



แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการระดับกรม

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของส่วนราชการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจ เรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหาร ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติ ราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๕. ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคม

- ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑
ส่วนราชการ กรมวิชาการเกษตร

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

(นางสาวเสริมสุข สลักเพ็ชร์)

อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

อธิบดี / หัวหน้าส่วนราชการ

๑๙ / ตุลาคม / ๒๕๖๑

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวสิริกกุล ผ่องใส

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๕๗๙ ๘๕๑๒

E-Mail SIRIKHUN_J@HOTMAIL.COM

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๑๘.๗๕
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๗.๗๘
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒	๔.๔๔
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำน้องการต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๑	๑	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๕.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐	ค่าคะแนนที่ได้			๙๖.๕๓	

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับปัจจุบัน เป็นฉบับที่ ๔ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - พ.ศ. ๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>๑. การสร้างความเป็นเลิศ ทางด้านการวิจัยและบูรณาการ จัดการด้านพืชและเครื่องจักรกล การเกษตร เพื่อการพัฒนาการ ผลิตที่ยั่งยืน</p> <p>๒. การยกระดับมาตรฐานการ ผลิตพืชและผลิตภัณฑ์สู่ระดับ สากล</p> <p>๓. การสร้างความเป็นเลิศใน การเป็นศูนย์กลางความ หลากหลายทางชีวภาพที่เป็น ประโยชน์ในการผลิตพืช</p> <p>๔. การพัฒนาองค์กรสู่ความ เป็นเลิศในด้านการบริหาร จัดการองค์กร</p>	<p>มุ่งเน้นและให้ความสำคัญการบริหารทรัพยากรบุคคล ในประเด็นดังนี้</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นตามระบบคุณธรรม</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากลพร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุน การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของบุคลากร</p>

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๒	<p>๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน)</p> <p>๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)</p>
<p>๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๓	<p>๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันเวลาที่ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)</p>
<p>๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๓	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน)</p> <p>๒.๑ ระบบฐานข้อมูลนักวิจัยกรมวิชาการเกษตร</p> <p>๒.๒ ระบบฐานข้อมูลผู้มีคุณสมบัติตาม Career Path</p> <p>๒.๓ ระบบฐานข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าด้าน หัวหน้าฝ่าย</p> <p>๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือ มาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของ ข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....</p>
<p>๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่เกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน)</p> <p>๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน)</p> <p>๓.๑ ระบบการรับเรื่องราวร้องเรียนของกระทรวง เกษตรและสหกรณ์</p> <p>๓.๒ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของกรมวิชาการเกษตร</p> <p>๓.๓ คณะทำงานบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายใน</p> <p>๓.๔ ช่องทางการร้องเรียนของกรมวิชาการเกษตร</p> <p>๓.๕ การเผยแพร่ทางเว็บไซต์</p> <p>๓.๖ สสำรวจความเห็นการบริหารทรัพยากรบุคคลในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาระบบราชการ</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน)</p> <p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์)</p> <p>เรื่องร้องทุกข์กรณีข้าราชการคับข้องใจในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน จำนวน ๑ ราย</p> <p>๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม</p> <p>๑.๑ จัดสัมมนาเรื่อง Conflict of interest ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>๑.๒ จัดตั้งเครือข่ายคุณธรรม จริยธรรม ในกรมวิชาการเกษตร</p> <p>๑.๓ จัดทำเอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริต</p> <p>๑.๔ จัดโครงการฝึกอบรม Smart Officer</p> <p>๑.๕ จัดโครงการฝึกอบรมนักวิชาการเกษตร</p> <p>๑.๖ จัดอบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ โดยธรรมาภิบาล</p> <p>๑.๗ โครงการส่งเสริม เสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่กรมมีคุณธรรม จริยธรรม วินัย สำนึกต่อต้านการทุจริตและดำเนินการกับผู้ทุจริตให้เป็นผลสำเร็จ</p> <p>๑.๘ แผนงานและมาตรการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเสริมสร้างวินัย ป้องกันและปราบปรามการทุจริตความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และแนวทางในการร้องเรียนกล่าวหาผู้ประพฤติมิชอบ</p> <p>๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง กรมวิชาการเกษตร มีการพัฒนาผู้ที่มีทักษะสมรรถนะสูง เช่น การสรรหาแหล่งทุน การพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำ การมอบหมายภารกิจที่สำคัญ การนำเสนอผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓.๑ ผู้บริหารชี้แจงนโยบายต่างๆ รวมทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การประชุมวิชาการประจำปี</p> <p>๓.๒ จัดประชุมกลุ่ม (Focus Group) เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ</p> <p>๓.๓ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาระบบราชการ</p>

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)</p>	๓	<p>๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน)</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการ โดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการ โดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)</p>
<p>๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p>	๕	<p>ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน</p> <p>กรมวิชาการเกษตรได้กำหนดกิจกรรมไว้ในแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร ประจำปี ๒๕๖๑ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพทั้งมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุขและเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ดังนี้</p> <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านการทำงาน</u></p> <p><u>กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบวิธีการทำงาน</u></p> <p>๑) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน</p> <p>๒) ให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่ดี โดยการจัดอบรม/ Unit school</p> <p>๓) จัดทำและปรับปรุงคู่มือการทำงาน</p> <p>๔) การมอบอำนาจและทบทวนมอบอำนาจให้มีประสิทธิผล</p> <p>๕) การพัฒนาทักษะการสอนงาน (Coaching) และการป้อนกลับข้อมูลของหัวหน้างาน</p> <p>๖) การมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถความถนัด/ ความเชี่ยวชาญ</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ <u>สวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านส่วนตัว</u></p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างสุขภาพที่ดี</p> <p>๑) จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย</p> <p>๒) การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ (เสียงตามสาย)</p> <p>๓) จัดให้มีตู้ยาสามัญประจำหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรทุกระดับเข้าถึงได้</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ตรวจสุขภาพประจำปี</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างสมดุลชีวิตการทำงาน/ชีวิตส่วนตัว</p> <p>เสริมสร้างให้บุคลากรมีชีวิตการทำงานและครอบครัวที่อบอุ่น</p> <p>๑) อนุญาตให้ลาเพื่อเพื่อรับผิดชอบครอบครัวหรือบริการชุมชน</p> <p>๒) ให้อาชีพเป็นวันครอบครัว</p> <p>๓) จัดกิจกรรมงานเลี้ยงผู้เกษียณอายุ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔ ศาสนาและการพัฒนาจิตใจ</p> <p>๑) จัดบรรยายธรรมะ นั่งสมาธิ</p> <p>๒) กิจกรรมทำบุญประจำปี</p> <p>๓) เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาตามโอกาสต่างๆ</p>

