



รายงาน ผลการดำเนินงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์



hr.labob@gmail.com



02 281 4168

คำนำ

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนงาน และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง เว้นแต่การฝึกอบรม ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัยของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้สอดคล้องและสนองตอบต่อนโยบายของผู้บริหาร แผนปฏิบัติการ และแผนปฏิบัติราชการรายปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปผลการดำเนินงานของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 การนำเสนอข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกองการเจ้าหน้าที่ ส่วนที่ 2 ผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ 3 การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ส่วนที่ 4 ผลการใช้จ่ายงบประมาณ และส่วนที่ 5 ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งคณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการ ปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ หรือผู้ที่สนใจนำข้อมูลจากรายงานฉบับนี้ไปใช้ประโยชน์ต่อไป

กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
มกราคม 2568

บทสรุปผู้บริหาร

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ยกเว้นการฝึกอบรม โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานภายในประกอบด้วย 6 กลุ่ม 1 ฝ่าย ได้แก่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มวางแผนอัตรากำลังคน กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กลุ่มสวัสดิการ และเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม และฝ่ายบริหารทั่วไป ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผลการดำเนินงานที่สำคัญของกองการเจ้าหน้าที่ มีดังนี้

1) โครงการวางแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (การศึกษาวิเคราะห์สถานภาพกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์) ปัจจุบันอัตรากำลังคนส่วนใหญ่ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปฏิบัติงานอยู่ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีอัตรากำลังคิดเป็นร้อยละ 63.59 และอัตรากำลังในราชการบริหารส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ 36.41 ซึ่งในอนาคตอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีแนวโน้มจะลดลงตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570)

2) การพัฒนาระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ ดำเนินการเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 12 ราย และได้จัดทำคู่มือในการดำเนินงานสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในรูปแบบดิจิทัล จำนวน 2 เรื่อง ประกอบด้วย 1) คู่มือสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และ 2) คู่มือการปฏิบัติงานระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ผู้ปฏิบัติงาน และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

3) โครงการสรรหา Young Smart Officer เป็นการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการตามเกณฑ์คุณลักษณะของบุคคลที่สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์กำหนด โดยมีข้าราชการบรรจุใหม่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติ Young Smart Officer คิดเป็นร้อยละ 100 จากจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่ทั้งหมด 70 คน

4) การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยแนวคิดและเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวน 3 โครงการ/กิจกรรม ประกอบด้วย 1) การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี 2) การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS 6) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ) และ 3) การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล

5) เครือข่ายสร้างสุข สป.กษ. จัดตั้งขึ้นเพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีการนำแบบอย่าง “นักสร้างสุขขององค์กร” ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ หรือ สสส. มาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครือข่ายในการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. ทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีหน่วยงาน

ที่เข้าร่วมเครือข่ายสร้างสุข สป.กษ. ครอบคลุมหน่วยงาน จำนวนทั้งสิ้น 96 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 100 และสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ.

6) กิจกรรมเดินนำดี ดำเนินเด่น Awards ของหน่วยงานประจำปี เป็นกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกหน่วยงาน และสร้างบุคคลต้นแบบในการเป็นหัวหน้าที่มีความเป็นผู้นำที่ดี และบุคลากรต้นแบบในการปฏิบัติงานดีเด่น และส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงยกย่องเชิดชูเกียรติผู้เป็นบุคคลต้นแบบในการปฏิบัติงานอีกด้วย โดยกำหนดให้มีการคัดเลือก 2 ประเภท คือ ประเภทเดินนำดี สำหรับหัวหน้างาน และประเภทดำเนินเด่น สำหรับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีหน่วยงานที่จัดกิจกรรมดังกล่าว จำนวน 91 หน่วยงาน จากทั้งหมด 95 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 95.79

7) โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ระดับสำนัก/กอง เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ออกกำลังกาย มีสุขอนามัยที่ดี มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่จัดกิจกรรมดังกล่าว จำนวน 90 หน่วยงาน จากทั้งหมด 95 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 94.74

8) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) มีการกำหนดองค์ความรู้ เรื่อง การจัดทำและขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นองค์ความรู้ที่จำเป็นของหน่วยงานในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ และมีความสำคัญต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้รู้ของหน่วยงาน ให้ออกมาอยู่ในรูปแบบคู่มือที่มีความเข้าใจง่าย เพื่อให้ผู้ที่ต้องการศึกษา/ผู้จัดทำแผนสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการจัดทำและขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ต่อไป

9) สิทธิมนุษยชน ความเสมอภาคระหว่างเพศ สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ทุพพลภาพ กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สื่อ Infographic เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และแจ้งเวียนแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้ปลอดภัยและลดความเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเพื่อบุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบผ่านช่องทางต่างๆ

10) กิจกรรมการดำเนินการด้านวินัย โดยมีการสรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับวินัย เรื่อง สิทธิของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิของผู้ถูกกล่าวหาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวินัยข้าราชการพลเรือน เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้ข้าราชการสามารถนำไปปรับใช้อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 ประกอบด้วยตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ จำนวน 13 ตัวชี้วัด และโครงการ/กิจกรรม จำนวน 18 โครงการ/กิจกรรม โดยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

1) ตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ มีตัวชี้วัดที่สูงกว่าผลการดำเนินงานเป้าหมาย จำนวน 10 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 76.92 ตามเป้าหมาย จำนวน 3 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 23.08

2) โครงการ/กิจกรรม มีโครงการ/กิจกรรมที่มีผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมาย จำนวน 7 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 38.89 และตามเป้าหมาย จำนวน 10 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 55.55 ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน 1 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 5.56

3. การดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกอบด้วยตัวชี้วัด ตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ จำนวน 4 ตัวชี้วัด และโครงการ/กิจกรรม จำนวน 22 โครงการ/กิจกรรม (28 กิจกรรมย่อย) โดยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

1) ตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ มีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สูงกว่าเป้าหมาย จำนวน 2 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 50 และต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน 2 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 50

2) โครงการ/กิจกรรม มีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานได้ตามแผน จำนวน 3 กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 10.70 ตามเป้าหมาย จำนวน 22 กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 78.60 และต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน 3 กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 10.70

4. การจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น การจัดพิธีมอบเกียรติบัตร และเข็มเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และมอบโล่เชิดชูเกียรติแก่ พนักงานราชการดีเด่นของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปี พ.ศ. 2566 การจัดพิธีประกาศเกียรติคุณผู้เกษียณอายุราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง การตรวจสอบสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล การบริจาคโลหิต โครงการ สป.กษ. ขออาสา (พาทำดี ด้วยหัวใจ) และกิจกรรม การฝึกอาชีพ หลักสูตรการทำเหรียญโปรยทาน

5. การปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี โดยผลการดำเนินงาน ได้ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักที่ 95.1535

6. การดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ มีผลการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 100 และมีผลการใช้จ่ายงบประมาณในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 99.98

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทสรุปผู้บริหาร	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกองการเจ้าหน้าที่	1
- อำนาจหน้าที่	1
- โครงสร้างการแบ่งงานภายในกองการเจ้าหน้าที่	2
- อำนาจหน้าที่ของกลุ่ม/ฝ่าย	3
- อัตรากำลังของกองการเจ้าหน้าที่	5
ส่วนที่ 2 ผลการปฏิบัติราชการ	6
1. ผลการดำเนินงานที่สำคัญของกองการเจ้าหน้าที่	7
2. การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567	17
3. การดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	21
4. การจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต	25
5. การปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	34
6. การดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี (M1)	35
ส่วนที่ 3 การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	38
ส่วนที่ 4 ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	48
ส่วนที่ 5 ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล	50
คณะผู้จัดทำ	

ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของกองการเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของกองการเจ้าหน้าที่

กองการเจ้าหน้าที่ เป็นส่วนราชการบริหารส่วนกลางในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2552 (ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 126 ตอนที่ 6 ก ลงวันที่ 27 มกราคม 2552)

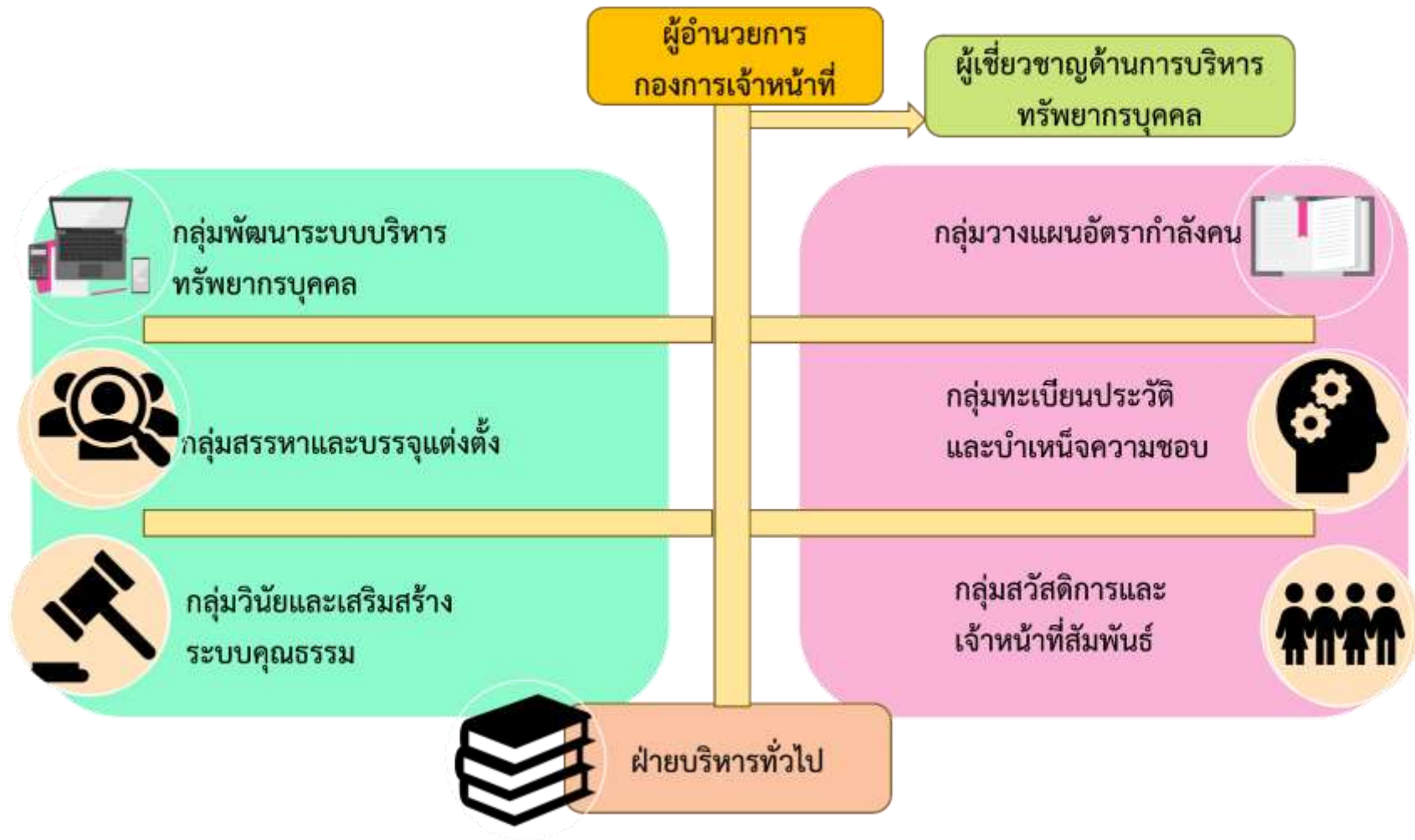


อำนาจหน้าที่

1. จัดทำแผนงานและการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง เว้นแต่การฝึกอบรม
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัยและพัฒนาระบบคุณธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง
3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

** (หมายเหตุ อำนาจหน้าที่ตามข้อ 2 การพัฒนาระบบคุณธรรม ถูกตัดโอนไปเป็นภารกิจศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)**

โครงสร้างการแบ่งงานภายในกองการเจ้าหน้าที่



อำนาจหน้าที่ของกลุ่ม/ฝ่าย

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	กลุ่มวางแผนอัตรากำลังคน
<ol style="list-style-type: none"> 1. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล 2. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. 3. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พร. กำหนด 4. จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของกองการเจ้าหน้าที่ และร่วมดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของ สป.กษ. 5. จัดทำรายงานประจำปีของกองการเจ้าหน้าที่ 6. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ระบบราชการของ สป.กษ. 2. การเลื่อน การย้าย การโอน และการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานใด ๆ ของ สป.กษ. 3. การให้บุคลากรออกจากราชการของ สป.กษ. 4. ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหา การแต่งตั้ง การเลื่อน การย้าย และการโอนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงบริหารระดับต้น และอำนวยการระดับสูงของ กษ. 5. เสนอแต่งตั้งข้าราชการแทนข้าราชการประเภทบริหารระดับสูงของ กษ. 6. ดำเนินการขอความเห็นชอบการเลื่อน การย้าย และการโอนข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหารของ กษ. 7. ขออนุมัติยืมตัวช่วยราชการของ กษ. 8. การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กระทรวง และ อ.ก.พ. สป.กษ. 9. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดตำแหน่ง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สป.กษ. 2. จัดทำแผนอัตรากำลังของ สป.กษ. 3. กำหนดโครงสร้างการแบ่งงานภายในของ สป.กษ. 4. วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เสนอต่อ อ.ก.พ. กษ. 5. วิเคราะห์การกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานภายใน ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง เสนอต่อ อ.ก.พ. กษ. 6. การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และส่วนราชการในสังกัดกระทรวง และการขอเพิ่มอัตรากำลังตั้งใหม่ 7. การเสนอขอความเห็นชอบเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนประจำตำแหน่งต่อสำนักงาน ก.พ. 8. การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการ 9. การจัดทำหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งทุกสายงานใน สป.กษ. 10. การจัดทำข้อมูลกรอบอัตรากำลังและการรายงานสถานภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และภาพรวมของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 11. การตัดโอนตำแหน่งลูกจ้างประจำของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานรัฐมนตรี 12. ให้คำปรึกษา แนะนำ แก่ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกี่ยวกับแนวทางการกำหนดตำแหน่ง 13. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จ	กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบ	กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่	ฝ่ายบริหารทั่วไป
<ol style="list-style-type: none"> 1. ดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. และข้าราชการระดับสูงของกระทรวง 2. การเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. และการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับสูงของกระทรวง 3. ดำเนินการเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 4. บันทึกรับ คควบคุม ตรวจสอบสิทธิบุคลากรภาครัฐในโครงการเบิกจ่ายตรงสวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการ 5. ควบคุมการลาประเภทต่าง ๆ ของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. 6. ควบคุมการเกษียณอายุราชการ และการรับรองทวีคูณของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. 7. ดำเนินการจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ 8. ดำเนินการจัดจ้าง และประเมินผลการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานราชการในสังกัด สป.กษ. 9. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตรวจสอบสำนวนเพื่อพิจารณาเสนอความเห็นการดำเนินการทางวินัยต่อ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวง และ อ.ก.พ. กระทรวง 2. พิจารณาเสนอความเห็นเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียนของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง 3. ดำเนินการทางวินัยของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง 4. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย 5. ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง 6. ตรวจสอบสำนวนเพื่อพิจารณาเสนอความเห็นการสืบสวนข้อเท็จจริงของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง 7. พิจารณาเสนอความเห็นเรื่องอุทธรณ์ลูกจ้างประจำของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง 8. จัดทำข้อมูลหรือคำให้การ คำแก้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ศาลปกครอง ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง 9. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ดำเนินการเกี่ยวกับงานสวัสดิการและนันทนาการของ สป.กษ. 2. ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของ สป.กษ. 3. ดำเนินการบริหารจัดการร้านค้าสวัสดิการของ สป.กษ. 4. ดำเนินการงานเกษียณอายุราชการของ สป.กษ. และ กษ. 5. ดำเนินการการฌาปนกิจสงเคราะห์ของ สป.กษ. 6. ดำเนินการขอพระราชทานเพลิงศพ 7. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติงานด้านงานธุรการ งานสารบรรณ 2. ปฏิบัติงานบริหารงบประมาณ 3. ดำเนินการเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี 4. ดำเนินการเกี่ยวกับงานพัสดุ ครุภัณฑ์ งานดูแลอาคารสถานที่และยานพาหนะ 5. ปฏิบัติงานบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ 6. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน 7. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

