งในและต่างประเทศเพื่อ เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการเกษตรและสหกรณ์ 2) บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพด้านการเกษตรต่างประเทศ						
3.1 มีโครงการความร่วมมือด้านวิชาการกับหน่วยงานทั้งในและ ต่างประเทศ	โครงการ	≥ 1	≥ 1	≥ 1	≥ 1	≥ 1
3.2 มีการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรด้านการเกษตรต่างประเทศ	หลักสูตร	≥ 1	≥ 1	≥ 1	≥ 1	≥ 1
เป้าประสงค์ที่ 4 : มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และเป็นที่ยอมรับ						
4. ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความสำเร็จในการพัฒนาระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร (Career path, Training Road Map, KM, IDP, ...)	ร้อยละ	80	80	80	80	80
เป้าประสงค์ที่ 5 : 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
5.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต ค่านิยม ความผูกพันต่อองค์การ และจิตบริการ	ร้อยละ	≥ 75	≥ 75	≥ 75	≥ 75	≥ 75



ตัวชี้วัดที่ 1.1 ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี

เป้าหมาย : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ร้อยละ 40

คำอธิบาย :

บุคลากรในหน่วยงาน หมายถึง ข้าราชการ และพนักงานราชการ ของหน่วยงาน

การพัฒนา หมายถึง การอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการนำมาใช้การปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ 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	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา (คน)
1. หน่วยงานจัดอบรม	
2. ส่งไปอบรมหน่วยงานอื่น	
3. การเรียนจาก E-learning	
อื่น ๆ	

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

ผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี	ร้อยละ 40	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 บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาความรู้ ตามตัวชี้วัดที่ 1.1 ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี

สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ หมายถึง การนำความรู้ที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ โดยอาจวัดผลจากแบบสอบถามติดตามประเมินผลการฝึกอบรมสอบถามความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วอย่างน้อย 3 – 5 เดือน

สูตรการคำนวณ :

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

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 เทคโนโลยีสารสนเทศ 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..... สถาบันเกษตรราธิการ
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.....
- ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในหัวข้อวิชาและระดับประโยชน์ของการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการ
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 พัฒนางานที่รับผิดชอบได้ 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 ท่านยังได้นำความรู้มาใช้โดยการ
7.1 เผยแพร่ความรู้จากการฝึกอบรมต่อคนในองค์กร ใช่ ไม่ใช่
7.2 ให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้ร่วมงานหากมีปัญหเกี่ยวกับเรื่องที่ได้อบรมมา 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/เรื่องที่ต้องการให้สถาบันเกษตรกรบริการพัฒนาให้
.....
.....
- หมายเหตุ หากมีข้อสงสัยสอบถามได้ที่ นาย/นาง..... โทร. 0 2940 5593 ต่อ โทรสาร

ขอขอบคุณในความร่วมมือ
สถาบันเกษตรกรบริการ



ตัวชี้วัดที่ 2.1 มีการจัดอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย : อย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปีในทุกหน่วยงาน

คำอธิบาย :

การจัดอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากร หมายถึง โครงการฝึกอบรม ที่มุ่งเน้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ ที่หน่วยงานดำเนินการจัดเอง เพื่อพัฒนาทักษะ และทัศนคติของบุคคลให้ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ผู้จัดการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่เข้าใจบทบาทของตนเอง และพร้อมสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยนวัตกรรมให้แก่องค์กรและบุคคลอื่นในองค์กรได้ ตลอดจนกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร เพื่อการพัฒนาศักยภาพไปสู่ระดับการแข่งขันในเวทีโลก และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง ประกอบด้วย 3 ระดับ ดังนี้

1. ผู้จัดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเน้นกลุ่มนักบริหาร เพื่อสร้างคนกลุ่มนี้ให้เป็นผู้บังคับการและผู้จัดการเปลี่ยนแปลงที่ดี
2. ภาวะผู้นำ ซึ่งเน้นบุคลากรทุกกลุ่ม ที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำขององค์กร เพื่อเสริมสร้างแนวคิด และทักษะด้าน “ภาวะผู้นำ” ให้เกิดขึ้นในองค์กร
3. การเตรียมพร้อมเป็นผู้นำ จะเน้นบุคลากรในกลุ่มผู้มีศักยภาพ เพื่อเตรียมคนกลุ่มนี้ขึ้นสู่การเป็นผู้นำ

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

ผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
จำนวนการจัดอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง	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

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 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร

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 (Wi x SMi)
		1	2	3	4	5		
4.1 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน							SM1	W1 x SM1
							SM2	W2 x SM2
							SM3	W3 x SM3
							SM4	W4 x SM4
							SM5	W5 x SM5
น้ำหนักรวม	1.00							$\frac{\sum(Wi \times SMi)}{\sum Wi}$

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

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
ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนา	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
การปฏิบัติตนตามกฎหมายที่เป็นแนวทางปฏิบัติตนในการประกอบอาชีพที่ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีงามเหมาะสมและยอมรับ

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 : x 100 = ร้อยละ

.....

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 ความผูกพันต่อองค์กร และจิตบริการ ต่อปี หรือการประเมินปฏิกิริยาเพื่อวัดทัศนคติของผู้เข้าร่วมโครงการฯ 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