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	
	จำนวน (คน)	สัดส่วน	จำนวน (คน)	สัดส่วน	จำนวน (คน)	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๒,๐๖๑	๒๔.๐๕	๒,๐๒๑	๒๓.๔๑	๒,๐๔๒	๖๖.๑๙
๒) ลูกจ้างประจำ	๗๘๙	๙.๒๑	๙๐๒	๑๐.๔๕	๑,๐๔๓	๓๓.๘๑
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-	-	-
๔) พนักงานราชการ	๕,๗๑๘	๖๖.๗๔	๕,๗๐๙	๖๖.๑๔	-	-
ผลรวมกำลังคน	๘,๕๖๘	๑๐๐.๐๐	๘,๖๓๒	๑๐๐.๐๐	๓,๐๘๕	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๑๕๖	๑๐๐.๐๐	๙๘	๑๐๐.๐๐	๘๗	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๑๓๓	๘๕.๒๖	๘๑	๘๒.๖๕	๗๗	๘๘.๕๑
- รับโอน	๒๑	๑๓.๔๖	๑๖	๑๖.๓๓	๑๐	๑๑.๔๙
- บรรจุกลับ	๒	๑.๒๘	๑	๑.๐๒	-	-
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	-	-	-	-	-	-
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๑๒๓	๑๐๐.๐๐	๑๐๗	๑๐๐.๐๐	๑๐๐	๑๐๐
- ลาออก	๔๒	๓๔.๑๕	๒๙	๒๗.๑๐	๒๘	๒๘
- ให้อิโณ	๑๘	๑๔.๖๓	๒๔	๒๒.๔๓	๑๕	๑๕
- เกษียณอายุ	๖๓	๕๑.๒๒	๕๔	๕๐.๔๗	๕๗	๕๗
- อื่นๆ	-	-	-	-	-	-

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑			ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐			ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง	กรอบที่ มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
๑. บริหาร	๔	๔	๐.๐๐	๔	๔	๐.๐๐	๔	๔	๐.๐๐
๒. อำนวยการ	๒๓	๒๓	๐.๐๐	๒๓	๒๓	๐.๐๐	๒๓	๒๓	๐.๐๐
๓. วิชาการ	๑,๔๙๓	๑,๔๒๕	๕.๕๕	๑,๔๘๑	๑,๔๒๓	๓.๙๒	๑,๔๘๒	๑,๔๔๙	๓.๘๕
๔. ทั่วไป	๖๖๔	๖๐๙	๘.๒๘	๖๘๖	๖๓๑	๘.๐๒	๖๘๘	๖๖๒	๘.๗๒
รวม	๒,๑๘๔	๒,๐๖๑	๕.๖๓	๒,๑๙๔	๒,๐๘๑	๕.๑๕	๒,๑๙๗	๒,๑๓๘	๒.๖๙

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของกรมวิชาการเกษตร ซึ่งต้องนำตำแหน่งมายุบเลิกเพื่อให้ครอบคลุมค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้น และมีการตัดโอนตำแหน่งไปที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๒	๗	๑	๒	๒	๓
๒๕-๒๙	๔๗	๒๕	๑๓	๒๑	๕๕	๒๐
๓๐-๓๔	๑๙๙	๑๐๑	๒๐๐	๑๐๕	๒๑๐	๑๑๖
๓๕-๓๙	๒๘๑	๑๔๙	๒๗๗	๑๒๗	๒๙๙	๑๑๘
๔๐-๔๔	๒๕๐	๑๒๕	๒๓๖	๑๐๙	๑๘๖	๙๕
๔๕-๔๙	๑๕๘	๖๒	๑๖๒	๖๕	๑๖๑	๖๗
๕๐-๕๔	๑๔๙	๙๑	๑๔๓	๑๐๑	๑๖๕	๑๒๘
>=๕๕	๑๘๕	๒๓๐	๑๗๖	๒๕๓	๑๖๐	๒๕๗
รวม	๑,๒๗๑	๗๙๐	๑,๒๐๘	๗๘๓	๑,๒๓๘	๘๐๔

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙
๑. ข้าราชการ	๔๗	๔๘	๔๘
๒. พนักงานราชการ	๓๖	๓๔	๓๔
รวม	๘๓	๘๒	๘๒

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรวมของส่วนราชการ (ล้านบาท)	๔,๑๐๗.๑๕๐๙	๑๐๐.๐๐	๔,๐๓๕.๒๖๐๑	๑๐๐.๐๐	๔,๐๑๐.๒๕๑๓	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภท งบบุคลากร (ล้านบาท)	๒,๑๒๔.๒๘๕๕	๕๑.๗๒	๒,๑๒๙.๙๒๒๗	๕๒.๗๘	๒,๑๕๒.๘๔๓๗	๕๓.๗๘
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวม แยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร (ล้านบาท)	N/A	N/A	๒,๑๘๔.๗๒๐	๕๖.๕๔	๒,๑๖๓.๑๙	๕๖.๑๕
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม (ล้านบาท)	N/A	N/A	๖๘.๔๑๒	๑.๗๗	๑๔๘.๓๒	๓.๘๕
ค่าใช้จ่ายเดินทาง (ล้านบาท)	N/A	N/A	๒๒๙.๘๒	๕.๙๕	๒๒๖.๐๒	๕.๘๗
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และ ค่าสาธารณูปโภค (ล้านบาท)	N/A	N/A	๑,๑๑๕.๙๗	๒๘.๘๘	๑,๐๔๗.๕๖	๒๗.๑๙
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย (ล้านบาท)	N/A	N/A	๒๕๘.๙๒	๖.๓๐	๒๕๘.๒๘	๖.๓๐
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน (ล้านบาท)	N/A	N/A	๕.๑๓	๐.๑๓	๘.๔๘	๐.๒๒
ต้นทุนในการผลิตอื่น (ล้านบาท)	N/A	N/A	๐.๘๓	๐.๐๒	๐.๓๓	๐.๐๑
รวมต้นทุนผลผลิต (ล้านบาท)	N/A	N/A	๓,๘๖๓.๘๑	๑๐๐.๐๐	๓,๘๕๒.๑๘	๑๐๐.๐๐
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุน กิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร						
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	N/A		๒,๖๕๓,๔๑๒.๐๖		๔,๐๐๐,๔๙๗.๕๔	
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	N/A		๘,๑๑๘		๘,๕๓๙	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท/คน)	N/A		๓๒๖.๘๖		๔๖๘.๕๐	
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	N/A		๒๓,๘๘๐,๗๐๘.๕๘		๓๖,๐๐๔,๔๗๗.๘๘	
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม (ชั่วโมง)	N/A		๓๗,๘๙๖		๑๑๕,๖๘๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (บาท/ชั่วโมง)	N/A		๓๕๑.๗๒		๓๑๑.๒๔	