** (หมายเหตุ ปรับอำนาจหน้าที่ของกลุ่ม/ฝ่าย ตามบันทึกข้อความของกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ 0202/- ลงวันที่ 3 มีนาคม 2564 เรื่อง ส่งมอบงานภายในกองการเจ้าหน้าที่ และการทบทวนโครงสร้างกลุ่ม/ฝ่ายของกองการเจ้าหน้าที่)**

อัตรากำลังของกองการเจ้าหน้าที่

ตารางแสดงกรอบอัตรากำลัง ของกองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
(จำแนกเป็นข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ)

ประเภทบุคลากร	กรอบอัตรากำลัง (คน)	อัตรามีคนครอง (คน)	อัตรารว่าง (คน)
ข้าราชการ	47	42	5
ลูกจ้างประจำ	1	1	-
พนักงานราชการ	20	19	1
รวม	68	62	6

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)

อัตรากำลังที่มีคนครอง

ตารางแสดงอัตรากำลังที่มีคนครอง ของกองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
(จำแนกประเภท และกลุ่ม/ฝ่าย ภายในกองการเจ้าหน้าที่)

กลุ่ม/ฝ่าย	ประเภท				รวม
	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	จ้างเหมา บริการ	
ผู้อำนวยการ	1	-	-	-	1
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1	-	-	-	1
กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	4	2	-	-	6
กลุ่มวางแผนอัตรากำลังคน	8	3	-	-	11
กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	5	2	-	-	7
กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	5	3	-	-	8
กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์	3	4	-	4	11
กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม	10	1	-	-	11
ฝ่ายบริหารทั่วไป	5	4	1	1	11
รวม	42	19	1	5	67

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)

ส่วนที่ 2
ผลการปฏิบัติราชการ

ผลการปฏิบัติราชการ

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของส่วนราชการ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ งานสวัสดิการและนันทนาการ การดำเนินการทางวินัย การสืบสวนข้อเท็จจริง อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการจัดทำคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้ง พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 - 2570 ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรม จำนวน 18 โครงการ/กิจกรรม จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 - 2571 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในการสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรม จำนวน 28 โครงการ/กิจกรรม และปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และเกษตรและสหกรณ์จังหวัดผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS6) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งมีการจัดโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้

1. ผลการดำเนินงานที่สำคัญของกองการเจ้าหน้าที่ มีการดำเนินงาน ดังนี้
 - 1.1 โครงการวางแผนอัตรากำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
 - 1.2 โครงการพัฒนาระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ
 - 1.3 โครงการสรรหา Young Smart Officer
 - 1.4 การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยแนวคิดและเทคโนโลยีสมัยใหม่
 - 1.5 โครงการเครือข่ายสร้างสุข สป.กษ.
 - 1.6 กิจกรรมเดินนำดี ดำเนินเด่น Awards ของหน่วยงานประจำปี
 - 1.7 โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของกองการเจ้าหน้าที่
 - 1.8 การจัดการความรู้ (Knowledge Management)
 - 1.9 สิทธิมนุษยชน ความเสมอภาคระหว่างเพศ สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ทุพพลภาพ
 - 1.10 กิจกรรมการดำเนินการด้านวินัย
2. การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567
3. การดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
 4. การจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต
 5. การปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี
 6. การดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี (M1)

1. ผลการดำเนินงานที่สำคัญของกองการเจ้าหน้าที่

กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 - 2570 ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 มิติ ประกอบด้วย มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมีการดำเนินโครงการภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรม จำนวน 18 โครงการ/กิจกรรม เช่น

1.1 โครงการวางแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (การศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์กำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์) กองการเจ้าหน้าที่ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งได้กำหนดให้มีการจัดทำรายงานผลการศึกษาศถานภาพกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยดำเนินการศึกษาข้อมูลยุทธศาสตร์ นโยบายรัฐบาล และมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนบริหารอัตรากำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และศึกษาวิเคราะห์บทบาทภารกิจ โครงสร้างและอัตรากำลังคนที่มีในปัจจุบัน และแนวโน้มกำลังคนในอนาคตของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570) ทั้งในส่วนของการข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการบริหารกำลังคนของหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการบริหารอัตรากำลังและกำหนดกรอบอัตรากำลังและตำแหน่งในอนาคตของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1) ปัจจุบันอัตรากำลังส่วนใหญ่ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปฏิบัติงานอยู่ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีอัตรากำลังคิดเป็นร้อยละ 63.59 และอัตรากำลังในราชการบริหารส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ 36.41 ซึ่งในอนาคตอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีแนวโน้มจะลดลงตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยเฉพาะอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการจะถูกทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จึงควรวางแผนการบริหารอัตรากำลังล่วงหน้า โดยการเกลี่ยอัตรากำลังคนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเตรียมรองรับการเปลี่ยนแปลงภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดมีแนวโน้มที่จะมีภารกิจเพิ่มมากขึ้นในอนาคต เนื่องจากเป็นหน่วยงานในพื้นที่ที่เป็นกลไกสำคัญในการอำนวยความสะดวก บูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เกษตรกร หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน และภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนงานด้านการเกษตรและสหกรณ์ในระดับพื้นที่ให้บรรลุตามเป้าหมายและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนระดับต่าง ๆ รวมทั้งขับเคลื่อนงาน/โครงการสำคัญตามนโยบายของรัฐบาล สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงควรมีการทบทวนบทบาทภารกิจและโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ให้มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น โดยการวางแผน

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดให้สอดคล้องและเหมาะสมกับขนาดพื้นที่ ความรับผิดชอบ และการรองรับภารกิจที่จะเพิ่มสูงขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ข้อมูลการเกษียณอายุราชการในช่วง 3 ปีข้างหน้า (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570) พบว่า ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ ประมาณ 5 – 10 อัตราต่อปี ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในการบริหารและขับเคลื่อนงานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูงในการบริหารจัดการองค์กร ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ควรมีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรรองรับการทดแทนตำแหน่งที่สำคัญดังกล่าว โดยเฉพาะบุคลากรในกลุ่ม Generation X ซึ่งเป็นผู้ที่สั่งสมประสบการณ์ในงานอย่างต่อเนื่อง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ได้เสนอขอความเห็นชอบรายงานผลการศึกษาศถานภาพกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ต่อผู้บริหารให้ทราบเรียบร้อยแล้ว

1.2 โครงการพัฒนาระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ เป็นการบริหารกำลังคนคุณภาพ ให้มีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ซึ่งมีการดำเนินการเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. และได้ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการและคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 8 ครั้ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ก่อนวันที่ 20 ดำเนินการ 1) จัดประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาผลงานสำคัญของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และ 2) จัดประชุมคณะทำงานจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพรายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อปรับปรุงกรอบการสั่งสมประสบการณ์ จำนวน 4 ราย

2) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง วันที่ 20 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดำเนินการ (1) จัดประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (2) จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณากรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งปรากฏว่า นายปณัฐ หวังอิสริยาภรณ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง วันที่ 20 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สรุปจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวนทั้งสิ้น 12 ราย โดยเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ก่อนปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 11 ราย และเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 1 ราย โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1) ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษแล้ว จำนวน 6 ราย
- 2) อยู่ระหว่างเวียนสั่งสมประสบการณ์ จำนวน 6 ราย
 - ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงก่อนวันที่ 20 จำนวน 5 ราย
 - ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง วันที่ 20 จำนวน 1 ราย

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้จัดทำคู่มือในการดำเนินงานสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) ในรูปแบบดิจิทัล จำนวน 2 เรื่อง ประกอบด้วย 1) คู่มือสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำเอกสารและ

การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และ 2) คู่มือการปฏิบัติงานระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

1.3 โครงการสรรหา Young Smart Officer เป็นการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการใหม่ โดยจะมีการประเมินสมรรถนะความสามารถด้วยการทำแบบทดสอบ สำหรับข้าราชการทั้งหมดที่บรรจุใหม่ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์คุณลักษณะของบุคคลทั้งหมด 11 คุณลักษณะ คือ 1) ทักษะการคิดด้านเหตุและผล 2) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ 3) ทักษะการสื่อสาร 4) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการมีบริการที่ดี 5) การพัฒนาตนเอง 6) ทักษะด้านดิจิทัล 7) ทักษะภาษา 8) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 9) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 10) การทำงานเป็นทีม และ 11) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ทั้งนี้ คุณลักษณะดังกล่าว มีความสอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (Future Skills) สมรรถนะหลัก(Core Competency) ของสำนักงาน ก.พ. และสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีข้าราชการบรรจุใหม่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติ Young Smart Officer คิดเป็นร้อยละ 100 จากจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่ทั้งหมด 70 คน

1.4 การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยแนวคิดและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 3 โครงการ/กิจกรรม ประกอบด้วย 1) การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี 2) การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS 6) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ) และ 3) การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล มีผลการดำเนินงานดังนี้

1) การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี : กิจกรรมการประกาศรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการระดับชำนาญการ (ระบบฐานข้อมูลผู้มีคุณสมบัติขอเข้ารับการประเมิน) เป็นระบบที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการกิจกรรมการประกาศรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการ ระดับชำนาญการ ในส่วนของการคำนวณคุณสมบัติ ซึ่งช่วยลดระยะเวลาการตรวจสอบคุณสมบัติรายบุคคล เป็นการสรุปผลโดยใช้ระบบคำนวณคุณสมบัติในภาพรวม รวมทั้งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการในแต่ละขั้นตอนได้ทันตามกำหนดเวลา

2) กิจกรรมการนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS 6) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ) กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำคู่มือแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS 6) แบบครบกระบวนการ และแจ้งเวียนคู่มือดังกล่าวให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทราบและถือปฏิบัติ ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ที่ กษ 0202/ว 185 ลงวันที่ 11 มกราคม 2567 เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบที่ 1/2567

ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานจากการนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม มาใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติราชการพนักงานราชการ สามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินงานประมาณ 15 - 30 วัน และการใช้ทรัพยากรกระดาษ จำนวน 20,700 แผ่น (15 แผ่น x 2 รอบ X 690 คน) รวมทั้งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถตรวจสอบความคืบหน้าการดำเนินงานและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในระบบได้ง่ายขึ้น

3) กิจกรรมการจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในรูปแบบดิจิทัล จำนวน 3 ชุดข้อมูล ประกอบด้วย 1) ชุดข้อมูล ว 17/2558 เรื่อง ประสพการณ์ในงาน ที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ 2) ชุดข้อมูลการดำเนินการเรื่องระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และ 3) ชุดข้อมูล คำสั่งเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีผลการดำเนินงานดังนี้

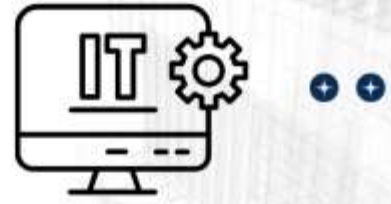
(1) ชุดข้อมูลการนับระยะเวลาปฏิบัติราชการตามแนวทางของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 17 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2558 เรื่อง ประสพการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้ดำเนินการรวบรวมกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ประกาศและมติ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ของหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงฯ รวมถึงรายชื่อข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีคุณสมบัติตาม ว 17/2558 (ช่วง 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570) และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง มาจัดทำเป็นชุดข้อมูลในรูปแบบไฟล์เอกสาร ในภาพการสรุปข้อมูลให้มีความเข้าใจง่าย เข้าถึง และสืบค้นข้อมูลได้สะดวก ทุกที่ทุกเวลา ทั้งนี้ ข้อมูล โครงสร้างหน่วยงานภายใต้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในส่วนของการนับต่างลักษณะงาน ได้จัดชุดข้อมูล ตามมติ อ.ก.พ. ครั้งที่ 8/2561 เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2561 จำนวนทั้งหมด 13 หน่วยงาน (ขาด 2 หน่วยงาน คือ กรมฝนหลวงและการบินเกษตร และสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร)

(2) ชุดข้อมูลการดำเนินการเรื่องระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ดำเนินการจัดเก็บ รวบรวมข้อมูลการดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้องกับระบบ HiPPS และปรับปรุงฐานข้อมูลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถบริหารจัดการข้อมูล รวมถึงมีแนวทางการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของ HiPPS แต่ละรุ่นได้ดียิ่งขึ้น ทันต่อรอบระยะเวลาการดำเนินงาน

(3) ชุดข้อมูลคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ในรูปแบบดิจิทัล โดยดำเนินการสรุปข้อมูลคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไฟล์เอกสาร (Excel) และสแกนคำสั่งจัดเก็บในรูปแบบไฟล์ pdf ให้สามารถคลิกเชื่อมโยง เพื่อเรียกดูได้ทันที

นอกจากนี้ ยังมีการปรับปรุงเว็บไซต์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน โดยมีการปรับปรุงหัวข้อหลักให้เหมาะสม ง่ายต่อการค้นหาข้อมูล รวมถึงจัดการและเพิ่มเติมหัวข้องานบริการ ที่ผู้รับบริการเป็นบุคลากร ภายในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และบุคคลภายนอก ให้ถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด และการจัด ระเบียบข้อมูลบน Cloud Drive Sharing ของกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อลดความซ้ำซ้อน ไม่เป็นปัจจุบัน และ ลบข้อมูลที่ไม่มีความจำเป็นต่อการจัดเก็บและแบ่งปันสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

ภาพรวมงาน IT กกจ.สป.กษ.



ผลการดำเนินงาน

ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - ปัจจุบัน

02 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

- พัฒนาระบบฐานข้อมูลผ่านการประเมินบุคคลแอฟฟองานของ สป.กษ.
- พัฒนาระบบฐานข้อมูลเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และประกาศนียบัตรกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของ สป.กษ.

