



บันทึกข้อความ

ห้องอธิบดี	พ/ด/๒
เลขที่	พ/ด/๒
วันที่	พ.ศ. ๒๕๖๖
เวลา	๑๕.๕๖ น.

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ. โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๔๒๖ ๖๕๒๕

ที่ นร.๑๐๐๒.๒/๒

วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง การรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์ โดยไม่ต้องจัดส่งแบบรายงานมาที่สำนักงาน ก.พ. สำหรับส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวง ยังคงให้จัดส่งแบบรายงานให้สำนักงานปลัดกระทรวง

๒. ให้ข้าราชการประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ ประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านระบบออนไลน์

กองการเจ้าหน้าที่ มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๑๓๑ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ขอความอนุเคราะห์ข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ ประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านระบบออนไลน์ และดำเนินการจัดทำแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์แล้ว รายละเอียดตามที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หากเห็นชอบโปรดลงนามรับรองแบบรายงานตามที่แนบมาพร้อมนี้ และกองการเจ้าหน้าที่ จะดำเนินการส่งแบบรายงานให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ต่อไป

กองการเจ้าหน้าที่	กรมวิชาการเกษตร
เลขรับ	484
วันที่	๒๑ มี.ค. ๒๕๖๖
เวลา	

1 ส.ก.น.

(นายปรัชญา วงษา)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มสารบรรณ	สำนักงานเลขาธิการกรม
เลขรับ	๓๐๕๔
วันที่	๒๑ มี.ค. ๒๕๖๖
เวลา	๒๐.๐๔ น.

- เห็นชอบดำเนินการตามเสนอ
- ลงนามแล้ว
- ดำเนินการตามระเบียบฯ ข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง โดยเคร่งครัด ต่อไป

๒๕.๓.๖๖

(นายระพีภัทร์ จันทรศรีวงศ์)
อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

เรียน ผอ.กกจ.

กองการเจ้าหน้าที่	กรมวิชาการเกษตร
เลขรับ	494
วันที่	๒๑ มี.ค. ๒๕๖๖
เวลา	

๒๕.๓.๖๖.กพ๐.

(นางทิตยา บัวโพธิ์)
ผู้อำนวยการกลุ่มสารบรรณ
ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการกรม

๑ มี.ค. ๒๕๖๖

(นางอำไพ กล่อมเรียงวงศ์)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป



แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กรมวิชาการเกษตร

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการ ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวงหรือทบวงจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังกล่าวแล้ว โดยประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ส่วนที่ 3 แผนภูมิแสดงข้อมูลผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ข้อมูลจากส่วนที่ 2)

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ
(นายระพีภัทร์ จันทรศรีวงศ์)
ชื่อ-สกุล
อธิบดีกรมวิชาการเกษตร
ตำแหน่ง
วันที่ 13 / มี.ค. 2566

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางปริญญพร จตุพร
โทรศัพท์/โทรสาร 025798512
อีเมล hrm.doa512@gmail.com

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
มือถือ 0858080985

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

☒ มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร
บุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.

2565

ถึงปี พ.ศ.

2569

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

- [กรมวิชาภ... .pdf](#)

2. โปรดระบุประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก พร้อมทั้งระบุประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ/การดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว

	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
ประเด็นที่ 1	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	เพื่อให้บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่ทันสมัยทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีแผนงานและกิจกรรม ดังนี้ 1) แผนพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะของบุคลากรที่ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเตรียมความพร้อมในการไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีหัวข้อวิชา เช่น การบริหารภาคการเกษตรแนวใหม่ การบริหาร ทรัพยากรบุคคลในยุค 4.0 การบริหารและการ เปลี่ยนแปลงในยุค Disruption and Agility เป็นต้น เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 2) จัดทำแผน พัฒนารายบุคคล (IDP) ของข้าราชการ ผู้บังคับ บัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทำการตกลงร่วมกันใน การนำผลการปฏิบัติราชการในส่วนของการ ประเมินสมรรถนะ ที่เป็นช่องว่างหรือสิ่งที่จำเป็นใน การพัฒนามากำหนดเป็นแผนพัฒนารายบุคคล

	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
ประเด็นที่ 2	พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความผูกพัน องค์กร	เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันบุคลากรกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 มี 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านการทำงาน มีกิจกรรม เช่น - มีหน่วยรักษาความปลอดภัยประจำตามตึก มีกล้องวงจรปิดตามชั้นและจัดหาถังดับเพลิงมาทดแทนของเดิมที่ใกล้หมดอายุการใช้งาน - จัดกิจกรรม DOA Big Cleaning Day เพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง เมื่อวันที่ 11 ส.ค. 2565 ณ บริเวณหน้าอาคารศูนย์ปฏิบัติการฝึกอบรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมวิชาการเกษตร - จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เช่น กล้อง Webcam เพื่อเป็นอุปกรณ์การประชุมออนไลน์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 สวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านส่วนตัว มีกิจกรรม เช่น - จัดให้มีการตรวจสุขภาพ ประจำปี 2565 กับโรงพยาบาลบ้านแพ้ว - จัดการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ 4 สายพันธุ์ ให้กับบุคลากรกรมฯ จากโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ในวันตรวจสุขภาพ ประจำปี 2565 - ส่งเสริมให้บุคลากรดูแลสุขภาพ โดยจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของกรมฯ และอุปกรณ์ออกกำลังกาย เช่น สนามแบดมินตัน สนามปิงปอง และห้องฟิตเนส - มีการจัดสวัสดิการเงินกู้ให้บุคลากรกรมฯ มีธนาคารที่ได้ทำบันทึกข้อตกลงกับกรมฯ ดังนี้ ธนาคารออมสิน ธนาคารกรุงไทย ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา - การวางพวงหรีดเคารพศพบุคลากรกรมฯ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและบิดา มารดา สามี ภรรยา ของบุคลากรกรมฯ ไม่เกินรายละ 1,000 บาท ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านสังคม มีกิจกรรม เช่น - จัดกิจกรรมจิตอาสาทำความดีด้วยหัวใจ ทาสีรั้ว และทำความสะอาดบริเวณโดยรอบอาคารสำนักงานอธิบดีกรมวิชาการเกษตร พร้อมกับปรับปรุงภูมิทัศน์โดยรอบ และสิ่งแวดล้อมประโยชน์ในพื้นที่โดยรอบกรมวิชาการเกษตร เพื่อถวายความจงรักภักดีและสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ เนื่องในวันคล้ายวันพระบรมราชสมภพ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร วันชาติ และวันพ่อแห่งชาติ - อธิบดีกรมวิชาการเกษตร และคณะผู้บริหาร ลงพื้นที่แปลงเกษตรกร ที่ประสบปัญหาอุทกภัย ต.บึงเสนาท อ.เมือง จ.นครสวรรค์ ให้

ประเด็นที่ 3

พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำแนะนำการฟื้นฟูพื้นที่เกษตรกรที่ได้รับ ความเสียหายภายหลังประสบอุทกภัย พร้อมสนับสนุนปัจจัยการผลิต ได้แก่ ดินพันธุ์ไม้ผล เช่น ฝรั่ง มะม่วง เมล็ดพันธุ์ไม้ผล เช่น มะละกอแขกดำ เมล็ดพันธุ์ผักสวนครัว เช่น ผักบุ้ง กะเพรา โหระพา พริก และพืชอื่นๆ ตามความต้องการ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านเศรษฐกิจ - การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ประกันอุบัติเหตุกลุ่ม/ประกันชีวิต สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย - การส่งเสริมลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือน เช่น การกินทุกอย่างที่ปลูก ปลูกทุกอย่างที่กิน

กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีแผนงานและกิจกรรม ดังนี้ 1) แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการดำเนินการ ดังนี้ - การใช้แอปพลิเคชันเพื่อปรับรูปแบบในการทำงาน มีการนำแอปพลิเคชันต่างๆ เช่น Zoom, True Vroom, Line มาใช้ในการประชุม การอบรม และสื่อสารกับหน่วยงานมากขึ้น - การติดตามการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำทางออนไลน์ โดยใช้ Google Sheet ในการเก็บข้อมูล หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถติดตามงานได้ทางเว็บไซต์ 2) แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดทำฐานข้อมูลประสบการณ์ในหน้าที่หลากหลายของ ผชช. ผอ.ศูนย์ ผอ.กลุ่ม หน.ด่าน หน.ฝ่าย เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากร รวมทั้งเพื่อให้หน่วยงานนำไปวางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากร 3) แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีกิจกรรม เช่น - ประชุมชี้แจงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทางแอปพลิเคชัน Zoom - สัมมนาเครือข่ายงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ - จัดทำหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอินโฟกราฟิก

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้

4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด

2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้

1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5	4	3	2	1
3. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเปลี่ยนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ			✓		
4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น			✓		
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ			✓		

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5	4	3	2	1
6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน			✓		
7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม			✓		
8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ			✓		
9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ			✓		
10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ			✓		

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้

4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด

2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้

1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5	4	3	2	1
11. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด	✓				
12. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา		✓			
13. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน				✓	
14. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต		✓			

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5	4	3	2	1
15. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้		✓			
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น					
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)			✓		
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น			✓		
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร			✓		

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5	4	3	2	1
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ				✓	
18. มีการวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา				✓	
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น				✓	

* กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team : PWST)

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้

4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด

2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้

1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5	4	3	2	1
20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ		✓			
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น	✓				
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	✓				

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับพื้นฐาน(มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับพื้นฐาน(มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)

24. ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ อย่างไร โดยนวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหา หรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

นวัตกรรม

การติดตามความก้าวหน้าการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำทางออนไลน์ โดยใช้ Google Sheet

โปรดอธิบายว่านวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

กองการเจ้าหน้าที่ แจ้งข้อมูลการดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำทางออนไลน์ โดยหน่วยงานหรือผู้ขอรับการประเมินสามารถติดตามความก้าวหน้าทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ แบนเนอร์ “การติดตามงานกองการเจ้าหน้าที่” ได้ตลอดเวลา

- หน่วยงาน/ผู้ขอรับการประเมิน ทราบขั้นตอนงานและช่วงเวลาดำเนินการ
- เจ้าหน้าที่/หัวหน้างาน สามารถติดตามงานได้ว่าแต่ละเรื่องดำเนินการถึงขั้นตอนใด
- เป็นแนวทางในการนำไปปรับใช้ในการติดตามงานอื่น ที่มีหลายขั้นตอนและใช้เวลาในการดำเนินการ

25. โปรระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารวิชาการเกษตรของกรมวิชาการเกษตร ให้เทียบเท่าหลักสูตรนักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยคณะกรรมการพิจารณาการรับรองหลักสูตรฝึกอบรมนักบริหารและผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารที่จัดโดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีมติ รับรองหลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารวิชาการเกษตร สำหรับนำไปใช้ในการจัดฝึกอบรมให้ข้าราชการในสังกัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2566 ดังนี้

1. หลักสูตรนักบริหารวิชาการเกษตร ระดับต้น ผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรนี้ มีคุณสมบัติเสมือนผู้สำเร็จหลักสูตร นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับต้น
2. หลักสูตรนักบริหารวิชาการเกษตร ระดับกลาง ผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรนี้ มีคุณสมบัติเสมือนผู้สำเร็จ หลักสูตร นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับกลาง
3. หลักสูตรเสริมหลักสูตรนักบริหารวิชาการเกษตร ผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรนี้ มีคุณสมบัติเสมือนผู้สำเร็จ หลักสูตร นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับกลาง

26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

จากผลการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร ประจำปี 2565 (Survey Online) พบว่ายังมีบางกิจกรรมที่มีผลการประเมิน ระดับความพึงพอใจต่ำ เช่น การปรับปรุงภายในและภายนอกอาคารสถานที่ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น อาคาร สถานที่จอดรถและบ้านพัก เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ข้อมูลข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ**

1) การเข้ารับราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
บรรจุใหม่	45	73.77
รับโอน	15	24.59
บรรจุกลับ	1	1.64
การเข้ารับราชการตามมาตรา 56	0	0
รวมการเข้ารับราชการ	61	100

2) การสูญเสียข้าราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
ลาออก	25	19.84
ให้โอน	24	19.05
เกษียณอายุ	73	57.94
เสียชีวิต	4	3.17
ออกด้วยเหตุผิดวินัย	0	0
รวมการสูญเสียข้าราชการ	126	100

**ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการทั้งปีงบประมาณ

1.2 อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ***	1	31	3.23

***กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team : PWST)

1.3 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

☒ มี

ระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

4

ระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

0

1.4 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

☒ ไม่มี

1.5 จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	41
2. พนักงานราชการ	40
รวม	81

2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

	ปี 2565
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	2714776.20
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	7599
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	357.25
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	24432985.84
จำนวนชั่วโมง/คน/การฝึกอบรม (ชั่วโมง)	29085
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	840.05

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

- 1) ปี 2565 ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร ลดลงร้อยละ 41.58 เมื่อเทียบกับปี 2564 เนื่องจากกิจกรรมด้านการบริหารบุคลากรมีจำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้นจากปี 2564
- 2) ปี 2565 ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ลดลงร้อยละ 26.78 เมื่อเทียบกับปี 2564 เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) ทำให้กรมวิชาการเกษตรได้ปรับแผนรูปแบบการฝึกอบรมเป็นการฝึกอบรมแบบ Onsite แล Online และในปี 2565 ดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลลดลงจากปี 2564

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

3.1 ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ใช้ข้อมูลจากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ)

ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

	คะแนน
การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)	68.18
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)	25.34
คะแนนรวม	93.52

3.2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

รอบการประเมินที่ 1/2565

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	3	21	831	403
ดีมาก	0	0	498	104
ดี	0	0	44	18
พอใช้	0	0	0	2
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	3	22	865	411
ดีมาก	0	0	432	106
ดี	0	0	70	8
พอใช้	0	0	3	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

4. ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	จำนวนบุคลากรที่ได้ รับการพัฒนาใน ปีงบประมาณ (คน)	จำนวนบุคลากร ทั้งหมดใน ปีงบประมาณ (คน)	ร้อยละ
4.1 การพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)**** (ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์)	730	7599	9.61
4.2 การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)**** (ทักษะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐาน จริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์)	265	7599	3.49
4.3 การพัฒนาด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	223	7599	2.93

****ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) และทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ตามที่กำหนดในแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565

5. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

1. บุคลากรยังขาดประสบการณ์ เนื่องจากเป็นข้าราชการเริ่มบรรจุ ทำให้ขาดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ หรือแนวทางที่ปรับเปลี่ยน ทำให้การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์
2. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอและทันสมัยต่อการใช้งาน
3. การจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ทดแทนข้าราชการและการจัดสรรงบประมาณในการจ้างพนักงานราชการไม่มีความต่อเนื่อง
4. การจัดทำรายงานข้อมูลบุคลากรบางครั้งต้องนำข้อมูลจากหลายข้อมูลมารวมกัน เช่น รายงานจากระบบ DPIS ฐานข้อมูลนักวิจัย ทำให้ล่าช้า ควรปรับปรุงรูปแบบรายงานใน DPIS ให้สามารถแสดงข้อมูลได้ตามความต้องการของส่วนราชการ
5. การจัดทำ ก.พ.7 ในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ มีความซ้ำซ้อนกับการบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) และมีความล่าช้า เนื่องจากตัวระบบดังกล่าวยังอยู่ในระหว่างการปรับปรุงเพื่อใช้งานร่วมกับระบบ DPIS เวอร์ชัน 6 นอกจากนั้นบางหัวข้อยังไม่สามารถบันทึกในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ได้

6. ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

1. ควรมีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงระหว่างระบบการบริหารและการพัฒนาบุคลากร (HRM & HRD) ที่ชัดเจน เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน
2. การพัฒนาและสนับสนุนสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือเทคโนโลยีต่างๆ ที่เป็นมาตรฐานกลางสำหรับให้ส่วนราชการเลือกใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. จัดกิจกรรมการศึกษาดูงานออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการต้นแบบในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี เพื่อเป็นแนวทางการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาองค์กร
4. การปรับปรุงรูปแบบรายงานในระบบ DPIS ให้สามารถแสดงข้อมูลได้ตามความต้องการของส่วนราชการ เช่น ข้อมูลผลงานวิจัยของนักวิจัย ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