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

ไม่มีสาระสำคัญที่เปลี่ยนแปลง

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรดระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	หน่วยวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคการเกษตร (ใช้ผลการดำเนินงานแบบสะสม)	ล้านบาท ล้านบาท บาท	๓	๖.๒๐	๓	๓.๐๖	๐.๖๘	๐.๗๓
ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละของจำนวนฟาร์มที่ได้รับการรับรองความปลอดภัยไม่เกินค่ามาตรฐานสากล (ใช้ผลการดำเนินงานแบบสะสม)	ร้อยละ	-	-	๘๘.๖๕	๘๙.๕๓	๙๘.๙๔	๙๙.๗๙
ตัวชี้วัดที่ ๓ จำนวนผลงานวิจัยพัฒนาการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการผลิตจากงานวิจัยด้านการเกษตร	จำนวน	-	-	-	-	๑๔	๑๔
ตัวชี้วัดที่ ๔ จำนวนผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของโครงการที่วิจัยแล้ว	จำนวน	-	-	๔	๔	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๕ รายได้เงินสดทางการเกษตรของเกษตรกรเฉลี่ยต่อครัวเรือน	บาท/ ครัวเรือน /ปี	๕๗,๕๖๕	๕๘,๙๗๕	๑๕๐,๖๓๔	๑๕๗,๓๗๓	-	-

รายการ	หน่วยวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๖ ผลผลิตต่อหน่วยสินค้าเกษตร ที่เพิ่มขึ้น							
๑. มันสำปะหลัง	(กิโลกรัม ต่อไร่)	-	-	๓,๖๑๑	๓,๔๒๖	-	-
๒. ปาล์มน้ำมัน	(กิโลกรัม ต่อไร่)	-	-	๒,๕๗๖	๒,๕๔๑	-	-
๓. ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์	(กิโลกรัม ต่อไร่)	-	-	๖๔๔	๖๗๑	-	-
๔. ลำไย	(กิโลกรัม ต่อไร่)	๗๔๐	-	-	-	-	-
๕. พุเรียน	(กิโลกรัม ต่อไร่)	๙๑๗	-	-	-	-	-
๖. เงาะ	(กิโลกรัม ต่อไร่)	๘๑๖	-	-	-	-	-
๗. มังคุด	(กิโลกรัม ต่อไร่)	๔๖๑	-	-	-	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๗ การสร้างความรู้ความเข้าใจ แก่ประชาชน							
๑. ร้อยละการดำเนินการ ตามแผนการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-	-
๒. ร้อยละการชี้แจงประเด็น สำคัญที่หันต่อสถานการณ์	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-	-

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

ปีที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๑-๑๐๐	๔.๐๐-๖.๐๐	๑๒	๑,๐๓๐
	ดีมาก	๘๑-๙๐.๙๙	๑.๕๐-๔.๕๐	๑๑	๗๐๕
	ดี	๗๑-๘๐.๙๙	๒.๐๐-๓.๒๐	-	๒๐๘
	พอใช้	๖๐-๗๐.๙๙	๑.๘๓-๒.๓๐	-	๙
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	-	-
	ไม่ได้เลื่อน (ลาศึกษา, บรรจุไม่ครบ ๔ เดือน, ลาออก เป็นต้น)	-	-	-	-
๒๕๖๐	ดีเด่น	๙๑-๑๐๐	๔.๐๐ - ๖.๐๐	๘	๗๘๐
	ดีมาก	๘๑-๙๐.๙๙	๓.๔๐ - ๔.๕๐	๑๕	๗๑๗
	ดี	๗๑-๘๐.๙๙	๑.๑๐ - ๓.๒๓	-	๓๖๘
	พอใช้	๖๐-๗๐.๙๙	๐.๕๐ - ๒.๓๕	-	๓๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	-
๒๕๕๙	ดีเด่น	๙๑-๑๐๐	๒.๓๐ - ๖.๐๐	๕	๘๙๘
	ดีมาก	๘๑-๙๐.๙๙	๒.๐๐ - ๔.๕๒	๑๔	๗๕๖
	ดี	๗๑-๘๐.๙๙	๑.๕๐ - ๓.๒๘	๔	๒๘๔
	พอใช้	๖๐-๗๐.๙๙	๐.๕๐ - ๒.๓๕	-	๑๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	๑

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี

ประกาศกรมวิชาการเกษตร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินของกรมวิชาการเกษตร
ณ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ โดยใช้องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์ประกอบคือ

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๕

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๕

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

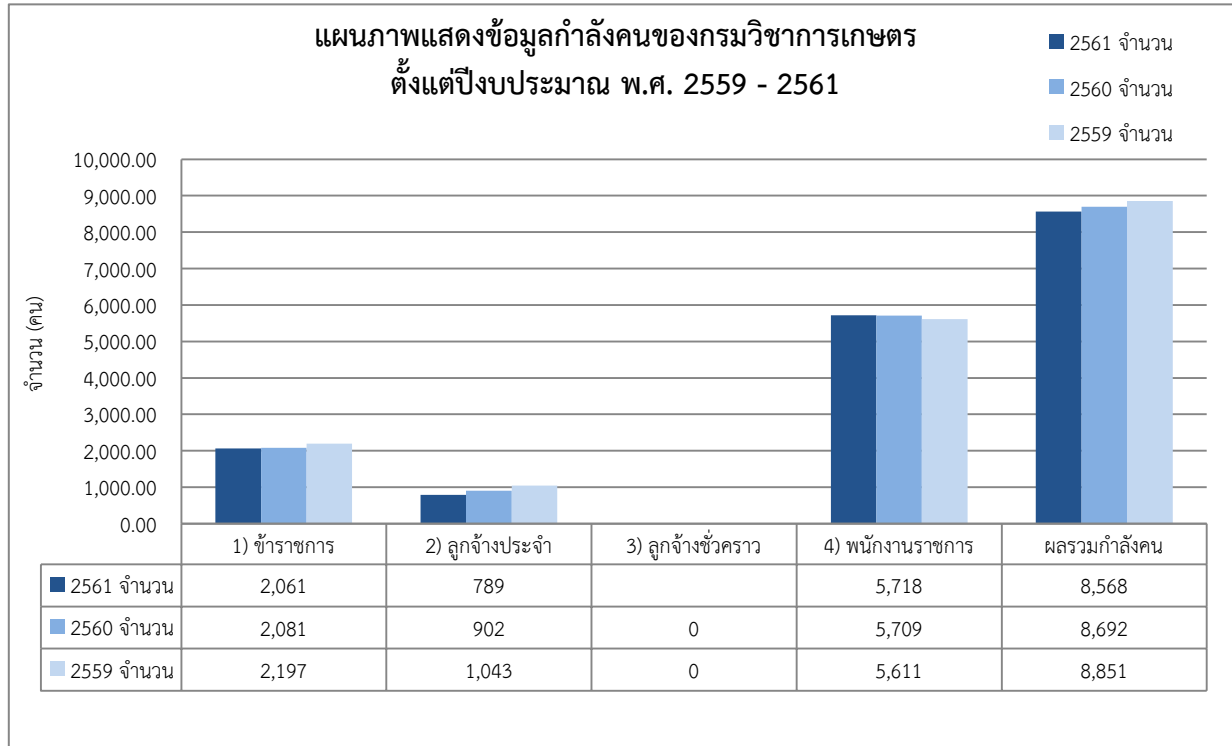
- ๑ อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างประจำลดลงอย่างต่อเนื่องในขณะที่ภารกิจไม่ได้ลดลง
๒. งบประมาณและจำนวนพนักงานราชการที่สามารถจ้างได้ลดลง
๓. การเกษียณอายุราชการ ทำให้เกิดปัญหาการขาดช่วงอายุของบุคลากรที่มีประสบการณ์และบุคลากรรุ่นใหม่ การสูญเสียผู้มีความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นในงาน รวมทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้แก่นักวิชาการรุ่นใหม่ ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการสั่งสมประสบการณ์