04 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- ปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลผ่านการประเมินบุคคลแอฟฟองานของ สป.กษ. (Phase 2)
- การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม DPIS 6 มาเพิ่มประสิทธิภาพงานด้าน HR จำนวน 2 กิจกรรม
 - การดูแลและอำนวยความสะดวก (เดาป่วย ดาลิจ ส่วนตัว และอาพักพ่อน)
 - การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการ สป.กษ. และ สร.กษ. และใช้เ็นาร่องของพนักงานราชการ กกจ. สป.กษ.
- การจัดทำชุดข้อมูลด้าน HR (ก.พ. 7) ในรูปแบบดิจิทัล

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 01

- บริการคิดสำเนา ก.พ. 7 ออนไลน์
- ระบบการรับสมัครบุคคลากรออนไลน์
- สื่อสารข่าวสารด้าน HR ขององค์กร ผ่านเว็บไซต์
- ระบบรับฟังความคิดเห็นด้าน HR ออนไลน์
- ใช้การประมวลผลผ่านระบบออนไลน์ ในการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการประชุม อ.ก.พ. กษ. และการทำงานจากที่บ้าน (WFH) ด้วยการจัดทำข้อมูลผ่าน Drive Sharing ในช่วง Covid-19
- พัฒนาระบบบูรณาการฐานข้อมูลบุคลากร ภายใต้งานคลัง กษ. (ร่วมกับเชี่ยวชาญ และอำนาจการสูงขึ้นไป) HR-Report

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 03

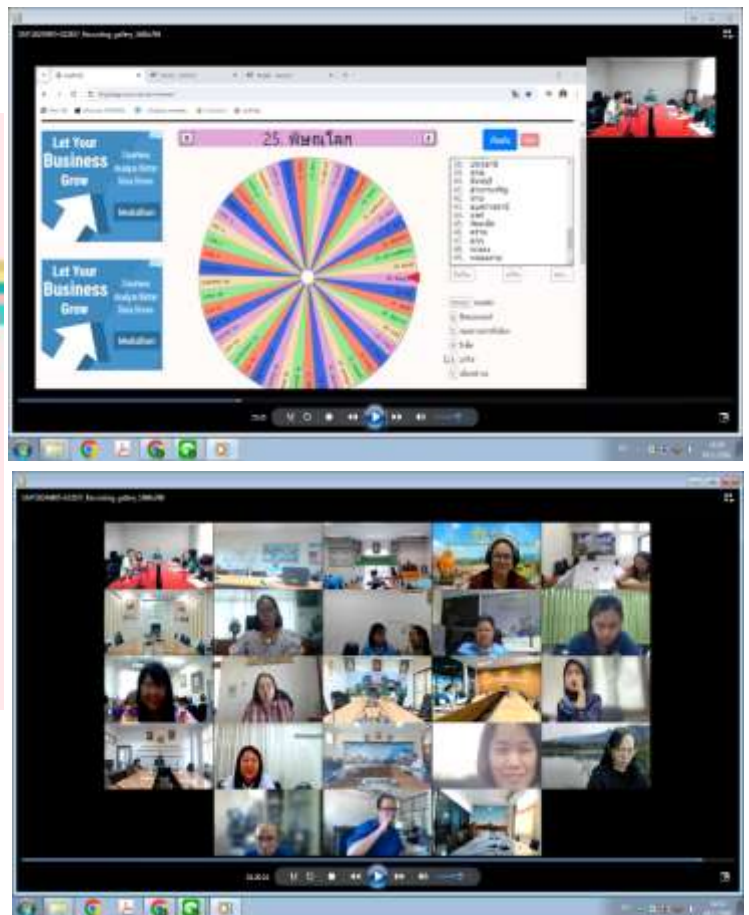
- พัฒนาระบบฐานข้อมูลผู้มีคุณสมบัติขอเข้ารับการประเมินผลงานของ สป.กษ. (ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ)
- พัฒนาระบบฐานข้อมูล Talent Inventory ตามแนวทางการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งของ กษ.
- การจองคิวที่จอดรถยนต์ สป.กษ. ส่วนกลางผ่านระบบออนไลน์
- การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS 5 มาเพิ่มประสิทธิภาพงานด้าน HR คือ การดูแลและอำนวยความสะดวก (เดาป่วย ดาลิจส่วนตัว และอาพักพ่อน)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 05

- ปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลผู้มีคุณสมบัติขอเข้ารับการประเมินผลงานของ สป.กษ. (ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ) (Phase 2)
- การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม DPIS 6 มาเพิ่มประสิทธิภาพงานด้าน HR คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของพนักงานราชการ สป.กษ. และ สร.กษ.
- การจัดทำชุดข้อมูลด้าน HR ในรูปแบบดิจิทัล จำนวน 3 ชุดข้อมูล
 - ชุดข้อมูล ร 17/2558 เรื่องประมวลผลในงานที่ตลาทหายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ
 - ชุดข้อมูลการดำเนินการเรื่องระบบบริหารราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) ของ สป.กษ.
 - ชุดข้อมูลคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การปรับปรุงเว็บไซต์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กกจ.สป.กษ. ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน



1.5 เครือข่ายสร้างสุข สป.กษ. เป็นเครือข่ายแรกของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จัดตั้งขึ้นเพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีการนำแบบอย่าง “นักสร้างสุของค์กร” ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ หรือ สสส. มาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครือข่ายในการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. ทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นช่วงระยะเริ่มต้นของกิจกรรมในการสร้างเครือข่าย โดยให้ทุกหน่วยงานแจ้งรายชื่อผู้แทนเพื่อเข้าร่วมเป็นนักสร้างสุขของหน่วยงานและร่วมเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายสร้างสุข สป.กษ. และได้สร้าง Line OpenChat เป็นช่องทางการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการสร้างความผูกพันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงานตามแผนให้กับเครือข่าย รวมถึงกระตุ้นและติดตามผลการดำเนินงาน รอบ 9 เดือน และ 12 เดือน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการรับรู้และการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ ลดขั้นตอนการดำเนินงานได้ ทั้งนี้ มีหน่วยงานที่เข้าร่วมเครือข่ายสร้างสุข สป.กษ. ครบทุกหน่วยงาน จำนวนทั้งสิ้น 96 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 100 และสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ.



1.6 กิจกรรมเดินนำดี ดำเนินเด่น Awards ของหน่วยงานประจำปี เป็นกิจกรรมหนึ่งในแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใต้แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 - 2571 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกหน่วยงาน และสร้างบุคคลต้นแบบในการเป็นหัวหน้าที่มีความเป็นผู้นำที่ดี

และบุคลากรต้นแบบในการปฏิบัติงานดีเด่น และส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงยกย่องเชิดชูเกียรติผู้เป็นบุคคลต้นแบบในการปฏิบัติงานอีกด้วย โดยกำหนดให้มีการคัดเลือก 2 ประเภท คือ ประเภทเดินนำดี สำหรับหัวหน้างาน และประเภทดำเนินเด่น สำหรับผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สามารถกำหนดรูปแบบวิธีการคัดเลือก และการเชิดชูเกียรติได้ตามความเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็น การลงคะแนนคัดเลือกผ่านแบบฟอร์มออนไลน์/ลงคะแนนบนบัตรกระดาษ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ Infographic จัดพิธีมอบประกาศนียบัตร จัดทำโปสเตอร์ออนไลน์/วิดีโอยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบส่งใน Line Group ของหน่วยงาน หรือติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น มีหน่วยงานที่จัดกิจกรรมดังกล่าว จำนวน 91 หน่วยงาน จากทั้งหมด 95 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 95.79 สำหรับกองการเจ้าหน้าที่ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้เดินนำดี ได้แก่ นายสนธิวัฒน์ เศรษฐรัมย์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ และผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้ดำเนินเด่น ได้แก่ นางสาวเสาวรส คำพิมูล บุคลากร กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง



1.7 โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ระดับสำนัก/กอง เป็นอีกหนึ่งกิจกรรมในแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใต้แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 - 2571 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ออกกำลังกาย มีสุขอนามัยที่ดี มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยทุกหน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สามารถกำหนดรูปแบบกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ/ออกกำลังกายร่วมกันตามความเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็น งานกีฬา/กีฬาฮาเฮ กำหนดเวลาพักเบรก

เพื่อยืดเส้นยืดสาย เต็มแอโรบิก เล่นกีฬาสะสมแคลอรีระดับจังหวัด Calories Credit Challenge เดิน-วิ่ง เพื่อสุขภาพ กีฬาป้องกัน แอโรมินตัน เปตอง เป็นต้น มีหน่วยงานที่จัดกิจกรรมดังกล่าว จำนวน 90 หน่วยงาน จากทั้งหมด 95 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 94.74 สำหรับกองการเจ้าหน้าที่ มีการจัดกิจกรรม “พุทธหยุดโลก บริโภคข้า” ซึ่งเป็นการจัดเกมฮาเฮให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสเข้าร่วมทุกวันพุธของสัปดาห์ ในระยะเวลา ประมาณ 4 สัปดาห์ เช่น เกมสวรรค์ชั้นเลือก (ทายเลขให้ถูกต้อง) วางตรงมลงจ้ำ (วางขวดน้ำให้ตรงสี) รังไข่ใจฟู (โยนปิงปองลงรังไข่ไก่) ไข่-ไม่ไข่ อะไรกันหว่า (ถามคำถามว่า...ใช่หรือไม่ เพื่อหาคำตอบตามโจทย์) บิงโก เป็นต้น



1.8 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เนื่องด้วยปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เป็นช่วงรอยต่อระหว่างแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ 4 ปี ฉบับเก่า ปี พ.ศ. 2563 – 2566 และฉบับปัจจุบัน ปี พ.ศ. 2567 – 2571 ซึ่งแผนดังกล่าว ถูกจัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมุ่งหวังให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งจะ ทุ่มเทขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการกำหนดองค์ความรู้ เรื่อง การจัดทำและขับเคลื่อนแผน เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ เป็นองค์ความรู้ที่จำเป็นของหน่วยงานในการจัดทำแผนการจัดการความรู้และมีความสำคัญต่อ การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 – 2571 มีกรอบแนวทางในการ ดำเนินงานรูปแบบใหม่ในหลายมิติ เช่น การกำหนดโครงการ/กิจกรรม การกำหนดตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรม รวมถึงการติดตามผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานที่ตกผลึกความรู้จากการสั่งสม ประสบการณ์ของผู้จัดทำแผน และมองว่าเป็นผลงานที่มีคุณค่าควรแก่การจัดการความรู้ในเรื่องดังกล่าว พร้อมทั้ง มีการจัดให้มีกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้รู้ของหน่วยงาน (Tacit Knowledge to Explicit Knowledge)

ที่อาจเสี่ยงต่อการสูญเสียองค์ความรู้เรื่องดังกล่าวในอนาคต ให้ออกมาอยู่ในรูปแบบคู่มือที่มีความเข้าใจง่าย ผลิตคำศัพท์ทางวิชาการ และการยกตัวอย่าง (Case Study) สีสันรูปเล่มที่มีความสวยงาม เป็นมิตรกับผู้อ่าน เพื่อให้ผู้ที่ต้องการศึกษา/ผู้จัดทำแผน สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการจัดทำและขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ต่อไป

KM CORNER 67

กทท. Community of Practice (CoP)

เรื่องน่ารู้

การจัดทำและการขับเคลื่อน
 แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กทท.

หัวข้อความรู้

1. ปณิธานของเจ้าพนักงานผูกพันและความผูกพัน
 2. ทางออกแนวส่ววงและการวิเคราะห์ปัจจัยจากข้อส่ววง
 ผู้ทางจัดทำแผนฉบับนี้เอง
 3. แนวทางการขับเคลื่อนแผนฯ เบื้องไปให้สอดลิ่มรทอ์ตามที่เอาขอ

ผลสัมฤทธิ์

Tacit Knowledge to Explicit Knowledge / คู่มือ KM

ผู้ริชอวนหน่วยงาน



นางสาวสิริน ข.ช.ช.การ
ผู้อำนวยการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล



นางสาวสรณรัตน์ ข.ช.ช.ช.ช.
นักบริหารงานบุคคลชำนาญการ

KM Star 67



ไม่ใช้เงินเลย มีทั้ง ใบหาซื้อและใช้ได้กับสมาชิกหน่วยงาน
 ดึงดูดใจได้ เป็นที่รักกับสมาชิกและคนในองค์กรได้มากขึ้น และมีผลผลิต
 ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร การดำเนินงานมีความโปร่งใส และมีการติดตาม
 ประเมินผลอย่างต่อเนื่องและมีความพึงพอใจ ซึ่งมีผู้ติดตามไม่จำกัด และมีความโปร่งใส
 และในเวลาที่จะมีการประชุมครั้งต่อไปจะมีการนำผลของโครงการนี้ไปเผยแพร่





<https://s.moac.go.th/zLV2BC>

กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ CoP 67

1.9 สิทธิมนุษยชน ความเสมอภาคระหว่างเพศ สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ทุพพลภาพ
 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ดำเนินการ 1) เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์สื่อ Infographic เป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และการเข้าถึง กระบวนการยุติธรรมเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และ 2) แจ้งเวียนแนวทางการจัดสภาพแวดล้อม ในหน่วยงานให้ปลอดภัยและลดความเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ผ่านทางเว็บไซต์ ของกองการเจ้าหน้าที่ Line OpenChat เครือข่ายสร้างสุข สป.กทท. และ Line OPS-HR Network Group รวมถึงการสื่อสารสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ/การเสวนา/การสัมมนา ในด้านการขับเคลื่อนกลไก การพัฒนาสตรี ความหลากหลายทางเพศและการอยู่ร่วมกันในสถานที่ทำงาน การสนับสนุนเพื่อขับเคลื่อนสิทธิ ของกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายและความเท่าเทียมทางเพศ ทั้งในประเทศและระดับนานาชาติ ซึ่งจัดขึ้นโดย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานหลัก และการประชุมเรื่องความเท่าเทียม ที่อภิปรายประเด็นความพยายามในการผลักดันกฎหมายสมรสเท่าเทียมของไทย และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกระทรวงยุติธรรม อีกทั้ง ยังมีการประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัด อันได้แก่ สถาบันเกษตรกรธนาธิการ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กองเกษตรสารนิเทศ ในการรวบรวมผลการดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาค ความเท่าเทียมระหว่างเพศ การป้องกันการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ

การสอดแทรกประเด็นความรู้ความเสมอภาคและความหลากหลายทางเพศ รวมถึงการรักษาวินัยข้าราชการ การดำรงตนในสังคมแห่งความหลากหลาย ในหลักสูตรข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตรการพัฒนานักบริหาร ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตลอดจนการรวบรวมรายชื่อผู้สมัครเป็นผู้สูงอายุที่เป็นแบบอย่างที่ดีในสังคมประจำปี ของกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ ให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ให้การสนับสนุนสถานที่ในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ดอกแก้วกัลยา ของสำนักส่งเสริมอาชีพและพัฒนาคนพิการ และรับบริจาคเงินสมทบกองทุนดอกแก้วกัลยา สมาคมสงเคราะห์ แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ สำหรับใช้ในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพคนพิการทั่วประเทศ ณ บริเวณโรงอาหารสวัสดิการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2566 ที่ผ่านมา อีกด้วย



1.10 กิจกรรมการดำเนินการด้านวินัย กองการเจ้าหน้าที่มีการดำเนินกิจกรรมด้านวินัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยการสรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับวินัย เรื่อง สิทธิของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิของผู้ถูกกล่าวหาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวินัยข้าราชการพลเรือน เป็นการสร้างองค์ความรู้ให้ข้าราชการสามารถนำไปปรับใช้ อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงเพื่อให้ทราบถึงสิทธิอันเป็นหลักประกันความเป็นธรรมของข้าราชการหากถูกดำเนินการทางวินัย ผ่านสื่อ 2 รูปแบบ ได้แก่ (1) Infographics เรื่อง องค์ความรู้เรื่องวินัย “รู้หรือไม่ ผู้ถูกกล่าวหาสิทธิอะไรบ้าง” และ (2) บทความ เรื่อง ผู้ถูกกล่าวหาสิทธิंना “นายความ” หรือ “ที่ปรึกษา” เข้ามาในการสอบสวนวินัยได้หรือไม่ สำหรับเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ Facebook ของกองการเจ้าหน้าที่ และบอร์ดประชาสัมพันธ์ของกองการเจ้าหน้าที่

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY FOR MINISTRY OF AGRICULTURE AND COOPERATIVES

องค์ความรู้เรื่องวินัย

รู้หรือไม่ ผู้ถูกกล่าวหาหมิ่นเกียรติ-รับบำ

- 1) สิทธิรับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
- 2) สิทธิในการคัดค้านคณะกรรมการสอบสวน (เช่น เป็นผู้ยื่นหนังสือทูลเกล้าฯขอคัดค้านเรื่องกล่าวหา เป็นต้น)
- 3) สิทธิในการที่จะได้รับการแจ้ง ข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา
- 4) สิทธิในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา และนำพยานหลักฐานมาพิสูจน์เพื่อหักล้างข้อกล่าวหา
- 5) สิทธิในการนำบทความหรือที่ปรึกษาเข้าร่วมในการให้ปากคำของตน

