

ภาคผนวก ข

## ผลการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การประเมินความสอดคล้องของข้อความแบบสอบถาม  
เรื่อง ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

### ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
<b>วัฒนธรรมองค์การ</b>					
<b>วัฒนธรรมราชการ (Apollo)</b>					
1. ผู้บังคับบัญชามักจะใช้อำนาจสั่งการตามกฎระเบียบ และติดตามผลสำเร็จในการดำเนินงานอย่างเป็นทางการ	5	0	0	1	ผ่าน
2. หน่วยงานมักให้ความสำคัญกับการตัดสินใจตามระเบียบแบบแผน และธรรมเนียมปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแนวทางที่กำหนด	5	0	0	1	ผ่าน
3. หน่วยงานมักให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่เน้นขั้นตอน กระบวนการ รวมไปถึงผลสัมฤทธิ์ของผลงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด	5	0	0	1	ผ่าน
4. ในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการใช้บันทึก หนังสือสั่งการที่เป็นหลักฐาน ลายลักษณ์อักษรในการติดต่อประสานงาน	5	0	0	1	ผ่าน
5. หน่วยงานมักจะใช้วิธีการมอบอำนาจ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเพื่อมากระตุ้นใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ	4	1	0	0.8	ผ่าน
<b>วัฒนธรรมเชื่อผู้ใหญ่ (Zeus)</b>					
6. ผู้บังคับบัญชามักจะใช้อำนาจ บารมีส่วนตัว เช่นพรรคพวก ความสนิทสนมกับผู้ใหญ่ มาผลักดันให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	3	2	0	0.6	ผ่าน
7. หน่วยงานมักให้ความสำคัญกับการตัดสินใจที่รวดเร็ว เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเอาไว้	4	1	0	0.8	ผ่าน
8. หน่วยงานมักให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของผลงานในภาพรวมมากกว่ารายละเอียดปลีกย่อย	5	0	0	1	ผ่าน
9. ภายในหน่วยงานมีการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างบุคคล เพื่อช่วยให้การติดต่อประสานงานเกิดความคล่องตัว	4	1	0	0.8	ผ่าน
10. หน่วยงานมักใช้การมีส่วนร่วมมากกระตุ้นใจให้เจ้าหน้าที่ทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	5	0	0	1	ผ่าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
<b>วัฒนธรรมองค์กร</b>					
<b>วัฒนธรรมมีโออาซิฟ (Dionysus)</b>					
11. ผู้บังคับบัญชามักจะใช้ทักษะในการประสานงาน เพื่ออำนวยความสะดวกและผลักดันให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	5	0	0	1	ผ่าน
12. หน่วยงานมักให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระในการตัดสินใจ เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว	4	1	0	0.8	ผ่าน
13. หน่วยงานมักให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของผลงานแบบมีโออาซิฟ	5	0	0	1	ผ่าน
14. ภายในหน่วยงานจะให้ความสำคัญในการติดต่อกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างอิสระเสรี	5	0	0	1	ผ่าน
15. หน่วยงานมักจะใช้วิธีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ การเป็นที่ยอมรับ เพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ	3	2	0	0.6	ผ่าน
<b>วัฒนธรรมทีมงาน (Athena)</b>					
16. ผู้บังคับบัญชามักจะใช้ความมีเหตุผลในการคิดวิเคราะห์ และให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4	1	0	0.8	ผ่าน
17. หน่วยงานมักให้ความสำคัญกับการตัดสินใจโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดที่ได้จากการปฏิบัติงาน	4	1	0	0.8	ผ่าน
18. หน่วยงานมักให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าเดิมมากกว่าปีที่ผ่านมา	4	1	0	0.8	ผ่าน
19. ภายในหน่วยงานให้ความสำคัญในการแลกเปลี่ยนความคิดของเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในทีมงานเดียวกัน	5	0	0	1	ผ่าน
20. หน่วยงานมักจะใช้วิธีการทำงานเป็นทีม เพื่อกระตุ้นจิตใจให้เจ้าหน้าที่ได้ทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ	5	0	0	1	ผ่าน
<b>ลักษณะขององค์กร</b>					
<b>องค์กรแบบสมอง (Organizations as Brains)</b>					
1. หน่วยงานให้ความสำคัญในการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	5	0	0	1	ผ่าน
2. หน่วยงานได้สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	5	0	0	1	ผ่าน
3. หน่วยงานได้สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สร้าง หรือนำนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	5	0	0	1	ผ่าน
4. หน่วยงานได้สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงาน	5	0	0	1	ผ่าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
<b>องค์การแบบสิ่งมีชีวิต (Organizations as Organisms)</b>					
6. หน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่มากกว่าการไปปรับปรุงกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน	5	0	0	1	ผ่าน
7. หน่วยงานได้สร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานอื่นๆอย่างสม่ำเสมอ	5	0	0	1	ผ่าน
8. หน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่ได้เปลี่ยนแปลงไป	4	1	0	0.8	ผ่าน
9. หน่วยงานได้มีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด	5	0	0	1	ผ่าน
<b>องค์การแบบเครื่องจักร (Organization as Machines)</b>					
10. หน่วยงานมีการจัดทำมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน	5	0	0	1	ผ่าน
11. หน่วยงานมีการกำหนดภารกิจให้แก่เจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายอย่างเป็นระเบียบและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างชัดเจน	5	0	0	1	ผ่าน
12. หน่วยงานมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจเป็นเรื่องๆตามภารกิจที่มอบหมายให้แก่เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	5	0	0	1	ผ่าน
13. หน่วยงานได้ให้ความสำคัญในเรื่องการควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้	5	0	0	1	ผ่าน
<b>องค์การแบบวัฒนธรรม (Organizations as Cultures)</b>					
14. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมร่วมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การประกวดผลงานยอดเยี่ยม	5	0	0	1	ผ่าน
15. หน่วยงานได้สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ เช่น การปลูกฝังในเรื่องค่านิยมของข้าราชการ	5	0	0	1	ผ่าน
16. หน่วยงานได้กำหนดแนวคิด ความเชื่อ และสัญลักษณ์ของวัฒนธรรมองค์การ เช่น คำขวัญ ไว้อย่างชัดเจน	5	0	0	1	ผ่าน
17. หน่วยงานมีการปรับปรุงและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับภารกิจ	5	0	0	1	ผ่าน
<b>ทรัพยากรทางการบริหาร</b>					
<b>การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์</b>					
1. เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	5	0	0	1	ผ่าน
2. หน่วยงานได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ เช่น การประกวดผลงานวิชัยดีเด่น	5	0	0	1	ผ่าน
3. หน่วยงานได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ เช่น การวางแผนการปฏิบัติงาน	5	0	0	1	ผ่าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
4. หน่วยงานได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันภายในองค์กรให้แก่เจ้าหน้าที่	5	0	0	1	ผ่าน
<b>การบริหารวัสดุอุปกรณ์</b>					
6. หน่วยงานมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือพิเศษ วัสดุให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างพอเพียงต่อการปฏิบัติงาน	5	0	0	1	ผ่าน
7. หน่วยงานมีการจัดทำคู่มือ/วิธีใช้เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้งานได้อย่างถูกต้องวิธี	4	1	0	0.8	ผ่าน
8. หน่วยงานมีการกำหนดระยะเวลาการบำรุงรักษา รวมถึงการทำความสะอาดอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	5	0	0	1	ผ่าน
9. หน่วยงานได้มีการจัดทำบัญชี/ทะเบียนเพื่อควบคุมวัสดุอุปกรณ์ เพื่อสามารถตรวจสอบอย่างเป็นระบบ	5	0	0	1	ผ่าน
<b>การบริหารงบประมาณ</b>					
10. หน่วยงานมีการวางแผนควบคุมการใช้จ่ายเงิน งบประมาณ ได้ตามแผนที่กำหนดไว้ เช่น การกำหนดระยะเวลาในการจัดซื้อ/จัดจ้าง	5	0	0	1	ผ่าน
11. หน่วยงานมีการบริหารจัดการเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีเงินงบประมาณสำหรับดำเนินโครงการ/กิจกรรมได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	5	0	0	1	ผ่าน
12. หน่วยงานได้มีการมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบโครงการ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการตามระยะเวลาที่กำหนด	3	2	0	0.6	ผ่าน
<b>การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>					
13. หน่วยงานได้มีการจัดทำระบบสารสนเทศ เช่น โครงการฐานข้อมูลออนไลน์ ระบบอินเตอร์เน็ตภายในหน่วยงาน เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	5	0	0	1	ผ่าน
14. หน่วยงานได้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ได้ใช้เวลาน้อยลงในการทำงานแบบเดิม เช่น การค้นคว้าหาข้อมูล	5	0	0	1	ผ่าน
15. หน่วยงานได้มีการนำเทคโนโลยี เช่น การรับส่งข้อมูลทางอินเตอร์เน็ตมาใช้ เพื่อให้การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น	4	1	0	0.8	ผ่าน
16. หน่วยงานได้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ เช่น ระบบการส่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ภายในหน่วยงาน เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่มีข้อมูลพร้อมและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4	1	0	0.8	ผ่าน
<b>การบริหารจัดการ</b>					
17. หน่วยงานได้มีการออกแบบ ปรับปรุง วิธีการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับลักษณะงานและภารกิจ	5	0	0	1	ผ่าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
18. หน่วยงาน ได้มีการวางแผนในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดในการดำเนินงาน ได้อย่างคุ้มค่า	4	1	0	0.8	ผ่าน
19. หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	0	0	1	ผ่าน
<b>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง</b>					
<b>การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์</b>					
1. ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ เช่น รับผิดชอบในคำพูด รับผิดชอบผลงานในกรณีที่เกิดความผิดพลาด	5	0	0	1	ผ่าน
2. ผู้บังคับบัญชามีการสร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นไปได้จริงในการปฏิบัติงาน	5	0	0	1	ผ่าน
3. ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น คิดใช้เหตุผลก่อนลงมือทำ มีศีลธรรม ซื่อสัตย์	5	0	0	1	ผ่าน
4. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการสื่อสารที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถเข้าใจถึงเป้าหมายได้อย่างชัดเจน	5	0	0	1	ผ่าน
<b>การสร้างแรงบันดาลใจ</b>					
5. ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ เช่น ช่วยแก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำ	5	0	0	1	ผ่าน
6. ผู้บังคับบัญชามักจะกระตุ้น จูงใจ ให้เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เช่น การพูดปลุกใจในที่ประชุม การให้กำลังใจ	5	0	0	1	ผ่าน
7. ผู้บังคับบัญชาได้มีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การช่วยประสานงานส่วนราชการ ให้เข้าร่วมกิจกรรม	5	0	0	1	ผ่าน
8. ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตัวของเจ้าหน้าที่ให้เป็นที่ไปตามแนวทางและอุดมการณ์ของหน่วยงาน	5	0	0	1	ผ่าน
<b>การกระตุ้นขวัญปัญญา</b>					
9. ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ใช้เหตุผล ข้อเท็จจริงสำหรับการแก้ไขปัญหา	5	0	0	1	ผ่าน
10. ผู้บังคับบัญชาได้มีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีการเตรียมความพร้อมด้วยการแสวงหาวิธีแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น	5	0	0	1	ผ่าน
11. ผู้บังคับบัญชาได้มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่นๆ	5	0	0	1	ผ่าน
12. ผู้บังคับบัญชาได้มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้ใช้ความรู้จากหลายๆ ฝ่ายเข้ามาช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน	5	0	0	1	ผ่าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
<b>การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล</b>					
13. ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือดูแลเพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4	1	0	0.8	ผ่าน
14. ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าใจถึงความแตกต่างของเจ้าหน้าที่แต่ละคน	5	0	0	1	ผ่าน
15. ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายภารกิจได้สอดคล้องกับทักษะและสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	5	0	0	1	ผ่าน
16. ผู้บังคับบัญชาได้ให้การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้ได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	5	0	0	1	ผ่าน
<b>การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย</b>					
<b>เครือข่ายข้อมูลข่าวสาร</b>					
1. หน่วยงานได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่างๆภายในเครือข่าย	5	0	0	1	ผ่าน
2. หน่วยงานได้มีสนับสนุนให้ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนนโยบาย วางแผน และกำหนดแนวทางร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่างๆภายในเครือข่ายของหน่วยงาน	5	0	0	1	ผ่าน
3. หน่วยงานได้มีสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในเครือข่ายได้ร่วมกันแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา	5	0	0	1	ผ่าน
<b>เครือข่ายการพัฒนา</b>					
4. หน่วยงานได้สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเทคนิคการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่างๆภายในเครือข่ายของหน่วยงาน	5	0	0	1	ผ่าน
5. หน่วยงานได้สนับสนุนให้มีการร่วมมือกันระหว่างภาคส่วนต่างๆภายในเครือข่ายของหน่วยงานเพื่อสร้างเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	5	0	0	1	ผ่าน
6. หน่วยงานได้สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่างๆภายในเครือข่าย	5	0	0	1	ผ่าน
<b>เครือข่ายช่วยขยายยุทธศาสตร์</b>					
7. หน่วยงานได้สนับสนุนมีการประสานการใช้ทรัพยากรในการทำงานร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่างๆภายในเครือข่ายของหน่วยงาน	5	0	0	1	ผ่าน
8. หน่วยงานได้สนับสนุนให้มีการประชุมหารือร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่างๆภายในเครือข่าย เพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	5	0	0	1	ผ่าน
9. หน่วยงานได้มีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเทคโนโลยีของภาคส่วนต่างๆภายในเครือข่ายของหน่วยงาน เช่น การใช้ระบบพิกัดดาวเทียมร่วมในการวางแผนการทำงาน	5	0	0	1	ผ่าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
<b>การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย</b>					
<b>เครือข่ายการทำงาน</b>					
10. หน่วยงานได้มีการส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทางการระหว่างภาคส่วนต่างๆภายในเครือข่ายของหน่วยงาน	5	0	0	1	ผ่าน
11. หน่วยงานได้มีการสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่างๆภายในเครือข่ายของหน่วยงาน	5	0	0	1	ผ่าน
12. หน่วยงานได้มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการแสวงหาแนวทางในการดำเนินโครงการใหม่ๆร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่างๆภายในเครือข่ายของหน่วยงาน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา	5	0	0	1	ผ่าน

### ระดับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร

ระดับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
<b>1. ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ</b>					
1). กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดในด้าน การสร้างความเป็นเลิศทางด้านการวิจัยและบูรณาการจัดการด้านพืชและเครื่องจักรกลเกษตรเพื่อการพัฒนาการผลิตที่ยั่งยืน	5	0	0	1	ผ่าน
2). กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในด้านการยกระดับมาตรฐานการผลิตพืชและผลิตภัณฑ์สู่ระดับสากล	5	0	0	1	ผ่าน
3). กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในด้าน การสร้างความเป็นเลิศในการเป็นศูนย์กลางความหลากหลายทางชีวภาพ	5	0	0	1	ผ่าน
4). กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในด้าน การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการองค์กร	5	0	0	1	ผ่าน
<b>2. ด้านคุณภาพการให้บริการ</b>					
1). ในภาพรวมของผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการของกรมวิชาการเกษตรอยู่ในระดับใด	5	0	0	1	ผ่าน
2). ผู้กำหนดนโยบายมีความพึงพอใจต่อการทำงานสนับสนุนนโยบายของกรมวิชาการเกษตรอยู่ในระดับใด	5	0	0	1	ผ่าน
3). กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในระดับใด ในการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	4	1	0	0.8	ผ่าน
<b>3. ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ</b>					
1). กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในระดับใด ในการรักษามาตรฐานระยะเวลาในการดำเนินการของกิจกรรม	5	0	0	1	ผ่าน



ระดับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกรมวิชาการเกษตร	จำนวน (N=5)			IOC	สรุป
	+1	0	-1		
2). กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในระดับใดในด้าน การประสบความสำเร็จในการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนการดำเนินงาน	4	1	0	0.8	ผ่าน
3). กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในระดับใด ในด้านการควบคุมและการตรวจสอบภายใน	5	0	0	1	ผ่าน
4). กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในระดับใด ในด้านการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต	5	0	0	1	ผ่าน
<b>4. ด้านการพัฒนาองค์กร</b>					
1). กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในระดับใด ในด้านการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานของส่วนราชการ	5	0	0	1	ผ่าน
2). กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในระดับใด ในด้านการพัฒนาสมรรถนะและความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ภายในกรมวิชาการเกษตรอย่างต่อเนื่อง	5	0	0	1	ผ่าน
3). กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในระดับใด ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลของหน่วยงาน เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนและการปฏิบัติงาน	4	1	0	0.8	ผ่าน
4). กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จในระดับใด ในการปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง	5	0	0	1	ผ่าน