



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ. โทร. ๐ ๒๕๕๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๓๙

ที่ นร.๑๐๑๒.๒/ ๕๘

วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

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. สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือที่ นร ๑๐๑๒.๒/ ๕๘ วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒ แจ้งให้จัดทำ รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีของส่วนราชการระดับกรมตามที่แนบ ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ และกระทรวงฯ เพื่อจัดทำรายงานฯ ในภาพรวมของกระทรวงฯ

๓. กกจ. สป.กษ. มีหนังสือที่ กษ ๐๒๐๒/ ว๕๐๒๕ วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ ให้ส่งข้อมูล แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่งให้ กกจ. สป.กษ.

ข้อเท็จจริง

กกจ. จัดทำแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของกรมฯ ตามที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วน ของข้อมูลกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

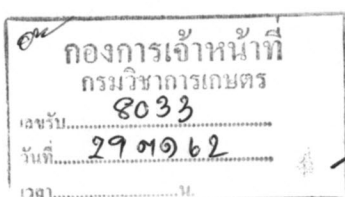
ส่วนที่ ๓ ภาคผนวกประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผลการดำเนินงานในภาพรวมได้ค่าคะแนน ร้อยละ ๙๖.๕๓ ตามแบบรายงานการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนาม

๑. แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของกรมฯ

๒. หนังสือถึงเลขาธิการ ก.พ. เพื่อส่งแบบรายงานฯ

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



กตฤกษ์แก้ว

๓๐ ๑๑. ๕๖

(นางสาวเสริมสุข สลักเพชร)

อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

9/11/62
29 ต.ค. 62

70

30 ต.ค. 62

(นางสาวสิริกุล ผ่องใส)

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ที่ กษ ๐๙๐๒/ ๕๗๕๒

กรมวิชาการเกษตร
เขตจตุจักร กทม. ๑๐๙๐๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ส่งรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของกรมวิชาการเกษตร

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของกรมวิชาการเกษตร

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

กรมวิชาการเกษตรจัดทำแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๒ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวเสริมสุข สลักเพ็ชร์)
อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

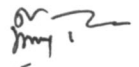
กองการเจ้าหน้าที่

โทร./โทรสาร ๐ ๒๕๗๙ ๘๕๑๒

เอกรัฐ ร่าง/พิมพ์

 ทาน

 ตรวจ



3๐ ต.ค. ๖๒



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. ๒๕๖๒
กรมวิชาการเกษตร

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ



(นางสาวเสริมสุข สลักเพชร)

อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางปริญญพร จตุพร

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๕๗๙ ๘๕๑๒

E-Mail PARINYAPORN.NUI@GMAIL.COM

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

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

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท 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 โดยมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ 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 และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ 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. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันทั่วถึง (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. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน) ๒.๑ ฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร ๒.๒ ฐานข้อมูลผู้มีคุณสมบัติตาม Career Path และประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ๒.๓ ฐานข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าด่าน หัวหน้าฝ่าย ๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน) นำข้อคิดเห็นจากผู้ใช้งานมาปรับปรุง โดยจัดทำฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน) ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือมาตรฐานงาน (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 หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน) ๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

มติที่ 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. จัดให้มีการกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน) ๓.๑ ระบบการรับเรื่องราวร้องเรียนของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ๓.๒ ช่องทางการร้องเรียนของกรมวิชาการเกษตร ๓.๓ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของกรมวิชาการเกษตร ๓.๔ คณะทำงานบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายใน ๓.๕ สำนักรวบรวมเหตุการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในโครงการประชุมชี้แจงการพัฒนาระบบบริหารและการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓.๖ การเผยแพร่การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลทางเว็บไซต์

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๑) บทบาทของผู้อำนวยการต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน) โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี ปังบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไม่มีเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการ ๑. ผู้อำนวยการมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม ๑.๑ กรมวิชาการเกษตรประกาศเจตจำนงและความมุ่งมั่นในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทุกรูปแบบ ตามประกาศกรมวิชาการเกษตร เรื่อง เจตจำนงการป้องกันและปราบปรามการทุจริต วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ รวมทั้งมีประกาศฉบับอื่นกำหนดแนวทางและมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เช่น มาตรการป้องกันการรับสินบน การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตของกรมวิชาการเกษตร ๑.๒ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ๒. ผู้อำนวยการมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง กรมวิชาการเกษตร มีการพัฒนาผู้ที่มีทักษะสมรรถนะสูง เช่น การสรรหาแหล่งทุน การพัฒนากลุ่มบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำ การมอบหมายภารกิจที่สำคัญ การนำเสนอผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพตำแหน่ง และแผนสืบทอดตำแหน่ง ๓. ผู้อำนวยการมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓.๑ ผู้บริหารชี้แจงนโยบายต่างๆ รวมทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การประชุมวิชาการประจำปี ๓.๒ ให้นำหน่วยงานพิจารณาคัดเลือกข้าราชการดีเด่น นักวิจัยดีเด่นของกรมวิชาการเกษตร เพื่อเสนอกรมวิชาการเกษตรพิจารณา

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน) ๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน กรมวิชาการเกษตรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร ประจำปี ๒๕๖๒ โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านการงาน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการสร้างสรรค์ส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพ และเกิดความสุขในการทำงาน ส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการบริการภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านการงาน มีกลยุทธ์ ดังนี้

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		กลยุทธ์ที่ ๑ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ๑) จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ ๒) การปรับปรุงภายในและภายนอกอาคารสถานที่ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ๓) กิจกรรมส่งเสริมสำนักงานสีเขียว (Green Office) ๔) การมีระบบรักษาความปลอดภัย ๕) กิจกรรมการซ้อมดับเพลิงหรือหนีไฟ ๖) ปรับปรุงห้องน้ำให้ถูกสุขลักษณะ ๗) กิจกรรม Big Cleaning Day หรือการสื่อสารประชาสัมพันธ์รณรงค์และกระตุ้นกิจกรรม ๕ ส กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบวิธีการทำงาน ๑) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ๒) จัดทำและปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน ๓) การมอบอำนาจและทบทวนมอบอำนาจให้มีประสิทธิภาพ ๔) การมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถความถนัด/ความเชี่ยวชาญ ๕) การพัฒนาทักษะในการทำงาน - ให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่ดีโดยการจัดอบรม / Unit School - การพัฒนาทักษะการสอนงาน (Coaching) และการป้อนกลับข้อมูลของหัวหน้างาน กลยุทธ์ที่ ๓ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักคุณธรรม ๑) จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้บุคลากร ๒) การสร้างความโปร่งใสในการทำงานสามารถตรวจสอบได้ ๓) การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ทุกระดับ ๔) การจัดอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการให้มีคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเป็นระบบ ๕) การใช้ระบบสรรหา คัดเลือกและรักษานักบริหารด้วยระบบคุณธรรม ๖) มีการยกย่องชมเชยผู้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยวิธีเช่น การมอบประกาศนียบัตร ตีตประกาศ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า เป็นต้น ๗) มีระบบการประเมินผลเป็นธรรมกับผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๒,๐๖๔	๒๕.๐๙	๒,๐๖๑	๒๔.๐๓	๒,๐๒๑	๒๓.๔๑
๒) ลูกจ้างประจำ	๖๙๓	๘.๔๒	๗๙๘	๙.๓๐	๙๐๒	๑๐.๔๕
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-	-	-
๔) พนักงานราชการ	๕,๔๗๐	๖๖.๔๙	๕,๗๑๘	๖๖.๖๗	๕,๗๐๙	๖๖.๑๔
ผลรวมกำลังคน	๘,๒๒๗	๑๐๐.๐๐	๘,๕๖๘	๑๐๐.๐๐	๘,๖๓๒	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๑๑๙	๑๐๐.๐๐	๑๕๖	๑๐๐.๐๐	๙๘	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๑๐๒	๕๘.๗๑	๑๓๓	๘๕.๒๖	๘๑	๘๒.๖๕
- รับโอน	๑๗	๑๔.๒๙	๒๑	๑๓.๔๖	๑๖	๑๖.๓๓
- บรรจุกลับ	-	-	๒	๑.๒๘	๑	๑.๐๒
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	-	-	-	-	-	-
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๗๒	๑๐๐.๐๐	๑๒๓	๑๐๐.๐๐	๑๐๗	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๒๕	๓๔.๗๒	๔๒	๓๔.๑๕	๒๙	๒๗.๑๐
- ให้ออก	๑๔	๑๙.๔๔	๑๘	๑๔.๖๓	๒๔	๒๒.๔๓
- เกษียณอายุ	๓๓	๔๕.๘๓	๖๓	๕๑.๒๒	๕๔	๕๐.๔๗
- อื่นๆ	-	-	-	-	-	-

