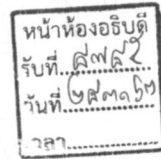




บันทึกข้อความ



ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๒๘๑ ๔๑๖๘

ที่ กษ.๐๒๐๒/ว ๓๔๗๗

วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน อธก.

เรื่องเดิม

๑. ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ ส่วนราชการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมาส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายใน เดือนตุลาคมของทุกปี พร้อมทั้งส่งให้กระทรวงต้นสังกัดตรวจสอบประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม แล้วจัดทำเป็นรายงานในภาพรวมของกระทรวงส่งให้สำนักงาน ก.พ. ตามแบบรายงานที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๒. กกจ. สป.กษ. มีหนังสือที่ กษ ๐๒๐๒/ว ๓๔๗๗ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓ แจ้งให้ จัดทำข้อมูลแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่งให้ กกจ. สป.กษ. ภายในวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

ข้อเท็จจริง

กกจ. จัดทำแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของกรมฯ ตามที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วน ของข้อมูลกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

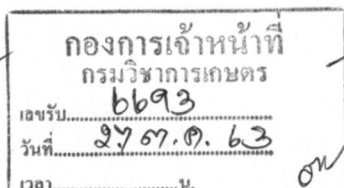
ส่วนที่ ๓ ภาคผนวกประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมได้ค่าคะแนน ร้อยละ ๙๖.๕๓ ตามแบบรายงานการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนาม

๑. แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของกรมฯ

๒. หนังสือถึงเลขาธิการ ก.พ. เพื่อส่งแบบรายงานฯ

ที่แนบมาพร้อมนี้ และ กกจ. จะดำเนินการส่งแบบรายงานฯ ให้ กกจ. สป.กษ. ต่อไป

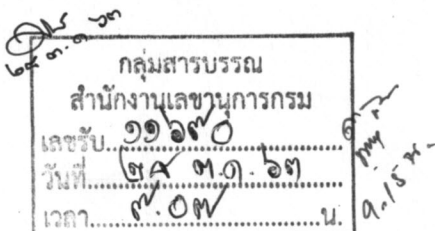


9/2023
29 ก.ค. 63
๒๗.๙.๖๓

(นายปรัชญา วงษา)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ลงนามแล้ว



(นายพิเชษฐ์ วิริยะพาหะ)
อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

ที่ กษ ๐๙๐๒/๕๒๖๘



กรมวิชาการเกษตร
เขตจตุจักร กทม. ๑๐๙๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ส่งรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของกรมวิชาการเกษตร
เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน
เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของกรมวิชาการเกษตร

ตามระเบียบที่อ้างถึง กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในงบประมาณที่ผ่านมาส่งให้สำนักงาน ก.พ. ตามแบบรายงานที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด นั้น

กรมวิชาการเกษตรจัดทำแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๓ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิเชษฐ์ วิริยะพาหะ)
อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

กองการเจ้าหน้าที่

โทร./โทรสาร ๐ ๒๕๗๙ ๘๕๑๒



แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการระดับกรม

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของส่วนราชการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

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

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
กรมวิชาการเกษตร

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ 

(นายพิเชษฐ์ วัริยะพาหะ)

อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางปริญญพร จตุพร

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๕๗๙ ๘๕๑๒

E-Mail PARINYAPORN.NUI@GMAIL.COM

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนนที่ ได้	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) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	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) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 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. ๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑. การสร้างและพัฒนางานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมทาง การเกษตรที่เป็นเลิศเพื่อการ พัฒนาการผลิตที่มั่นคงและยั่งยืน ๒. การขับเคลื่อนงานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อ พัฒนาภาคการเกษตร ๓. การยกระดับมาตรฐานการ ผลิตพืชและผลิตภัณฑ์สู่เกษตร ปลอดภัย ๔. การสร้างความเป็นเลิศใน การเป็นศูนย์กลางความ หลากหลายทางชีวภาพที่เป็น ประโยชน์ในการพัฒนา เศรษฐกิจชีวภาพ ๕. การพัฒนาองค์การสู่ความ เป็นเลิศในด้านการบริหาร จัดการองค์การ	มุ่งเน้นและให้ความสำคัญการบริหารทรัพยากรบุคคล ในประเด็นดังนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นตามระบบคุณธรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาศักยภาพให้มีความเป็นมืออาชีพ ท้นต่อการ เปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากลพร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุน การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความผูกพันต่อองค์กร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของบุคลากร

๑.๒ การบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. ใช้แผนอัตราค่าจ้างของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตราค่าจ้างประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างอย่างต่อเนื่อง 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 และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตราค่าจ้าง โดยมีอัตราว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตราค่าจ้าง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตราค่าจ้าง โดยมีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตราค่าจ้าง (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. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน) ๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน) ๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะ นำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (๒ คะแนน) ๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนกระบวนการบริหาร ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน) ๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้น้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน) ๒.๑ ฐานข้อมูลผู้มีคุณสมบัติตาม Career Path และประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ๒.๒ ฐานข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าด้าน หัวหน้าฝ่าย ๒.๓ ระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ ๒.๔ ฐานข้อมูลนักวิจัยบุคลากรของกรมฯ ๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน) ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือ มาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน) ☒ เพื่อการเลื่อนเงินเดือน ☒ เพื่อการพัฒนาบุคลากร ☒ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ ☒ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ☒ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน) ๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่เคยเชี่ยวชาญราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน) ๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน) ๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้ดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน) ๓.๑ ระบบการรับเรื่องราวร้องเรียนของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ๓.๒ ช่องทางการร้องเรียนของกรมวิชาการเกษตร ๓.๓ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของกรมวิชาการเกษตร ๓.๔ คณะทำงานบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายใน ๓.๕ การเผยแพร่การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลทางเว็บไซต์
๑๑) บทบาทของผู้นำนองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน) โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไม่มีเรื่องร้องทุกข์ ๑. ผู้นำนองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม ๑.๑ นำประกาศกรมวิชาการเกษตร เรื่อง เจตจำนงสุจริตของผู้บริหารพร้อมด้วยนโยบายในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณธรรมและความโปร่งใส และเจตจำนงการป้องกันและปราบปรามการทุจริต วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เผยแพร่ในช่องทางออนไลน์ของกรมวิชาการเกษตร และกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้ ๑.๒ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ๑.๓ จัดทำโปสเตอร์และแผ่นข้อความเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนแจ้งเวียนหน่วยงานและประชาสัมพันธ์ตามจุดต่างๆ ในกรมวิชาการเกษตร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจลักษณะรูปแบบผลประโยชน์ทับซ้อนมากขึ้น

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง กรมวิชาการเกษตร มีการพัฒนาผู้ที่มีทักษะสมรรถนะสูง เช่น การสรรหาแหล่งทุน การพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำ การมอบหมายภารกิจที่สำคัญ การนำเสนอผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพตำแหน่งและแผนสืบทอดตำแหน่ง ๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓.๑ ตั้งกลุ่มไลน์เครือข่ายงานการเจ้าหน้าที่กรมวิชาการเกษตร เพื่อใช้ในการติดต่อประสานงานและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓.๒ ให้ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานตอบแบบสำรวจความรู้ความเข้าใจในงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓.๓ แจกเวียนให้ข้าราชการตอบแบบสำรวจของสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ๓.๔ ให้หน่วยงานพิจารณาคัดเลือกข้าราชการดีเด่น นักวิจัยดีเด่นของกรมวิชาการเกษตร เพื่อเสนอกรมวิชาการเกษตรพิจารณา