ที่มา : พ.ร.บ.วินัยคดีอาญา พ.ศ. 2551, พ.ร.บ. วินัยคดีอาญา พ.ศ. 2558

ทั้งนี้ หากการดำเนินการทางวินัยที่กระทำโดยกรมสิทธิของผู้ถูกกล่าวหา อาจส่งผลให้การดำเนินการทางวินัยอื่นเป็นการดำเนินการทางวินัยที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

กลุ่มวิจัยและสนับสนุนกระบวนการยุติธรรม กองกรรเจ้าหน้าสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผู้ถูกกล่าวหาหมิ่นเกียรติ "หมิ่นความ" หรือ "ที่ปรึกษา" เข้ามาในการสอบสวนวินัยได้หรือไม่

หลายท่านคงเคยได้ยินเจ้าหน้าที่ตำรวจแจ้งสิทธิที่ปรากฏในภาคผนวกให้ผู้ต้องหาฟังว่า "คุณมีสิทธิที่จะไม่พูด เพราะทุกคำที่พูดจะถูกใช้เป็นหลักฐานในชั้นศาล คุณมีสิทธิที่จะเรียกทนายความ หากคุณไม่มีทนาย ทนายรัฐจะจัดหาให้ และคุณมีสิทธิที่จะไม่ตอบคำถามใด ๆ" ข้อนี้ต้องดำเนินการแจ้งสิทธิตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ผู้กระทำผิดความผิดอาญา และท่านอยุสสหรือไม่ว่า ในทางปกครองเราสามารถนำทนายความเข้าร่วมฟังในการพิจารณาทางปกครองได้หรือไม่ ซึ่งตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๙ มาตรา ๒๒ กำหนดให้ "ในการพิจารณาทางปกครองที่คู่กรณีคือ มาตรา ๒๒ วรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติราชการทางปกครองหรือที่ปรึกษาของตนเข้ามาในการพิจารณาทางปกครองได้"

สำหรับการดำเนินการวินัยอื่น เดิมกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ยกเลิกความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ (กฎหมายฉบับเดิม) มิได้กำหนดให้สิทธิดังกล่าวแก่ผู้ถูกกล่าวหา แต่กำหนดไว้ว่า "ในการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหา... ห้ามมิให้บุคคลอื่นอยู่ในห้องสอบสวน..." กรณีจึงมีประเด็นว่าหากผู้ถูกกล่าวหาจะขอใช้สิทธินำทนายความและที่ปรึกษาเข้ามาในห้องสอบสวนโดยอาศัยหลักการตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองฯ ได้หรือไม่ ? ซึ่งในประเด็นนี้คณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้เคยมีคำวินิจฉัยสรุปไว้ว่า คำสั่งลงโทษทางวินัยถือเป็นคำสั่งทางปกครองเนื่องจากเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมายของผู้นับตั้งบัญชาซึ่งมีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของผู้นับตั้งบัญชา การสอบสวนวินัยจึงถือเป็นการพิจารณาทางปกครอง และผู้ถูกกล่าวหาสามารถนำทนายหรือที่ปรึกษาเข้ามาในห้องสอบสวนได้โดยมีคำวินิจฉัยสรุปไว้ว่า คำสั่งลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังนั้น เมื่อเทียบตามของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐) เป็นหลักเกณฑ์ที่เปรียบเทียบในกรณีดังกล่าวแล้วผู้ถูกกล่าวหาซึ่งเป็นคู่กรณีสามารถนำทนายหรือที่ปรึกษาเข้ามาในห้องสอบสวนได้ตามที่ตนต้องการภายใต้ข้อบังคับและกรรมการสอบสวน จึงต้องนำมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองฯ มาใช้บังคับ

ต่อมาเมื่อสำนักงาน ก.พ. ไม่มีการกล่าวกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ขึ้นใช้แทน กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐) จึงได้กำหนดสิทธิของผู้ถูกกล่าวหาไว้ใน ข้อ ๑๒ ให้ชัดเจนว่า "ในการสอบปากคำ ห้ามมิให้บุคคลอื่นอยู่ในห้องสอบสวน เว้นแต่เป็นบุคคลซึ่งกรรมการสอบสวนที่ทำการสอบปากคำอนุญาต... หรือเป็นทนายความหรือที่ปรึกษาของผู้ถูกกล่าวหา..."

เราจะเห็นได้ว่าคำวินิจฉัยของคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองดังกล่าวเป็นเหตุให้มีการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย เพื่อเป็นการคุ้มครองขงกฎหมายและเป็นหลักเกณฑ์ที่ประจักษ์ความเป็นธรรมให้แก่ผู้ถูกกล่าวหา

ที่มา : เรื่องครั้งที่ ๒๐๘/๒๕๕๖

กลุ่มวิจัยและสนับสนุนกระบวนการยุติธรรม
กองกรรเจ้าหน้าสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2. การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

การจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะทำงานนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ลงนามเห็นชอบแผนดังกล่าว เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2567 ประกอบด้วยตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์ จำนวน 13 ตัวชี้วัด และโครงการ/กิจกรรม จำนวน 18 โครงการ/กิจกรรม โดยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

- (1) ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ มีรายละเอียดดังนี้
 - ตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์ที่มีผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมาย จำนวน 10 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 76.92
 - ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ดำเนินงานตามเป้าหมาย จำนวน 3 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 23.08
- (2) ผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม มีรายละเอียดดังนี้
 - โครงการ/กิจกรรมที่มีผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมาย จำนวน 7 โครงการ/กิจกรรม

คิดเป็นร้อยละ 38.89

- โครงการ/กิจกรรมที่มีผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย จำนวน 10 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 55.55

- โครงการ/กิจกรรมที่มีผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน 1 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 5.56 คือ โครงการ/กิจกรรมที่ 4 การทบทวนปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ร้อยละ 75 (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 100) เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ได้มีข้อสังเกตในการกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จำเป็นกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินการ ประกาศใช้เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ อยู่ระหว่างจัดทำข้อมูลเพื่อเสนอผู้เกี่ยวข้องอีกครั้งหนึ่ง รายละเอียดแสดงดังตาราง

(1) ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมาย ตัวชี้วัดฯ	ผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง				
1.1 การบริหารอัตรากำลังคน สอดคล้องและเหมาะสมกับ ภารกิจในอนาคต	1. ร้อยละความสำเร็จ ในการบริหารอัตรากำลังให้ สอดคล้องและเหมาะสมกับ ภารกิจในอนาคต	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	สูงกว่าเป้าหมาย
1.2 การบริหารกำลังคนคุณภาพมี ประสิทธิภาพ และ มีความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ	2. ร้อยละความสำเร็จในการ พัฒนาระบบการบริหาร กำลังคนคุณภาพและสร้างความ ต่อเนื่องในการบริหารราชการ	ร้อยละ 75	ร้อยละ 91.67	สูงกว่าเป้าหมาย
	3. ร้อยละของข้าราชการ ที่เป็น Young Smart Officer	ร้อยละ 80 ของข้าราชการ บรรจุใหม่	ร้อยละ 100	สูงกว่าเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการทำงานวิถีใหม่				
2.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความทันสมัย	4. จำนวนกิจกรรมด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่นำ เทคโนโลยีมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน	จำนวน 2 กิจกรรม	2 กิจกรรม	ตามเป้าหมาย
2.2 ข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีการจัดเก็บ ให้เป็นดิจิทัล	5. จำนวนชุดข้อมูลด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่ ปรับปรุงให้เป็นรูปแบบดิจิทัล	จำนวน 1 ชุดข้อมูล	1 ชุดข้อมูล	ตามเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง				
3.1 การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการมีประสิทธิภาพ	6. ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ 70	ร้อยละ 84.60	สูงกว่าเป้าหมาย
3.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริม ความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับ การพัฒนาให้พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	7. ร้อยละของบุคลากร สป.กษ. ที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer	ร้อยละ 4	ร้อยละ 8.53	สูงกว่าเป้าหมาย
	8. จำนวนองค์ความรู้ ที่ เป็นวิธีปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practice)	จำนวน 1 องค์ความรู้	1 องค์ความรู้	ตามเป้าหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส				
4.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส เป็นธรรม	9. คะแนนการประเมิน ITA ใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	85 คะแนน	ร้อยละ 100	สูงกว่าเป้าหมาย
4.2 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต	10. ร้อยละของสำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กร คุณธรรม ระดับต้นแบบ	ร้อยละ 75	ร้อยละ 100	สูงกว่าเป้าหมาย
	11. ร้อยละของบุคลากร รับทราบและเข้าใจมาตรฐาน ทางจริยธรรม	ร้อยละ 70	ร้อยละ 71.03	สูงกว่าเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างความผูกพันกับบุคลากรในการทำงาน				
5.1 บุคลากรมีความผูกพัน ในการปฏิบัติงาน และผูกพัน องค์กร	12. ร้อยละความผูกพันของ บุคลากรใน สป.กษ.	ร้อยละ 75	ร้อยละ 77.60	สูงกว่าเป้าหมาย
	13. ร้อยละความผูกพันของ บุคลากรใน สป.กษ.	ร้อยละ 80	ร้อยละ 83.20	สูงกว่าเป้าหมาย

(2) ผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง			
1. โครงการวางแผนกำลังคนของ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์	ความสำเร็จในการจัดทำรายงานผล การศึกษาการวิเคราะห์สถานภาพ กำลังคนของ สป.กษ. (ร้อยละ 80)	ร้อยละ 100	สูงกว่าเป้าหมาย
2. การพัฒนาระบบบริหารกำลังคน คุณภาพ	ความสำเร็จในการดำเนินงาน (ร้อยละ 100) 1) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สป.กษ. ในรูปแบบดิจิทัล 2) จัดทำคู่มือสำหรับข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) ในรูปแบบดิจิทัล	ร้อยละ 100	ตามเป้าหมาย
3. การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ความสำเร็จในการจัดทำแผนทดแทน ตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ (ร้อยละ 75)	ร้อยละ 100	สูงกว่าเป้าหมาย
4. การทบทวนปรับปรุงเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ มีความชัดเจนสอดคล้องกับบริบท ที่เปลี่ยนแปลงไป (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 75	ต่ำกว่าเป้าหมาย
5. การสรรหา Young Smart Officer	ข้าราชการบรรจุใหม่ผ่านเกณฑ์ คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer (ร้อยละ 80)	ร้อยละ 100	สูงกว่าเป้าหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการดำเนินงานวิถีนวัตกรรม			
6. การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี	ปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้วยการนำเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ (จำนวน 1 กิจกรรม)	1 กิจกรรม (ระบบฐานข้อมูล ผู้มีคุณสมบัติขอรับ การประเมิน)	ตามเป้าหมาย
7. การนำระบบสารสนเทศบุคคล ระดับกรม (DPIS 6) มาใช้ในการ เพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ปรับปรุง/เพิ่มประสิทธิภาพ ผ่านระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS 6) (จำนวน 1 กิจกรรม)	1 กิจกรรม (การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน พนักงานราชการ)	ตามเป้าหมาย
8. การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล	ปรับปรุงชุดข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในรูปแบบ ของดิจิทัล (จำนวน 1 ชุดข้อมูล)	1 ชุดข้อมูล (ชุดข้อมูลคำสั่ง เกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล)	ตามเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง			
9. การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการของ สป.กษ.	ความสำเร็จในการทบทวน/ปรับปรุง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.กษ. (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ตามเป้าหมาย
10. การประเมินสมรรถนะบุคลากร ตามเกณฑ์ Smart Officer	ความสำเร็จในการประเมินสมรรถนะ บุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ตามเป้าหมาย
11. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer)	บุคลากร สป.กษ. ได้รับการพัฒนาให้มี ศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 4 ของข้าราชการ สป.กษ.)	ร้อยละ 59.45	สูงกว่าเป้าหมาย
12. โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาทักษะที่ จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2566 - 2570 ของ สป.กษ.	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน รายปี (ร้อยละ 60)	ร้อยละ 81.72	สูงกว่าเป้าหมาย
13. การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practice)	ความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้ ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100 (การประเมินสถานะ ความรู้และการ คัดเลือก หัวข้อความรู้ ภายในองค์กร)	ตามเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส			
14. การดำเนินการตามเกณฑ์ การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล)	ดำเนินการครบตามเกณฑ์การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล) ที่กำหนด (100 คะแนน)	ร้อยละ 100	ตามเป้าหมาย
15. การส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อน หน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ	สำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมิน องค์กรคุณธรรม ระดับต้นแบบ (ร้อยละ 75)	15 สำนัก/กอง ร้อยละ 100	สูงกว่าเป้าหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
16. การส่งเสริมและสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน	บุคลากรของ สป.กษ. รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม (ร้อยละ 70)	ร้อยละ 71.03	สูงกว่าเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างความผาสุกให้กับบุคลากรในการทำงาน			
17. การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ความสำเร็จในการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กร พ.ศ. 2567 - 2571 (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ตามเป้าหมาย
18. การขับเคลื่อนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ตามเป้าหมาย

3. การดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

การจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2567 - 2571 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร และสร้างแรงจูงใจในการสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2567 ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ จำนวน 4 ตัวชี้วัด และโครงการ/กิจกรรม จำนวน 28 กิจกรรม พร้อมทั้ง จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ และปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ลงนามเห็นชอบแผนทั้งสองแผนดังกล่าว เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2567 โดยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

(1) ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ มีรายละเอียดดังนี้

- ตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเป้าหมาย จำนวน 2 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 50
- ตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงานต่ำกว่าค่าเป้าหมาย จำนวน 2 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 50 ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 73.20 (ค่าเป้าหมายร้อยละ 75) และตัวชี้วัดที่ 3.2 คะแนนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ร้อยละ 69.40 (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 75)

(2) ผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม มีรายละเอียดดังนี้

- กิจกรรมที่มีผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมาย จำนวน 3 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 10.70
- กิจกรรมที่มีผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย จำนวน 22 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 78.60

- กิจกรรมที่มีผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน 3 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 10.70 ได้แก่ โครงการ/กิจกรรมที่ 12 กิจกรรมย่อยที่ 2 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสำนัก/กอง (ผู้รับผิดชอบ : ทุกหน่วยงาน) โครงการ/กิจกรรมที่ 15 กิจกรรมเดินนำดี ดำเนินเด่น Awards ของหน่วยงานประจำปี (ผู้รับผิดชอบ : ทุกหน่วยงาน) และโครงการ/กิจกรรมที่ 18 กิจกรรมย่อยที่ 2 โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ระดับสำนัก/กอง (ผู้รับผิดชอบ : ทุกหน่วยงาน) รายละเอียดแสดงดังตาราง

(1) ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร				
1.1 ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ปฏิบัติงานมีการสื่อสารและ มีความสัมพันธ์ที่ดี	1.1 คะแนนประเมิน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ร้อยละ 80	ร้อยละ 81	สูงกว่าเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน				
2.1 หน่วยงานมีสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ถูกสุขอนามัย มีความปลอดภัย	2.1 ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 75	ร้อยละ 73.20	ต่ำกว่าเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
3.1 บุคลากรมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	3.1 คะแนนประเมิน ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	ร้อยละ 80	ร้อยละ 86.40	สูงกว่าเป้าหมาย
	3.2 คะแนนการประเมินความ พึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ การจัดสวัสดิการ	ร้อยละ 75	ร้อยละ 69.40	ต่ำกว่าเป้าหมาย

(2) ผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร			
1. เครือข่ายสร้างสุข สป.กษ.	ความสำเร็จในการสร้างเครือข่าย สร้างสุข สป.กษ. (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ตามเป้าหมาย
2. กิจกรรมสุขใจกับบ้านหลังใหม่ <u>กิจกรรมที่ 1</u> การประชุมนิเทศ (Orientation)	ความสำเร็จในการกำหนดรูปแบบ กิจกรรมและจัดทำสื่อประกอบ กิจกรรม (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ตามเป้าหมาย
	<u>กิจกรรมที่ 2</u> การสร้างพี่เลี้ยงที่ดี	ความสำเร็จในการสร้างพี่เลี้ยงที่ดี (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100