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒			ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑			ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐		
	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	๑,๔๙๖	๑,๔๔๔	๓.๔๘	๑,๔๙๓	๑,๔๒๕	๔.๕๕	๑,๔๘๑	๑,๔๒๓	๓.๙๒
๔. ทั่วไป	๖๔๓	๕๙๓	๗.๗๘	๖๖๔	๖๐๙	๘.๒๘	๖๘๖	๖๓๑	๘.๐๒
รวม	๒,๑๖๖	๒,๐๖๔	๔.๗๑	๒,๑๘๔	๒,๐๖๑	๕.๖๓	๒,๑๙๔	๒,๐๘๑	๕.๑๕

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

เนื่องจากการยุบเลิกตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุและทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น
และมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของกรมวิชาการเกษตร ซึ่งต้องนำตำแหน่งมายุบเลิกเพื่อให้ครอบคลุม
ค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้น

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๒	๔	๒	๗	๑	๒
๒๕-๒๙	๕๖	๒๙	๔๗	๒๕	๑๓	๒๑
๓๐-๓๔	๑๖๐	๘๙	๑๙๙	๑๐๑	๒๐๐	๑๐๕
๓๕-๓๙	๓๐๕	๑๖๒	๒๘๑	๑๔๙	๒๗๗	๑๒๗
๔๐-๔๔	๒๗๘	๑๒๐	๒๕๐	๑๒๕	๒๓๖	๑๐๙
๔๕-๔๙	๑๖๔	๗๗	๑๕๘	๖๒	๑๖๒	๖๕
๕๐-๕๔	๑๔๗	๗๖	๑๔๙	๙๑	๑๔๓	๑๐๑
>= ๕๕	๑๙๒	๒๐๓	๑๘๕	๒๓๐	๑๗๖	๒๕๓
รวม	๑,๓๐๔	๗๖๐	๑,๒๗๑	๗๙๐	๑,๒๐๘	๗๘๓

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยงานเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
๑. ข้าราชการ	๔๕	๔๗	๔๘
๒. พนักงานราชการ	๓๗	๓๖	๓๔
รวม	๘๒	๘๓	๘๒

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรวมของส่วนราชการ (ล้านบาท)	๔,๑๐๒.๘๓	๑๐๐.๐๐	๔,๑๐๗.๑๕	๑๐๐.๐๐	๔,๐๓๕.๒๖	๑๐๐.๐๐
- งบประมาณรายจ่ายประเภท	๒,๑๘๖.๐๓	๕๓.๒๘	๒,๑๘๕.๐๑	๕๓.๒๐	๒,๑๘๗.๔๑	๕๔.๒๑
- งบบุคลากร (ล้านบาท)						
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยก ตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
- ค่าใช้จ่ายบุคลากร (ล้านบาท)	N/A	N/A	๒,๓๘๓.๖๗	๕๓.๙๙	๒,๑๘๔.๗๒	๕๖.๕๔
- ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม (ล้านบาท)	N/A	N/A	๘๐.๓๓	๑.๙๒	๖๘.๔๑๒	๑.๗๗
- ค่าใช้จ่ายเดินทาง (ล้านบาท)	N/A	N/A	๒๕๘.๙๖	๕.๘๗	๒๒๙.๘๒	๕.๙๕
- ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และ	N/A	N/A	๑,๒๓๙.๒๐	๒๘.๐๗	๑,๑๑๕.๙๗	๒๘.๘๘
- ค่าสาธารณูปโภค (ล้านบาท)	N/A	N/A	๓๙๘.๐๘	๙.๐๒	๒๕๘.๙๒	๖.๗๐
- ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย (ล้านบาท)	N/A	N/A				
- ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน (ล้านบาท)	N/A	N/A	๘.๐๒	๐.๑๘	๕.๑๓	๐.๑๓
- ต้นทุนในการผลิตอื่น (ล้านบาท)	N/A	N/A	๕๖.๕๕	๑.๐๕	๐.๘๓	๐.๐๒
- รวมต้นทุนผลผลิต (ล้านบาท)	N/A	N/A	๔,๔๑๔.๘๔	๑๐๐.๐๐	๓,๘๖๓.๘๑	๑๐๐.๐๐
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรม ย่อยเกี่ยวกับบุคลากร						
- ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	N/A		๓,๑๕๘,๒๒๗.๑๓		๒,๖๕๓,๔๑๒.๐๖	
- จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	N/A		๗,๘๕๖		๘,๑๑๘	
- ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท/คน)	N/A		๔๐๒.๐๑		๓๒๖.๘๖	
- ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	N/A		๒๘,๔๒๔,๐๔๔.๒๐		๒๓,๘๘๐,๗๐๘.๕๘	
- จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม (ชั่วโมง)	N/A		๕๖,๕๘๖		๖๗,๘๙๖	
- ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (บาท/ชั่วโมง)	N/A		๕๐๒.๓๒		๓๕๑.๗๒	

หมายเหตุ ข้อ ๒.๕.๒ และ ๒.๕.๓ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ อยู่ระหว่างจัดทำรายงานต้นทุนผลผลิตให้กรมบัญชีกลาง

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

ไม่มี

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรดย่อยรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	หน่วยวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	
		เป้าหมาย	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม ภาคการเกษตร (ใช้ผลการ ดำเนินงานแบบสะสม)	ล้าน ล้านบาท			๓	๖.๒๐	๓	๓.๐๖
ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละของจำนวนฟาร์มที่ได้รับ การรับรองความปลอดภัยไม่เกิน ค่ามาตรฐานสากล (ใช้ผล การดำเนินงานแบบสะสม)	ร้อยละ			-	-	๘๘.๖๕	๘๙.๕๓
ตัวชี้วัดที่ ๓ จำนวนผลงานวิจัยสามารถ นำไปใช้ประโยชน์	เรื่อง	๒๐	๒๐	-	-	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๔ จำนวนผลงานวิจัยสามารถ นำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของ โครงการที่วิจัยแล้ว	จำนวน			-	-	๔	๔
ตัวชี้วัดที่ ๕ รายได้เงินอุดหนุนทาง การเกษตรของเกษตรกรเฉลี่ย ต่อครัวเรือน	บาท/ ครัวเรือน /ปี	๖๐,๙๒๑	๗๔,๔๘๓	๕๗,๕๖๕	๕๘,๙๗๕	๑๕๐,๖๓๔	๑๕๗,๓๗๓

รายการ	หน่วยวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	
		เป้าหมาย	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	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	๙๔๒	-	-
๕. ทูเรียน	(กิโลกรัม ต่อไร่)	-	-	๙๑๗	๑,๐๔๙	-	-
๖. เงาะ	(กิโลกรัม ต่อไร่)	-	-	๘๑๖	๙๘๕	-	-
๗. มังคุด	(กิโลกรัม ต่อไร่)	-	-	๔๖๑	๕๓๗	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๗ การสร้างความรู้ความเข้าใจ แก่ประชาชน							
๑. ร้อยละการดำเนินการ ตามแผนการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน	ร้อยละ	-	-	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๒. ร้อยละการชี้แจงประเด็น สำคัญที่ทันต่อสถานการณ์	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

รอบ การประเมิน/ ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
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			
	ดีมาก	๘๑-๙๐.๙๙			
	ดี	๗๑-๘๐.๙๙	อยู่ระหว่างดำเนินการ		
	พอใช้	๖๐-๗๐.๙๙			
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐			
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	-	-

รอบ การประเมิน/ ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
รอบที่ ๑/ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	ดีเด่น	๙๑-๑๐๐	๒.๔๕-๖.๐๐	๘	๗๘๐
	ดีมาก	๘๑-๙๐.๙๙	๒.๑๐-๔.๕๐	๑๔	๗๑๗
	ดี	๗๑-๘๐.๙๙	๑.๕๐-๓.๒๐	-	๓๖๘
	พอใช้	๖๐-๗๐.๙๙	๑.๕๐-๒.๔๐	-	๓๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน เงินเดือน	-	-
รอบที่ ๒/ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	ดีเด่น	๙๑-๑๐๐	๒.๕๐-๖.๐๐	๑	๘๒๓
	ดีมาก	๘๑-๙๐.๙๙	๒.๐๕-๔.๕๐	๒๐	๗๕๗
	ดี	๗๑-๘๐.๙๙	๒.๗๐-๓.๒๐	๒	๓๓๖
	พอใช้	๖๐-๗๐.๙๙	๐.๕๐-๒.๓๐	-	๔
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน เงินเดือน	-	-

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี

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

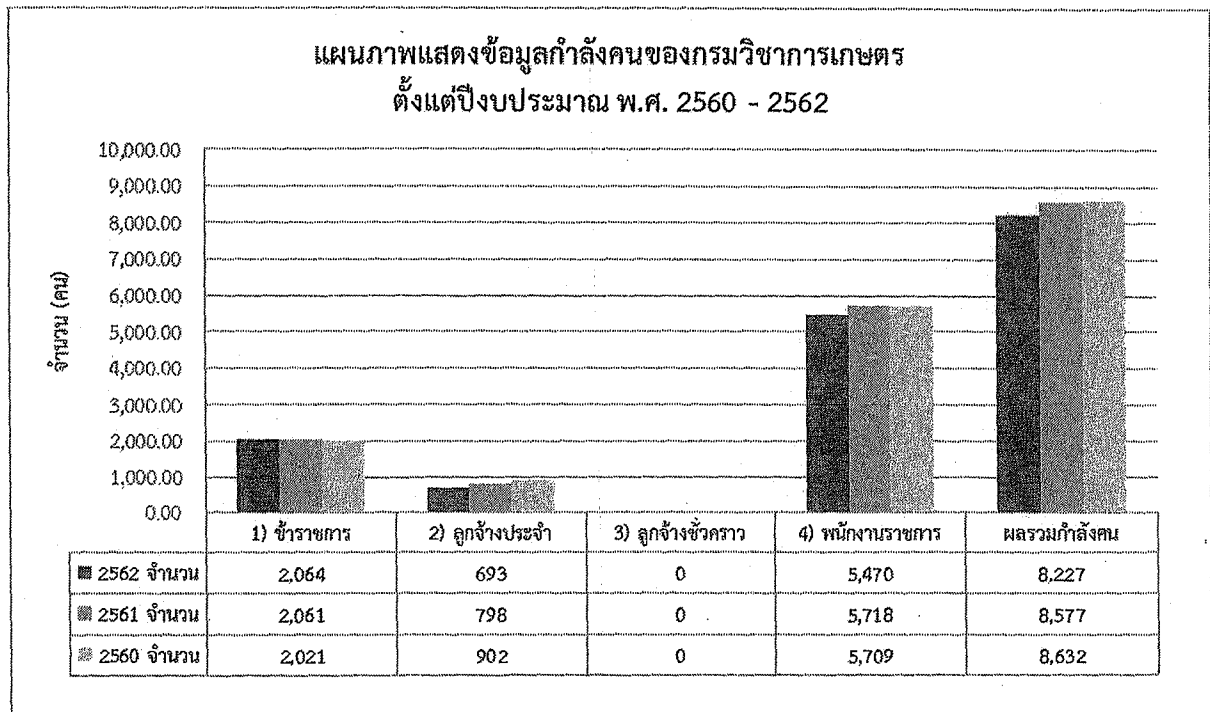
๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๑. กรมวิชาการเกษตรมีตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์วิจัย กำหนดตำแหน่งเป็นประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการเกษตร ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งปฏิบัติงานเป็นลักษณะอำนวยการ การกำหนดตำแหน่งไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ทำให้มีผลกระทบกับความก้าวหน้าของตำแหน่ง
๒. การสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เฉพาะทางจากการเกษียณอายุราชการ