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

-

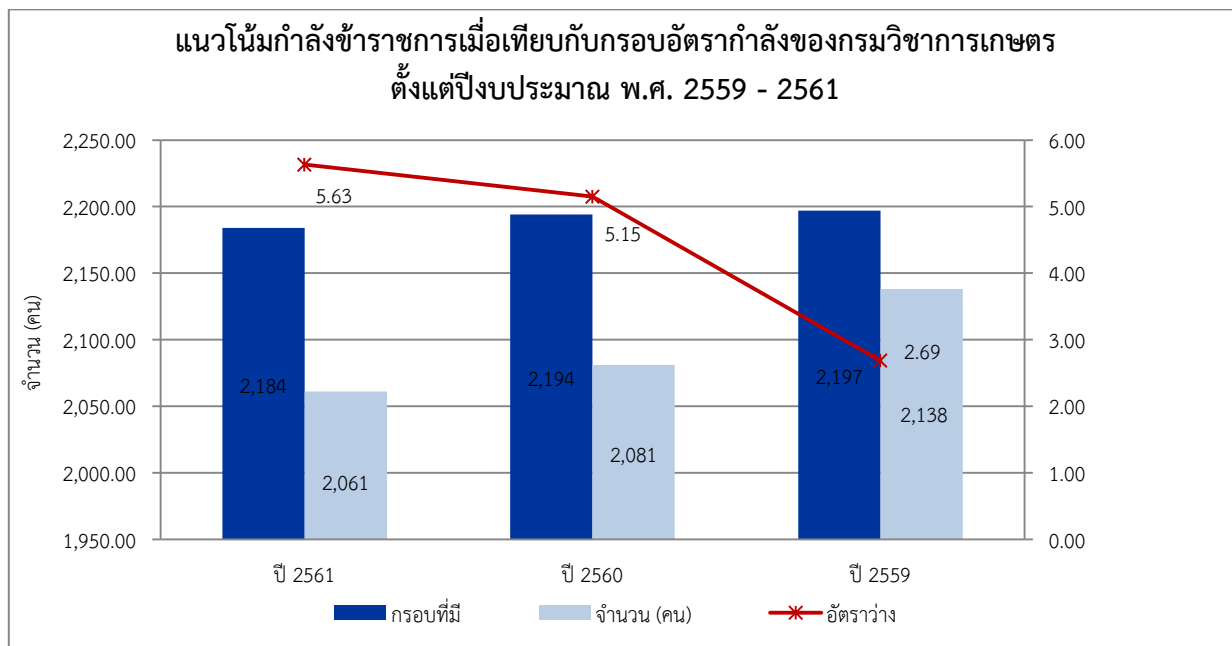
ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

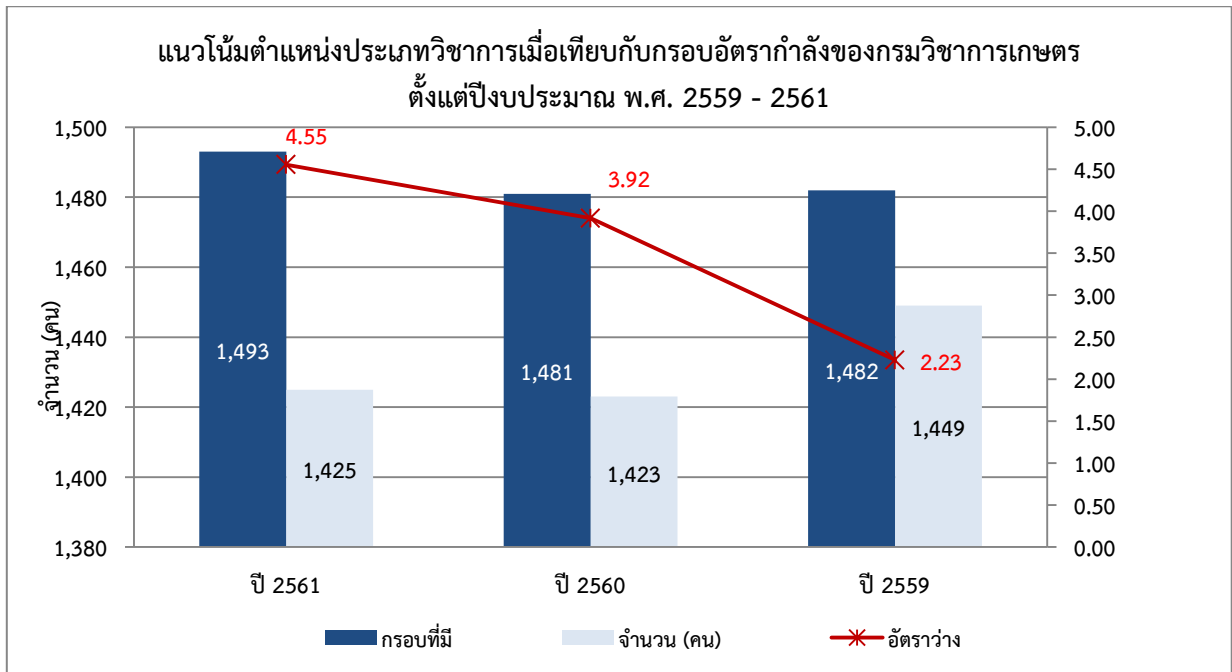
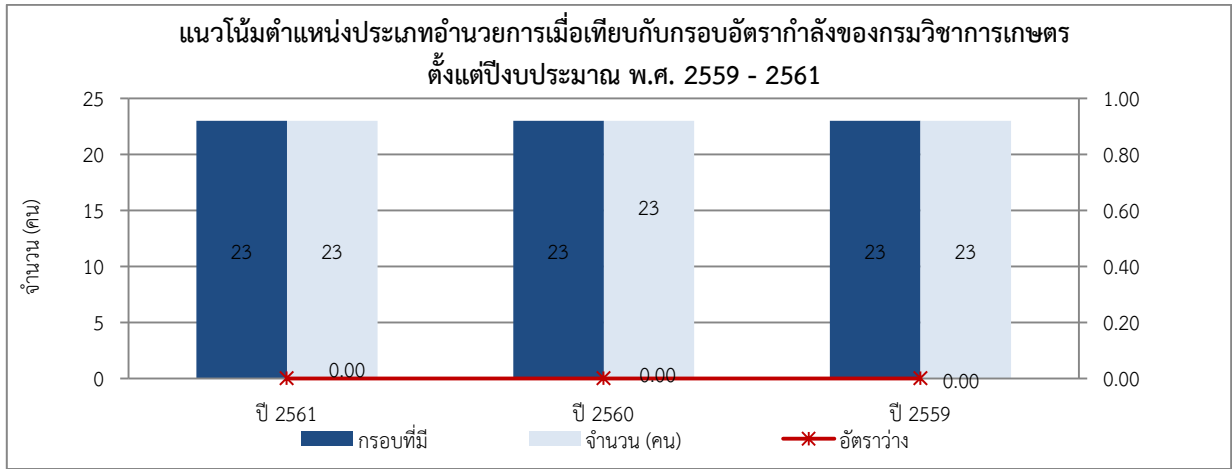