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน) ๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน แผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร ประจำปี ๒๕๖๓ โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการสร้างสรรค์ส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพ และเกิดความสุขในการทำงาน ส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านการทำงาน มีกลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ที่ ๑ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน - จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ - การมีระบบรักษาความปลอดภัย - การปรับปรุงภายในและภายนอกอาคารสถานที่ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ - กิจกรรมส่งเสริมสำนักงานสีเขียว (Green Office) กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบวิธีการทำงาน จัดระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจน - นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน - การพัฒนาทักษะในการทำงาน - จัดทำและปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๓ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักคุณธรรม - การสร้างความโปร่งใสในการทำงาน - การยกย่องชมเชยผู้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีของหน่วยงาน เช่น การมอบประกาศนียบัตร การติดประกาศ - จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๒,๐๔๔	๒๕.๐๗	๒,๐๖๔	๒๕.๐๙	๒,๐๖๑	๒๔.๐๓
๒) ลูกจ้างประจำ	๖๐๐	๗.๓๖	๖๙๓	๘.๔๒	๗๙๘	๙.๓๐
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-	-	-
๔) พนักงานราชการ	๕,๕๐๕	๖๗.๕๖	๕,๔๗๐	๖๖.๔๙	๕,๗๑๘	๖๖.๖๗
ผลรวมกำลังคน	๘,๑๔๙	๑๐๐.๐๐	๘,๒๒๗	๑๐๐.๐๐	๘,๕๖๘	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๕๘	๑๐๐.๐๐	๑๑๙	๑๐๐.๐๐	๑๕๖	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๔๔	๗๕.๘๖	๑๐๒	๕๘.๗๑	๑๓๓	๘๕.๒๖
- รับโอน	๑๔	๒๔.๑๔	๑๗	๑๔.๒๙	๒๓	๑๔.๗๔
- บรรจุกลับ	-	-	-	-	๒	๑.๒๘
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	-	-	-	-	-	-
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๑๐๒	๑๐๐.๐๐	๑๒๓	๑๐๐.๐๐	๑๐๗	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๑๑	๑๐.๗๘	๔๒	๓๔.๑๕	๒๙	๒๗.๑๐
- ให้ออก	๒๔	๒๓.๕๓	๑๘	๑๔.๖๓	๒๔	๒๒.๔๓
- เกษียณอายุ	๖๗	๖๕.๖๙	๖๓	๕๑.๒๒	๕๔	๕๐.๔๗
- อื่นๆ	-	-	-	-	-	-

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓			ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒			ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบที่ มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
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	๑,๕๐๗	๑,๔๔๕	๕.๑๑	๑,๔๙๖	๑,๔๔๔	๓.๔๘	๑,๔๙๓	๑,๔๒๕	๕.๕๕
๔. ทั่วไป	๖๒๒	๕๗๒	๘.๐๔	๖๔๓	๕๙๓	๗.๗๘	๖๖๔	๖๐๙	๘.๒๘
รวม	๒,๑๕๖	๒,๐๔๔	๕.๑๙	๒,๑๖๖	๒,๐๖๔	๔.๗๑	๒,๑๘๔	๒,๐๖๑	๕.๖๓

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

เนื่องจากการยุบเลิกตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุและทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น
และมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของกรมวิชาการเกษตร จากตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๓	๓	๒	๔	๒	๗
๒๕-๒๙	๕๒	๓๙	๕๖	๒๙	๔๗	๒๕
๓๐-๓๔	๑๔๒	๗๖	๑๖๐	๘๙	๑๙๙	๑๐๑
๓๕-๓๙	๒๙๐	๑๖๙	๓๐๕	๑๖๒	๒๘๑	๑๔๙
๔๐-๔๔	๒๙๔	๑๒๓	๒๗๘	๑๒๐	๒๕๐	๑๒๕
๔๕-๔๙	๑๖๔	๘๔	๑๖๔	๗๗	๑๕๘	๖๒
๕๐-๕๔	๑๔๘	๗๑	๑๔๗	๗๖	๑๔๙	๙๑
>= ๕๕	๑๙๓	๑๘๙	๑๙๒	๒๐๓	๑๘๕	๒๓๐
รวม	๑,๒๙๐	๗๕๔	๑,๓๐๔	๗๖๐	๑,๒๗๑	๗๙๐

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
๑. ข้าราชการ	๔๓	๔๕	๔๗
๒. พนักงานราชการ	๓๗	๓๗	๓๖
รวม	๘๐	๘๒	๘๓

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรวมของส่วนราชการ (ล้านบาท)	๓,๒๑๙.๘๗	๑๐๐.๐๐	๔,๑๐๒.๘๓	๑๐๐.๐๐	๔,๑๐๗.๑๕	๑๐๐.๐๐
- งบประมาณรายจ่ายประเภท	๒,๒๔๐.๒๙	๖๙.๕๘	๒,๑๘๙.๐๓	๕๓.๓๕	๒,๑๘๕.๐๑	๕๓.๒๐
- งบบุคลากร (ล้านบาท)						
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยก ตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
- ค่าใช้จ่ายบุคลากร (ล้านบาท)	N/A	N/A	๒,๔๐๕.๓๕	๕๒.๒๒	๒,๓๘๓.๖๗	๕๓.๙๙
- ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม (ล้านบาท)	N/A	N/A	๘๑.๘๖	๑.๗๘	๘๐.๓๓	๑.๘๒
- ค่าใช้จ่ายเดินทาง (ล้านบาท)	N/A	N/A	๒๔๒.๓๖	๕.๒๖	๒๕๘.๙๖	๕.๘๗
- ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค (ล้านบาท)	N/A	N/A	๑,๔๘๖.๙๕	๓๖.๒๘	๑,๒๓๙.๒๐	๒๘.๐๗
- ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย (ล้านบาท)	N/A	N/A	๓๘๐.๕๙	๘.๒๖	๓๙๘.๐๘	๙.๐๒
- ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน (ล้านบาท)	N/A	N/A	๗.๗๘	๐.๑๗	๘.๐๒	๐.๑๘
- ต้นทุนในการผลิตอื่น (ล้านบาท)	N/A	N/A	๑.๐๘	๐.๐๒	๔๖.๕๕	๑.๐๕
- รวมต้นทุนผลิต (ล้านบาท)	N/A	N/A	๔,๖๐๕.๙๗	๑๐๐.๐๐	๔,๔๑๔.๘๔	๑๐๐.๐๐
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรม ย่อยเกี่ยวกับบุคลากร						
- ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	N/A		๔,๙๓๐,๓๘๑.๖๘		๓,๑๕๘,๒๒๗.๑๓	
- จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	N/A		๗,๗๘๘		๗,๘๕๖	
- ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท/คน)	N/A		๖๓๓.๐๗		๔๐๒.๐๑	
- ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	N/A		๔๔,๓๗๓,๔๓๕.๑๒		๒๘,๔๒๔,๐๔๔.๒๐	
- จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม (ชั่วโมง)	N/A		๑๕๗,๗๘๒		๕๖,๕๘๖	
- ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (บาท/ชั่วโมง)	N/A		๒๘๑.๒๓		๕๐๒.๓๒	