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

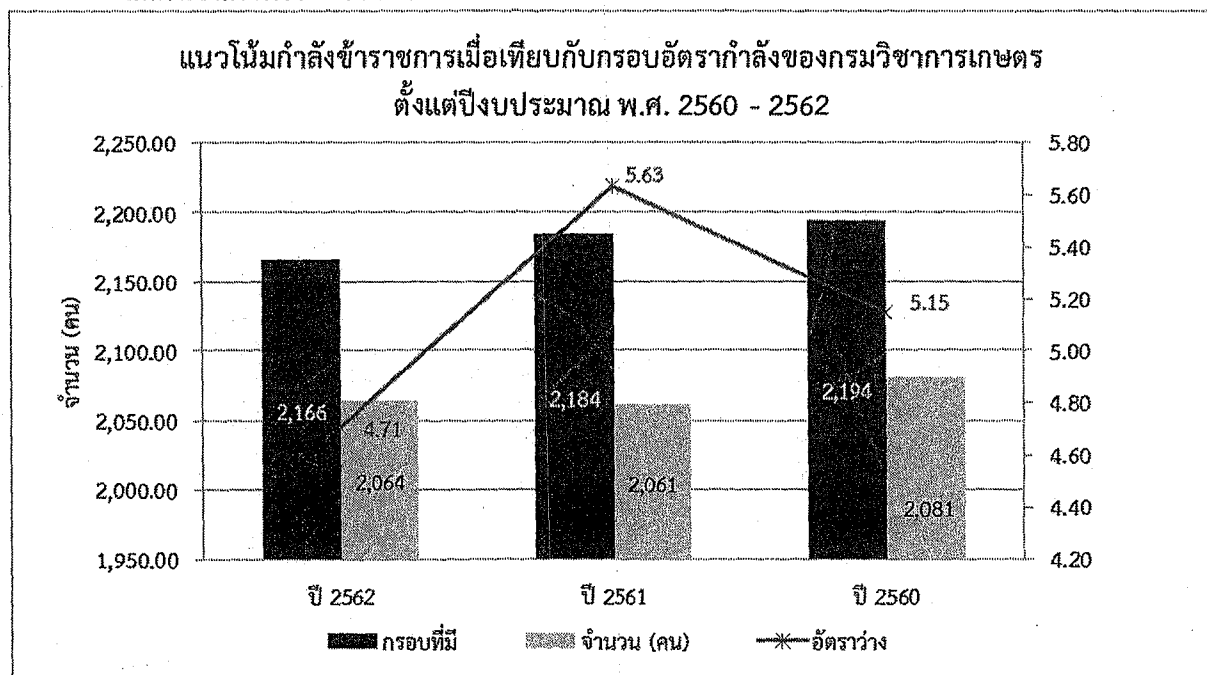
ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

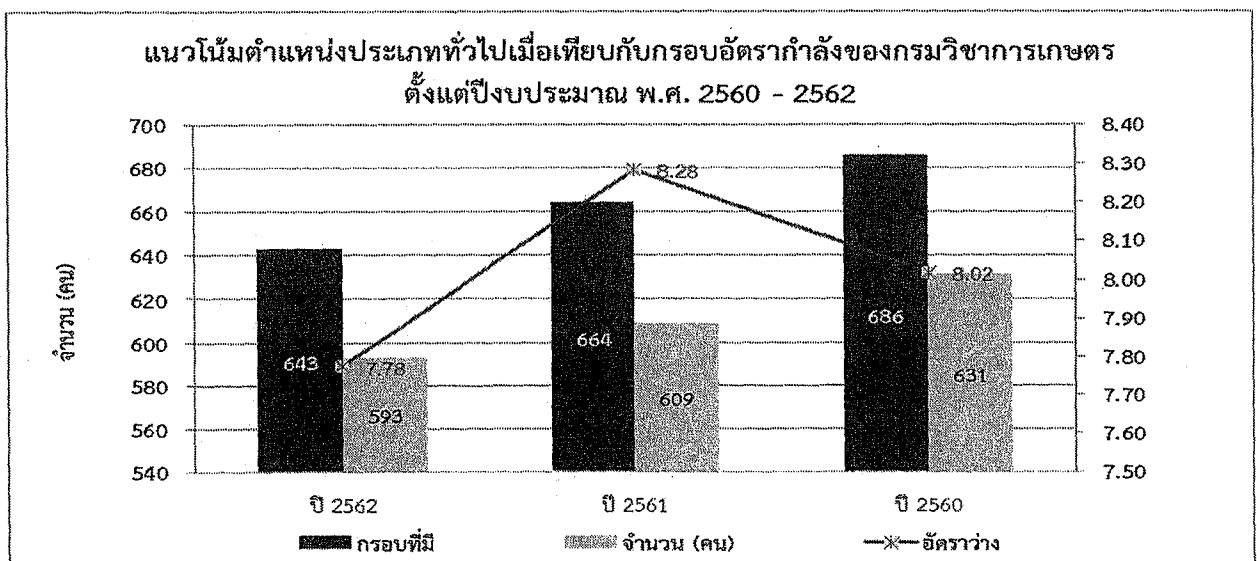
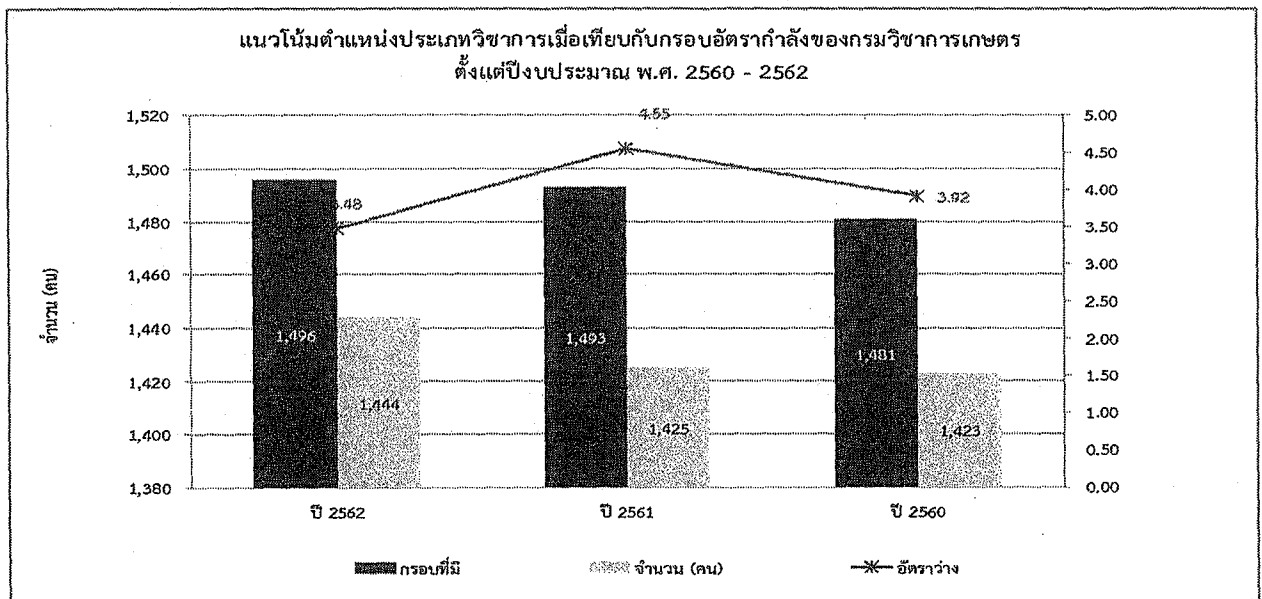
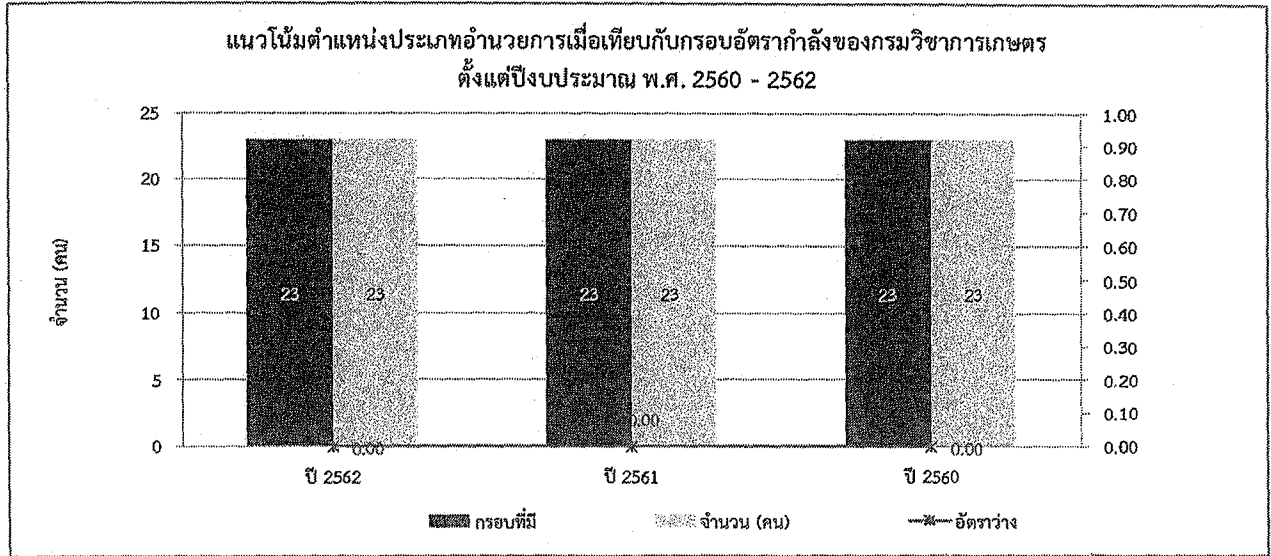


๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี

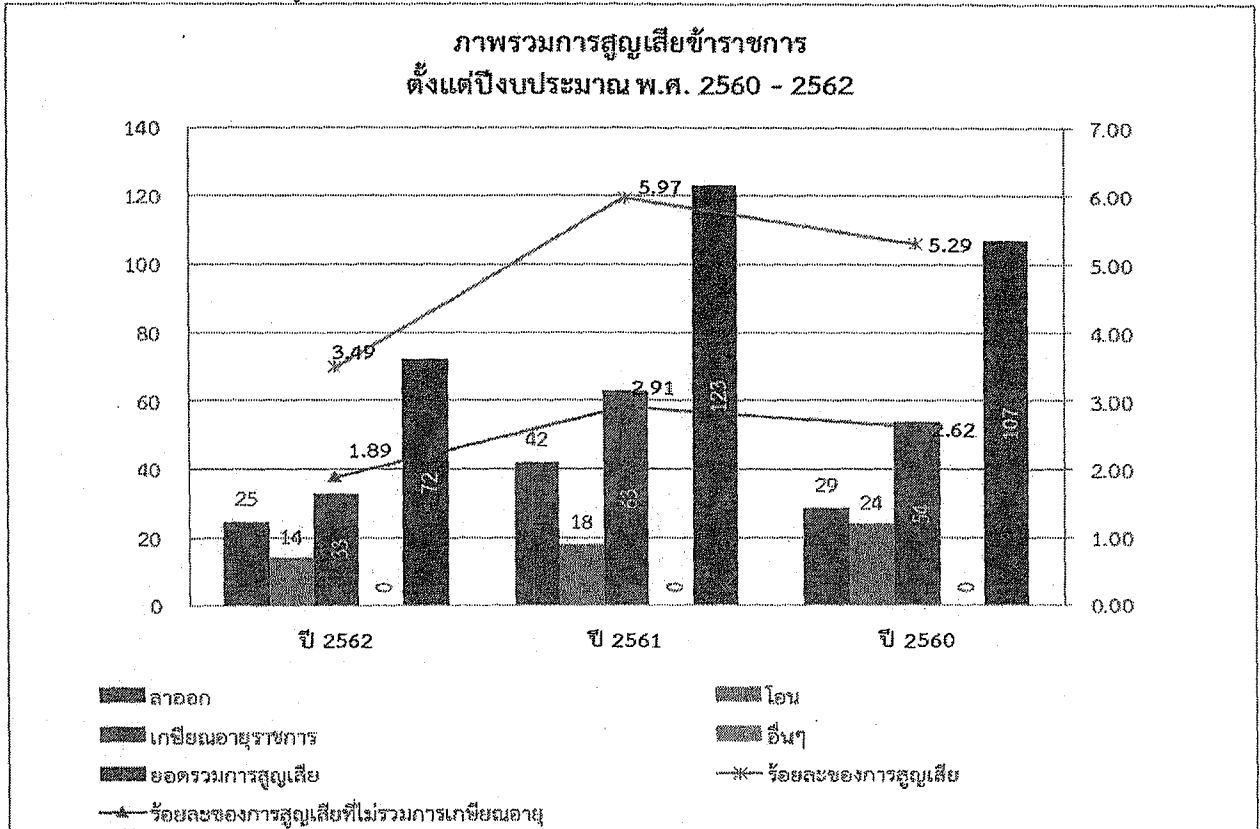
- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ



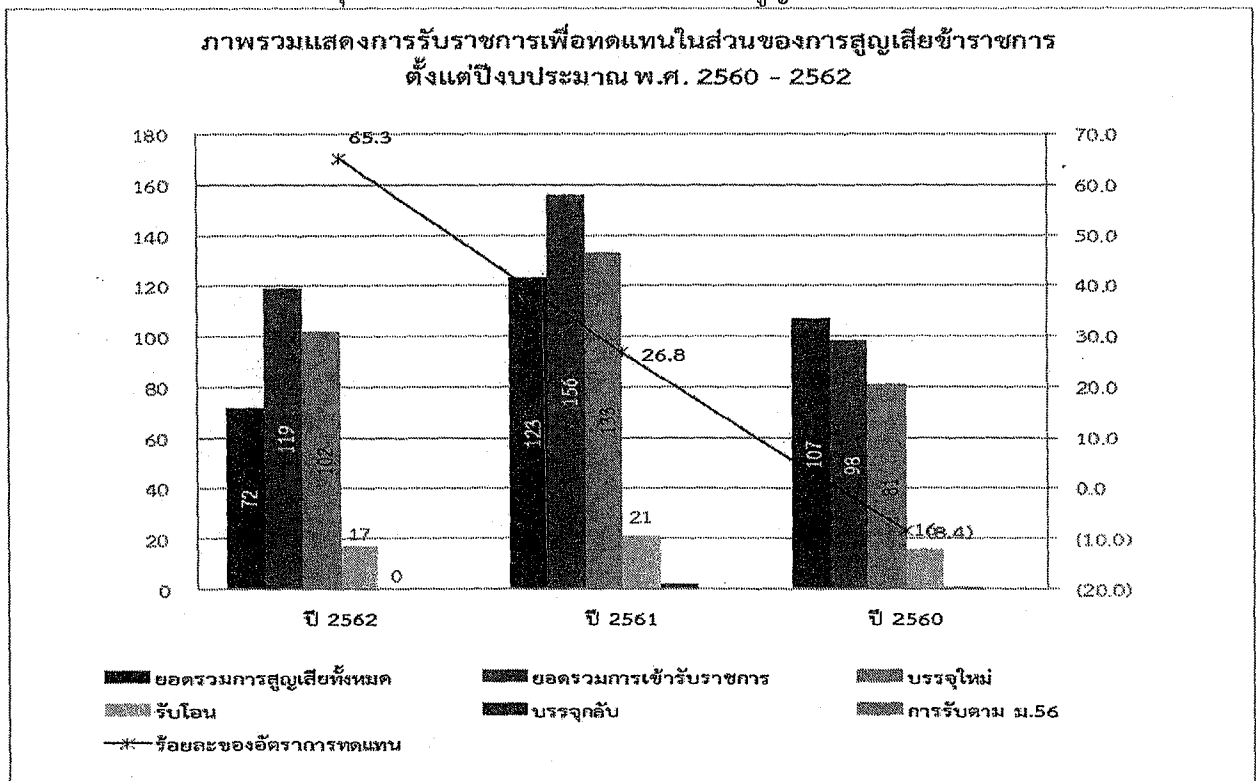
- แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป



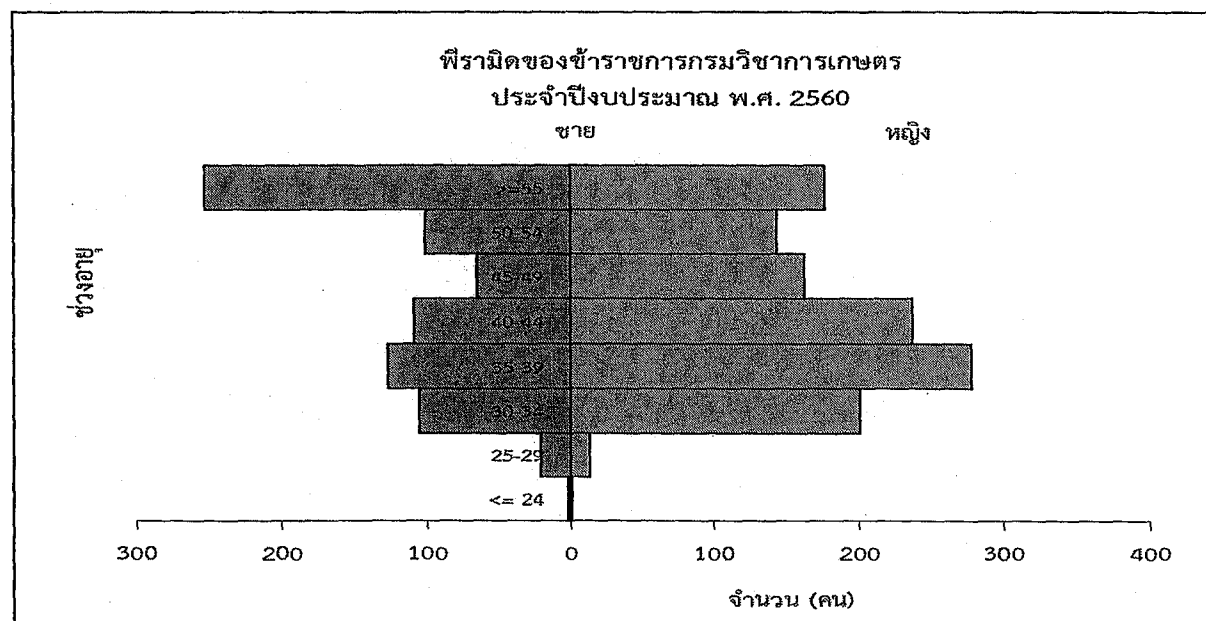
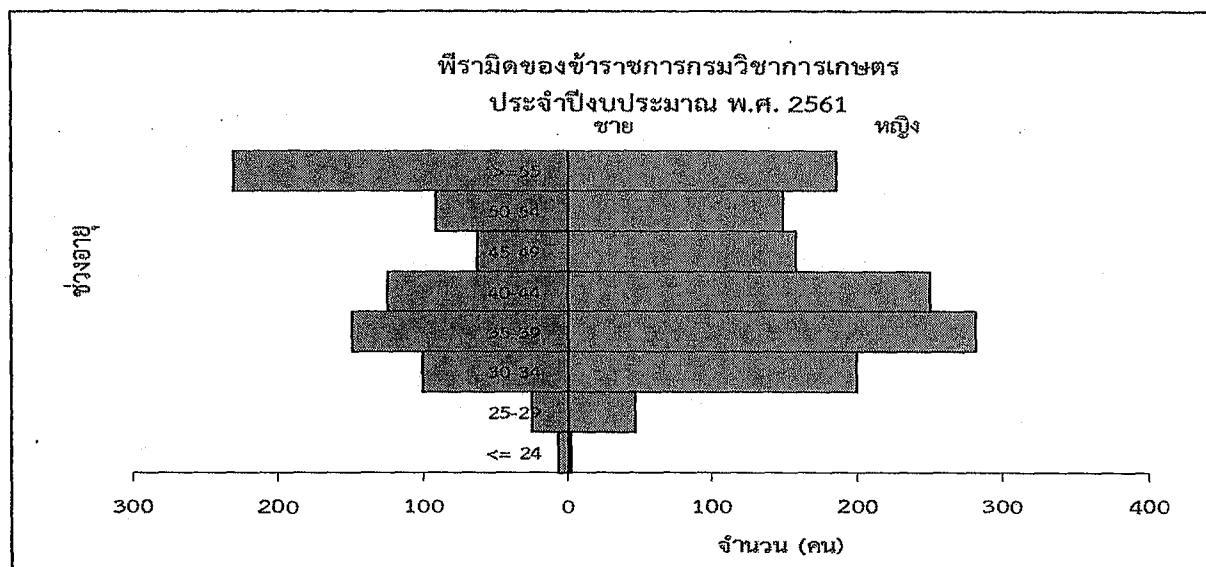
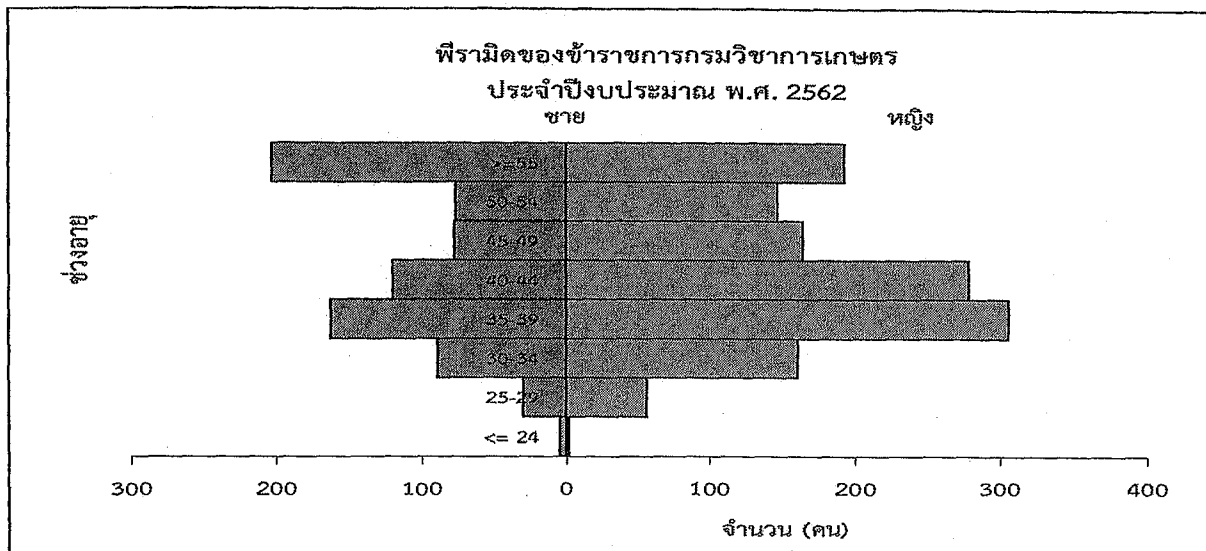
๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ



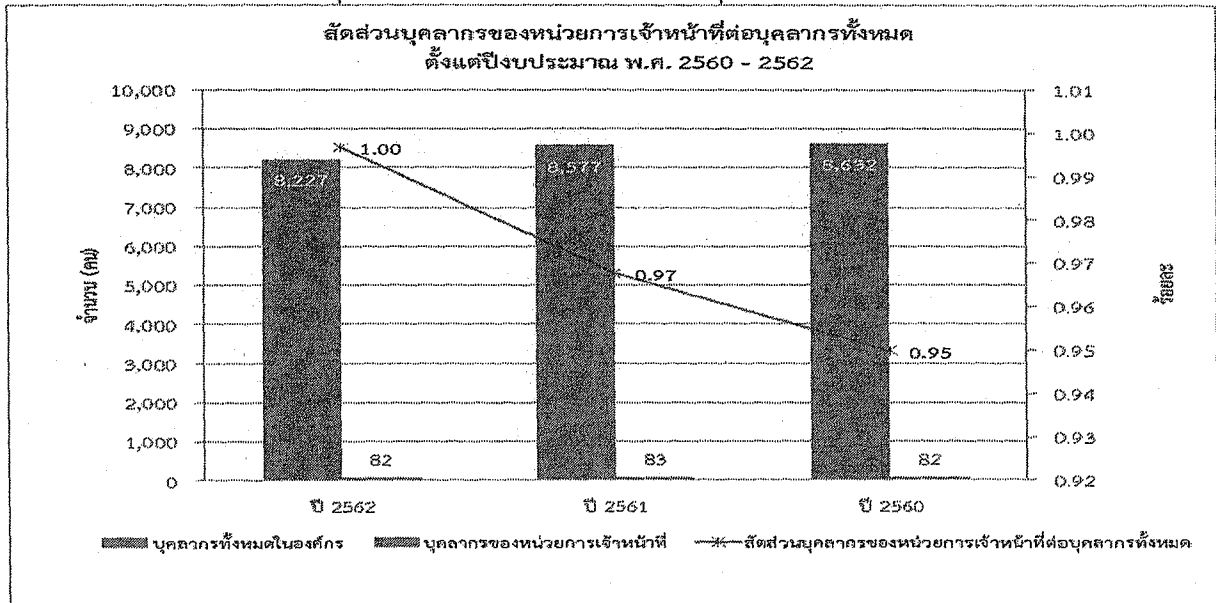
๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ



๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)