ประเด็นยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
3. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์บุคลากร สป.กษ.	จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์บุคลากร สป.กษ. (2 ครั้งต่อปี)	2 ครั้ง	ตามเป้าหมาย
4. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในสำนัก/กอง (4 กิจกรรมต่อปี)	สำนัก/กอง มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในสำนัก/กอง อย่างน้อย 4 กิจกรรมต่อปี (1 กิจกรรมวันเกิด และ 3 กิจกรรมอื่น ๆ) (ร้อยละ 80)	ร้อยละ 100	สูงกว่าเป้าหมาย
5. การเสริมสร้างบทบาทการเป็นหัวหน้างานที่ดี	จัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างบทบาทการเป็นหัวหน้างานที่ดี (1 ครั้งต่อปี)	1 ครั้ง	ตามเป้าหมาย
6. การจัดประชุมภายในสำนัก/กอง (4 ครั้งต่อปี)	สำนัก/กอง มีการจัดประชุมภายในสำนัก/กอง อย่างน้อย 4 ครั้งต่อปี (ร้อยละ 80)	ร้อยละ 100	สูงกว่าเป้าหมาย
7. การสื่อสารและสร้างการรับรู้แผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดขององค์กร กิจกรรมที่ 1 การสื่อสารและสร้างการรับรู้แผนปฏิบัติการขององค์กร	มีช่องทางการสื่อสารและสร้างการรับรู้แผนปฏิบัติการขององค์กร (3 ช่องทางต่อปี)	3 ช่องทาง	ตามเป้าหมาย
กิจกรรมที่ 2 การสื่อสารและสร้างการรับรู้ตัวชี้วัดขององค์กร	มีช่องทางการสื่อสารและสร้างการรับรู้ตัวชี้วัดขององค์กร (3 ช่องทางต่อปี)	4 ช่องทาง	สูงกว่าเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน			
8. การสื่อสารและขับเคลื่อนแผนรองรับภัยพิบัติฉุกเฉิน	ความสำเร็จในการสื่อสารและขับเคลื่อนแผนรองรับภัยพิบัติฉุกเฉิน (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ตามเป้าหมาย
9. การพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยของ สป.กษ. (อาคารสถานที่และระบบสารสนเทศ) กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยของ สป.กษ. (อาคารสถานที่)	ความสำเร็จในการพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยของ สป.กษ. ด้านอาคารสถานที่ (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ตามเป้าหมาย
กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยของ สป.กษ. (ระบบสารสนเทศ)	ความสำเร็จในการพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยของ สป.กษ. (ระบบสารสนเทศ) (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ตามเป้าหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
10. การบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน คอมพิวเตอร์ ให้เพียงพอและพร้อมสำหรับการใช้งาน	ทุกสำนัก/กอง มีการบริหารจัดการ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน คอมพิวเตอร์ ให้เพียงพอและพร้อม สำหรับการใช้งาน (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ตามเป้าหมาย
11. การพัฒนากระบวนการระดับ สำนัก/กอง สู่วิธีการปฏิบัติงาน	ความสำเร็จในการปรับปรุง กระบวนการระดับสำนัก/กอง (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ตามเป้าหมาย
12. การปรับปรุงสภาพแวดล้อม <u>กิจกรรมที่ 1</u> การปรับปรุงสภาพแวดล้อม สพ.กษ. ถนนราชดำเนินนอก <u>กิจกรรมที่ 2</u> การปรับปรุงสภาพแวดล้อมของ สำนัก/กอง	ความสำเร็จในการปรับปรุง สภาพแวดล้อม สพ.กษ. ถนนราช ดำเนินนอก (ร้อยละ 100) ทุกสำนัก/กอง มีการปรับปรุง สภาพแวดล้อมของสำนัก/กอง (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100 - ดำเนินการแล้วเสร็จ 94 หน่วยงาน (ร้อยละ 98.95) - ไม่ได้ดำเนินการ 1 หน่วยงาน (ร้อยละ 1.05)	ตามเป้าหมาย ต่ำกว่าเป้าหมาย
13. การปรับปรุงโรงอาหารสวัสดิการ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ถนนราช ดำเนินนอก)	ความสำเร็จในการปรับปรุงโรงอาหาร สวัสดิการกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ (ถนนราชดำเนินนอก) (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ตามเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
14. การประกวดการสร้างนวัตกรรม การปรับปรุงการทำงานของ สพ.กษ.	ความสำเร็จในการดำเนินโครงการ ประกวดการสร้างนวัตกรรมการ ปรับปรุงการทำงานระดับบุคคล ของ สพ.กษ. (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ตามเป้าหมาย
15. กิจกรรมเดินนำดี ดำเนินเด่น Awards ของหน่วยงานประจำปี	ทุกสำนัก/กอง มีการจัดกิจกรรม เดินนำดี ดำเนินเด่น Awards ของ หน่วยงานประจำปี (ร้อยละ 100)	- ดำเนินการแล้วเสร็จ 91 หน่วยงาน (ร้อยละ 95.79) - ไม่ได้ดำเนินการ 4 หน่วยงาน (ร้อยละ 4.21)	ต่ำกว่าเป้าหมาย
16. การพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน (Mindset & Skills) และในการดำเนินชีวิต	จัดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทักษะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Mindset & Skills) และในการดำเนิน ชีวิต (1 ครั้งต่อปี)	1 ครั้ง	ตามเป้าหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
17. โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี และติดตามการตรวจทุก 4 เดือน	จัดโครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี และติดตามการตรวจทุก 4 เดือน (3 ครั้งต่อปี)	3 ครั้ง	ตามเป้าหมาย
18. โครงการส่งเสริมการออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพ <u>กิจกรรมที่ 1</u> โครงการส่งเสริมการออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพระดับ สป.กษ. <u>กิจกรรมที่ 2</u> โครงการส่งเสริมการออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพ ระดับสำนัก/กอง	จัดโครงการส่งเสริมการออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพ ระดับ สป.กษ. (1 ครั้ง ต่อปี) ทุกสำนัก/กอง มีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมการออกกำลังกาย (ร้อยละ 100)	1 ครั้ง - ดำเนินการแล้วเสร็จ 90 หน่วยงาน (ร้อยละ 94.74) - ไม่ได้ดำเนินการ 5 หน่วยงาน (ร้อยละ 5.26)	ตามเป้าหมาย ต่ำกว่าเป้าหมาย
19. การฉีดวัคซีนไข้หวัดตามฤดูกาล	จัดกิจกรรมฉีดวัคซีนไข้หวัดตาม ฤดูกาล (1 ครั้งต่อปี)	1 ครั้ง	ตามเป้าหมาย
20. โครงการจิตอาสา <u>กิจกรรมที่ 1</u> โครงการจิตอาสา <u>กิจกรรมที่ 2</u> การแบ่งปันที่เปลี่ยนแปลง CSR “สร้างรอยยิ้ม สร้างกำลังใจ - พลังแห่ง การให้ส่งต่อถึงสังคมไทย”	จัดโครงการจิตอาสา (1 ครั้งต่อปี)	1 ครั้ง 1 ครั้ง	ตามเป้าหมาย ตามเป้าหมาย
21. กิจกรรมหลักสูตรการฝึกอาชีพ ต่าง ๆ	จัดกิจกรรมหลักสูตรการฝึกอาชีพ ต่าง ๆ (1 ครั้งต่อปี)	1 ครั้ง	ตามเป้าหมาย
22. กิจกรรม MOAC CARE ใส่ใจชาว สป.กษ.	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สื่อด้านการ ดูแลสุขภาพจิตใจ (4 เรื่องต่อปี)	4 เรื่อง	ตามเป้าหมาย

4. การจัดสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์

กองการเจ้าหน้าที่มีการจัดสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีการดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อสวัสดิการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ ทั้งสิ้นจำนวน 14 กิจกรรม โดยแบ่งเป็นการจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ จำนวน 7 กิจกรรม ได้แก่ การจัดพิธีมอบเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และมอบโล่เชิดชูเกียรติแก่พนักงานราชการ

ดีเด่นของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปี พ.ศ. 2566 การจัดพิธีประกาศเกียรติคุณ ผู้เกษียณอายุราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โครงการประกันอุบัติภัย ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ในสังกัด สป.กษ. โครงการประกันภัยหมู่พนักงานข้าราชการ ในสังกัด สป.กษ. และการพัฒนาคุณภาพชีวิต จำนวน 7 กิจกรรม ได้แก่ การตรวจสอบสุขภาพประจำปีและติดตาม การตรวจทุก 4 เดือน การฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล การบริจาคโลหิต การปรับปรุงโรงอาหาร สวัสดิการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ถนนราชดำเนินนอก) โครงการ สป.กษ.ขออาสา (พาทำความดี ด้วยหัวใจ) กิจกรรมการฝึกอาชีพ และหลักสูตรการทำเหรียญโปรยทาน รายละเอียดดังนี้

4.1 การจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์

1) การจัดพิธีมอบเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการพลเรือน ดีเด่น ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปี 2566 เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2567 ณ ห้องประชุม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ห้องประชุม 115) จำนวน 32 ราย โดยมีร้อยเอกธรรมนัส พรหมเผ่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นประธาน



2) การจัดพิธีประกาศเกียรติคุณผู้เกษียณอายุราชการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปี 2567 เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2567 ณ หอประชุมกองทัพเรือ ภายใต้ชื่องาน “พื้รณรวมใจ สายใยผูกพัน” มีผู้เกษียณอายุราชการจำนวนทั้งสิ้น 960 คน แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 870 คน พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 88 คน และเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน จำนวน 2 คน โดยมี ศ.ดร.นฤมล ภิญโญสินวัฒน์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นประธาน



3) การจัดพิธีประกาศเกียรติคุณผู้เกษียณอายุราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปี 2567 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2567 ณ โรงแรมแกรนด์ ริชมอนด์ จังหวัดนนทบุรี มีผู้เกษียณอายุราชการจำนวนทั้งสิ้น 25 คน แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 19 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 6 คน โดยมีนายประยูร อินสกุล ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นประธาน



4) การจัดพิธีมอบเกียรติบัตร เข้มแข็งชูเกียรติ และโล่เชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการพลเรือนดีเด่น และพนักงานราชการดีเด่น ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปี พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2567 ณ ห้องประชุมกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ห้องประชุม 115) โดยมีร้อยเอกธรรมนัส พรหมเผ่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นประธาน ซึ่งผลการคัดเลือกมีรายละเอียดดังนี้

ข้าราชการพลเรือนดีเด่น จำนวน 2 ราย ได้แก่



นางสาวฉัตรทิพย์ เรืองจันทร์
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สถาบันเกษตรราธิการ



นางสาวกุลชญา พัฒนกุลตระกูล
ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
สำนักตรวจราชการ

พนักงานราชการดีเด่น จำนวน 6 ราย ได้แก่



นางสาวศิริมา พัฒนพันธ์
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดระนอง



นายอิวัฒน์ วงษ์มัน
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น



นางนลินรัตน์ เหล่ารัตเดชา
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดแพร่



นายมาโนช จินดาตวง
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดสงขลา



นางกรรณิการ์ กาจันท์
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์



นางสาวจิรัฐติกาล ทวีบุญ
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดหนองคาย

5) การจัดพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นสายสะพาย เบื้องหน้าพระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว กองการเจ้าหน้าที่ได้มีการจัดพิธีมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ชั้นสายสะพาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 2 ครั้ง โดยมีผู้เข้าร่วมพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 989 ราย ดังนี้

ครั้งที่ 1 พิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นสายสะพาย ประจำปี 2565 และประจำปี 2566 เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2566 ณ สโมสรทหารบก วิภาวดี กรุงเทพฯ มีผู้เข้าร่วมพิธีจำนวน 888 คน โดยมีร้อยเอกธรรมนัส พรหมเผ่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นประธาน



รายงานผลการดำเนินงาน กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ครั้งที่ 2 พิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นสายสะพาย ประจำปี 2567 เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2567 ณ หอประชุมชูชาติ กำภู สถาบันพัฒนาการชลประทานกรมชลประทาน อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีผู้เข้าร่วมพิธีจำนวน 101 คน โดยมี ศ.ดร.นฤมล ภิญญาสินวัฒน์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นประธาน



6) โครงการประกันอุบัติเหตุกลุ่มของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำโครงการประกันอุบัติเหตุกลุ่มของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่ ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของเจ้าหน้าที่ อีกทั้งเมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับสวัสดิการที่ดีจากองค์กรก็เป็นแรงจูงใจที่ทำให้เจ้าหน้าที่ทุกคนรักในองค์กรของตนเองมากขึ้น โดยมีเจ้าหน้าที่ประสงค์ที่จะทำประกันอุบัติเหตุกลุ่มดังกล่าว จำนวน 1,293 ราย ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดทำโครงการประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องโดยมีการคุ้มครองประกันภัยกรณีต่าง ๆ ดังนี้

- (1) เสียชีวิต จำนวนทุนประกันภัย 110,000 บาท
- (2) สูญเสียอวัยวะและสายตา จำนวนทุนประกันภัย 110,000 บาท
- (3) ทุพพลภาพถาวร จำนวนทุนประกันภัย 110,000 บาท

7) โครงการประกันภัยหมู่พนักงานขับรถในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำโครงการประกันอุบัติเหตุคนขับรถร่วมกับบริษัท เอไอจี ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับพนักงานขับรถ ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของพนักงาน อีกทั้งเมื่อพนักงานได้รับสวัสดิการที่ดีจากองค์กรก็เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานทุกคนรักในองค์กรของตนเองมากขึ้น โดยมีพนักงานขับรถประสงค์ที่จะทำประกันอุบัติเหตุดังกล่าว จำนวน 88 ราย ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดทำโครงการประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องโดยมีการคุ้มครองประกันภัย กรณีต่าง ๆ ดังนี้

- (1) เสียชีวิต จำนวนทุนประกันภัย 100,000 บาท
- (2) สูญเสียอวัยวะและสายตา จำนวนทุนประกันภัย 100,000 บาท
- (3) ทุพพลภาพถาวร จำนวนทุนประกันภัย 100,000 บาท
- (4) การรักษาพยาบาลต่ออุบัติเหตุแต่ละครั้ง จำนวนทุนประกันภัย 10,000 บาท

4.2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต

1) โครงการตรวจสุขภาพประจำปี และติดตามการตรวจทุก 4 เดือน

กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปีและตรวจติดตามทุก 4 เดือน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินภาวะสุขภาพของบุคลากร การค้นหาความผิดปกติและเป็นแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรดูแลสุขภาพตนเองและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้ถูกต้อง สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 3 ครั้ง รายละเอียดแสดงดังตาราง

โครงการตรวจสุขภาพ	วันที่	จำนวน (คน)
1. การตรวจติดตามผลการรักษา รอบ 4 เดือน	6 ธันวาคม 2566	202
2. การตรวจสุขภาพประจำปี	6 มีนาคม 2567	212
3. การตรวจติดตามผลการรักษา รอบ 4 เดือน	22 สิงหาคม 2567	200



2) การฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล

กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในวันที่ 21 มีนาคม 2567 ซึ่งเป็นโครงการต่อเนื่องทุกปี เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล สามารถลดการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการรักษา ลดอัตราการหยุดงาน และอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หรือบุคคลภายนอกที่สนใจ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 550 คน



3) กิจกรรมการบริจาคโลหิต ประจำปี 2567

กองการเจ้าหน้าที่จัดกิจกรรมบริจาคโลหิต ประจำปี 2567 ตามนโยบายในการจัดหาโลหิตบริจาค เพื่อแจกจ่ายให้กับผู้ป่วยทั่วประเทศตามโรงพยาบาลต่าง ๆ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวมีประโยชน์และเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมของบุคลากร ให้รู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเป็นผู้เสียสละต่อสังคม พร้อมทั้งส่งผลดีต่อสุขภาพร่างกาย จำนวน 4 ครั้ง โดยมีจำนวนโลหิตรวม 270 ยูนิตรายละเอียดดังนี้

- ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566 จำนวนโลหิตที่ได้รับ 80 ยูนิต
- ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2567 จำนวนโลหิตที่ได้รับ 71 ยูนิต
- ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2567 จำนวนโลหิตที่ได้รับ 56 ยูนิต
- ครั้งที่ 4 เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2567 จำนวนโลหิตที่ได้รับ 63 ยูนิต



4) การปรับปรุงโรงอาหารสวัสดิการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ถนนราชดำเนินนอก)

เพื่อส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม สร้างความปลอดภัยต่อผู้ใช้บริการ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความพร้อมในการใช้งาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีการดำเนินการดังนี้

4.1) ดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมโรงอาหารสวัสดิการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ถนนราชดำเนินนอก) โดยทำการเปลี่ยนหลังคา ฝ้าเพดานที่ชำรุด พัดลมเพดานและโต๊ะอาหารใหม่ภายในโรงอาหารฯ ให้มีสภาพพร้อมใช้งาน



4.2) การตรวจสอบอนามัยประจำปี โดยเจ้าหน้าที่จากสำนักงานเขตพระนคร ได้เข้ามาตรวจเพื่อให้ร้านอาหารเป็นไปตามสุขอนามัย ตามกฎกระทรวงสุขลักษณะของสถานที่จำหน่ายอาหาร พ.ศ. 2561 ซึ่งทำการตรวจพื้นที่ร้านอาหารฯ ภาชนะใส่อาหาร เครื่องปรุงอาหาร และแม่ค้า เพื่อตรวจสอบคุณภาพ ความปลอดภัย และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการที่เข้ามาใช้บริการทั้งภายในและภายนอกกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ ซึ่งผลการตรวจสอบอนามัย พบว่า ผ่านเกณฑ์มาตรฐานร้านอาหาร 15 ข้อ



5) โครงการ สป.กษ. ขออาสา (พาทำดี ด้วยหัวใจ)

กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดโครงการ สป.กษ. ขออาสา (พาทำดี ด้วยหัวใจ) เพื่อให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เสียสละ และรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร และปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีต่อตนเองและสังคม เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2567 ณ วัดสระเกศราชวรมหาวิหาร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ วันที่ 28 กรกฎาคม 2567 โดยมีบุคลากรในสังกัด สป.กษ. และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 40 คน



6) กิจกรรมการฝึกอาชีพ หลักสูตรการทำเหรียญโปรยทาน

กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดกิจกรรมการฝึกอาชีพ หลักสูตร การทำเหรียญโปรยทาน เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2567 ณ ห้องประชุมกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (135) และผ่านระบบออนไลน์ทาง Facebook live กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อส่งเสริมความรู้และทักษะด้านอาชีพให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ไปปรับใช้และเป็นทางเลือกในการสร้างอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว ซึ่งมีผู้เข้าร่วมจำนวนทั้งสิ้น 80 คน แบ่งเป็นบุคลากรส่วนกลาง 40 คน และบุคลากรส่วนภูมิภาค จำนวน 40 คน



5. การปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ประจำปี

กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เสนอต่อปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อเป็นการถ่ายทอดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ตามพันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จากนั้นได้นำกรอบการประเมินสำหรับส่วนราชการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 : การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) และประเด็นที่ 2 : การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) มาจัดทำเป็นตัวชี้วัดของกองการเจ้าหน้าที่ โดยผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน ได้ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักที่ 95.1535 (ระดับคุณภาพ)

ลำดับ	ตัวชี้วัด (i)	น้ำหนัก (W _i)	ผลการ ดำเนินงาน	คะแนน ที่ได้ (S _i)	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (W _i × S _i)
1. การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)		70			
1.1	ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ	20	ระดับชำนาญการ จำนวน 22 ราย ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 29 ราย	100	20
1.2	ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	20	ร้อยละ 100	100	20
1.3	ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณ	15	ร้อยละ 99.94	99.94	14.991
1.4	ร้อยละความสำเร็จการขับเคลื่อนงานตามแผนการปฏิบัติงาน	15	ร้อยละ 100	100	15
2. การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)		30			
2.1	การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล : ระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย	15	ดำเนินการได้ครบถ้วนตามที่กำหนด	100	15
2.2	การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	15	456.33 คะแนน	67.75	10.1625
รวม		100			95.1535

6. การดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี (M1)

กองการเจ้าหน้าที่ มีผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงาน สละสมเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (30 กันยายน 2567) ร้อยละ 100 โดยสรุปได้ดังนี้

รายละเอียดการดำเนินงาน	แผน	ผล	หน่วยนับ
1. การพัฒนาระบบงาน และการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 100			
1.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ พร้อมทั้งติดตามและประเมินผล	3	6	ครั้ง
1.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. ประจำปี พร้อมทั้งติดตามและประเมินผล	3	6	ครั้ง
1.3 การสรุปผลและจัดทำรายงานประจำปีของกองการเจ้าหน้าที่	2	2	ครั้ง
1.4 การดำเนินการเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	3	8	ครั้ง
1.5 การจัดทำแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรม	1	1	ครั้ง

รายละเอียดการดำเนินงาน	แผน	ผล	หน่วยนับ
2. การวางแผนอัตรากำลังของ สป.กษ. และส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์			
ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 100			
2.1 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งงานภายในก่อนนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงฯ ของ สป.กษ. และส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	4	4	ครั้ง
2.2 การดำเนินการตามมาตรการจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) และแนวทางปฏิบัติ	1	1	ครั้ง
2.3 การประเมินผลงานการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนข้าราชการประเภททั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นใน สป.กษ.	3	5	ครั้ง
2.4 การคัดเลือกบุคคลเพื่อประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนข้าราชการ ประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นใน สป.กษ.	4	10	ครั้ง
2.5 การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นใน สป.กษ.	5	8	ครั้ง
2.6 การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	5	12	ครั้ง
3. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง (16 สำนัก/กอง กษ.จว. 76 จว. 1 สร. และ 14 กรม)			
ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 100			
3.1 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ ในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานรัฐมนตรี	12	55	ครั้ง
3.2 การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเพื่อจัดจ้าง/ต่อสัญญาจ้าง/ลาออก พนักงานราชการ ในสังกัด สป.กษ. (เฉพาะส่วนกลาง) และ สร.	10	26	ครั้ง
3.3 ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ในสังกัด กษ.	4	14	ครั้ง
3.4 ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการ (การพิจารณาเลื่อนขั้นผู้มีความสามารถเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่าน การเลื่อนขั้นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของ สป.กษ. และ กษ.)	4	16	ครั้ง
3.5 ดำเนินการสรรหา การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ในสังกัด กษ.	5	15	ครั้ง
4. งานด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 100			
4.1 งานบำเหน็จความชอบ			
1) เงินเดือน	2	2	ครั้ง
2) เครื่องราชอิสริยาภรณ์	5	5	ครั้ง
4.2 งานข้อมูลบุคคล (บรรจุใหม่ แก้ไขข้อมูล โอน ย้าย เลื่อน อื่น ๆ)	600	647	ครั้ง
4.3 การจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ	120	296	ครั้ง
4.4 นายทะเบียนบุคลากรภาครัฐ (บรรจุใหม่ บรรจุกลับ รับโอน อื่น ๆ)	120	172	ครั้ง

รายละเอียดการดำเนินงาน	แผน	ผล	หน่วยนับ
5. งานด้านสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 100			
5.1 การจัดพิธีประกาศเกียรติคุณผู้เกษียณอายุราชการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และ สป.กษ.	1	1	ครั้ง
5.2 การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นและพนักงานราชการดีเด่นของ สป.กษ.	1	1	ครั้ง
5.3 โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีและการติดตามผลการตรวจสุขภาพ	3	3	ครั้ง
5.4 การฉีดวัคซีนไข้หวัดตามฤดูกาล	1	1	ครั้ง
5.5 โครงการบริจาคโลหิต	3	4	ครั้ง
5.6 โครงการ สป.กษ. ขออาสา	1	1	ครั้ง
5.7 โครงการส่งเสริมพระพุทธศาสนา	1	1	ครั้ง
5.8 โครงการฝึกอบรมอาชีพ	1	1	ครั้ง
5.9 โครงการประกันภัยกลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สป.กษ.	1	1	ครั้ง
5.10 โครงการประกันภัยหมู่พนักงานขับรถในสังกัด สป.กษ.	1	1	ครั้ง
6. การดำเนินการด้านวินัย ผลการดำเนินงานร้อยละ 100			
6.1 การพิจารณาเรื่องรายงานการดำเนินการทางวินัยและตรวจสอบจำนวนการสอบสวน	36	71	ครั้ง
6.2 การดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง/วินัย	1	6	ครั้ง
6.3 การดำเนินการเรื่องร้องเรียน	6	20	ครั้ง
6.4 การจัดทำร่างคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล/ร่างคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย	12	36	ครั้ง

ส่วนที่ 3

การประเมินผลการดำเนินงาน
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 3

การประเมินผลการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ) ผ่านระบบออนไลน์ Google Form จำนวน 2 เรื่อง ประกอบด้วย 1) การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่ และ 2) การสำรวจความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อนำผลการประเมินดังกล่าวมาพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดียิ่งขึ้นในปีต่อไป โดยสามารถสรุปผลการสำรวจดังนี้

3.1 การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่

กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งกลุ่มเป้าหมายในการตอบแบบสำรวจประกอบด้วย บุคลากรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 1,753 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567) โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ จำนวน 848 คน คิดเป็นร้อยละ 48.37 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด สามารถจำแนกหัวข้อการสำรวจออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ
- 2) ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 3) ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ/ปฏิบัติงาน
- 4) ความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงาน

ของข้าราชการและพนักงานราชการ
ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ

(1) เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 599 คน คิดเป็นร้อยละ 70.64 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 29.01 และอื่น ๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.35 ตามลำดับ

(2) **อายุ** พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 28 - 43 ปี จำนวน 433 คน คิดเป็นร้อยละ 51.06 รองลงมาคือ อายุ 44 - 59 ปี จำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 40.45 อายุต่ำกว่า 28 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 7.78 คน และอายุ 60 ปี ขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 0.71 ตามลำดับ

(3) **อายุราชการ** พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ มีอายุราชการ 1 - 5 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 19.58 รองลงมาคือ อายุราชการ 11 - 15 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 19.22 อายุราชการ 6 - 10 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 18.99 อายุราชการ 16 - 20 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 12.97 อายุราชการ 21 - 25 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 10.38 อายุราชการ 26 - 30 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 8.14 อายุราชการมากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 4.25 อายุราชการ 31 ปี ขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 3.42 และอายุรชำน้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 3.07 ตามลำดับ

(4) **ประเภทบุคลากร** พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการ จำนวน 549 คน คิดเป็นร้อยละ 64.74 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 30.31 และ ลูกจ้างประจำ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 4.95 ตามลำดับ

(5) **ระดับตำแหน่ง (สำหรับข้าราชการ)** พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ ระดับตำแหน่งอยู่ระดับชำนาญการ จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 41.89 รองลงมาคือ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 18.94 ระดับชำนาญงาน จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 15.85 ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 10.56 ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 9.47 ระดับอำนวยการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 2.73 และระดับอาวุโส จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.55

(6) **สถานที่ปฏิบัติงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ สถานที่ปฏิบัติงานอยู่ ส่วนภูมิภาค จำนวน 528 คน คิดเป็นร้อยละ 62.26 รองลงมาคือ สถานที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนกลาง จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 37.74

2) ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 คิดเป็นร้อยละ 82.20 เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่าอยู่ในระดับพึงพอใจมากทุกข้อ มีรายละเอียดดังนี้

หัวข้อการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

อันดับที่ 1 ข้อ 3 การปรับปรุงการทำงานของกองการเจ้าหน้าที่ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ทำให้การบริการทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น บริการขอ ก.พ. 7 ออนไลน์ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการลา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31

อันดับที่ 2 ข้อ 15 ข้อมูลประวัติส่วนบุคคลในระบบ DPIS6 มีความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

อันดับที่ 3 ข้อ 6 ข้อมูลและวิธีการสื่อสาร เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน เช่น ประกาศหลักเกณฑ์ ประกาศรับสมัคร ประชาสัมพันธ์แผนงาน/โครงการ และหนังสือเวียน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

หัวข้อการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

อันดับที่ 1 ข้อ 8 สป.กษ. มีกำลังคนที่เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

อันดับที่ 2 ข้อ 9 การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป) มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน กระบวนการมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

อันดับที่ 3 ข้อ 13 การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และอำนวยการ มีความเหมาะสม โปร่งใส และตรวจสอบได้ และข้อ 14 การย้ายข้าราชการระหว่างกลุ่ม/ฝ่าย หรือหน่วยงานมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม และมีกระบวนการดำเนินการที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.05

ความคิดเห็นต่อเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านใดของกองการเจ้าหน้าที่ ที่จำเป็นต้องมีการปรับปรุงเร่งด่วน

ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อเรื่องที่ต้องปรับปรุงเร่งด่วนเพิ่มเติมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่ แบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 อัตรากำลังมีความเหมาะสมกับภารกิจ

1) การดำเนินการสรรหาอัตรากำลังทดแทนตำแหน่งว่าง ควรใช้ระยะเวลาดำเนินการ ให้เร็วขึ้น (ความถี่ 3)

ประเด็นที่ 2 การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

1) การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ควรดำเนินการให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและการพิจารณาความเหมาะสม (ความถี่ 1)

2) การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ควรทดสอบสมรรถภาพ การปฏิบัติงานครบทุกด้าน และต้องมีสภาวะทางจิตใจที่ปกติ (ความถี่ 1)

ประเด็นที่ 3 การจัดสวัสดิการ

1) อยากให้มีการจัดสถานที่สำหรับสูบบุหรี่ที่ชัดเจน ควรแยกจากสถานที่สาธารณะ (ความถี่ 1)

2) ร้านอาหารควรมีราคาที่เหมาะสม รสชาติดีกว่านี้ และอยากให้ร้านอาหาร ให้เลือกมากกว่านี้ (ความถี่ 1)

ประเด็นอื่น ๆ

1) อยากให้มีการปรับปรุงข้อมูลของบุคลากรในระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) ให้เป็นปัจจุบัน เช่น ประวัติการรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และประวัติการฝึกอบรม (ความถี่ 2)

2) สวัสดิการของพนักงานราชการควรมีมากกว่านี้ และควรมีความมั่นคงในอาชีพ มากขึ้น (ความถี่ 2)

3) การแก้ไขปัญหาข้าราชการไม่มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และมีพฤติกรรม การสร้างปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน (ความถี่ 1)

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่
ผลการสำรวจข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองการ
เจ้าหน้าที่ มีดังนี้

ข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) อยากให้มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาคให้มากขึ้น (ความถี่ 5)

2) อยากให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษครบทุกจังหวัด (ความถี่ 2)

3) อยากให้มีการประชาสัมพันธ์การใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS6) เรื่องการค้นหาประวัติส่วนตัว (ความถี่ 2)

4) อยากให้มีการประชาสัมพันธ์ช่องทางการติดต่อและเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารสำหรับเจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาค เช่น Line กลุ่ม เพื่อจะได้ติดต่อกับเจ้าหน้าที่ได้รวดเร็วมากขึ้น (ความถี่ 2)

5) การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง (ความถี่ 2)

6) อยากให้เพิ่มกรอบอัตรากำลังให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาค (ความถี่ 2)

7) อยากให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาคมีตำแหน่งระดับอาวุโสมากขึ้น (ความถี่ 2)

8) อยากให้ข้าราชการที่ย้ายมาดำรงตำแหน่งในหน่วยงานอย่างน้อย 2 ปีขึ้นไป หรือขอย้ายให้หาข้าราชการมาสับเปลี่ยนแล้วค่อยย้ายสลับกัน (ความถี่ 1)