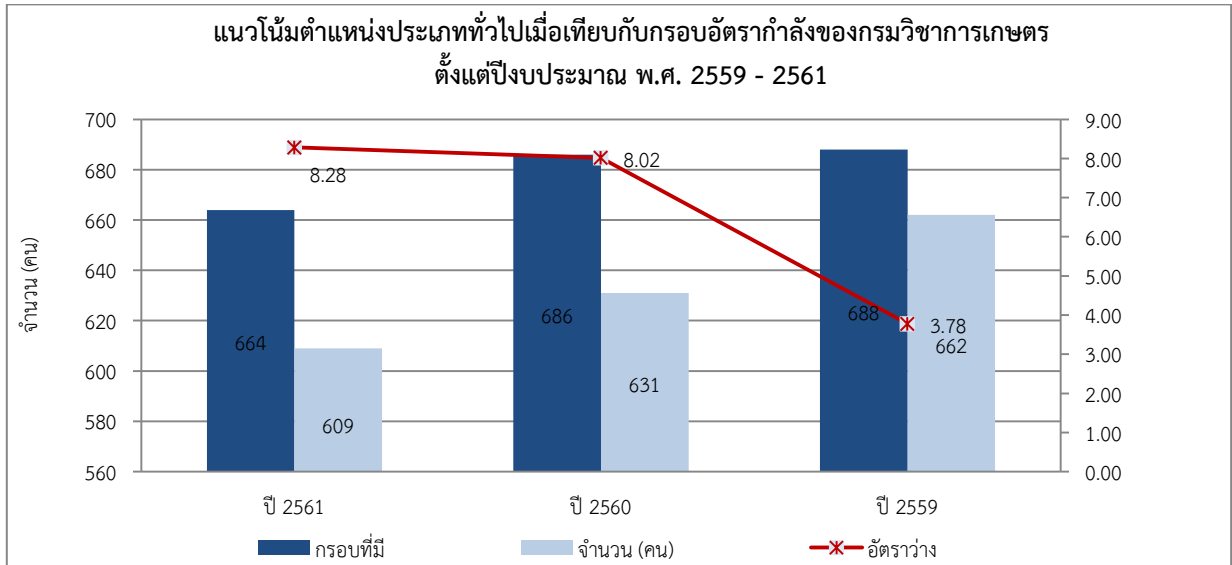
๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี

- ภาพรวมของส่วนราชการ

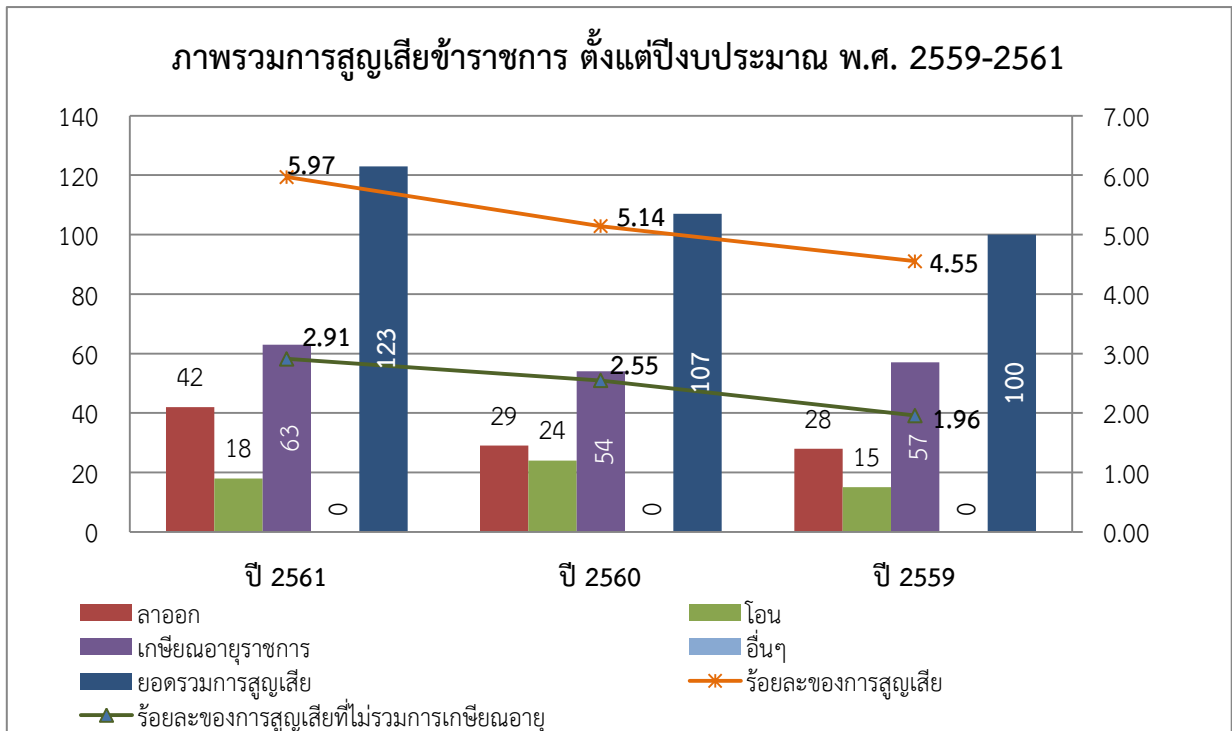


- แยกประเภทตามตำแหน่งอำนาจการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป

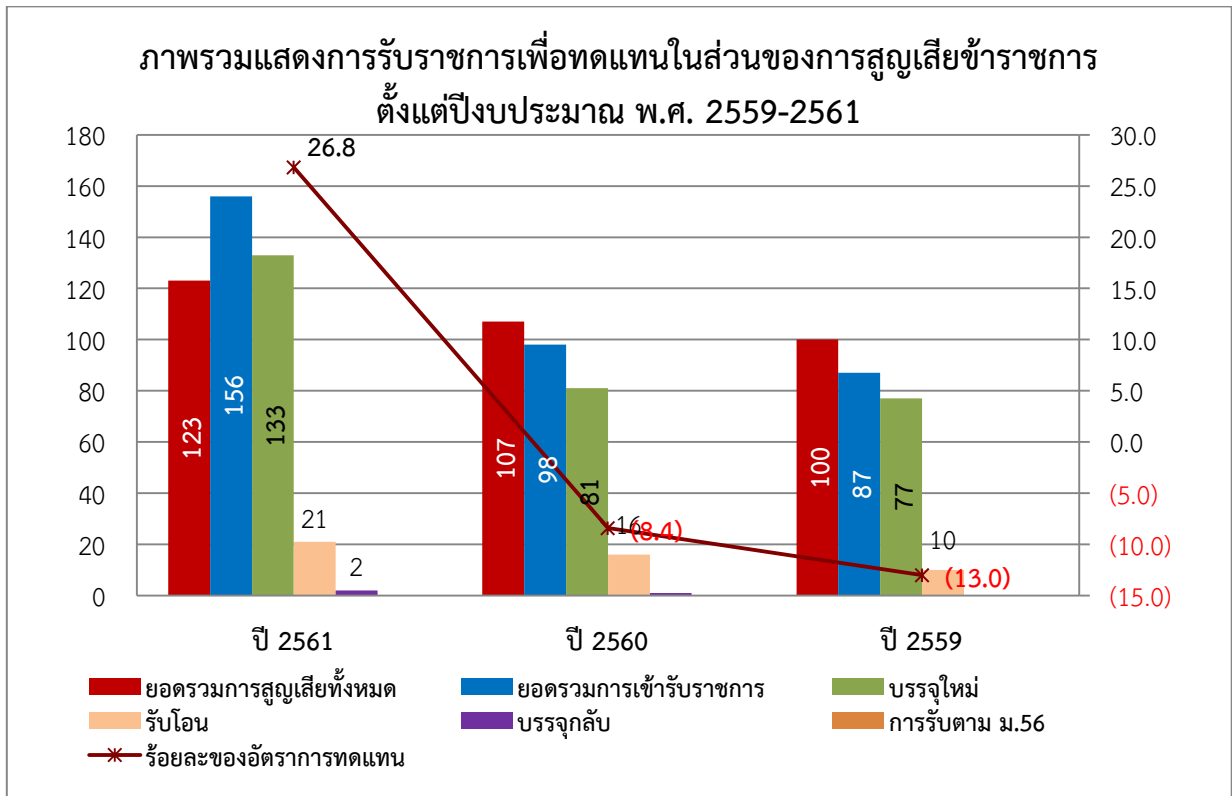




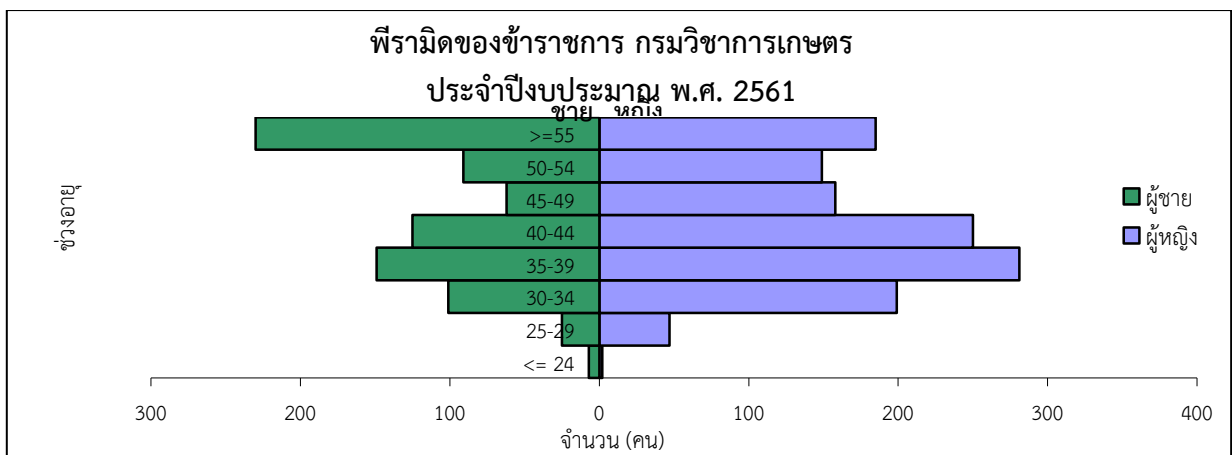
๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ

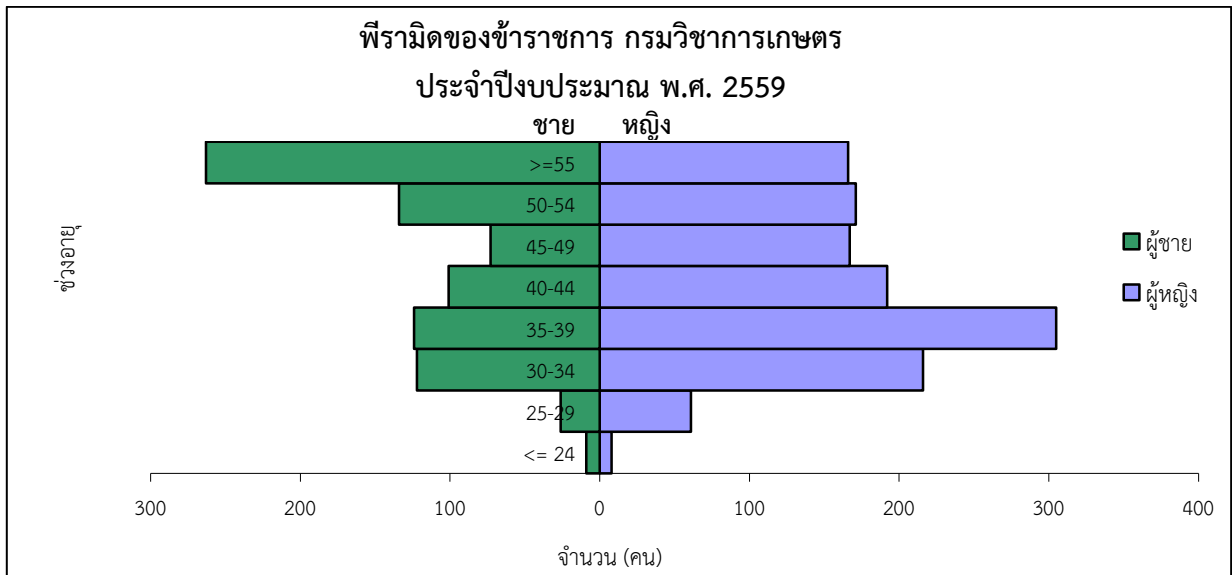
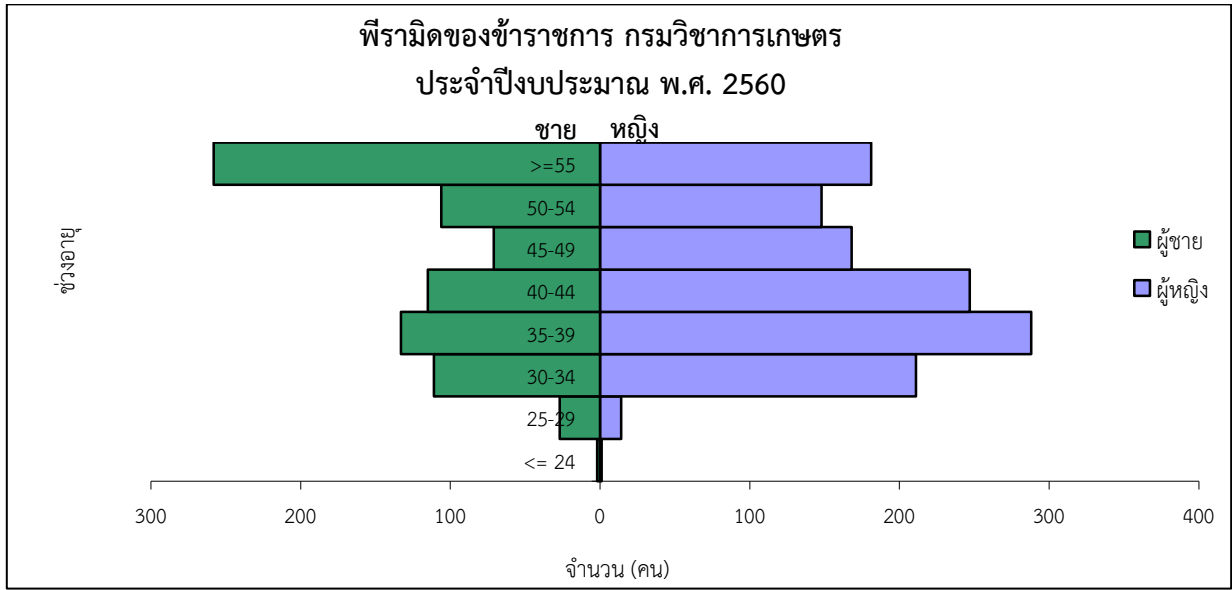


๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ

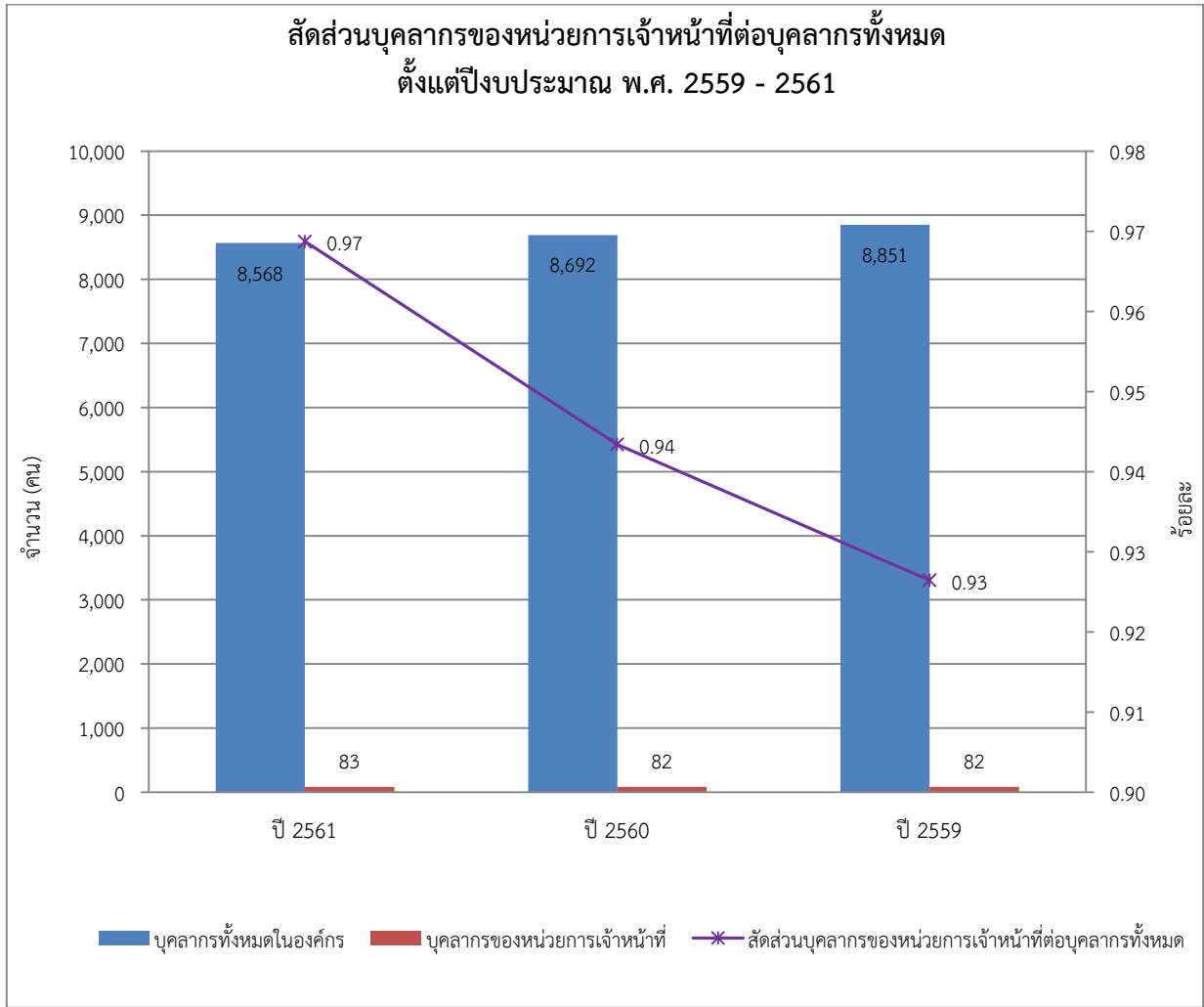


๓.๕ แผนภาพพีระมิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ

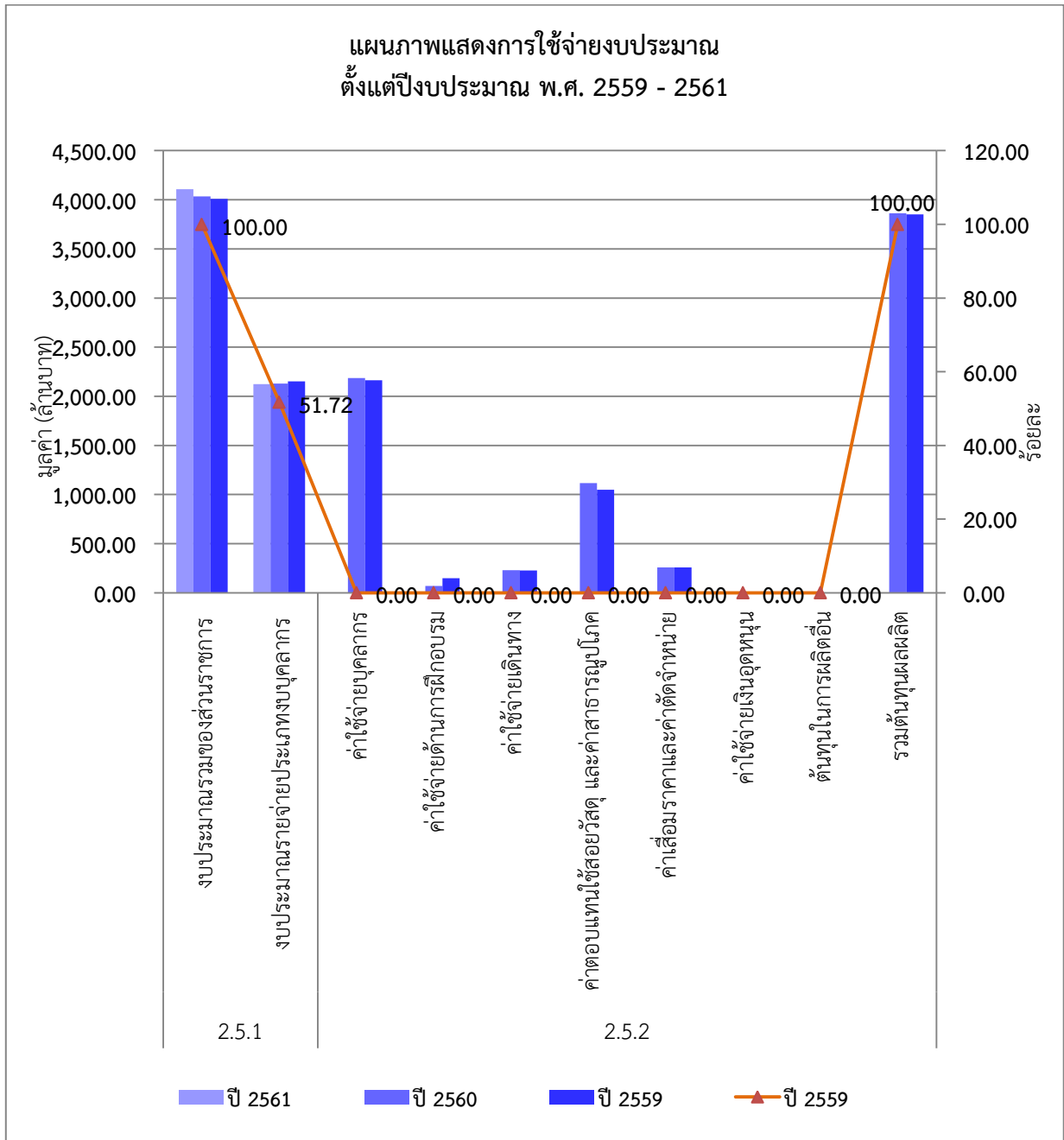




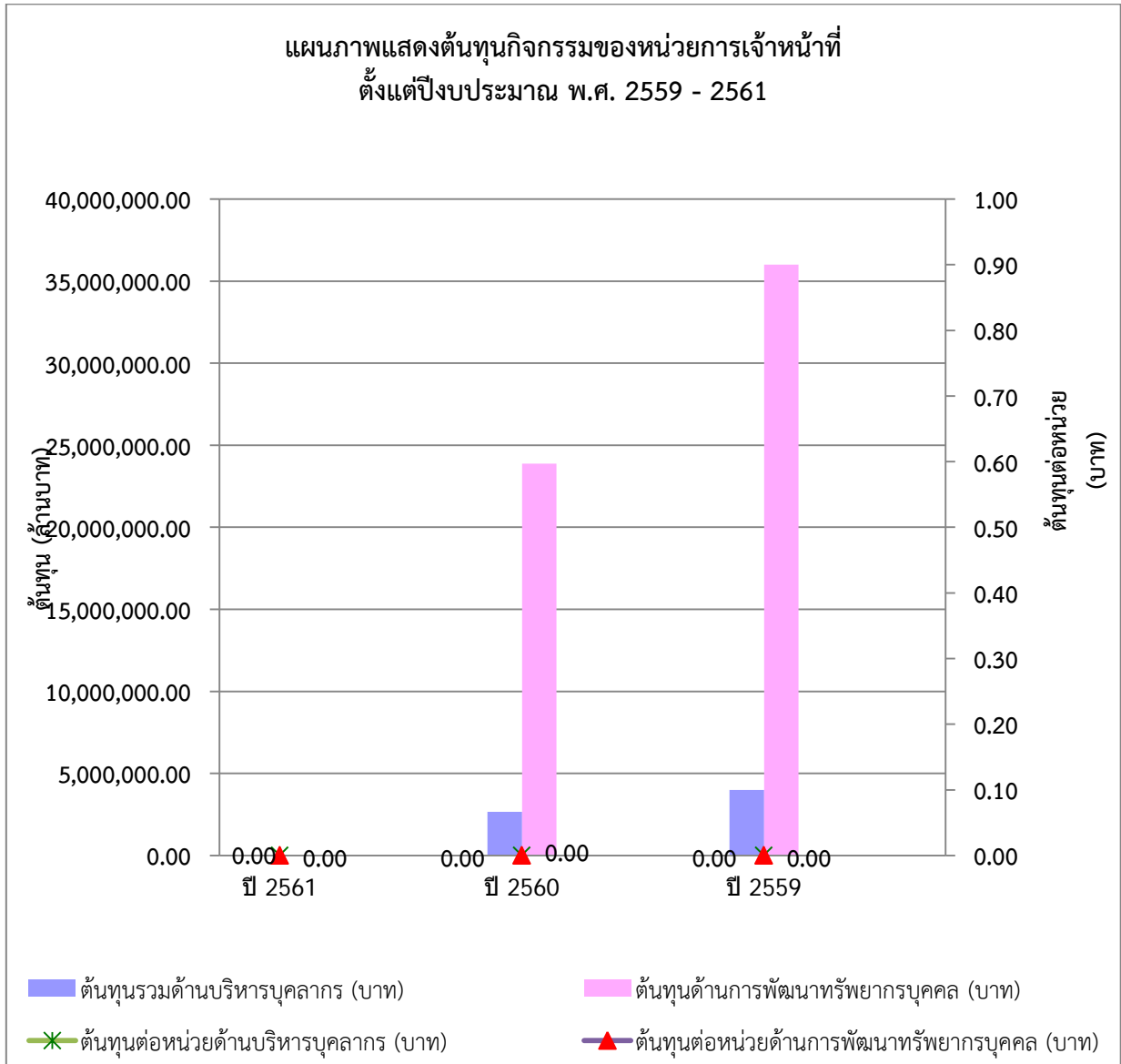
๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด



- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม



- ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่



๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ

- ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)