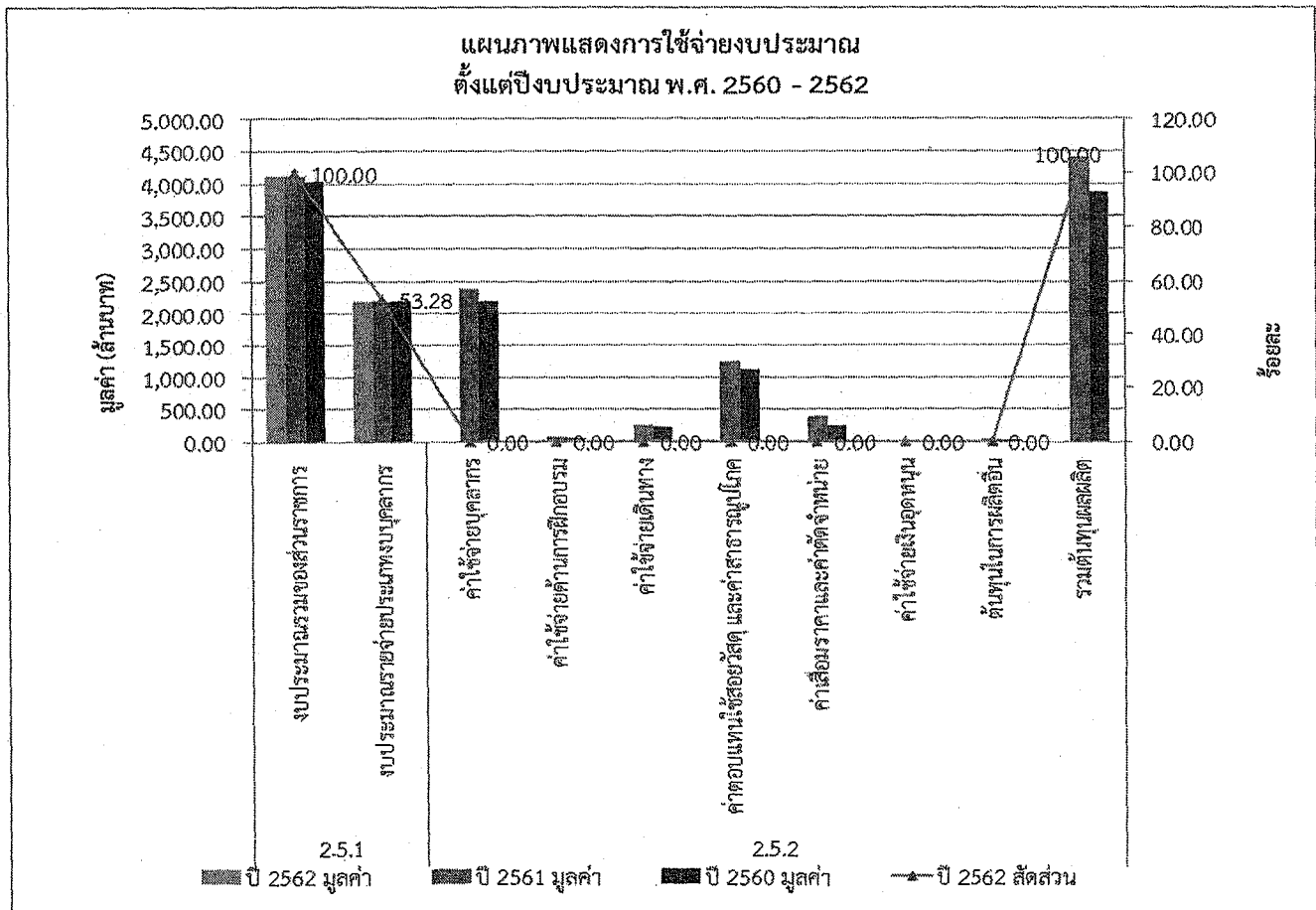


๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด

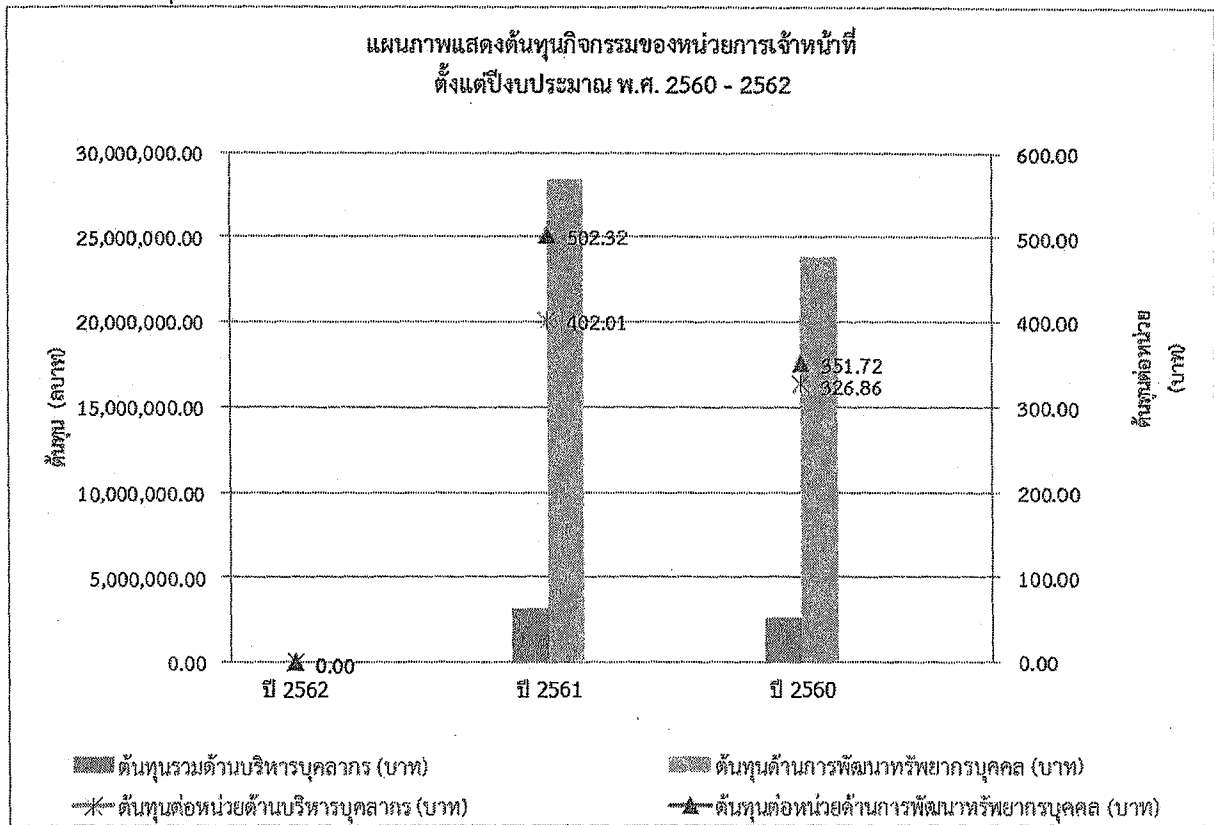


๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ

- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม

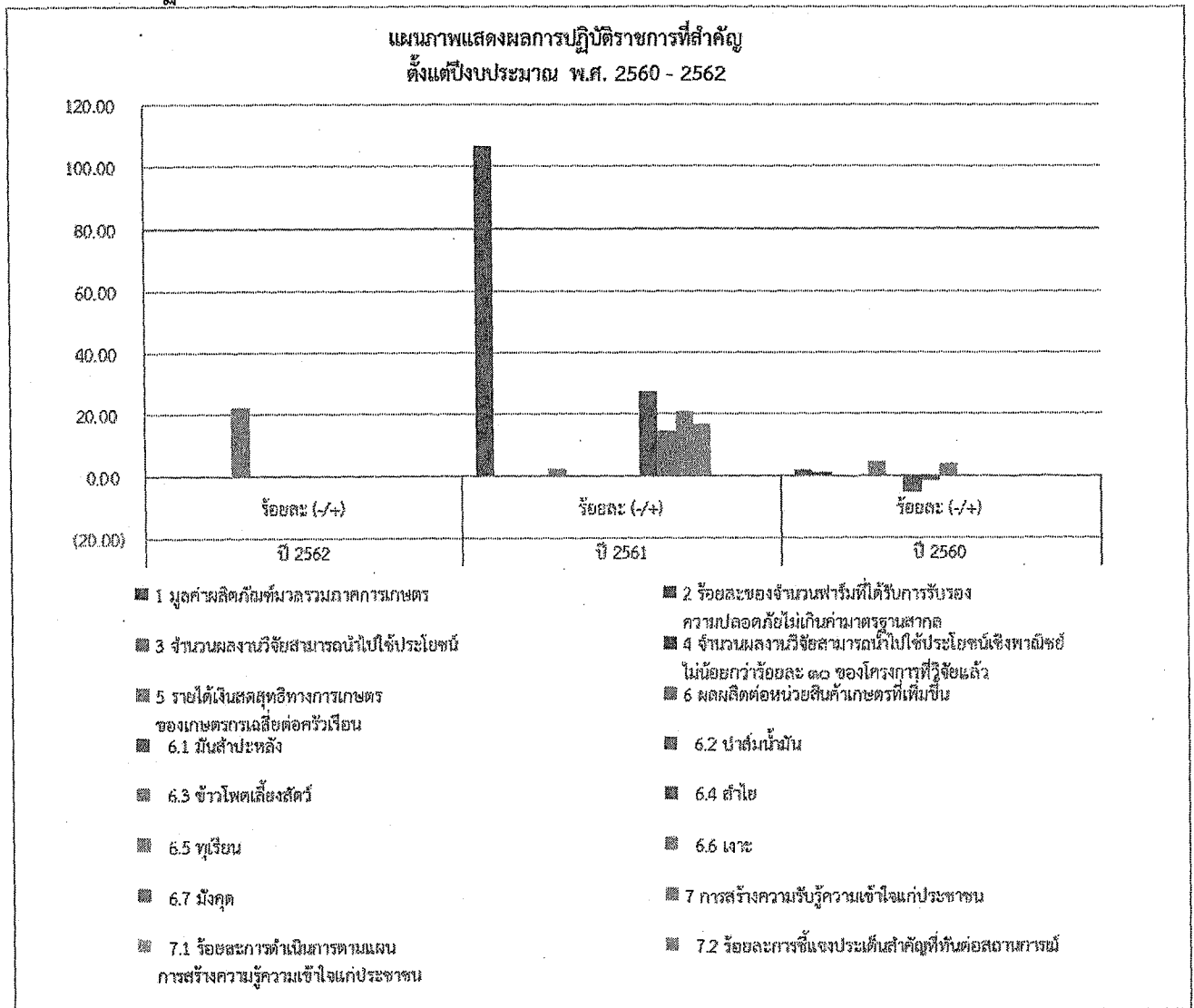


• ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่



๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ

● ผลการปฏิบัติราชการ



• การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