อีเมลผู้กรอกแบบรายงาน

hrm.doa512@gmail.com

ส่วนราชการ ▾

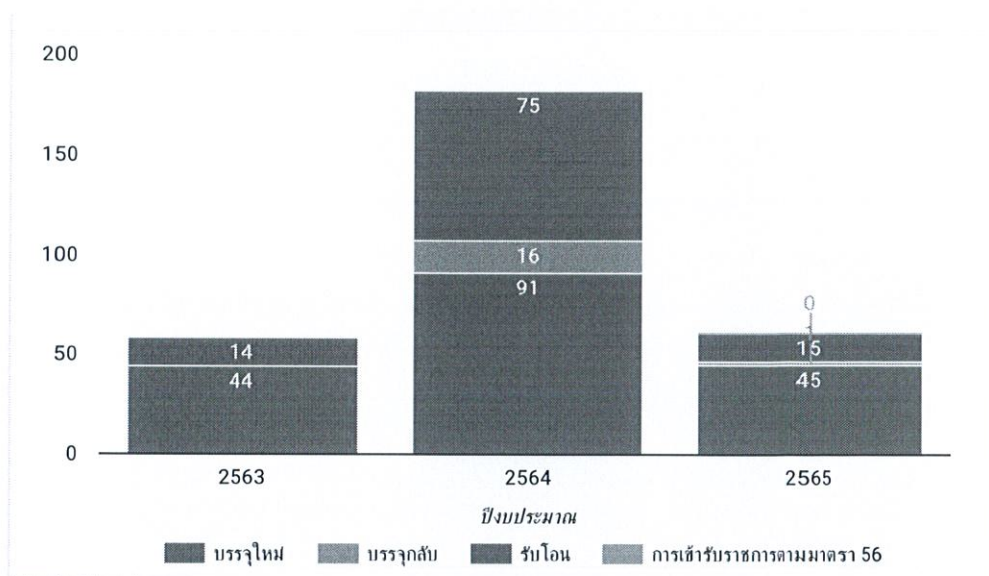
1. กรมวิชาการเกษตร

คำชี้แจง โปรดกรอกอีเมลตามที่ระบุไว้ในส่วนผู้ประสานงาน เพื่อเข้าถึงข้อมูลของส่วนราชการของท่าน

