

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กรมส่งเสริมการเกษตร

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวงหรือทบวงจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา 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

ชื่อ-สกุล ..(นายเข้มแข็ง ยุติธรรมดำรง)

ตำแหน่ง ..อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

วันที่ ๙ / มี.ค. / ๒๕๖๖

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวชุติมา ช่วยทอง

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 025799520

มือถือ 0909945123

อีเมล aorlor_205@hotmail.com

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร
บุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.

2561

ถึงปี พ.ศ.

2565

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

- [แผนกลยุทธ์... .pdf](#)

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

	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
ประเด็นที่ 1	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart Officer	<p>กรมส่งเสริมการเกษตรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ 2565 โดยดำเนินการพัฒนา และสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความเป็นมืออาชีพ มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นตามสายงานและระดับตำแหน่ง มีทักษะ ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล เพื่อประยุกต์ใช้สำหรับการปฏิบัติงาน โดยใช้รูปแบบและวิธีการ พัฒนาที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) กรมส่งเสริมการเกษตร สถานีการเรียนรู้ เพื่องานส่งเสริมการเกษตร (DOAE K-Station) รายการ DOAE Boarding time ซึ่งเป็นช่องทาง การเรียนรู้ใหม่สำหรับบุคลากรกรมส่งเสริม การเกษตร และการฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นการฝึกอบรมรูปแบบ Online ซึ่งดำเนินการ ร่วมกับหน่วยงานภายในและ ภายนอก เพื่อบูรณาการและเชื่อมโยงการพัฒนา บุคลากร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด</p>
ประเด็นที่ 2	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับปรุงเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	<p>กรมส่งเสริมการเกษตรได้มีการปรับปรุงเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรและกำหนดหลักเกณฑ์ คุณสมบัติของข้าราชการเพื่อแต่งตั้งดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น เพื่อการพิจารณาข้าราชการ ไปแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ ความ สามารถ ประสบการณ์และผลงาน อันเป็นการ เตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วน ราชการ การสั่งสมประสบการณ์และผลงานเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่ง จูงใจให้ข้าราชการเกิดการพัฒนาตนเอง อย่างเป็นระบบและได้รับประสบการณ์ในงานที่ หลากหลาย สอดคล้องกับโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างอายุ และตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการ แต่งตั้งข้าราชการที่ ก.พ. กำหนด</p>

	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการหรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
ประเด็นที่ 3	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การรักษากำลังคนที่มีความจำเป็นต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร	กรมส่งเสริมการเกษตรสนับสนุนการสร้างนักส่งเสริมการเกษตรและหน่วยงานให้สามารถทำงานได้ตามบทบาทหน้าที่จนเกิดผลสำเร็จ มีการบริหารทีมงานในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคคลและหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้คัดเลือกบุคคลและหน่วยงานดีเด่น เพื่อยกย่อง เผยแพร่เกียรติคุณ และให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร

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 และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ				✓	
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 ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น			✓		

* กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคนรุ่นใหม่ในราชการไทย (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 นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ			✓		
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น			✓		
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	✓				

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับพื้นฐาน(มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)

24. ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ อย่างไร โดยนวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหา หรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

นวัตกรรม

รายการ DOAE Boarding Time

โปรดอธิบายว่านวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

กรมส่งเสริมการเกษตรส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร ผ่านช่องทางการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยอาศัย Platform การเรียนรู้ที่มีอยู่แล้วในปัจจุบันมาปรับใช้กับการพัฒนาบุคลากร โดยได้จัดทำรายการนำเสนอความรู้ด้วย โปรแกรมออนไลน์ ผ่าน Program Zoom Meeting

และถ่ายทอดออนไลน์ผ่านช่องทาง YouTube Live ชื่อช่อง DOAE Boarding Channel ด้วยการพูดคุย เสวนา แลกเปลี่ยนความรู้ จากวิทยากรที่ได้รับเชิญให้เข้าร่วมรายการ โดยกำหนดหัวข้อรายการภายใต้กรอบแนวทาง 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ ประเด็นที่ 1 เรื่องที่บุคลากร