หมายเหตุ ข้อ ๒.๕.๒ และ ๒.๕.๓ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ระหว่างจัดทำรายงานต้นทุนผลิตให้กรมบัญชีกลาง

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

ไม่มี

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรดระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	หน่วย วัด	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ รายได้เงินอุดหนุนทาง การเกษตรของเกษตรกร เฉลี่ยต่อครัวเรือนที่เพิ่มขึ้น (บาท/ครัวเรือน/ปี)	ล้าน ล้าน บาท	๗๙,๑๗๕	๗๘,๖๐๔	๖๐,๙๒๑	๗๔,๔๘๓	๕๗,๕๖๕	๕๘,๙๗๕
ตัวชี้วัดที่ ๒ การพัฒนาฐานข้อมูลกลาง ของกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ (Big Data) ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จ ในการเปิดเผยข้อมูลเปิด ภาครัฐผ่านระบบ MOAC OPEN DATA ๒.๒ ร้อยละความสำเร็จ ในการเชื่อมโยงข้อมูลเข้าสู่ ฐานข้อมูลกลางของ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ร้อยละ ร้อยละ	๑๐๐ ๑๐๐	๑๐๐ ๑๐๐				
ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลการดำเนินงานตาม แนวทางส่งเสริมเกษตร แปลงใหญ่	แปลง	๔๐๑	๔๐๗				
ตัวชี้วัดที่ ๔ จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ ประโยชน์	จำนวน	๑๗	๑๗	๒๐	๒๐		
ตัวชี้วัดที่ ๕ การดำเนินการตามแผน ปฏิรูปองค์การของส่วน ราชการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลผลิต	๙	๖				

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและคำตอบแทน

รอบ การประเมิน/ ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
รอบที่ ๑/ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๑-๑๐๐	๒.๕๕-๖.๐๐	๑๔	๑,๑๖๙
	ดีมาก	๘๑-๙๐.๙๙	๒.๒๐-๓.๙๐	๙	๖๓๙
	ดี	๗๑-๘๐.๙๙	๒.๐๐-๒.๘๕	-	๑๖๑
	พอใช้	๖๐-๗๐.๙๙	๑.๑๐-๒.๐๐	-	๓
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน เงินเดือน	-	๑
รอบที่ ๒/ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๑-๑๐๐	๒.๓๗-๖.๐๐	๑๒	๑,๐๔๙
	ดีมาก	๘๑-๙๐.๙๙	๑.๙๙-๓.๕๐	๑๑	๗๕๕
	ดี	๗๑-๘๐.๙๙	๒.๐๐-๒.๙๐	-	๑๖๗
	พอใช้	๖๐-๗๐.๙๙	๑.๗๐-๒.๐๐	-	๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน เงินเดือน	-	๑
รอบที่ ๑/ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๑-๑๐๐	๒.๖๐-๖.๐๐	๑๓	๑,๑๐๙
	ดีมาก	๘๑-๙๐.๙๙	๒.๑๐-๓.๙๐	๑๑	๗๐๕
	ดี	๗๑-๘๐.๙๙	๒.๐๐-๓.๐๐	-	๑๓๕
	พอใช้	๖๐-๗๐.๙๙	๑.๑๐-๒.๓๐	-	๖
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน เงินเดือน	-	๑
รอบที่ ๒/ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๑-๑๐๐	๒.๕๙-๖.๐๐	๑๒	๑,๑๗๙
	ดีมาก	๘๑-๙๐.๙๙	๒.๑๐-๔.๕๐	๑๑	๖๕๓
	ดี	๗๑-๘๐.๙๙	๑.๙๕-๓.๒๕	-	๑๓๖
	พอใช้	๖๐-๗๐.๙๙	๑.๗๐-๒.๔๐	-	๙
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน เงินเดือน	-	๒

แบบ - กรม

รอบ การประเมิน/ ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
รอบที่ ๑/ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๑-๑๐๐	๒.๔๐-๖.๐๐	๑	๙๐๔
	ดีมาก	๘๑-๙๐.๙๙	๒.๐๑-๔.๕๐	๒๑	๗๖๘
	ดี	๗๑-๘๐.๙๙	๑.๙๐-๓.๒๐	-	๒๔๐
	พอใช้	๖๐-๗๐.๙๙	๑.๖๐-๒.๔๓	-	๘
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน เงินเดือน	-	-
รอบที่ ๒/ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๑-๑๐๐	๒.๔๖-๖.๐๐	๑๒	๑,๐๓๐
	ดีมาก	๘๑-๙๐.๙๙	๒.๐๕-๔.๕๐	๑๑	๗๐๕
	ดี	๗๑-๘๐.๙๙	๒.๐๐-๓.๒๐	-	๒๐๘
	พอใช้	๖๐-๗๐.๙๙	๑.๘๓-๒.๓๐	-	๙
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน เงินเดือน	-	-

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี
ประกาศกรมวิชาการเกษตร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินของกรมวิชาการเกษตร
ณ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ โดยใช้ข้อบังคับประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์ประกอบคือ
๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๕
๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๕

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

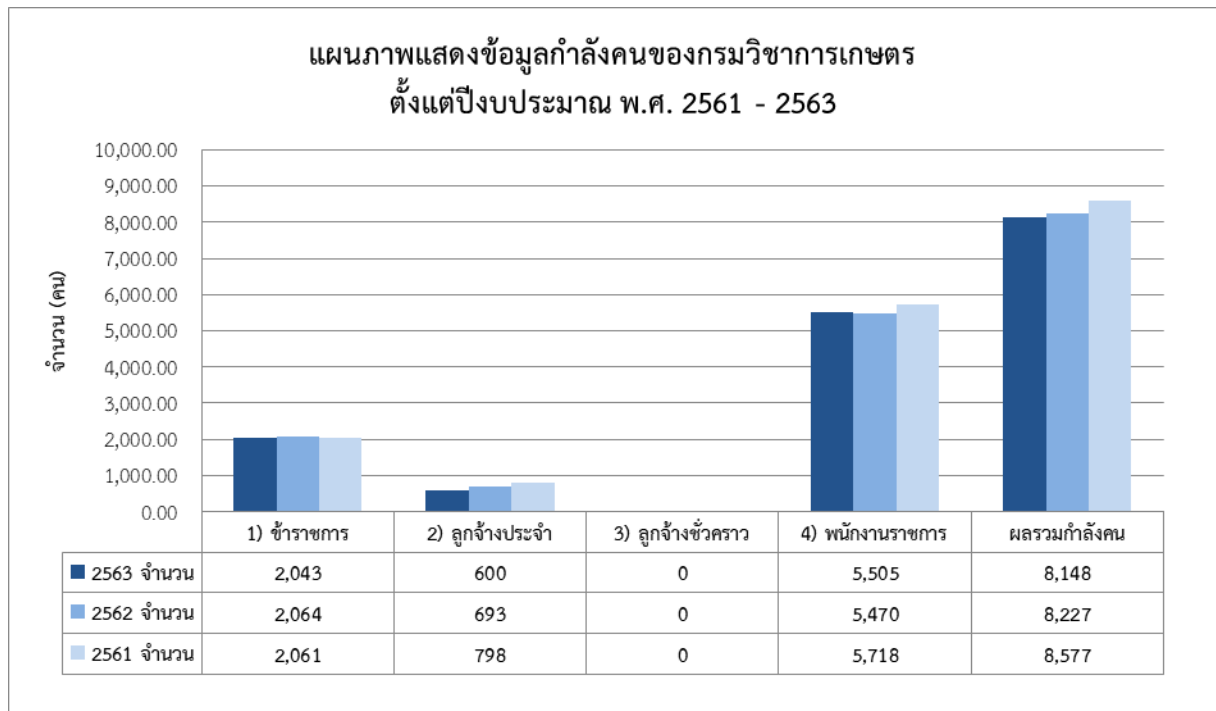
๑. อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลดลงอย่างต่อเนื่องเนื่องจากถูกยุบเลิกตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ขณะที่งบประมาณและจำนวนพนักงานราชการที่สามารถจ้างเพิ่มในแต่ละปี ไม่สอดคล้องกับอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่ถูกยุบเลิก รวมทั้งภารกิจงานไม่ได้ลดลง