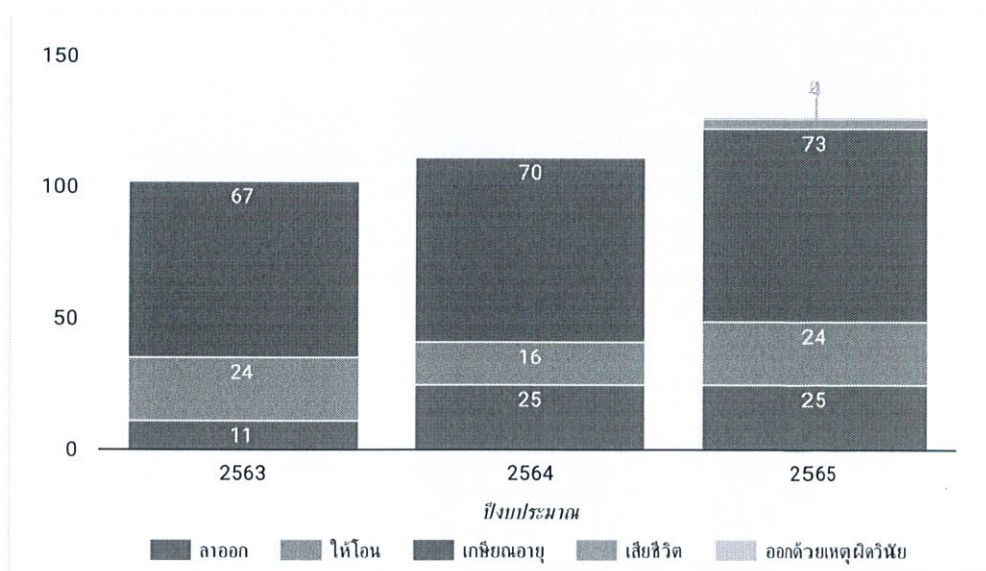
1. ข้อมูลข้าราชการ

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ

แผนภูมิแสดงการเข้ารับราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



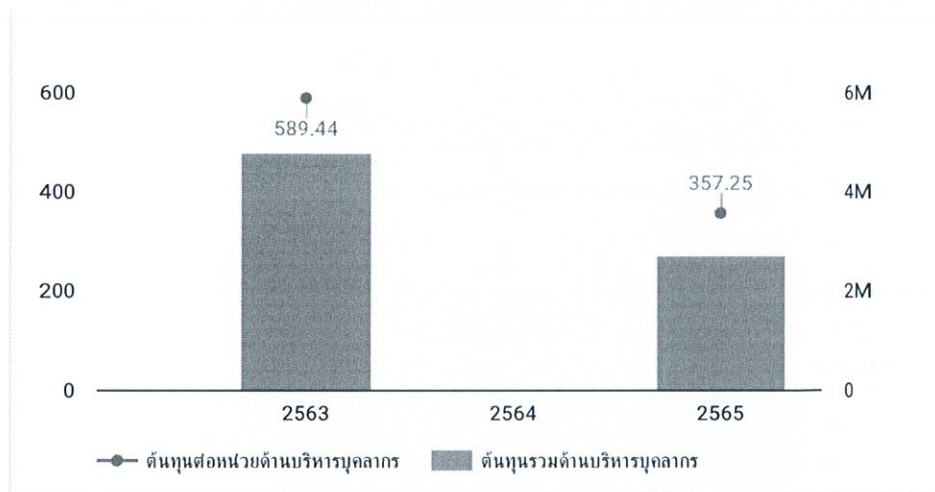
แผนภูมิแสดงการสูญเสียข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

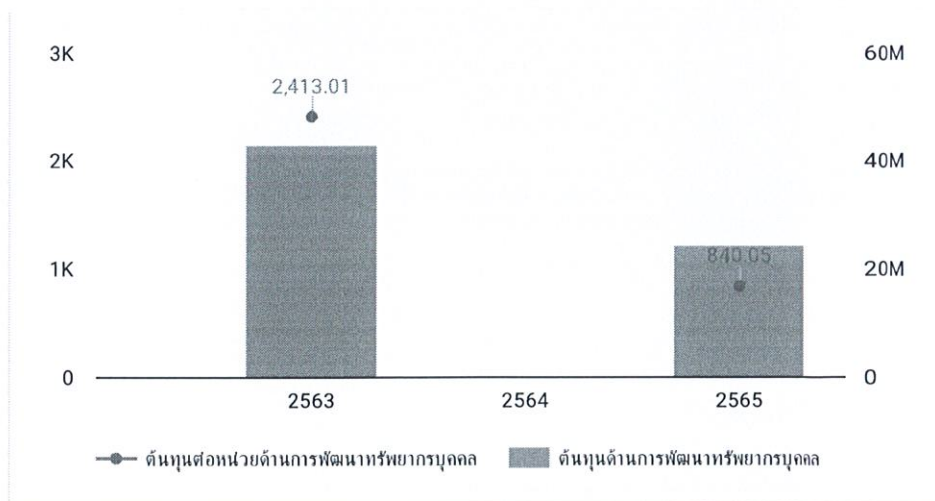
2.1 ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



2.2 ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



อีเมลผู้กรอกแบบรายงาน

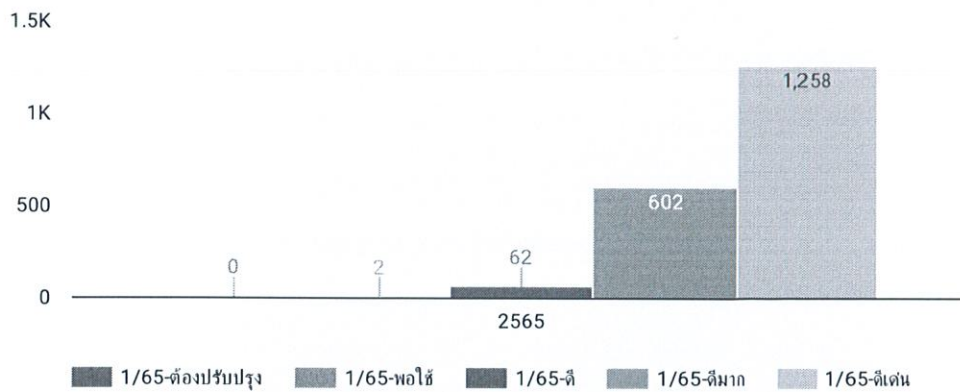
hrm.doa512@gmail.com

ส่วนราชการ ▾

1. กรมวิชาการเกษตร

3. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติงาน

แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
รอบการประเมิน 1/2565



แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
รอบการประเมิน 2/2565