9) อยากให้หน่วยงานมีห้องพยาบาล (ความถี่ 1)

10) อยากให้มีการประชาสัมพันธ์การจัดโครงการสวัสดิการต่าง ๆ ในแต่ละปีงบประมาณ ให้มากขึ้น (ความถี่ 1)

11) เจ้าหน้าที่ของกองการเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาคดีเยี่ยม ทุกเรื่อง (ความถี่ 1)

ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาบุคลากร

1) อยากให้มีการพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรอบรู้ในเรื่องของงานที่รับผิดชอบให้มากขึ้น สามารถตอบข้อสงสัย/แก้ไขปัญหา และเป็นທີ່ปรึกษาให้กับหน่วยงานในส่วนภูมิภาคได้ (ความถี่ 2)

2) อยากให้มีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรการช่วยชีวิตเบื้องต้น หรือฝึกการป้องกันตัวสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน (ความถี่ 1)

3) ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงาน

ประกอบด้วยความพึงพอใจต่อการดำเนินการด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงานของบุคลากร และความพึงพอใจต่อผลการประเมินการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงานของบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

3.1) ความพึงพอใจต่อการดำเนินการด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 โดยทุกข้ออยู่ในระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับพึงพอใจมากทุกข้อ โดยประเด็นคำถามเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงานของบุคลากรผ่านระบบ DPIS6 มีความสะดวก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.29 รองลงมาคือ การดำเนินการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 การดำเนินการจัดทำประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนความพึงพอใจต่อการกำหนด **วิธีการ** ประเมินผลการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน และเข้าใจได้ง่าย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 4.18

3.2) ความพึงพอใจต่อผลการประเมินการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับพึงพอใจมากทุกข้อ โดยประเด็นคำถามเรื่องตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงานที่ท่านได้กำหนด สะท้อนถึงการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างถูกต้อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงาน ประเมินตามผลการปฏิบัติงานจริง และการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของท่านประเมินตามจริง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

เท่ากับ 4.20 ส่วนความพึงพอใจต่อผลการประเมินการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงานช่วยสร้างแรงจูงใจให้ท่านพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 4.17

4) ความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ

ประกอบด้วยความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : สำหรับข้าราชการ และความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน : สำหรับพนักงานราชการ มีรายละเอียดดังนี้

4.1) ความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : สำหรับข้าราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ “เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 97.56 และ “ไม่เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 2.44 โดยประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ “เห็นด้วยมากที่สุด” 3 อันดับแรก ได้แก่

อันดับที่ 1 ข้อ 1 องค์กรประกอบการประเมินมีความเหมาะสม (ผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ) และข้อ 7 การกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเหมาะสม และสอดคล้องกับระดับนั้น ๆ มีจำนวนผู้ตอบมากที่สุดเท่ากัน 545 คน คิดเป็นร้อยละ 99.27

อันดับที่ 2 ข้อ 4 จำนวนตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน สำหรับข้าราชการประเภททั่วไป วิชาการและอำนวยการ กำหนดให้มีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 ตัว และไม่เกิน 7 ตัว โดยมีน้ำหนักรวมกันเท่ากับร้อยละ 100 มีความเหมาะสมกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน 543 คน คิดเป็นร้อยละ 98.91

อันดับที่ 3 ข้อ 9 ผู้ประเมินได้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ตัวชี้วัด) ของท่านตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และตามข้อตกลงที่ได้จัดทำไว้ จำนวน 541 คน คิดเป็นร้อยละ 98.54 ส่วนประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ “ไม่เห็นด้วยมากที่สุด”

3 อันดับแรก ได้แก่

อันดับที่ 1 ข้อ 12 หน่วยงานของท่านได้ประกาศรายชื่อข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากอย่างเปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 5.83

อันดับที่ 2 ข้อ 11 ผู้ประเมินของท่านให้คำปรึกษาแนะนำท่าน เพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม หรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการและร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคล จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 4.37

อันดับที่ 3 ข้อ 13 ผู้ประเมินเปิดโอกาสให้ท่านทักท้วงผลการประเมินการปฏิบัติราชการ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 3.83

4.2) ความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน : สำหรับพนักงานราชการ ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ “เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 96.77 และ “ไม่เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 3.23 โดยประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ “เห็นด้วยมากที่สุด” 3 อันดับแรก ได้แก่

อันดับที่ 1 ข้อ 9 ค่าน้ำหนัก “การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ร้อยละ 20” มีความเหมาะสม และข้อ 10 ค่าน้ำหนัก “การบริการที่ดี ร้อยละ 20” มีความเหมาะสม มีจำนวนผู้ตอบมากที่สุดเท่ากัน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 100

อันดับที่ 2 ข้อ 1 องค์กรประกอบการประเมินด้าน “ผลสัมฤทธิ์ของงาน” มีความเหมาะสม ข้อ 8 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ซึ่งใช้พจนานุกรมสมรรถนะของข้าราชการมีความเหมาะสม และสามารถสะท้อนพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี

การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม
ข้อ 11 ค่าน้ำหนัก “การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ร้อยละ 20” มีความเหมาะสม ข้อ 12 ค่าน้ำหนัก
“การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ร้อยละ 20” มีความเหมาะสม และข้อ 19 ผู้ประเมิน/
ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานของท่านตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด มีผู้ตอบ
จำนวนเท่ากัน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 99.61

อันดับที่ 3 ข้อ 22 ในรอบการประเมินผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ติดตาม
ความก้าวหน้าให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขปัญหา เพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จ
ของงานที่กำหนด จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 99.22

ส่วนประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ “ไม่เห็นด้วยมากที่สุด”

3 อันดับแรก ได้แก่

อันดับที่ 1 ข้อ 14 ค่าน้ำหนัก “พฤติกรรมการลา ร้อยละ 50” มีความเหมาะสม
จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40

อันดับที่ 2 ข้อ 16 เกณฑ์การประเมินให้คะแนนของพฤติกรรมการลา
สอดคล้องกับค่าคะแนนฯ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.51

อันดับที่ 3 ข้อ 15 ค่าน้ำหนัก “พฤติกรรมการมาปฏิบัติงาน ร้อยละ 50”
มีความเหมาะสม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.17

4.3) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

4.3.1) ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่อหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการ/การปฏิบัติงาน

(1) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความ
เหมาะสม (ความถี่ 6)

(2) อยากให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการแบบ 360 องศา
และปิดผลการประเมินเป็นความลับ (ความถี่ 3)

(3) อยากให้มีตัวชี้วัดกลางให้สำหรับทุกกลุ่ม/ฝ่าย (ความถี่ 1)

(4) ผลสัมฤทธิ์ของงานควรแบ่งเป็น 90 : 10 (ความถี่ 1)

4.3.2) ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ/
การปฏิบัติงาน

(1) หน่วยงานคิดคะแนน/ประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วไม่แจ้ง
ผู้รับการประเมินทราบผลคะแนน จะแจ้งผลพร้อมกันตอนเซ็นรับทราบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ทำให้ผู้รับ
การประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือชี้แจง (ความถี่ 1)

(2) อยากให้ส่วนภูมิภาคประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ
สารสนเทศระดับกรม (DPIS6) (ความถี่ 1)

4.3.3) ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่อการประเมินการปฏิบัติราชการ/
การปฏิบัติงาน

(1) การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง
ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน (ความถี่ 10)

3.2 การสำรวจความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการปฏิบัติงาน และความผูกพันที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการปฏิบัติงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากร และใช้เป็นข้อมูลพิจารณาประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งกลุ่มเป้าหมายในการตอบแบบสำรวจประกอบด้วย บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 1,723 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2567) โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์จำนวน 1,198 คน คิดเป็นร้อยละ 69.53 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด สามารถจำแนกหัวข้อการสำรวจออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ
- 2) ความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการปฏิบัติงาน
- 3) ความผูกพันที่มีต่อองค์กร

ผลการสำรวจสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ

(1) เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นเพศหญิงจำนวนมากที่สุด จำนวน 896 คน คิดเป็นร้อยละ 74.79 รองลงมาได้แก่ เพศชาย จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 24.79 และอื่น ๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.42 ตามลำดับ

(2) อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจอายุ 28 – 43 ปี (Gen Y) มากที่สุด จำนวน 601 คน คิดเป็นร้อยละ 50.17 รองลงมาได้แก่ อายุ 44 – 59 ปี (Gen X) จำนวน 523 คน คิดเป็นร้อยละ 43.66 อายุต่ำกว่า 28 ปี (Gen Z) จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 5.18 และอายุ 60 ปีขึ้นไป (Baby Boomer) จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

(3) สถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นโสดมากที่สุด จำนวน 555 คน คิดเป็นร้อยละ 46.33 รองลงมาได้แก่ สมรสและอยู่กับครอบครัว จำนวน 495 คน คิดเป็นร้อยละ 41.32 หย่าร้าง/หม้าย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 6.01 สมรสแต่ไม่ได้อยู่กับครอบครัว จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 4.92 แยกกันอยู่จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 1.17 และอื่น ๆ (มีครอบครัว/คู่สมรสเป็น LGPTQ+) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 ตามลำดับ

(4) อายุราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีอายุราชการ 6 – 10 ปี มากที่สุด จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 19.53 รองลงมาได้แก่ อายุราชการ 1 - 5 ปี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 18.28 อายุราชการ 11 – 15 ปี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 17.86 อายุราชการ 16 – 20 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 14.77 อายุราชการ 26 – 30 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 9.35 อายุราชการ 21 – 25 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 อายุราชการ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 4.42 อายุราชการมากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 4.34 และอายุราชการน้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 2.42 ตามลำดับ

(5) ประเภทบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นข้าราชการมากที่สุด จำนวน 738 คน คิดเป็นร้อยละ 61.60 รองลงมาได้แก่ พนักงานราชการ จำนวน 391 คน คิดเป็นร้อยละ 32.64 และลูกจ้างประจำ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 5.76 ตามลำดับ

(6) ระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจที่เป็นข้าราชการเป็นระดับชำนาญการมากที่สุด จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 39.57 รองลงมาได้แก่ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 21.27 ระดับชำนาญงาน จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 14.09 ระดับชำนาญการพิเศษ 74 คน คิดเป็นร้อยละ 10.03 ระดับปฏิบัติงาน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 9.35 ระดับอำนวยการ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 4.34 ระดับอาวุโส จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.08 และระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.27 ตามลำดับ

(7) ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่ามากที่สุด จำนวน 714 คน คิดเป็นร้อยละ 59.60 รองลงมาได้แก่ ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 28.55 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 11.19 และระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 0.67 ตามลำดับ

(8) สถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคมากที่สุด จำนวน 828 คน คิดเป็นร้อยละ 69.12 รองลงมาได้แก่ ส่วนกลางจำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 29.55 และต่างประเทศ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 1.34 ตามลำดับ

(9) จำนวนครั้งที่ได้รับการประเมินระดับ “ดีเด่น” ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจได้รับการประเมินระดับดีเด่นในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา จำนวน 4 ครั้ง มากที่สุด 587 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 รองลงมาได้แก่ จำนวน 2 ครั้ง 206 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 จำนวน 0 ครั้ง 181 คน คิดเป็นร้อยละ 15.11 จำนวน 3 ครั้ง 115 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 และจำนวน 1 ครั้ง 109 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 ตามลำดับ

2) ความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 หรือคิดเป็นร้อยละ 77.60 เมื่อพิจารณาตามรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

อันดับที่ 1 ด้านความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.15

อันดับที่ 2 ด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

อันดับที่ 3 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การและการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

อันดับที่ 4 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

อันดับที่ 5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

อันดับที่ 6 ด้านชีวิตส่วนตัว รายได้และประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

เมื่อพิจารณาปัจจัยสร้างความผาสุกในการปฏิบัติงานตามรายชื่อ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับพึงพอใจมากที่สุด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

อันดับที่ 1 ข้อ 3 เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถปฏิบัติได้ทันเวลากำหนด อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45

อันดับที่ 2 ข้อ 1 ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ และข้อ 15 งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37

อันดับที่ 3 ข้อ 4 ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36

ข้อที่มีค่าน้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

อันดับที่ 1 ข้อ 40 โรงอาหารของหน่วยงานถูกสุขอนามัย อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

อันดับที่ 2 ข้อ 8 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้และความสามารถ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

อันดับที่ 3 ข้อ 38 ความพร้อมและเพียงพอของเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

3) ความผูกพันที่มีต่อองค์กร

ผู้ตอบแบบสำรวจมีความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 คิดเป็นร้อยละ 83.20 เมื่อพิจารณาตามรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

อันดับที่ 1 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.32

อันดับที่ 2 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

อันดับที่ 3 ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

เมื่อพิจารณาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรตามรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามอยู่ในระดับมากถึงระดับมากที่สุด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

อันดับที่ 1 ข้อ 7 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39

อันดับที่ 2 ข้อ 8 ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32

อันดับที่ 3 ข้อ 9 ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน และข้อ 10 ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31

ข้อที่มีค่าน้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

อันดับที่ 1 ข้อ 13 ท่านรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

อันดับที่ 2 ข้อ 2 ท่านยินดีที่จะบอกใครว่า สป.กษ. เป็นองค์กรที่น่าทำงานยิ่ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

อันดับที่ 3 ข้อ 6 ท่านเชื่อว่า หน่วยงานแห่งนี้จะประสบความสำเร็จในอนาคต/ เป็นหน่วยงานที่มีอนาคตสดใส อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

4) ความสัมพันธ์ความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงาน กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร

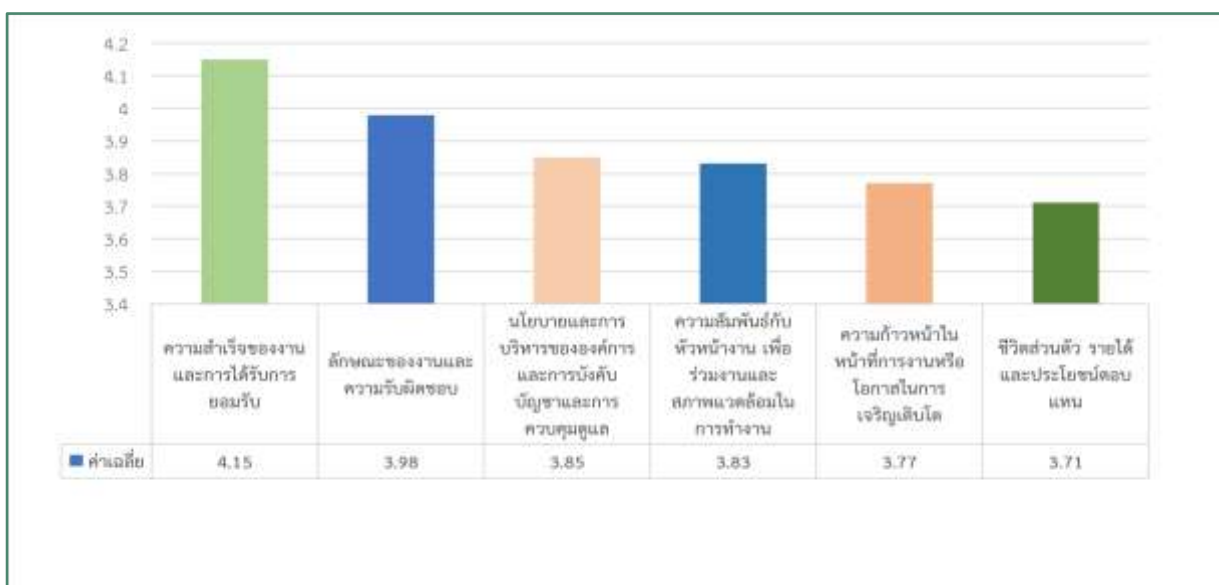
ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวม มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน โดยมีระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรเท่ากับ 0.786 คือ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

โดยสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก และถ้ามีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงานน้อย จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยตามไปด้วย

เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันสูงที่สุดไปน้อยที่สุดได้ ดังนี้

- 1) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรและการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรมากที่สุด (ระดับความสัมพันธ์เท่ากับ 0.743)
- 2) ด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบ (ระดับความสัมพันธ์เท่ากับ 0.736)
- 3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ระดับความสัมพันธ์เท่ากับ 0.716)
- 4) ด้านความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับ (ระดับความสัมพันธ์เท่ากับ 0.673)
- 5) ด้านชีวิตส่วนตัว รายได้และประโยชน์ตอบแทน (ระดับความสัมพันธ์เท่ากับ 0.662)
- 6) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต (ระดับความสัมพันธ์เท่ากับ 0.614)

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุกในการปฏิบัติงานของบุคลากร สป.กษ.