๒. การสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เฉพาะทางจากการเกษียณอายุราชการ

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

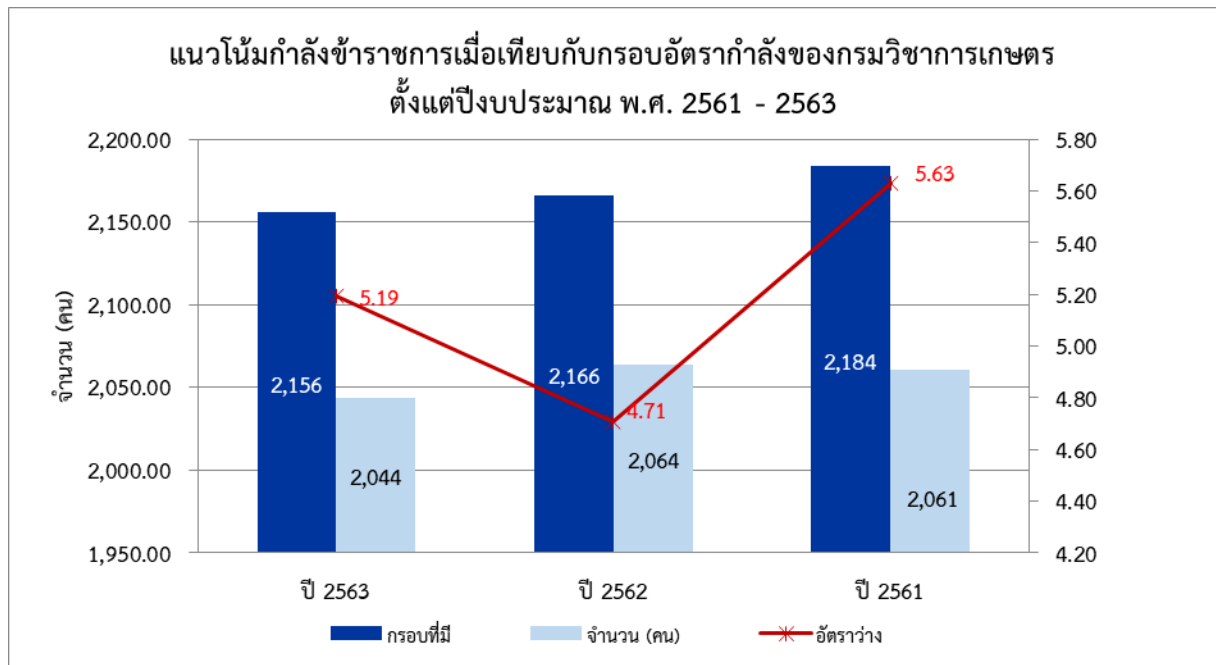
ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

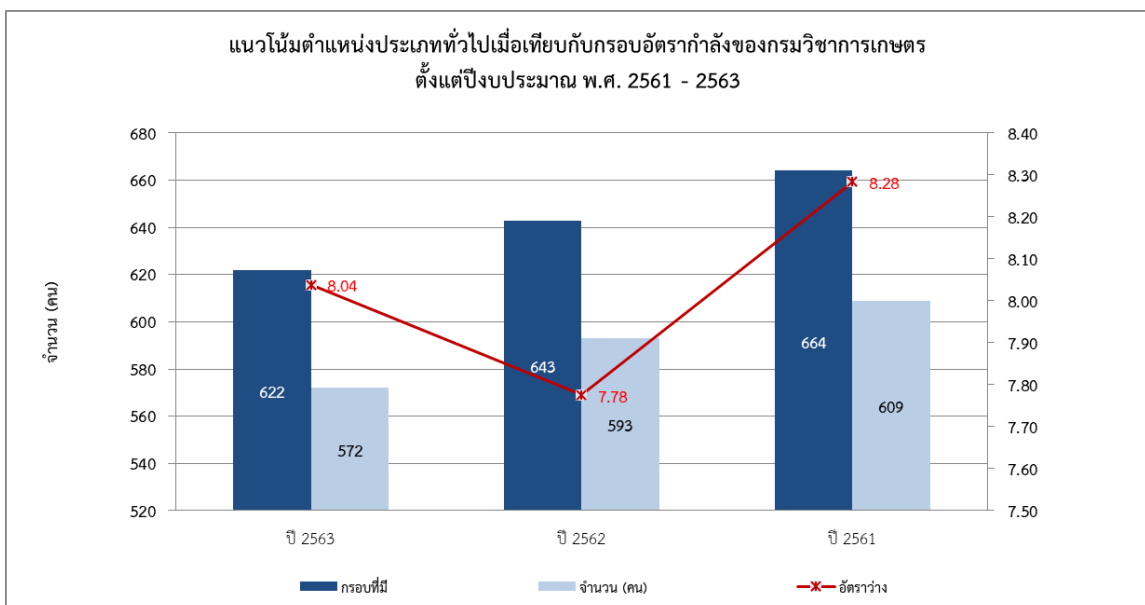
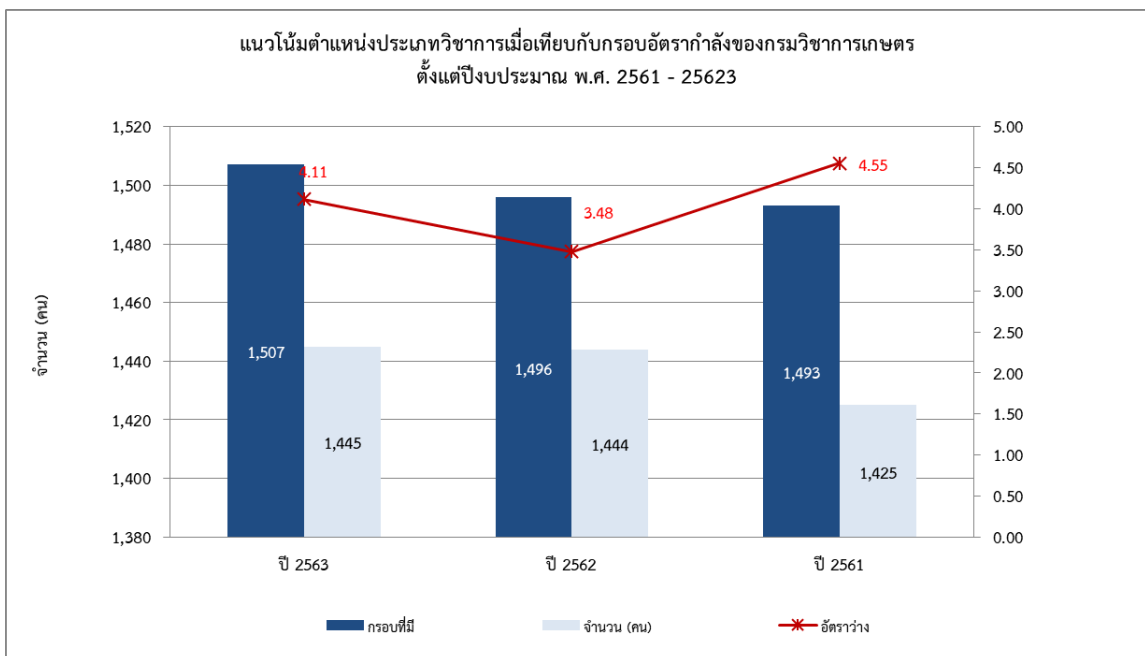
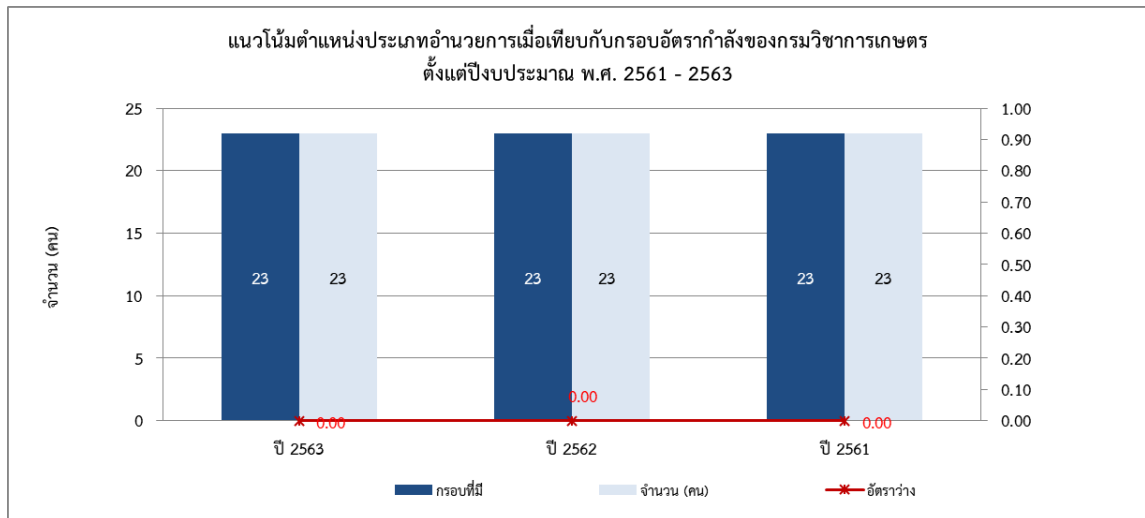


๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี

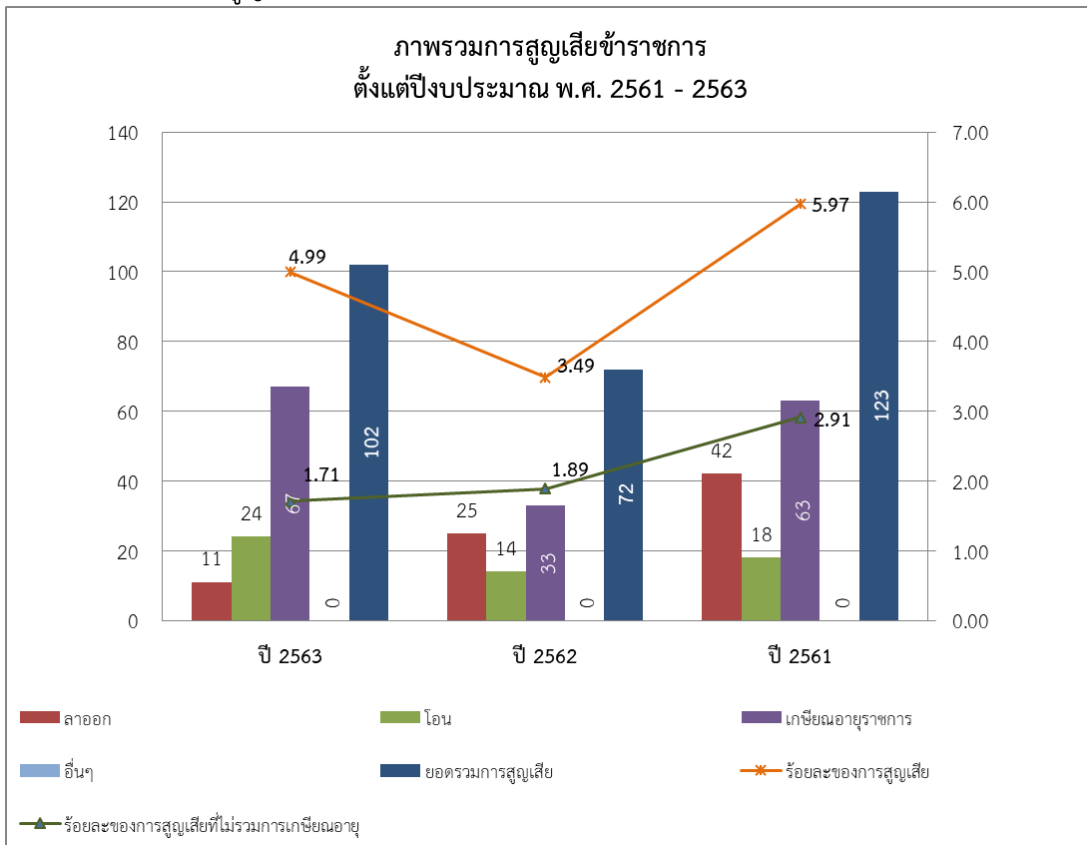
- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ



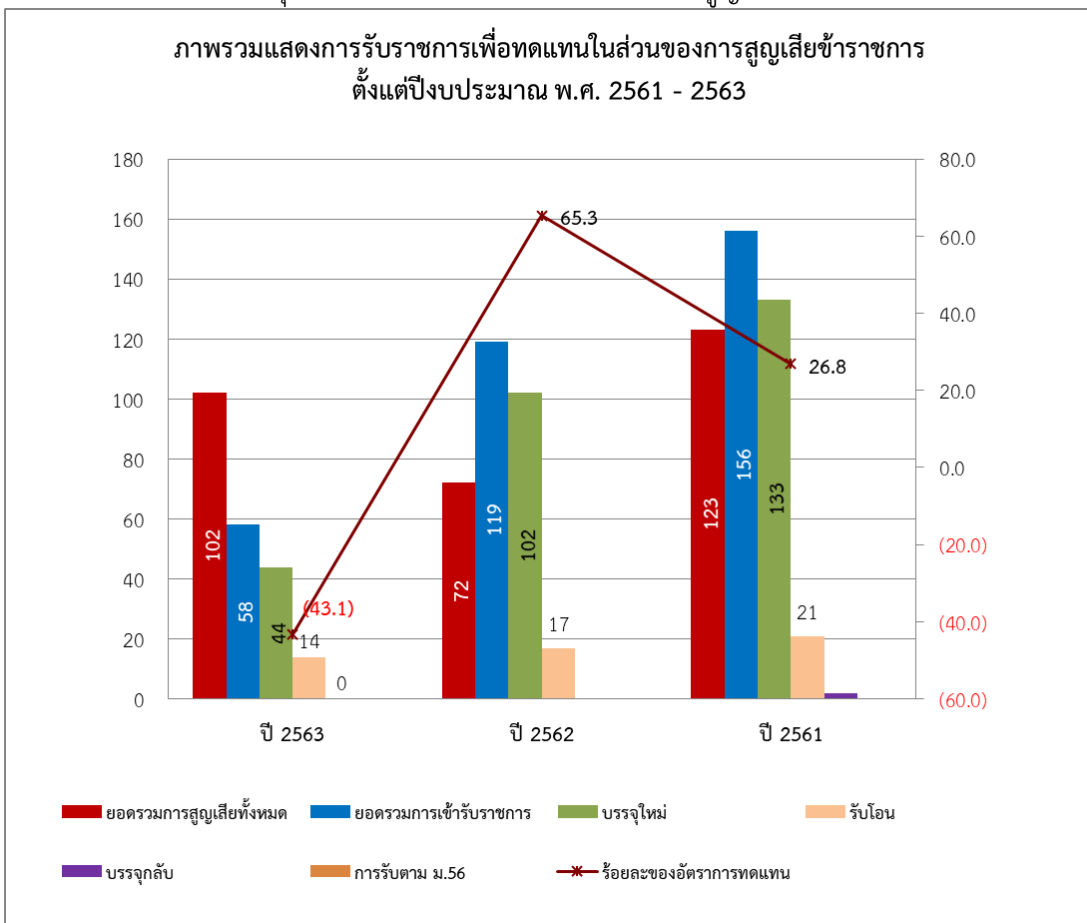
- แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป



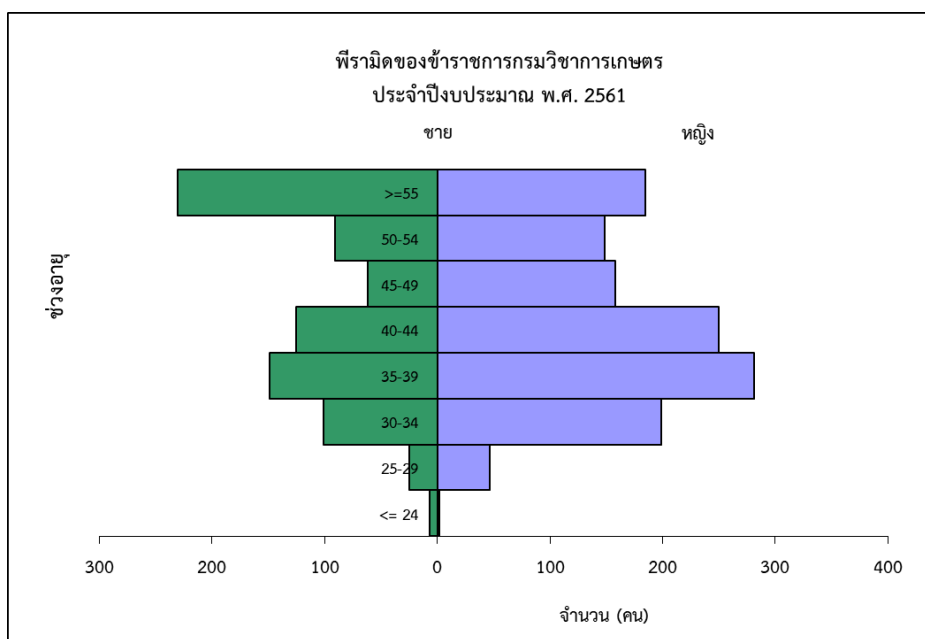
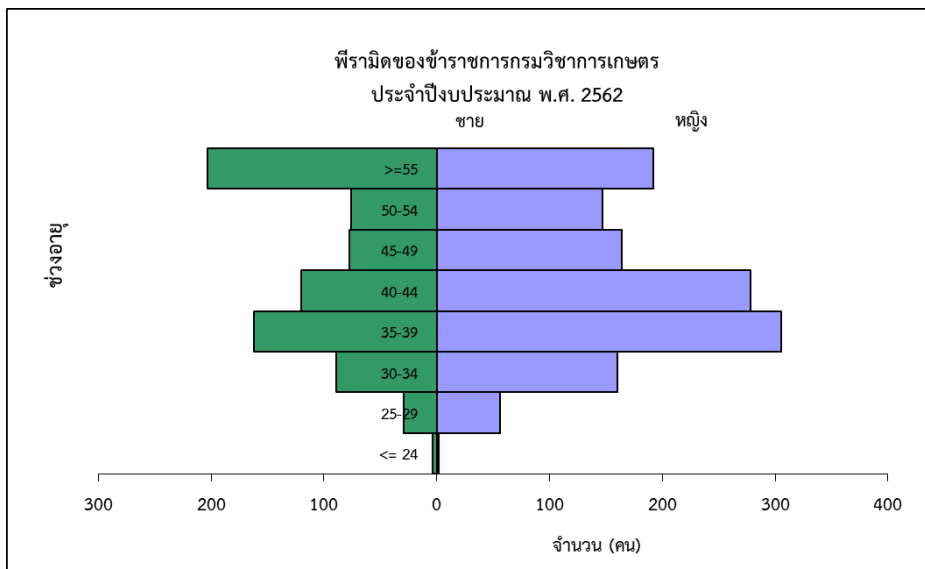
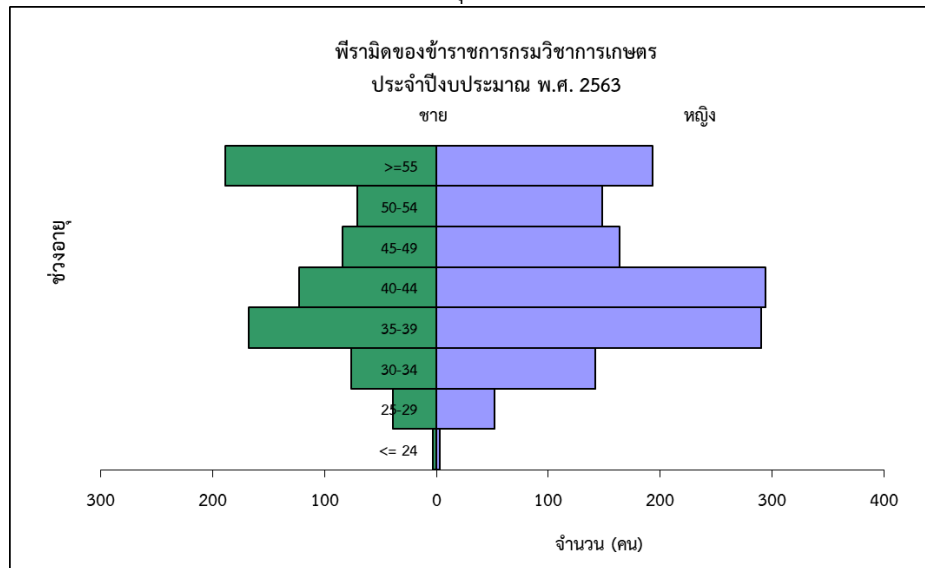
๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ



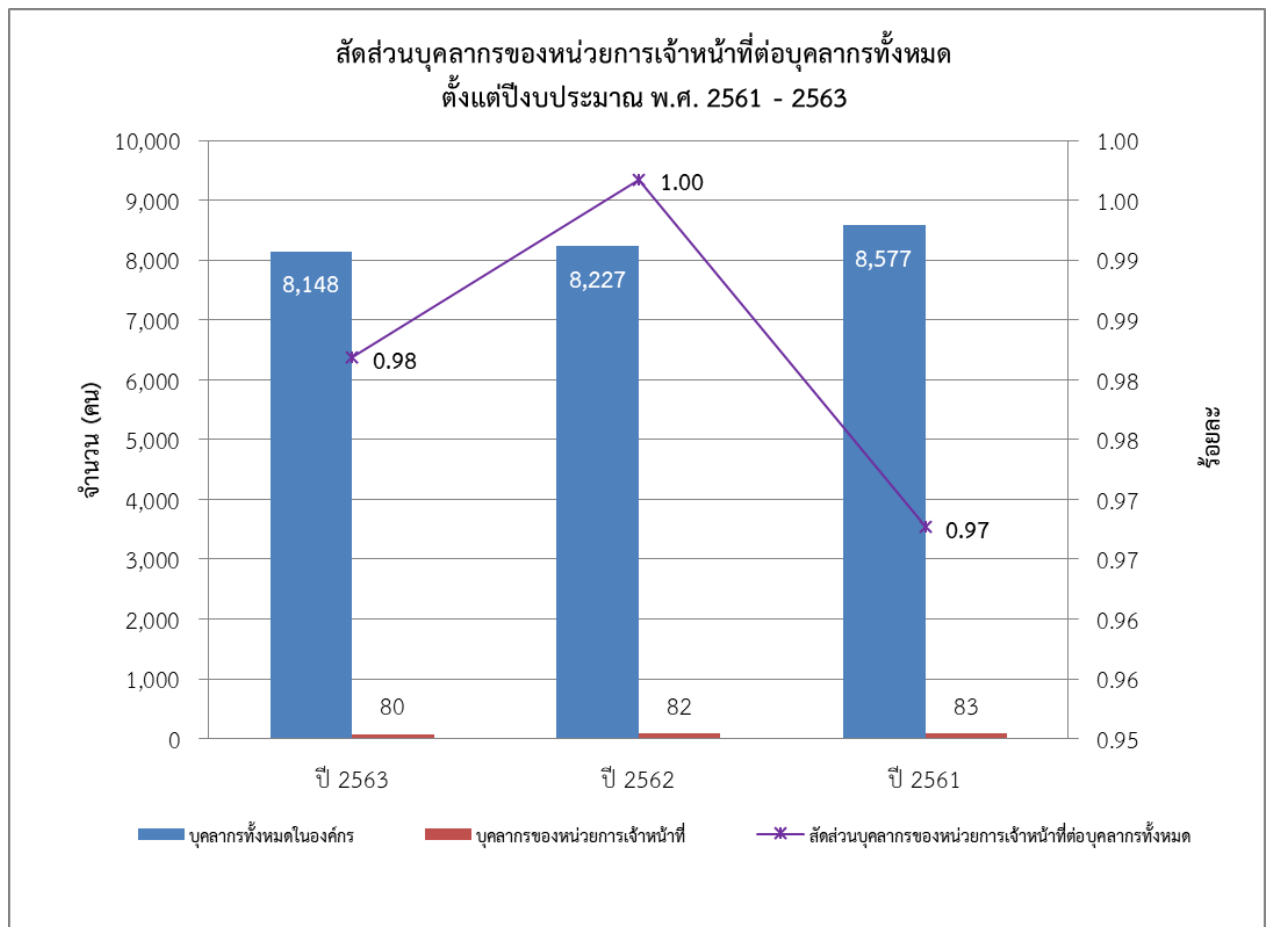
๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ



๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ

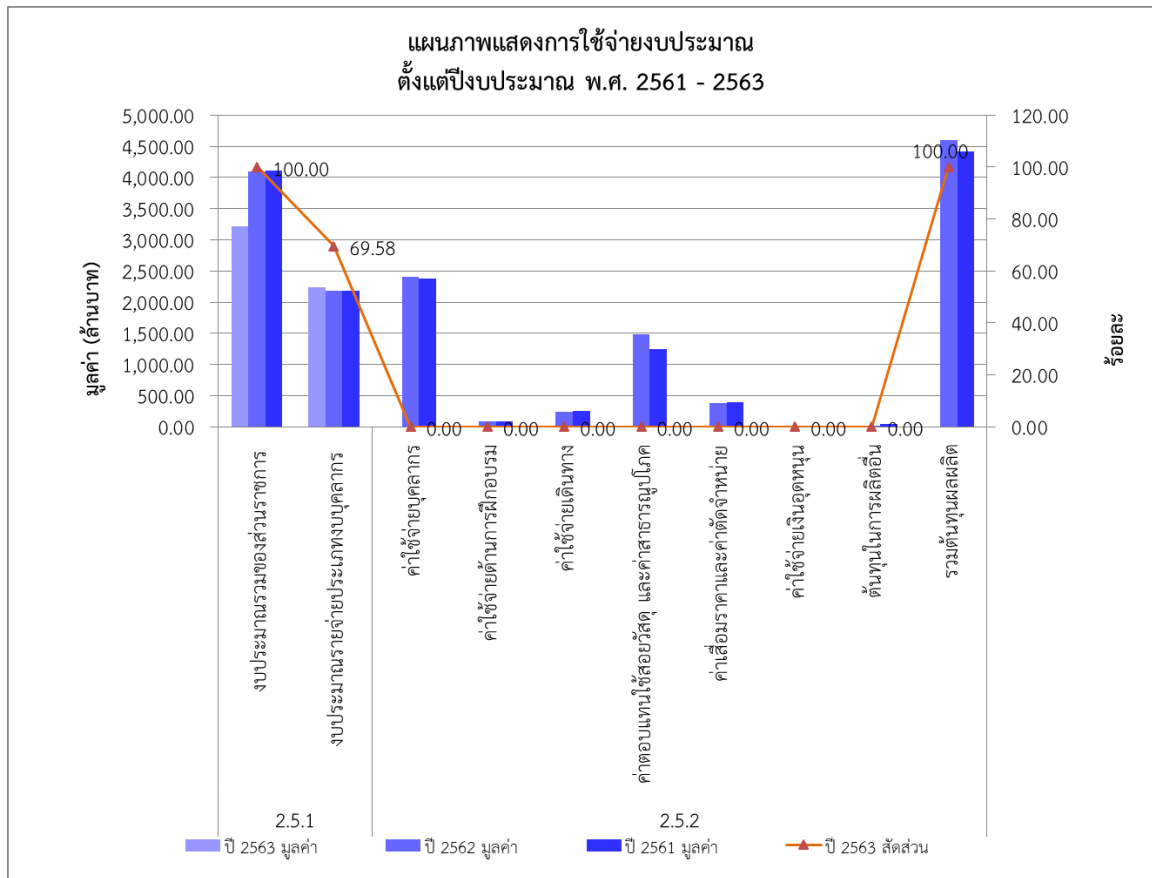


๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด

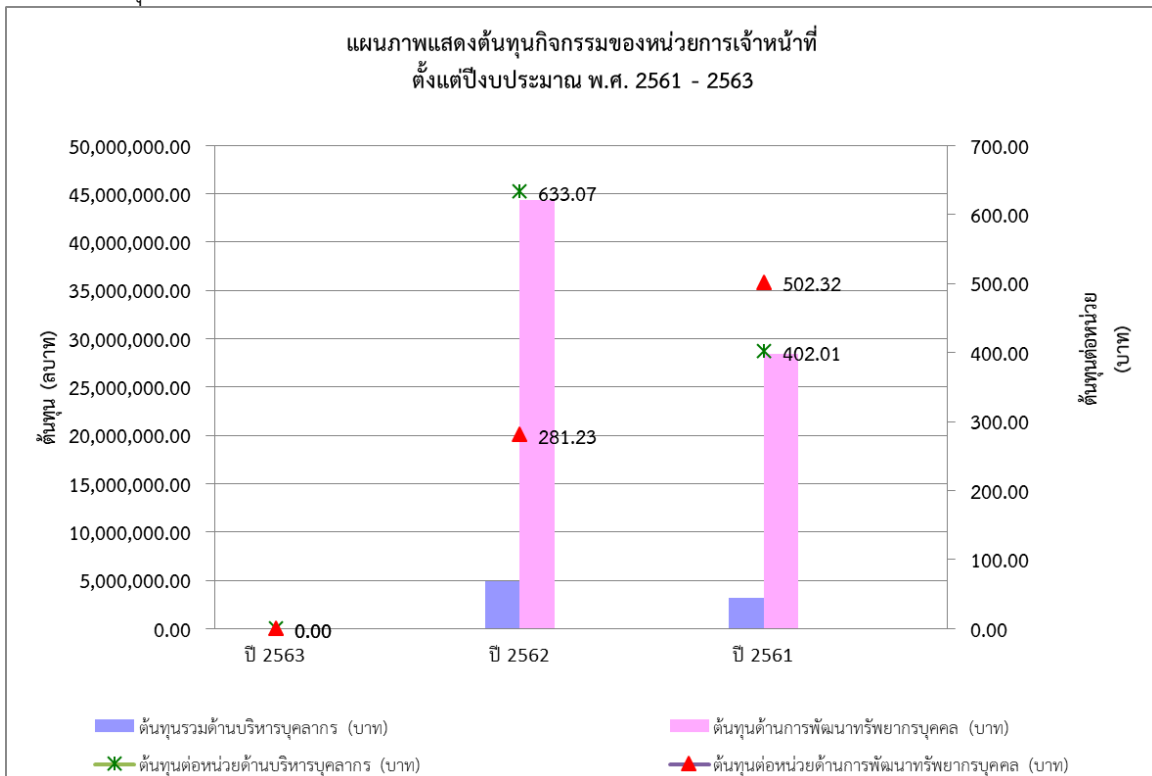


๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ

- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม

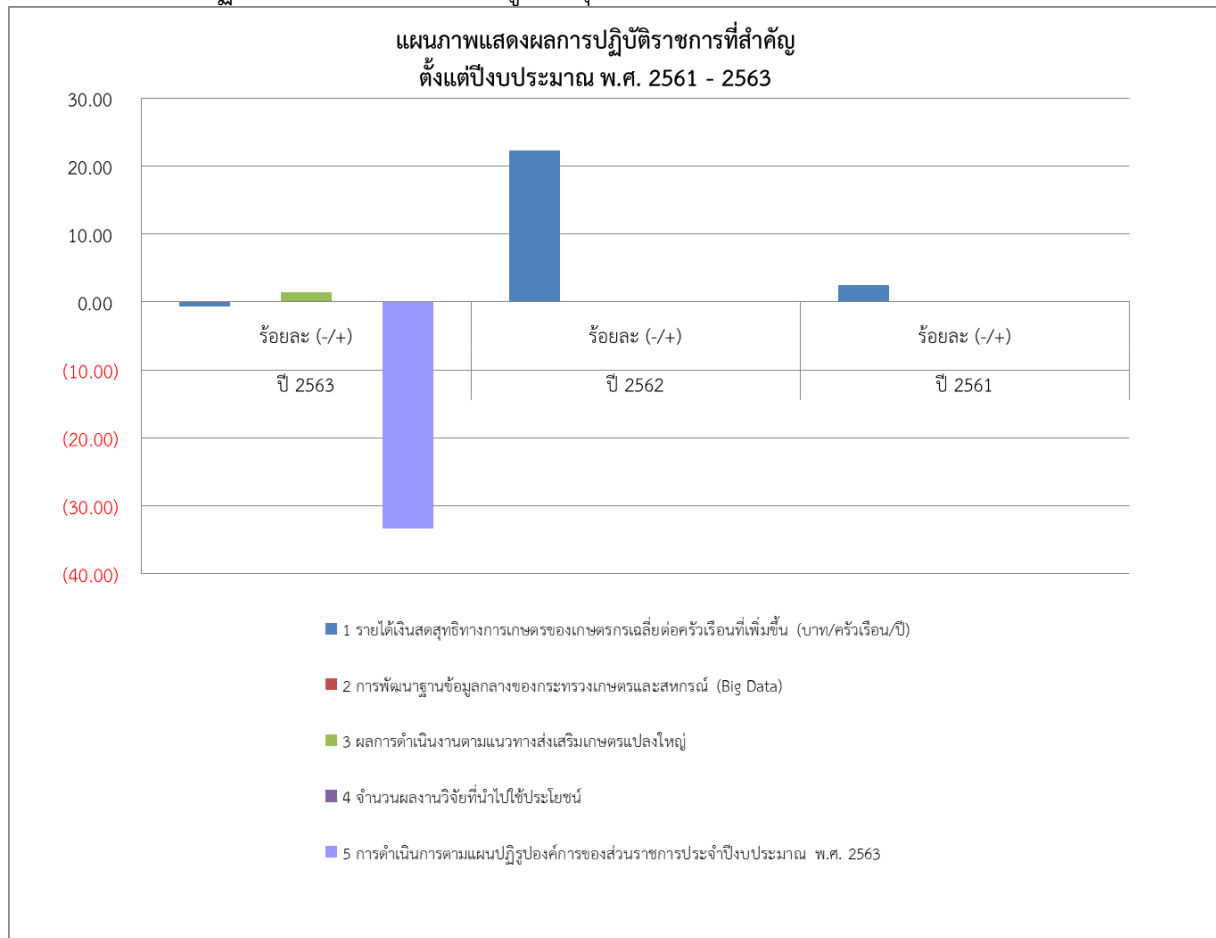


- ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่



๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ

- ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)



- การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