ควรรู้ (Do you know) ประเด็นที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง (Training need & Up skill) ประเด็นที่ 3 ประเด็นเด่น น่าสนใจ (HOT Issue) และประเด็นที่ 4 กรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จหรือผลงานเด่น (Success Case) ซึ่งหัวข้อรายการดังกล่าว นำมาจากการเสนอความคิดเห็น ความต้องการและความสนใจของบุคลากร DOAE Boarding Time เป็นรายการที่ช่วยเพิ่มช่องทางการเรียนรู้แก่บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรให้สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้ง่ายยิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับกระบวนการถ่ายทอดความรู้

สามารถสะท้อนผลการรับชมรายการ แสดงความคิดเห็น สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมเรื่องการเรียนรู้การสอนจากวิทยากรได้ทันทีในระหว่างรับชมรายการ โดยเป็นการสื่อสารสองทางผ่านการใช้ Social Media ซึ่งจัดเป็นสื่อดิจิทัลรูปแบบหนึ่งที่บุคลากรภาครัฐสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสื่อสมัยใหม่ให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงานได้ตลอดจนเป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบ Active learning ที่ผู้เรียน

จะต้องค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางที่เข้าถึงได้ง่าย สะดวกรวดเร็ว นำไปสู่การพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ภายใต้ Training Need ของตนเอง อันจะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองต่อไป

25. โปรระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

การปรับปรุงเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรและกำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติของข้าราชการเพื่อแต่งตั้งดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อการพิจารณาข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และผลงาน อันเป็นการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ การสั่งสมประสบการณ์และผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง จูงใจให้ข้าราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและได้รับประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย สอดคล้องกับโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างอายุ และตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการที่ ก.พ. กำหนด

26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีทักษะในการแก้ไขปัญหาให้แก่เกษตรกรและเป็นที่ยอมรับของเกษตรกรและหน่วยงานภาคี แต่บุคลากรรุ่นใหม่ยังขาดความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลากรมีจำนวนลดลงซึ่งเป็นผลจากการเกษียณอายุราชการ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ และมีอัตราการลาออก การโอนย้ายไปหน่วยงานอื่นจำนวนมาก ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีการสั่งสมประสบการณ์ได้ทันต่อความต้องการในแต่ละตำแหน่ง ทำให้ขาดบุคลากรในระดับที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ในขณะที่เดียวกันบุคลากรในพื้นที่ได้รับมอบหมายงานเพิ่มเติมจากงานตามบทบาทหน้าที่จำนวนมากส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากร

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ข้อมูลข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ**

1) การเข้ารับราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
บรรจุใหม่	524	93.74
รับโอน	34	6.08
บรรจุกลับ	1	0.18
การเข้ารับราชการตามมาตรา 56	0	0
รวมการเข้ารับราชการ	559	100

2) การสูญเสียข้าราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
ลาออก	125	26.26
ให้โอน	57	11.97
เกษียณอายุ	283	59.45
เสียชีวิต	11	2.31
ออกด้วยเหตุผิดวินัย	0	0
รวมการสูญเสียข้าราชการ	476	100

**ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการทั้งปีงบประมาณ

1.2 อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ***	0	3	0

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

1.3 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

มี

ระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน
2

ระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน
0

1.4 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

ไม่มี

1.5 จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	47
2. พนักงานราชการ	31
รวม	78

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

ไม่มีข้อมูลในส่วนของต้นทุนกิจกรรม ผลเนื่องจาาสถานการณ์โควิด-19

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

3.1 ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ใช้ข้อมูลจากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ)

ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

	คะแนน
การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)	67.28
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)	30
คะแนนรวม	97.28

3.2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

รอบการประเมินที่ 1/2565

	จำนวนข้าราชการประเภทบริหาร (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	3	87	3711	834
ดีมาก	0	3	2496	402
ดี	0	0	301	48
พอใช้	0	0	5	3
ต้องปรับปรุง	0	0	0	1

รอบการประเมินที่ 2/2565

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	5	87	4089	843
ดีมาก	0	0	353	50
ดี	0	3	2225	363
พอใช้	0	0	15	2
ต้องปรับปรุง	0	0	1	1

4. ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	จำนวนบุคลากรที่ได้ รับการพัฒนาใน ปีงบประมาณ (คน)	จำนวนบุคลากร ทั้งหมดใน ปีงบประมาณ (คน)	ร้อยละ
4.1 การพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)**** (ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์)	3072	10195	30.13
4.2 การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)**** (ทักษะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐาน จริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์)	1881	10195	18.45
4.3 การพัฒนาด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	1173	10195	11.51

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

5. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

1. ในปีงบประมาณ 2565 กรมส่งเสริมการเกษตรเน้นการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ Online และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) กรมส่งเสริมการเกษตร จึงจำเป็นต้องใช้คอมพิวเตอร์ หูฟัง และสัญญาณอินเทอร์เน็ต เป็นอุปกรณ์ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพสำหรับการพัฒนา ซึ่งผู้เข้ารับการพัฒนายังขาดคอมพิวเตอร์ที่รองรับฟังก์ชันใหม่ ๆ ทำให้การมีส่วนร่วม

ในการเรียนรู้กับผู้เข้าร่วมการพัฒนาและวิทยากรลดน้อยลง หรืออยู่ในพื้นที่ หรือสภาพอากาศไม่เอื้ออำนวย ทำให้สัญญาณอินเทอร์เน็ตขาดหายเป็นบางช่วง เกิดความเข้าใจในเนื้อหาการเรียนไม่ครบถ้วน รวมถึงมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีไม่เพียงพอ ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพลดน้อยลง

2. การฝึกอบรมรูปแบบ Online ยังมีข้อจำกัดในเรื่องของการสร้างพฤติกรรมที่คาดหวัง กรณีที่ต้องฝึกทักษะด้านต่าง ๆ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมขาดปฏิสัมพันธ์กัน ทำให้การสร้างเครือข่ายไม่ค่อยเห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม

3. สาขาหรือวุฒิการศึกษาที่หลากหลายเกินไป ความรู้ไม่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ

4. ช่วงอายุที่แตกต่างกัน ความคิดเห็นไม่ตรงกันส่งผลต่อการทำงาน (Generation Gap)

6. ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

1. จากการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ Online และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) กรมส่งเสริมการเกษตร

เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรในยุคนี้เป็นอย่างมาก สามารถนำมาใช้กับองค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีบุคลากรจำนวนมาก

ซึ่งการอบรมในห้องเรียนยังทำได้ไม่ทั่วถึง ทั้งนี้ การพัฒนาในรูปแบบ Blended Learning คือ การเรียนรู้แบบผสมผสานทั้งรูปแบบ Online และการเรียนรู้ร่วมกันในห้องเรียนจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้ทักษะทั้ง Hard Skills และ Soft Skills ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของตนเองไปพร้อม ๆ กันได้เป็นอย่างดี

2. หน่วยงานควรสนับสนุนงบประมาณเพื่อใช้ในการฝึกอบรมร่วมกัน (Classroom) สำหรับหลักสูตรที่มุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติสร้างความ

ความเชี่ยวชาญ และการสร้างเครือข่ายในการทำงาน

3. การบูรณาการการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของราชการเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความยั่งยืน ขององค์กร หากหน่วยงานสามารถบูรณาการองค์ประกอบต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันแล้ว จะนำไปสู่กระบวนการพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

4. หน่วยงานควรใช้วิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อแก้ปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ภายในองค์กรเพื่อลดปัญหาช่องว่างระหว่างวัย และลดปัญหาความรู้ไม่ตรงกับงาน