ส่วนที่ 4
ผลการใช้จ่ายงบประมาณ

ส่วนที่ 4

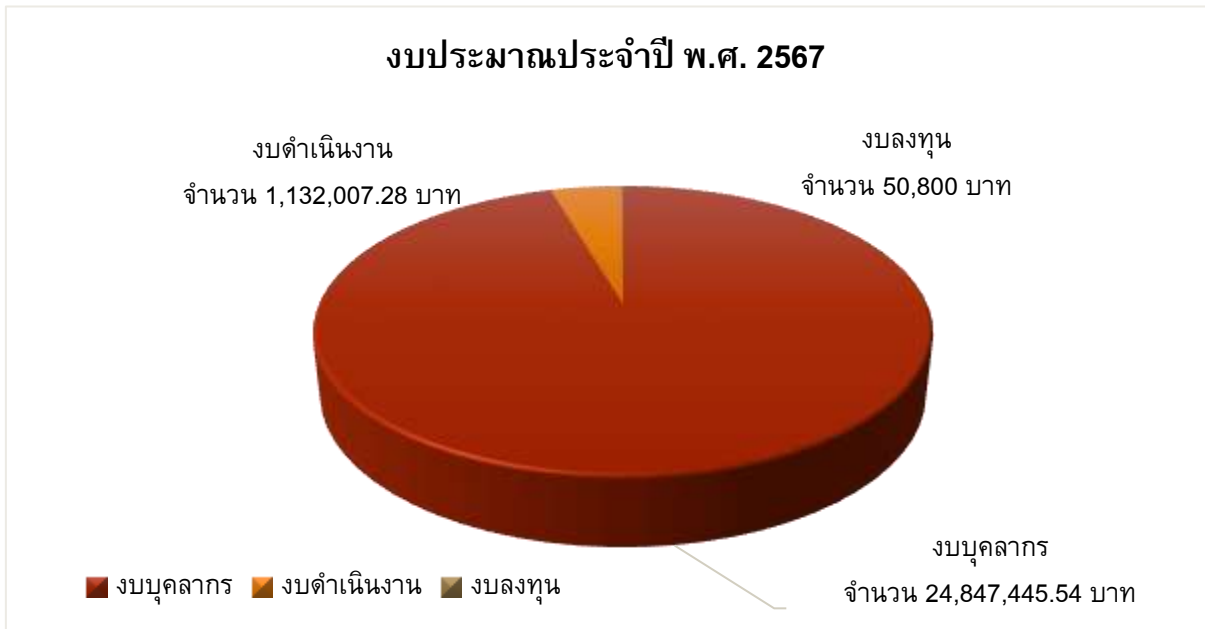
ผลการใช้จ่ายงบประมาณ

กองการเจ้าหน้าที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 26,030,252.82 บาท (ยี่สิบหกล้านบาทสามหมื่นสองร้อยห้าสิบบาทแปดสิบบสองสตางค์) แบ่งเป็น งบบุคลากร งบดำเนินงาน งบลงทุน โดยมีรายละเอียดผลการใช้จ่ายงบประมาณจากระบบ GFMS ดังนี้

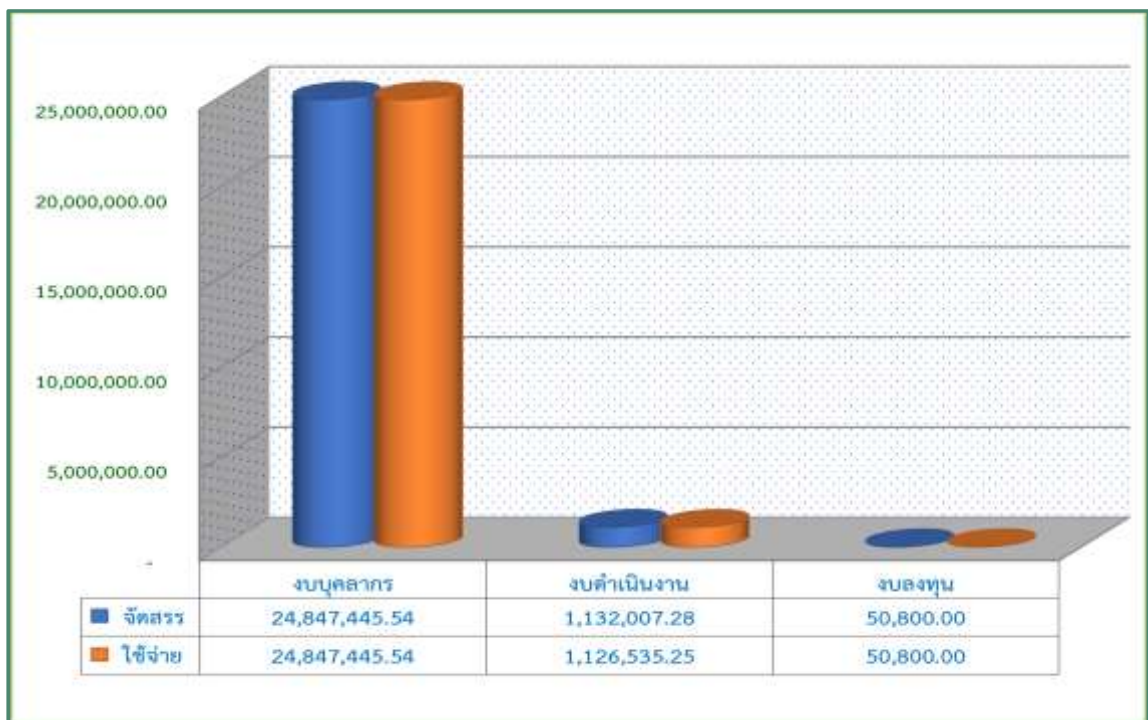
ปีงบประมาณ พ.ศ.	งบรายจ่าย	จัดสรร (บาท)	การใช้จ่าย (กันเงิน+เบิกจ่าย+PO) (บาท)	คงเหลือ (บาท)	ร้อยละ การใช้จ่าย
2567	งบบุคลากร	24,847,445.54	24,847,445.54	-	100
	งบดำเนินงาน	1,132,007.28	1,126,535.25	5,472.03	99.52
	งบลงทุน	50,800.00	50,800.00	-	100
รวมทั้งสิ้น		26,030,252.82	26,024,780.79	5,472.03	99.98

จากตาราง กองการเจ้าหน้าที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ในปีงบประมาณ 2567 จำนวน 26,030,252.82 บาท (ยี่สิบหกล้านบาทสามหมื่นสองร้อยห้าสิบบาทแปดสิบบสองสตางค์) มีผลการใช้จ่ายงบประมาณทั้งสิ้น จำนวน 26,024,780.79 บาท คิดเป็นร้อยละ 99.98 ของการใช้จ่ายงบประมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้ ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายงบบุคลากร จำนวน 24,847,445.54 บาท (ยี่สิบสี่ล้านแปดแสนสี่หมื่นเจ็ดพันสี่ร้อยสี่สิบบาทห้าสิบบสองสตางค์) มีผลการใช้จ่ายงบประมาณ จำนวน 24,847,445.54 บาท (ยี่สิบสี่ล้านแปดแสนสี่หมื่นเจ็ดพันสี่ร้อยสี่สิบบาทห้าสิบบสองสตางค์) คิดเป็นร้อยละ 100 ของการใช้จ่ายงบประมาณ ได้รับจัดสรรงบดำเนินงาน จำนวน 1,132,007.28 บาท (หนึ่งล้านหนึ่งแสนสามหมื่นสองพันเจ็ดบาทยี่สิบแปดสตางค์) มีผลการใช้จ่ายงบประมาณ จำนวน 1,126,535.25 บาท (หนึ่งล้านหนึ่งแสนสองหมื่นหกพันห้าร้อยสามสิบบาทยี่สิบบห้าสตางค์) คิดเป็นร้อยละ 99.52 ของการใช้จ่ายงบประมาณ และงบลงทุน จำนวน 50,800 บาท (ห้าหมื่นแปดร้อยบาทถ้วน) มีผลการใช้จ่ายงบประมาณ จำนวน 50,800 บาท (ห้าหมื่นแปดร้อยบาทถ้วน) คิดเป็นร้อยละ 100 รายละเอียดแสดงตามแผนภูมิ

แผนภูมิแสดงงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



แผนภูมิแสดงผลการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



ส่วนที่ 5 ปัญหาอุปสรรค/
ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 5

ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

5.1 ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังที่เหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน ยังไม่เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงการไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังที่เหมาะสมของส่วนราชการ

2) ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ เมื่อบรรจุเข้ามาปฏิบัติราชการแล้วมักอยู่กับส่วนราชการเป็นระยะเวลาไม่นานนัก และมีการตัดสินใจลาออกเพื่อไปบรรจุในส่วนราชการอื่น ๆ เนื่องจากเป็นผู้ผ่านการประเมินและขึ้นบัญชีไว้ในหลายหน่วยงาน ส่งผลให้ส่วนราชการสูญเสียอัตรากำลัง สิ้นเปลืองทรัพยากรและระยะเวลาในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่

3) งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในส่วนราชการที่มีความหลากหลาย ส่งผลให้ไม่สามารถอบรมและพัฒนาบุคลากรได้อย่างครอบคลุม

4) บุคลากรยังไม่เห็นความสำคัญและขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

5) ส่วนราชการยังขาดแนวทางในการบริหารจัดการให้ผู้ที่สั่งสมประสบการณ์ครบตามรอบสั่งสมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแล้ว เข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญ ๆ ของส่วนราชการ

6) การจัดโครงการ/กิจกรรมของส่วนราชการ ยังไม่ครอบคลุมบุคลากรในส่วนภูมิภาค เนื่องจากอยู่คนละพื้นที่ส่งผลให้ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมได้อย่างครบถ้วน

7) บุคลากรในสังกัด สป.กษ. มีการรับรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตมาตรฐานทางจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของ สป.กษ. ไม่ทั่วถึง

8) บุคลากรผู้ใช้บริการบางส่วนยังมีข้อจำกัดด้านการใช้เทคโนโลยี และยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

9) บุคลากรยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับสำนัก/กอง ที่ถ่ายทอดลงสู่ระดับบุคคล จึงทำให้ไม่สะท้อนผลการปฏิบัติงานจริง รวมทั้งบุคลากรยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน จึงทำให้การประเมินสมรรถนะมีความคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง

10) บุคลากรของ สป.กษ. ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนับระยะเวลาปฏิบัติราชการตามแนวทางของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/17 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2558 เรื่อง ประสพการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ เพียงพอ เนื่องจากมีรายละเอียดจำนวนมากในการพิจารณา

5.2 ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- 1) ควรประสานให้สำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานที่น่าเชื่อถือและหน่วยงานตัวอย่างที่เห็นผลสัมฤทธิ์ มาร่วมดำเนินการในการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังที่เหมาะสมของส่วนราชการ
- 2) สำนักงาน ก.พ. ควรเป็นศูนย์กลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ระบบราชการในตำแหน่งที่มีลักษณะงานสนับสนุน และให้ส่วนราชการเป็นผู้ขอใช้บัญชีตำแหน่งดังกล่าว เพื่อลดการเปิดสอบแข่งขันที่ซ้ำซ้อนกันของส่วนราชการต่าง ๆ
- 3) ส่วนราชการควรพิจารณาและจัดลำดับความสำคัญของหลักสูตรที่มีความจำเป็นสอดคล้องกับลักษณะงานและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งปรับเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับหลักสูตร โดยนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้
- 4) ส่วนราชการควรวางแผนทางการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความสนใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง
- 5) ส่วนราชการควรกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้เข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญ เช่น การจัดทำระบบฐานข้อมูลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเสนอผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารพิจารณาให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเข้ามามีส่วนร่วมในนโยบายหรือโครงการ/กิจกรรม ที่สำคัญ เป็นต้น
- 6) ส่วนราชการควรพิจารณาส่งเสริมการจัดโครงการ/กิจกรรม ที่บุคลากรสามารถเข้าร่วมได้ โดยการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ พร้อมทั้งเพิ่มการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น
- 7) เพิ่มการสื่อสารประชาสัมพันธ์สร้างการตระหนักรู้ให้แก่บุคลากรในสังกัด สป.กษ. ในด้านการป้องกันการทุจริต มาตรฐานทางจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของ สป.กษ. เพื่อให้มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมและการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสม รวมทั้ง ปรับรูปแบบการจัดกิจกรรมในการสร้างการตระหนักรู้ในรูปแบบออนไลน์ให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้จำนวนกลุ่มเป้าหมายครอบคลุม และมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมเพื่อวัดผลการรับรู้ และสำรวจความต้องการของบุคลากรหลังจากจัดกิจกรรม เพื่อนำไปกำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการในครั้งต่อไป
- 8) ส่วนราชการควรมีการสื่อสารและสร้างความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีให้กับบุคลากรเพิ่มขึ้น รวมทั้งเพิ่มช่องทางในการสื่อสารเพื่อให้สามารถเข้าถึงบุคลากรได้ทุกช่วงวัย เช่น การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำวิดีโอสาธิตการใช้งาน เป็นต้น
- 9) ส่วนราชการควรเพิ่มการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในเรื่องของการกำหนดตัวชี้วัดและการประเมินสมรรถนะให้สามารถเข้าใจได้ง่าย ชัดเจน และนำไปสู่การปฏิบัติที่สะท้อนภาพการปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น
- 10) ส่วนราชการควรมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่อง ประสพการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ เพื่อสร้างการรับรู้ในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ข้าราชการในทุกๆระดับ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้มากขึ้น

คณะผู้จัดทำ

- | | | |
|------------------------------|--|-----------------------------|
| 1. นางสาวปาณิสรา บุรีรัตน์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้เขียนและเรียบเรียงข้อมูล |
| 2. นางสาวกมลวรรณ กฤตสัมพันธ์ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | ผู้เขียนและเรียบเรียงข้อมูล |
| 3. นางสาวนิตยา ชัยสว่าง | บุคลากร | ผู้เขียนและเรียบเรียงข้อมูล |
| 4. นายกุลพล รัตนโสภณ | หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบ
บริหารทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยดำเนินการ |
| 5. นายณัฐวุฒิ ทุมทอง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | ผู้ช่วยดำเนินการ |
| 6. นางสาวลลนา นาชัยรัตน์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยดำเนินการ |
| 7. นายธนศ แก้วจิงหาร | บุคลากร | ผู้ช่วยดำเนินการ |

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ที่ปรึกษา

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. นางสาวขวัญเรือน มงคลสวัสดิ์ | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ |
| 2. นางวลีพร นนทิการ | ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
- กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผู้อนุเคราะห์ข้อมูล

- | | |
|--------------------------------------|---|
| กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล | กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ |
| กลุ่มวางแผนอัตรากำลังคน | กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ |
| กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ |
| กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ | กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ |
| กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ | กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ |
| กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม | กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ |
| ฝ่ายบริหารทั่วไป | กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ |
| คณะทำงานในเรื่องต่าง ๆ | กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ |