DEPARTMENT OF AGRICULTURAL EXTENSION

# รายงานผลการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุก ของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569










## กองการเจ้าหน้าที่
กรมส่งเสริมการเกษตร

## บทสรุปผู้บริหาร

กรมส่งเสริมการเกษตร ได้แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร โดยคณะกรรมการฯ ได้ร่วมกันจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร รวมทั้งกำหนดแนวทางการดำเนินงานและขับเคลื่อนกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพ สร้างความสัมพันธ์ เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในหน่วยงาน และความคิดสร้างสรรค์ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งกรมส่งเสริมการเกษตรได้อนุมัติแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการ

สรุปผลการดำเนินกิจกรรมตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. ส่วนที่ ๑ กิจกรรมสร้างเสริมคุณภาพชีวิต จำนวน ๑๗ กิจกรรม ใช้งบประมาณจากเงินกองทุนสวัสดิการกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปี ๒๕๖๙ โดยคณะกรรมการสวัสดิการกรมส่งเสริมการเกษตรได้อนุมัติแผนและงบประมาณแล้ว ซึ่งการดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามแผน

๒. ส่วนที่ ๒ กิจกรรมตามนโยบายอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

๒.๑ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพงานส่งเสริมการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (DOAE Boost & Shoot) ปัจจุบันคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผลงานเหลือ ๑๐ ทีม โดยทั้ง ๑๐ ทีม จะนำเสนอผลงานเพื่อคัดเลือกเหลือ ๓ ทีม ผ่านทางออนไลน์ ในวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๙ โดยการคัดเลือกรอบสุดท้าย จะพิจารณาจากการนำเสนอผลงานในงาน DOAE inspire 2026: Share Learn Shine ในวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๙

๒.๒ กิจกรรมการจัดเก็บข้อมูลการประกวดข้าราชการพลเรือนดีเด่น บุคคลและหน่วยงานดีเด่นของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ คณะอนุกรรมการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นและประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ แล้ว โดยกรมส่งเสริมการเกษตรมีข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๘ ราย สังกัดส่วนกลาง จำนวน ๒ ราย สังกัดส่วนภูมิภาค (ดำเนินการโดยจังหวัด) จำนวน ๖ ราย

๓. ส่วนที่ ๓ กิจกรรมจากการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

๓.๑ กิจกรรมหลักที่ ๑ กิจกรรม Town Hall ดำเนินการแล้ว จำนวน ๔ กิจกรรม โดยส่วนกลาง (ดำเนินการโดยสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี) จำนวน ๑ กิจกรรม สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๓, ๔ และ ๕ หน่วยงานละ ๑ กิจกรรม สำหรับสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๑, ๒ และ ๖ ยังไม่ได้ดำเนินการ

๓.๒ กิจกรรมหลักที่ ๒ กิจกรรมจิตอาสา กรมส่งเสริมการเกษตรดำเนินการมี ๒ ลักษณะ คือดำเนินการภายใต้หน่วยงานของกรม และการสนับสนุนกิจกรรมจิตอาสาให้กับหน่วยงานอื่น เช่น กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองบัญชาการกองทัพไทย สำหรับการดำเนินการภายใต้หน่วยงานของกรม ดำเนินการแล้ว จำนวน ๓ หน่วยงาน ๑๐ ครั้ง ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๓ จังหวัดระยอง จำนวน ๒ ครั้ง กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ ครั้ง และกองส่งเสริมโครงการพระราชดำริการจัดการพื้นที่และวิศวกรรมเกษตร จำนวน ๗ ครั้ง

๓.๓ กิจกรรมหลักที่ ๓ กิจกรรมชมรมเพลิน (Plearn : Play & Learn) กรมส่งเสริมการเกษตรมี ๓ กิจกรรมย่อย ดังนี้

๓.๓.๑ กิจกรรมการทดสอบวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษ (Placement Test) ร่วมกับสถาบันเกษตราธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom Workplace) มีบุคลากรเข้ารับการทดสอบจำนวนทั้งสิ้น ๓๘ คน โดยมีคะแนนเฉลี่ย ๗๐.๓๑ คะแนน ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุด ๙๒ คะแนน และคะแนนต่ำสุด ๓๗ คะแนน ผู้เข้ารับการทดสอบส่วนใหญ่อยู่ในระดับ Intermediate จำนวน ๒๕ คน (ร้อยละ ๖๕.๗๙) รองลงมาอยู่ในระดับ Advanced จำนวน ๗ คน (ร้อยละ ๑๘.๔๒) ระดับ Pre-Intermediate จำนวน ๕ คน (ร้อยละ ๑๓.๑๖) และระดับ Elementary จำนวน ๑ คน (ร้อยละ ๒.๖๓)

๓.๓.๒ กิจกรรมเตรียมความพร้อมเพื่อการสอบวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษมาตรฐาน ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom Workplace) ระหว่างวันที่ ๒๗ - ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ เป็นการอบรมเตรียมความพร้อมเพื่อการสอบวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษมาตรฐาน TOEIC เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะภาษาอังกฤษของบุคลากร พร้อมเตรียมความพร้อมสำหรับการสอบวัดระดับมาตรฐานสากล ซึ่งสามารถนำผลการสอบไปใช้ประกอบการพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงาน ตลอดจนการสมัครรับทุนและโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ มีผู้เข้าร่วมจำนวน ๗๑ คน ประกอบด้วยบุคลากรส่วนกลาง ๘ คน และส่วนภูมิภาค ๖๓ คน

๓.๓.๓ กิจกรรมอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร (ติวเพื่อสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. (ภาค ก)) ผู้เข้าอบรมประกอบด้วยบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร บุตรหลานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร และบุคลากรหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ การอบรมแบ่งเป็น ๒ ช่วง โดยช่วงที่ ๑ อบรม ๓ วัน มีผู้เข้าอบรม รวมจำนวน ๕๖๖ คน และช่วงที่ ๒ อบรม ๒ วัน มีผู้เข้าอบรม รวมจำนวน ๑,๐๓๔ คน ซึ่งมีผู้แจ้งการสอบผ่านรอบ e-Exam (ระบบอิเล็กทรอนิกส์) จำนวน ๑๓ คน (รอบ Paper จะประกาศผลสอบในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๙)

๓.๔ กิจกรรมหลักที่ ๔ กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ มีหน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรมทั้งสิ้น จำนวน ๑๓ หน่วยงาน ๓๔ กิจกรรม ได้แก่ สำนักงานเลขานุการกรม จำนวน ๔ กิจกรรม กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๒ กิจกรรม กองขยายพันธุ์พืช จำนวน ๑ กิจกรรม กองพัฒนาเกษตรกร จำนวน ๔ กิจกรรม ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน ๒ กิจกรรม กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน จำนวน ๕ กิจกรรม กองส่งเสริมการอารักขาพืชและจัดการดินปุ๋ย จำนวน ๗ กิจกรรม สำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร จำนวน ๑ กิจกรรม กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จำนวน ๑ กิจกรรม กองแผนงาน จำนวน ๑ กิจกรรม สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๒ จังหวัดราชบุรี จำนวน ๑ กิจกรรม สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๓ จังหวัดระยอง จำนวน ๑ กิจกรรม และสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๕ จังหวัดสงขลา จำนวน ๔ กิจกรรม กิจกรรมที่ดำเนินการ เช่น กิจกรรมบริจาคปฏิทินใช้แล้วให้มูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กิจกรรมฝาขวดพลาสติกเพื่อทำบุญและรีไซเคิลเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน เป็นต้น

๓.๕ โครงการประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ (Google Forms) จำนวน ๕,๖๖๐ คน ผลการประเมิน พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรมีคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ ๓๒.๐๖ คะแนน โดยคะแนนดังกล่าวอยู่ในช่วงเกณฑ์มาตรฐาน “มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป” และมีคะแนนความเครียดเฉลี่ยเท่ากับ ๕.๓๑ คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับ “สงสัยว่ามีปัญหาความเครียด” กองการเจ้าหน้าที่จึงได้ประสานวิทยากรจากกรมสุขภาพจิตจัดอบรมสร้างสุขในการทำงานและการจัดการความเครียดของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom Workplace) ให้แก่บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ) โดยมีผู้เข้าอบรม จำนวน ๗๖๖ คน

๓.๖ โครงการ DOAE Fit Mission ภารกิจพิชิต “พุง” กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรม คือบุคลากรกรมเสริมการเกษตร (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย ๕ กิจกรรมย่อย ได้แก่ ๑) กิจกรรม DOAE Healthy Run เดิน - วิ่ง เพื่อสุขภาพที่ดี มีผู้สมัคร ๖๓ คน และบันทึกผล ๓๗ คน ๒) กิจกรรมพุงหาย สบายตัว มีผู้เข้าร่วม ๕๑ คน โดยผู้ได้รับรางวัล ๕ อันดับแรก สามารถลดน้ำหนักได้ ๓.๙๕ - ๑๑.๒๕ กิโลกรัม ๓) ตลาดส่งเสริมสุขภาพดี โดยสมาชิกกลุ่มไลน์เพิ่มจากผู้สมัครระยะแรก ๕๔ คน เป็น ๑๕๘ คน ณ ปัจจุบัน ๔) กิจกรรมขยับกายเบา ๆ ป้องกัน Office Syndrome ช่วยสร้างบรรยากาศผ่อนคลายและกระตุ้นการเคลื่อนไหวระหว่างวัน และ ๕) กิจกรรมมอบรางวัลแก่ผู้เข้าร่วมที่เป็นแบบอย่างในการสร้างเสริมสุขภาพที่ดี

**ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา**

กิจกรรมบางกิจกรรมมีลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการรายงาน จึงควรจัดกลุ่มกิจกรรมที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ดังนี้

๑. กิจกรรมสร้างเสริมคุณภาพชีวิต

๒. กิจกรรมชมรมเพลิน (Plearn : Play & Learn) กรมส่งเสริมการเกษตร

๓. กิจกรรมการบริหารความเครียด

๔. กิจกรรม Town Hall

๕. กิจกรรมตามประเพณีประจำถิ่นหรือประจำหน่วยงาน

๖. กิจกรรมจิตอาสา

# สารบัญ


**เรื่อง** **หน้า**

บทสรุปผู้บริหาร

รายงานผลการดำเนินดำเนินกิจกรรมตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กร
ของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๑

ส่วนที่ ๑ กิจกรรมสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ๒

ส่วนที่ ๒ กิจกรรมตามนโยบายอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพงานส่งเสริมการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ๕
- กิจกรรมการจัดเก็บข้อมูลการประกวดข้าราชการพลเรือนดีเด่น บุคคลและหน่วยงานดีเด่น
  ของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๘

ส่วนที่ ๓ กิจกรรมจากการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากร
กรมส่งเสริมการเกษตร

- กิจกรรมหลักที่ ๑ กิจกรรม Town Hall ๑๐
- กิจกรรมหลักที่ ๒ กิจกรรมจิตอาสา ๑๒
- กิจกรรมหลักที่ ๓ กิจกรรมชมรมเพลิน (Plearn : Play & Learn) กรมส่งเสริมการเกษตร ๑๓
- กิจกรรมหลักที่ ๔ กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ ๑๗
- โครงการประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๑๘
- โครงการ DOAE Fit Mission ภารกิจพิชิต “พุง” ๒๑

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ๒๒

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ๒๔
- เรื่องอนุมัติแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร
  ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๒๗
- ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
  ของกรมส่งเสริมการเกษตร ๕๖



**รายงานผลการดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กร**
**ของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**สาระสำคัญ**

กรมส่งเสริมการเกษตรได้มีการประชุมหารือแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งกรมได้เห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร และได้เห็นชอบให้คณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร รวมทั้งกำหนดแนวทางการดำเนินงานและขับเคลื่อนกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพ สร้างความสัมพันธ์ เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในหน่วยงาน และความคิดสร้างสรรค์ด้านการสื่อสารภายในองค์กร โดยได้อนุมัติแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการ

**การดำเนินการที่ผ่านมา**

๑. จัดประชุมหารือแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร โดยตัวแทนจากกอง/สำนัก

๒. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

๓. จัดประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เพื่อร่วมกันจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๔. กรมส่งเสริมการเกษตรอนุมัติแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนี้

๔.๑ ส่วนที่ ๑ กิจกรรมสร้างเสริมคุณภาพชีวิต

๔.๒ ส่วนที่ ๒ กิจกรรมตามนโยบายอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร ได้แก่

๔.๒.๑ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพงานส่งเสริมการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๔.๒.๒ กิจกรรมการจัดเก็บข้อมูลการประกวดข้าราชการพลเรือนดีเด่น บุคคลและหน่วยงานดีเด่นของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๔.๓ ส่วนที่ ๓ กิจกรรมจากการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ได้แก่

๔.๓.๑ กิจกรรมหลักที่ ๑ กิจกรรม Town Hall

๔.๓.๒ กิจกรรมหลักที่ ๒ กิจกรรมจิตอาสา

๔.๓.๓ กิจกรรมหลักที่ ๓ กิจกรรมชมรมเพลิน (Plearn : Play & Learn) กรมส่งเสริมการเกษตร

๔.๓.๔ กิจกรรมหลักที่ ๔ กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์

๔.๓.๕ โครงการประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๔.๓.๖ โครงการ DOAE Fit Mission ภารกิจพิชิต “พุง”

๖. แจ้งให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และจัดส่งรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแผน

๗. จัดประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ เพื่อติดตามผลการดำเนินกิจกรรมตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และร่วมกันจัดทำแผนในปีต่อไป

**ระยะเวลาดำเนินการ**

เดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - เดือนกันยายน ๒๕๖๙

**ผลการดำเนินการ**

**๑. ส่วนที่ ๑ กิจกรรมสร้างเสริมคุณภาพชีวิต**

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | การดำเนินการ | | งบประมาณ | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | แผน | ผล | แผน | ผล | คงเหลือ | |
| ๑ | กิจกรรมจัดงานปีใหม่ (ตักบาตรปีใหม่) ปี ๒๕๖๙ | ๑ ครั้ง (ม.ค.๖๙) | ๑ ครั้ง | ๒,๐๐๐ | - | ๒,๐๐๐ | ไม่เบิกค่าใช้จ่าย |
| ๒ | กิจกรรมจัดซื้อกระเช้าปีใหม่มอบให้หน่วยงานต่าง ๆ ปี ๒๕๗๐ | ๑ ครั้ง (ธ.ค.๖๙) | - | ๑๐๐,๐๐๐ | - | ๑๐๐,๐๐๐ | |
| ๓ | กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๙ | ๑ ครั้ง/๒ วัน (ก.พ. ๖๙) | ๑ ครั้ง | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | - | |
| ๔ | กิจกรรมตรวจติดตามผลการตรวจสุขภาพ ทุก ๔ เดือน | ๒ ครั้ง (ก.ค., พ.ย.) | ๑ ครั้ง | ๑๔,๐๐๐ | ๖,๔๐๐ | ๗,๖๐๐ | |
| ๕ | กิจกรรมออกหน่วยแพทย์แผนไทยเคลื่อนที่ | ๔ ครั้ง (ม.ค., เม.ย., ก.ค., ต.ค.) | ๒ ครั้ง | ๘,๐๐๐ | ๑,๒๗๐ | ๖,๗๓๐ | |
| ๖ | กิจกรรม Variety Dance Exercise ระหว่างวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ถึงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๗.๐๐ - ๑๘.๐๐ น. ณ บริเวณอาคารอเนกประสงค์ (อาคาร ๗) กรมส่งเสริมการเกษตร | ๑๒ ครั้ง (ปี ๒๕๖๙) | ๓ ครั้ง | ๒๖,๔๐๐ | ๔,๔๐๐ | ๒๒,๐๐๐ | |
| ๗ | กิจกรรมนำคณะข้าราชการเข้าเฝ้าฯ กราบถวายบังคมลาในโอกาสเกษียณอายุราชการประจำปี ๒๕๖๙ | ๑ ครั้ง (ส.ค. ๖๙) | - | ๒,๙๔๕ | - | ๒,๙๔๕ | |

๑. ส่วนที่ ๑ กิจกรรมสร้างเสริมคุณภาพชีวิต (ต่อ)

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | การดำเนินการ | | งบประมาณ | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | แผน | ผล | แผน | ผล | คงเหลือ | |
| ๘ | กิจกรรมค่าประกันหมู่ สวัสดิการกรมส่งเสริมการเกษตร ปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ | ๑ ครั้ง (ส.ค. ๖๙) | - | ๑๓๒,๘๒๕ | - | ๑๓๒,๘๒๕ | |
| ๙ | กิจกรรมจัดงานเกษียณอายุราชการ | ๒ ครั้ง (ก.ย. ๖๙) | - | ๔๙๓,๐๐๐ | - | ๔๙๓,๐๐๐ | |
| ๑๐ | กิจกรรมการจัดพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพาย ประจำปี ๒๕๖๙ | ๑ ครั้ง (พ.ย. ๖๙) | - | ๓๗,๖๓๐ | - | ๓๗,๖๓๐ | |
| ๑๑ | กิจกรรมสาธารณประโยชน์เพื่อช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อน และเป็นกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ | ตลอดปี | | ๒,๕๐๐,๐๐๐ | ๒,๑๙๘,๘๘๑ | ๓๐๑,๑๑๙ | |
| ๑๒ | กิจกรรมจิตอาสาประดิษฐ์ดอกไม้จันทน์ เพื่อใช้ในพระราชพิธีถวายพระเพลิงพระบรมศพสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนี พันปีหลวง | ๑ ครั้ง | - | ๑๐,๐๐๐ | - | ๑๐,๐๐๐ | |
| ๑๓ | กิจกรรมสะสมเสบียงบุญใส่บาตรพระสงฆ์ ๕ รูป ทุกวันศุกร์ | ๕๐ ครั้ง | ๒๕ ครั้ง | - | - | - | ไม่ใช้เงินกองทุนฯ |
| ๑๔ | ตลาดนัดกรมส่งเสริมการเกษตร (ทุกวันจันทร์) กำหนดเปิดตลาดนัดวันจันทร์ที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ | | | ๑,๑๑๑,๘๔๖ | ๑,๑๑๑,๘๔๖ | - | |
| ๑๕ | กิจกรรมงานสืบสานประเพณีไทยเนื่องในเทศกาลวันสงกรานต์ ประจำปี ๒๕๖๙ | ๑ ครั้ง (๑๐ เม.ย. ๖๙) | ๑ ครั้ง | ๓๖,๐๐๐ | ๑๘,๙๕๐ | ๑๗,๐๕๐ | |
| ๑๖ | กิจกรรมอบรมเตรียมความพร้อมการสอบภาษาอังกฤษมาตรฐาน TOEIC | ๑ ครั้ง (๒๗ - ๒๘ มิ.ย. ๖๙) | ๑ ครั้ง | ๑๔,๔๐๐ | ๑๔,๔๐๐ | - | |
| ๑๗ | โครงการ DOAE Fit Mission ภารกิจพิชิต “พุง” | ๑ ครั้ง (ส.ค. ๖๙) | ๑ ครั้ง | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | - | |
| **งบประมาณทั้งสิ้น** | | | | **๔,๕๐๙,๐๔๖** | **๓,๓๗๖,๑๔๗** | **๑,๑๓๒,๘๙๙** | |

## ภาพกิจกรรม










เอกสารผลการดำเนินกิจกรรมสแกน QR Code ข้างล่างนี้

**๒. ส่วนที่ ๒ กิจกรรมตามนโยบายอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร**

**๒.๑ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพงานส่งเสริมการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (DOAE Boost & Shoot)**

๒.๑.๑ การดำเนินการที่ผ่านมา

๒.๑.๑.๑ มีทีมสมัครเข้าร่วมโครงการฯ รวมทั้งสิ้น ๑๗๕ ทีม แสดงถึงการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และการบูรณาการข้ามพื้นที่/ข้ามสังกัด สรุปจำนวนทีมตามหน่วยงาน ดังนี้

| หน่วยงาน/กลุ่มสังกัด | จำนวนทีม |
|---|---|
| ส่วนกลาง | ๔ |
| สสก.ที่ ๑ จังหวัดชัยนาท | ๒๐ |
| สสก.ที่ ๒ จังหวัดราชบุรี | ๘ |
| สสก.ที่ ๓ จังหวัดระยอง | ๓๔ |
| สสก.ที่ ๔ จังหวัดขอนแก่น | ๖๑ |
| สสก.ที่ ๕ จังหวัดสงขลา | ๒๔ |
| สสก.ที่ ๖ จังหวัดเชียงใหม่ | ๒๔ |
| **รวมทั้งสิ้น** | **๑๗๕** |

๒.๑.๑.๒ คณะกรรมการได้คัดเลือกผลงานรอบที่ ๑ เหลือ ๒๐ ทีม เมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๙

๒.๑.๑.๓ คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกรอบที่ ๒ (Pitching Online) เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ และประกาศผลทีมที่ผ่านเข้ารอบ จำนวน ๑๐ ทีม โดยทีมที่ผ่านเข้ารอบทั้ง ๑๐ ทีม เข้าร่วม Workshop ระหว่างวันที่ ๒๙ มิถุนายน - ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ณ โรงแรมมารวย การ์เด้น กรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาศักยภาพ เติมเต็มองค์ความรู้ และปรับปรุงการดำเนินงาน มีรายชื่อทีมที่ผ่านเข้ารอบ ๑๐ ทีม ดังนี้

| ลำดับ | ชื่อผลงาน | ชื่อทีม | หน่วยงาน |
|---|---|---|---|
| ๑ | นวัตกรรมการขยายพันธุ์พืชด้วยเทคโนโลยีการเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่ออย่างง่าย และต้นทุนต่ำ (Low Cost Tissue Culture) เพื่อยกระดับเศรษฐกิจฐานราก | กล้า LAB | ศูนย์ขยายพันธุ์พืชที่ ๒ จังหวัดตรัง |
| ๒ | ศึกปราบฟางข้าวด้วยใบตัดมหาเวทย์ | The Straw-Techsetters @DOAE | สำนักงานเกษตรจังหวัดปทุมธานี |
| ๓ | ลมมา..ข้าไม่ล้ม | กล้วยแกร่ง แรงทะลุพายุหนองเสือ..เฮ้!!! | สำนักงานเกษตรอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี |
| ๔ | AEROSpore | ยู้ลม ปูพรม สปอร์ | ศูนย์ส่งเสริมเทคโนโลยีการเกษตรด้านอารักขาพืช จังหวัดเชียงใหม่ |
| ๕ | การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตลอดห่วงโซ่อุปทานสับปะรดผลสดพันธุ์ MD2 ด้วยเทคโนโลยีการตัดช่อดอกอ่อน | P – Pine ทีมเกษตรตาถี่ | สำนักงานเกษตรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| ๖ | NPT Smart Agri Dashboard: ศูนย์ข้อมูลการเกษตรอัจฉริยะ จังหวัดนครปฐม | NPT Agri NextGen | สำนักงานเกษตรจังหวัดนครปฐม |

| ลำดับ | ชื่อผลงาน | ชื่อทีม | หน่วยงาน |
|---|---|---|---|
| ๗ | ระบบเบิกจ่ายเงินกรมส่งเสริมการเกษตร | Doae Fin Tech | กองคลังและศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (กลุ่มพัฒนาระบบสารสนเทศ) |
| ๘ | มันสำปะหลังอินทรีย์ “อุบลโมเดล” ตลาดนำนวัตกรรมเสริม เพิ่มรายได้ | มันดี | ส่านักงานเกษตรจังหวัดอุบลราชธานี |
| ๙ | การพัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรม IoT ต้นทุนต่ำแบบออฟไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำในแปลงใหญ่อะโวคาโด จังหวัดตาก | Tak Drought Fighter | ส่านักงานเกษตรจังหวัดตาก |
| ๑๐ | Tiger Zero no Burn : ถั่วเสือกาฬสินธุ์ - โมเดลเกษตรอัจฉริยะกู้โลก สร้างรายได้เกษตรกร | เสือกาฬสินธุ์ | ส่านักงานเกษตรจังหวัดกาฬสินธุ์ |

๒.๑.๒ การดำเนินการปัจจุบัน

๒.๑.๒.๑ ทั้ง ๑๐ ทีมอยู่ระหว่างนำความรู้และข้อเสนอแนะจาก Workshop ไปปรับปรุงและพัฒนางาน พร้อมจัดเตรียมข้อมูลผลการดำเนินงาน หลักฐานเชิงประจักษ์ และสื่อ/คลิปประชาสัมพันธ์ผลงานเพื่อประกอบการคัดเลือกเข้ารับรางวัลขวัญใจมหาชน โดยเริ่มเปิดการ Vote ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ถึงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๙ (ปิดการโหวตเวลา ๑๐.๐๐ น.)

๒.๑.๒.๒ คณะทำงานโครงการฯ ได้จัดทำแผนลงพื้นที่ติดตามการดำเนินงานทั้ง ๑๐ ทีม ในช่วงวันที่ ๒๒ สิงหาคม - ๒ กันยายน ๒๕๖๙

๒.๑.๒.๓ กำหนดการนำเสนอผลงานทั้ง ๑๐ ทีม เพื่อคัดเลือกเหลือ ๓ ทีม ผ่านทาง Online ในวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๙

๒.๑.๒.๔ ได้จัดกลุ่มผลงานทั้ง ๑๗๕ ทีม เป็น ๕ กลุ่ม และมอบหมายกอง/สำนักเจ้าภาพแต่ละกลุ่มคัดเลือกผลงานเพื่อมานำเสนอในงาน Open House กรมส่งเสริมการเกษตร ภายใต้หัวข้อ : Share ● Learn ● Shine ประกอบด้วย

๑) การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (จำนวน ๖๘ ทีม) ผู้แทน คือ ศูนย์กาแฟโรบัสตาคุณภาพครบวงจร จังหวัดชุมพร (BS-051 ทีม CHUMPHON FINE ROBUSTA CENTER) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สสจ.)

๒) การยกระดับตลาดสินค้าเกษตร (จำนวน ๙ ทีม) ผู้แทน คือ ระบบบริหารจัดการตลาดเกษตรกรอัจฉริยะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (Ayutthaya Smart Farmer Market Management System) (BS-151 ทีม Ayutthaya go GROW) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สสจ.)

๓) การปรับระบบการเกษตรเชิงพื้นที่เพื่อลดความเสี่ยง (จำนวน ๑๖) ทีม ผู้แทน คือ รามันโมเดล : พลิกวิกฤตน้ำหลากสู่ทุ่งไม้ดอกทำเงิน (Flood to Flowering) (BS-014 ทีม เกษตรไม้ดอกรามัน) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กวพ.)

๔) การปรับตัวสู่การเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (จำนวน ๓๕ ทีม) ผู้แทน คือ การทดสอบถ่านไบโอชาร์ต่อคุณภาพผลผลิตและการเจริญเติบโตของทุเรียนหมอนทอง (BS-142 ทีมทุเรียนทองคำ (Black Gold Durian Project)) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กอป.)

๕) การเพิ่มประสิทธิภาพงานและองค์กรด้วยเครื่องมือ Digital (จำนวน ๔๗ ทีม) ผู้แทน คือ เกษตรคอนเนค (KASET Connect) : (BS-135 ทีมพลังเกษตรภาคตะวันออก (Eastern Agri - Power) (หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศสท.)

๒.๑.๓ การดำเนินการปัจจุบัน

๒.๑.๓.๑ การคัดเลือกรอบสุดท้าย (Final) ในวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๙ ในงาน Open House กรมส่งเสริมการเกษตร “DOAE inspire 2026: Share ● Learn ● Shine เวทีแห่งการเรียนรู้ การแบ่งปัน และความภูมิใจของคนกรมส่งเสริม” ดำเนินการประกาศรางวัล ดังนี้

๑) รางวัลชนะเลิศ : ทีม มันดี (BS-๑๕๒)

๒) รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๑ : ทีม NPT Agri NextGen (BS-๑๓๓)

๓) รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๒ : ทีม กล้า LAB (BS-๐๑๖)

๔) รางวัลขวัญใจมหาชน : ทีม มันดี (BS-๑๕๒)

**ภาพกิจกรรม**




เอกสารผลการดำเนินกิจกรรมสแกน QR Code ข้างล่างนี้

**๒.๒ กิจกรรมการจัดเก็บข้อมูลการประกวดข้าราชการพลเรือนดีเด่น บุคคลและหน่วยงานดีเด่นของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

๒.๒.๑ การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น กรมส่งเสริมการเกษตรพิจารณาจากจำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำสังกัดส่วนกลางที่มีอยู่ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ มีข้าราชการ จำนวน ๑,๐๗๐ คน และลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๐๑ คน รวม ๑,๑๗๑ คน ตามเกณฑ์ ๓๐๑ - ๓,๐๐๐ คน สามารถคัดเลือกได้ไม่เกิน ๒ คน (ไม่จำกัดกลุ่ม) โดยคณะอนุกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งกรมส่งเสริมการเกษตรมีข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๘ ราย ดังนี้

๒.๒.๑.๑ สังกัดส่วนกลาง จำนวน ๒ ราย ได้แก่

๑) นางวจิรา พรสี่ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส) สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๓ จังหวัดระยอง

๒) นางนภา จังเลิศคณาพงศ์ พนักงานธุรการ ส๔ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตร จังหวัดเลย สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๔ จังหวัดขอนแก่น

๒.๒.๑.๒ ส่วนภูมิภาค (ดำเนินการโดยจังหวัด) จำนวน ๖ ราย ได้แก่

๑) นางพจณีย์ ริยาพันธ์ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการผลิต สำนักงานเกษตรจังหวัดชุมพร

๒) นางสาวณัฐกาล ฉันทะกิจ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ กลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่

๓) นางสาวพัชรีย์ ศรีนาวา นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร สำนักงานเกษตรจังหวัดตรัง

๔) นางสาวพชรวลัย เอี่ยมอาภรณ์ หัวหน้ากลุ่มอารักขาพืช (นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการพิเศษ) กลุ่มอารักขาพืช สำนักงานเกษตรจังหวัดแม่ฮ่องสอน

๕) นายสุพจน์ ภูมิสุข เกษตรอำเภอปราสาท (นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการพิเศษ) สำนักงานเกษตรอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์

๖) นางสาวสุธาริน แก้วภิภพ หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร (นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการพิเศษ) กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร สำนักงานเกษตรจังหวัดหนองบัวลำภู

๒.๒.๒ คณะกรรมการจัดงานวันข้าราชการพลเรือนจัดพิธีมอบเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติในวันที่ ๑ เมษายนของทุกปี

๒.๒.๓ กรมส่งเสริมการเกษตร บันทึกข้อมูลผู้ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ฐานข้อมูลข้าราชการพลเรือนดีเด่น ระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) และประชาสัมพันธ์เพื่อยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการและลูกจ้างประจำ ที่ได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

**ภาพกิจกรรม**




เอกสารผลการดำเนินกิจกรรมสแกน QR Code ข้างล่างนี้

**๓. ส่วนที่ ๓ กิจกรรมจากการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร**

**๓.๑ กิจกรรมหลักที่ ๑ กิจกรรม Town Hall**

๓.๑.๑ กิจกรรม Town Hall ของส่วนกลาง ดำเนินการโดยสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี เป็นส่วนหนึ่งในการจัดสัมมนาสรุปผลการฝึกอบรมและเสริมสร้างเครือข่ายนักบริหารส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ซึ่งมีเป้าหมายเป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นสก. รุ่นที่ ๒๘ - ๒๙ และ นสต. รุ่นที่ ๑๓ - ๑๔ รวมจำนวน ๔๓๗ คน รูปแบบการจัดกิจกรรม : DOAE Happy Workplace 2026 ในวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ โรงแรม ทีเค พาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร โดยการจัดเวทีสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและบุคลากร การรับฟังจากประสบการณ์ ข้อเสนอแนะ และการตอบข้อซักถาม เพื่อเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันองค์กร ภาพรวมของการประเมินผลความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความประทับใจในการจัดกิจกรรม โดยประทับใจในความเป็นกันเองของผู้บริหารที่เข้าถึงง่าย เปิดใจ เป็นการลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน มีการสะท้อนปัญหา บรรยากาศกิจกรรมมีความสนุกเป็นกันเอง ไม่กดดัน ได้รับฟังคำตอบจากผู้บริหารโดยตรง โดยเห็นว่าควรเพิ่มเวลาถาม - ตอบให้มากขึ้น อยากให้เกิดความทั่วถึงในการตอบคำถาม จัดช่องทางตอบคำถามให้ต่อเนื่องหลังจากจบงานสำหรับคำถามที่ไม่สามารถตอบได้ในเวทีวันจัดกิจกรรม และมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพิ่มเวลา เพิ่มช่องทาง และพิจารณาแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมให้มีขนาดที่เหมาะสม

๓.๑.๒ กิจกรรม Town Hall ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๓ จังหวัดระยอง จัดในวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ ภายใต้ชื่อ เสียงจากพื้นที่ สู่การพัฒนา Reflect to Direction ผลการจัดกิจกรรมพบว่า สิ่งที่ท้าทายที่สุดในการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ มี ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านพื้นที่การเกษตรเขตเมือง ด้านเกษตรกร ด้านการยอมรับ สำหรับแนวทางที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ ได้แก่ การพัฒนาองค์ความรู้และทักษะการทำงาน การสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายงาน ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน สิ่งที่อยากให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดในองค์กร ได้แก่ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม และความคาดหวังของเจ้าหน้าที่ในการทำงานร่วมกับสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๓ จังหวัดระยอง ได้แก่ มีความรวดเร็วในการดำเนินการ ช่วยเรื่องการประสานงาน มีความชัดเจน เป็นทีมพี่เลี้ยง โดยภาพรวมของการประเมินผลความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

๓.๑.๓ กิจกรรม Town Hall ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๔ จังหวัดขอนแก่น รายงานว่า กิจกรรม Town Hall จัด ในวันที่ ๒๓ - ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๙ ร่วมกับเวที RW ภายใต้ชื่อ Town Hall ส่งต่อความคิด แชร์ประสบการณ์ โดยผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๔ จังหวัดขอนแก่น ส่งต่อความคิดและแบ่งปันประสบการณ์ แนวคิดการดำเนินงาน การบริหารจัดการงานส่งเสริมการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๖๐ คน การพบปะพูดคุยอย่างใกล้ชิดช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับทราบทิศทางและนโยบายการขับเคลื่อนงานส่งเสริมการเกษตรสมัยใหม่ และสามารถนำปรับใช้ในการทำงาน ทั้งนี้ การดำเนินกิจกรรมครั้งต่อไปอาจมีการสำรวจสอบถามความต้องการก่อนว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องการฟังเรื่องไหนของผู้ที่จะมาแชร์ประสบการณ์

๓.๑.๔ กิจกรรม Town Hall ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๔ จังหวัดขอนแก่น รายงานว่า กิจกรรม Town Hall จัด ในวันที่ ๒๓ - ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๙ ร่วมกับเวที RW ภายใต้ชื่อ Town Hall ส่งต่อความคิด แชร์ประสบการณ์ โดยผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๔ จังหวัดขอนแก่น ส่งต่อความคิดและแบ่งปันประสบการณ์ แนวคิดการดำเนินงาน การบริหารจัดการงานส่งเสริมการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๖๐ คน การพบปะพูดคุยอย่างใกล้ชิดช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับทราบทิศทางและนโยบายการขับเคลื่อนงานส่งเสริมการเกษตรสมัยใหม่ และสามารถนำปรับใช้ในการทำงาน ทั้งนี้ การดำเนินกิจกรรมครั้งต่อไปอาจมีการสำรวจสอบถามความต้องการก่อนว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องการฟังเรื่องไหนของผู้ที่จะมาแชร์ประสบการณ์

๓.๑.๕ กิจกรรม Town Hall ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๕ จังหวัดสงขลา จัดในวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ร่วมกับเวที RW ภายใต้ชื่อ สร้างคน สร้างทีม สร้างองค์กรแห่งความสุข ผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๗๒ คน ได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ผู้บริหารได้แบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการบริหารคน การสร้างทีม และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข เกิดการเรียนรู้ข้ามจังหวัดและข้ามบทบาท นำไปสู่มุมมองที่หลากหลายเกิดองค์ความรู้ร่วมของเครือข่ายผู้บริหารในพื้นที่ภาคใต้ ได้ข้อเสนอ แนวคิด และแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารบุคลากรในแต่ละจังหวัด เกิดแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร ผลการประเมินการจัดกิจกรรมความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ทั้งนี้ กิจกรรม Town Hall ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๑, ๒ และ ๖ ยังไม่ได้ดำเนินการ

**ภาพกิจกรรม**




เอกสารผลการดำเนินกิจกรรมสแกน QR Code ข้างล่างนี้

**๓.๒ กิจกรรมหลักที่ ๒ กิจกรรมจิตอาสา**

กิจกรรมจิตอาสาที่กรมส่งเสริมการเกษตรดำเนินการมี ๒ ลักษณะ คือดำเนินการภายใต้หน่วยงานของกรม และการสนับสนุนกิจกรรมจิตอาสาให้กับหน่วยงานอื่น เช่น กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองบัญชาการกองทัพไทย สำหรับการดำเนินการภายใต้หน่วยงานของกรม ดำเนินการแล้ว จำนวน ๓ หน่วยงาน ๑๐ ครั้ง ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๓ จังหวัดระยอง จำนวน ๒ ครั้ง กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ ครั้ง กองส่งเสริมโครงการพระราชดำริการจัดการพื้นที่และวิศวกรรมเกษตร จำนวน ๗ ครั้ง

**ภาพกิจกรรม**




เอกสารผลการดำเนินกิจกรรมสแกน QR Code ข้างล่างนี้

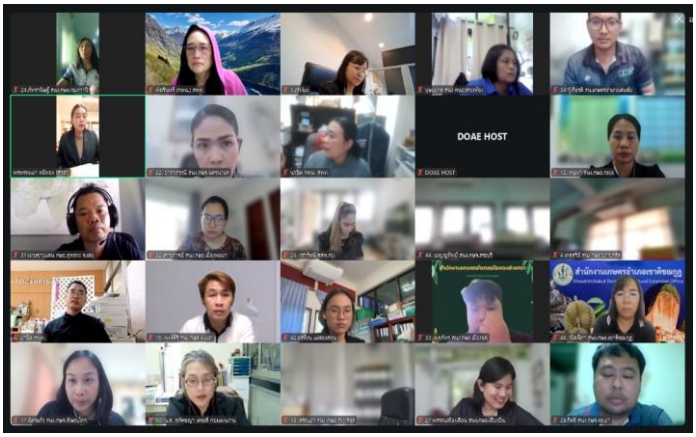
**๓.๓ กิจกรรมหลักที่ ๓ กิจกรรมชมรมเพลิน (Plearn : Play & Learn) กรมส่งเสริมการเกษตร**

๓.๓.๑ กิจกรรมการทดสอบวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษ (Placement Test)

กิจกรรมการทดสอบวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษ (Placement Test) ร่วมกับสถาบันเกษตราธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผ่านระบบออนไลน์ (Zoom Meeting) เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น. โดยไม่มีค่าใช้จ่าย เพื่อประเมินระดับความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร อันเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้สอดคล้องกับระดับความสามารถและความจำเป็นในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในอนาคต

ผลการดำเนินกิจกรรม มีบุคลากรเข้ารับการทดสอบจำนวนทั้งสิ้น ๓๘ คน โดยมีคะแนนเฉลี่ย ๗๐.๓๑ คะแนน ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุด ๙๒ คะแนน และคะแนนต่ำสุด ๓๗ คะแนน เมื่อพิจารณาผลการประเมินภาพรวม พบว่า ผู้เข้ารับการทดสอบส่วนใหญ่อยู่ในระดับ Intermediate จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นประมาณร้อยละ ๖๕.๗๙ รองลงมาอยู่ในระดับ Advanced จำนวน ๗ คน (ร้อยละ ๑๘.๔๒) ระดับ Pre-Intermediate จำนวน ๕ คน (ร้อยละ ๑๓.๑๖) และระดับ Elementary จำนวน ๑ คน (ร้อยละ ๒.๖๓) โดยไม่มีผู้เข้ารับการทดสอบที่อยู่ในระดับ Beginner สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษอยู่ในระดับปานกลางถึงดี และสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดสู่การสื่อสารในบริบทการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการทดสอบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรมีพื้นฐานความรู้ภาษาอังกฤษอยู่ในระดับที่สามารถพัฒนาได้ โดยเฉพาะทักษะการอ่านที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับค่อนข้างดี ขณะที่ทักษะการฟังและการเขียน ยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม เพื่อยกระดับสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรให้สามารถรองรับการปฏิบัติงาน การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศ และการขับเคลื่อนภารกิจ ของกรมส่งเสริมการเกษตรในบริบทสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**ภาพกิจกรรม**

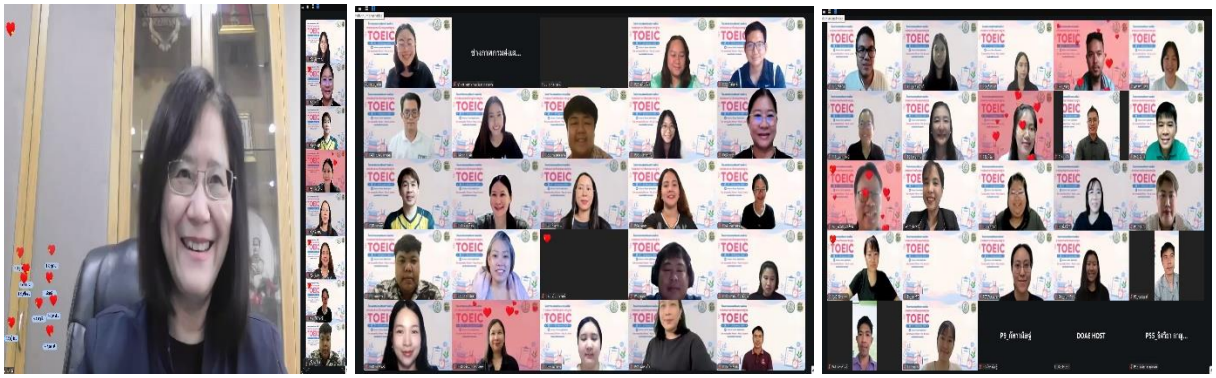


๓.๓.๒ กิจกรรมเตรียมความพร้อมเพื่อการสอบวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษมาตรฐาน

กิจกรรมอบรมเตรียมความพร้อมเพื่อการสอบวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษมาตรฐาน TOEIC ระหว่างวันที่ ๒๗ - ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ ผ่านระบบ Zoom Application เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะภาษาอังกฤษของบุคลากร พร้อมเตรียมความพร้อมสำหรับการสอบวัดระดับมาตรฐานสากล ซึ่งสามารถนำผลการสอบไปใช้ประกอบการพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงาน ตลอดจนการสมัครรับทุนและโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ

การอบรมมีผู้เข้าร่วมจำนวน ๗๑ คน ประกอบด้วยบุคลากรส่วนกลาง ๘ คน และส่วนภูมิภาค ๖๓ คน โดยมีผู้ตอบแบบประเมิน ๖๘ คน ผลการประเมินพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมในระดับสูง โดยด้านการจัดกิจกรรมของคณะผู้จัด วิทยากร และเนื้อหาและเอกสารประกอบการอบรม มีผู้พึงพอใจในระดับมากที่สุดและมาก ร้อยละ ๙๗.๐๖ เท่ากันทุกด้าน ด้านระยะเวลาการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด แม้จะมีข้อเสนอแนะให้เพิ่มระยะเวลาและกระจายการเรียนเป็นหลายช่วง เพื่อให้มีเวลาทบทวนเนื้อหาได้มากขึ้น ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ ๘๙.๗๑ เห็นว่าการอบรมสามารถพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษได้ในระดับมากถึงมากที่สุด ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีความตั้งใจนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการเตรียมสอบ TOEIC ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ถ่ายทอดองค์ความรู้ และใช้ประกอบการสมัครรับทุน หรือโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ ขณะที่การประเมินความพร้อมในการเข้าสอบพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก จึงควรมีการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการสอบมาตรฐานสากล โดยภาพรวม ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมในระดับมากที่สุดและมาก คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เสนอแนะให้กรมส่งเสริมการเกษตรจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง เพิ่มระยะเวลาการอบรม จัดหลักสูตรติวสอบเชิงลึก และขยายการพัฒนาสู่การสอบมาตรฐานภาษาอื่น เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและรองรับการปฏิบัติงานในบริบทสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**ภาพกิจกรรม**



๓.๓.๓ กิจกรรมอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร (ติวเพื่อสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. (ภาค ก))

กิจกรรมอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร (ติวเพื่อสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. (ภาค ก)) ช่วงที่ ๑ ในวันที่ ๒๐, ๒๓ - ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙ และช่วงที่ ๒ ในวันที่ ๒ และ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมศูนย์ปฏิบัติการกรมส่งเสริมการเกษตร ชั้น ๒ อาคาร ๑ กรมส่งเสริมการเกษตร และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom Workplace) เพื่อเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรมีความพร้อมก่อนการสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. (ภาค ก) รวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างความผูกพันและความผาสุกให้แก่บุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร

การอบรมช่วงที่ ๑ ในวันที่ ๒๐, ๒๓ - ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๙ วิชาภาษาอังกฤษ โดยนายประวิช มุ่งสันติ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ กรมหม่อนไหม มีผู้เข้าอบรม จำนวน ๓๓๘ คน

๒. วันที่ ๒๓ - ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙ วิชาภาษาไทย และวิชาคณิตศาสตร์ โดยนายฆนากร จักรใจวงค์ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ สำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา มีผู้เข้าอบรม จำนวน ๒๒๘ คน

การอบรมช่วงที่ ๒ ในวันที่ ๒ และ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๙ วิชาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (คณิตศาสตร์และภาษาไทย) โดยอาจารย์จิตเกษม น้อยไร่ภูมิ วิทยากรเอกชน มีผู้เข้าอบรม จำนวน ๖๑๙ คน

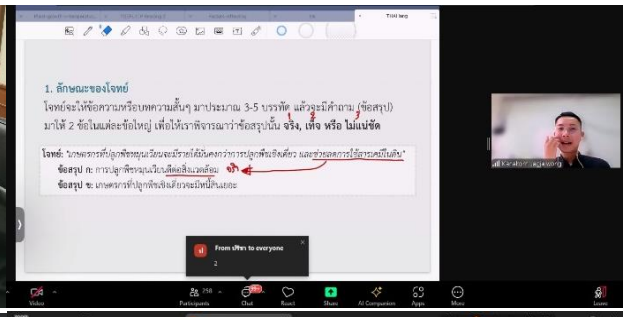
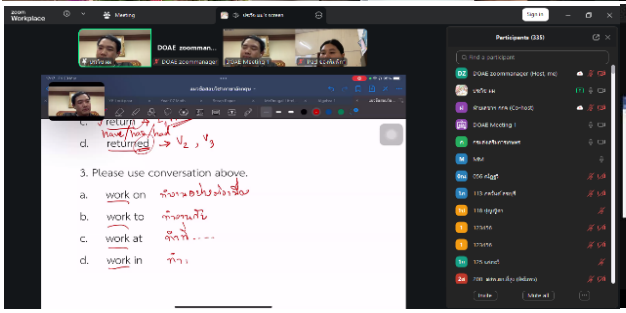
๒. วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙ วิชากฎหมาย โดยอาจารย์จิตเกษม น้อยไร่ภูมิ วิทยากรเอกชน มีผู้เข้าอบรม จำนวน ๔๑๕ คน

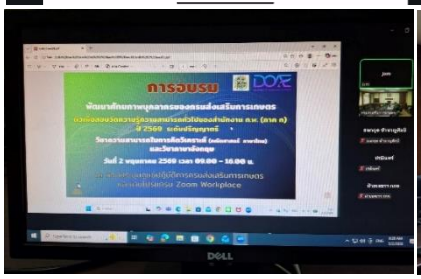
ผู้เข้าอบรมประกอบด้วยบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร บุตรหลานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร และบุคลากรหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปัจจุบันมีผู้แจ้งการสอบผ่านรอบ e-Exam (ระบบอิเล็กทรอนิกส์) จำนวน ๑๓ คน (รอบ Paper จะประกาศผลสอบในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๙) โดยมีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๓๔๐ คน ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาและกระบวนการในการอบรมพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาและกระบวนการอบรมภาพรวม อยู่ในช่วงคะแนนมาก มีค่าเฉลี่ย = ๔.๑๐ และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม และเทคนิคการถ่ายทอดของวิทยากรในภาพรวม อยู่ในช่วงคะแนนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = ๔.๓๓ โดยภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = ๔.๒๒ และมีข้อเสนอแนะว่าเป็นกิจกรรมที่ดีและมีประโยชน์อย่างมาก ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมในปีต่อไป และควรเพิ่มระยะเวลาการอบรมให้มากขึ้น

# ภาพกิจกรรม






1. ลักษณะของโจทย์
โจทย์จะให้ข้อความหรือบทความสั้นๆ มาประมาณ 3-5 บรรทัด แล้วจะมีคำถาม (ข้อสรุป) มาให้ 2 ข้อในแต่ละข้อใหญ่ เพื่อให้เราพิจารณาว่าข้อสรุปนั้น จริง, เท็จ หรือ ไม่แน่ชัด
From Sifan to everyone

3. Please use conversation above.
a. work on
b. work to
c. work at
d. work in


การอบรม

กรมส่งเสริมการเกษตร





**๓.๔ กิจกรรมหลักที่ ๔ กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์**

หน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรมทั้งสิ้น จำนวน ๑๓ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานเลขานุการกรม จำนวน ๔ กิจกรรม กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๒ กิจกรรม กองขยายพันธุ์พืช จำนวน ๑ กิจกรรม กองพัฒนาเกษตรกร จำนวน ๔ กิจกรรม ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน ๒ กิจกรรม กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน จำนวน ๕ กิจกรรม กองส่งเสริมการอารักขาพืชและจัดการดินปุ๋ย จำนวน ๗ กิจกรรม สำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร จำนวน ๑ กิจกรรม กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จำนวน ๑ กิจกรรม กองแผนงาน จำนวน ๑ กิจกรรม สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๒ จังหวัดราชบุรี จำนวน ๑ กิจกรรม สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๓ จังหวัดระยอง จำนวน ๑ กิจกรรม และสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๕ จังหวัดสงขลา จำนวน ๔ กิจกรรม กิจกรรมที่ดำเนินการ เช่น กิจกรรมบริจาคปฏิทินใช้แล้วให้มูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กิจกรรมฝาขวดพลาสติกเพื่อทำบุญและรีไซเคิลเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน เป็นต้น

**ภาพกิจกรรม**




เอกสารผลการดำเนินกิจกรรมสแกน QR Code ข้างล่างนี้

**๓.๕ โครงการประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

โครงการประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้ทำการสำรวจเพื่อแสวงหาข้อมูลสำหรับใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยขอความร่วมมือบุคลากรในสังกัดตอบแบบสำรวจออนไลน์ (Google Forms) ตามเป้าหมายที่กำหนด ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น จำนวน ๕,๖๖๐ คน ซึ่งผลการประเมิน พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรมีคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ ๓๒.๐๖ คะแนน โดยคะแนนดังกล่าวอยู่ในช่วงเกณฑ์มาตรฐาน “มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป” ซึ่งกำหนดไว้ระหว่าง ๒๘ - ๓๔ คะแนน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรมีระดับความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมาตรฐานและอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ และมีคะแนนความเครียดเฉลี่ยเท่ากับ ๕.๓๑ คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับ “สงสัยว่ามีปัญหาความเครียด” ซึ่งกำหนดไว้ระหว่าง ๕ - ๗ คะแนน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรโดยรวมเริ่มมีความเสี่ยงต่อภาวะความเครียด แม้ยังไม่อยู่ในระดับรุนแรง แต่ควรได้รับการเฝ้าระวังและดูแลอย่างเหมาะสม โดยผู้ตอบแบบสำรวจได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ควรขยายเพดานเงินเดือนและปรับฐานค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพปัจจุบัน

๒. ปรับปรุงค่าพาหนะและค่าชดเชยการเดินทางให้สะท้อนต้นทุนจริง โดยเฉพาะค่าน้ำมันเชื้อเพลิงที่เพิ่มสูงขึ้น

๓. จัดหาอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอ และปรับปรุงอาคารสถานที่รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน

๔. จัดกิจกรรมนันทนาการ กีฬา และการอบรมจัดการความเครียดเพื่อดูแลสุขภาพจิตบุคลากร

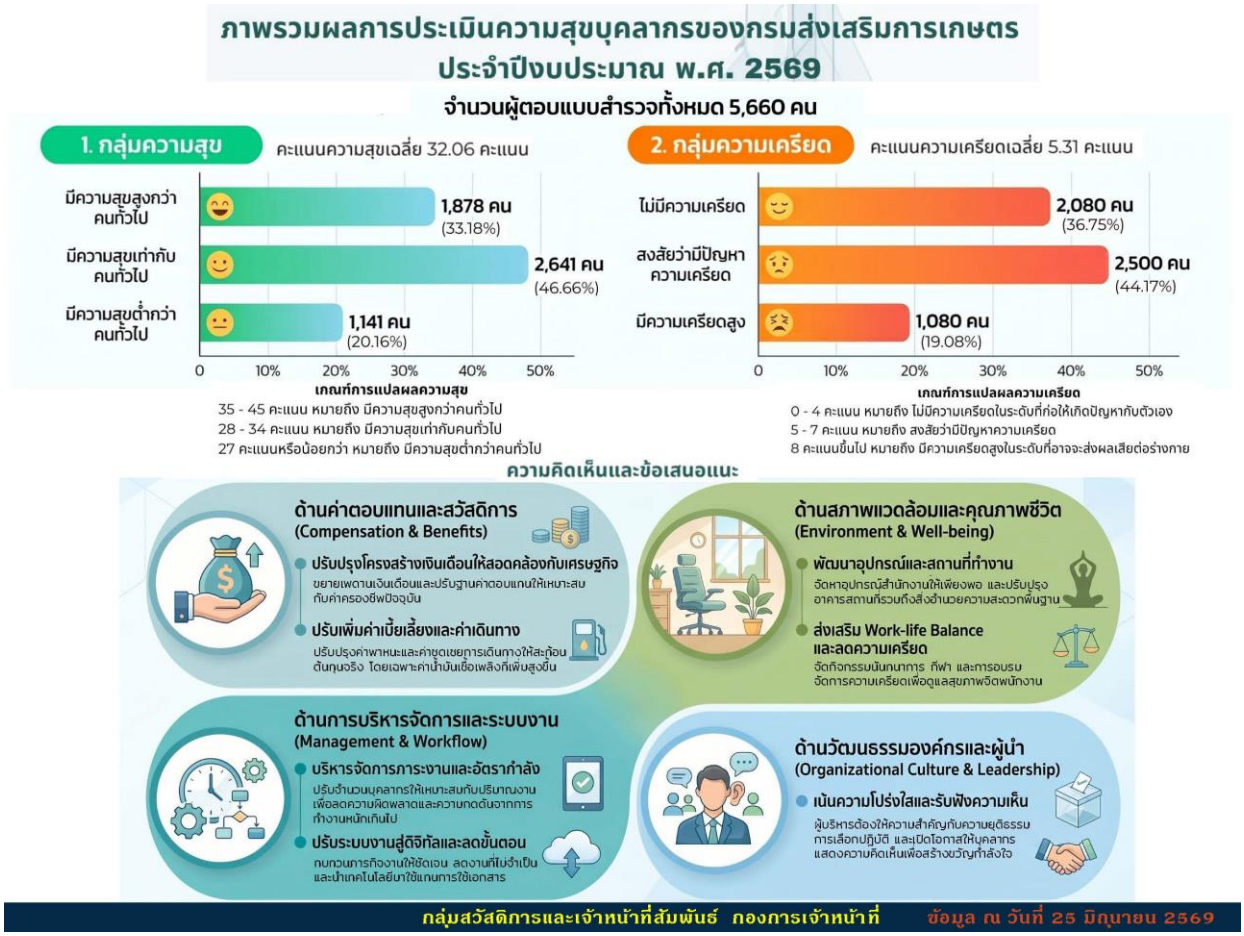
๕. ปรับจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อลดความผิดพลาดและความกดดันจากการทำงานหนักเกินไป

๖. ทบทวนภารกิจงานให้ชัดเจน ลดงานที่ไม่จำเป็นและนำเทคโนโลยีมาใช้แทนการใช้เอกสาร

๗. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับความยุติธรรม การเลือกปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ

กรมส่งเสริมการเกษตรได้รับทราบผลการประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และเห็นชอบให้กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดอบรมสร้างสุขในการทำงานและการจัดการความเครียดของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยกองการเจ้าหน้าที่ได้ประสานวิทยากรจากกรมสุขภาพจิต จัดอบรมในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมศูนย์ปฏิบัติการกรมส่งเสริมการเกษตร ชั้น ๒ อาคาร ๑ กรมส่งเสริมการเกษตร และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom Workplace) บุคคลเป้าหมายคือบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๕๐๐ คน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจในการสร้างสุขด้วยตนเอง การรับมือกับความเครียด สร้างสมดุลชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีผู้เข้าอบรมจำนวน ๗๖๖ คน และมีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๒๔๗ คน ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับเนื้อหา และกระบวนการในการอบรมพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาและกระบวนการอบรมภาพรวม อยู่ในช่วงคะแนนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = ๔.๒๘ และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม และเทคนิคการถ่ายทอดของวิทยากรในภาพรวม อยู่ในช่วงคะแนนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = ๔.๓๙ โดยภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมในระดับมากที่สุด

มีค่าเฉลี่ย = ๔.๓๔ และมีข้อเสนอแนะว่าอยากให้มีการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค หากมีงบประมาณเพียงพออยากให้จัดอบรมในรูปแบบ on site หรือเพิ่มเติมหลักสูตรอื่น ๆ ที่ช่วยคลายเครียดในการทำงาน และควรมีกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติเพิ่มความผ่อนคลาย รวมทั้งควรเพิ่มรายวิชานี้ในการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมการเกษตร



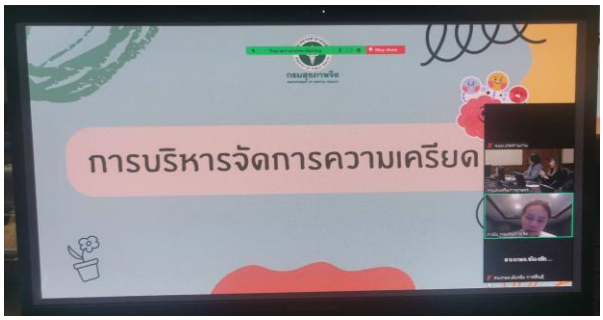
## ภาพกิจกรรม













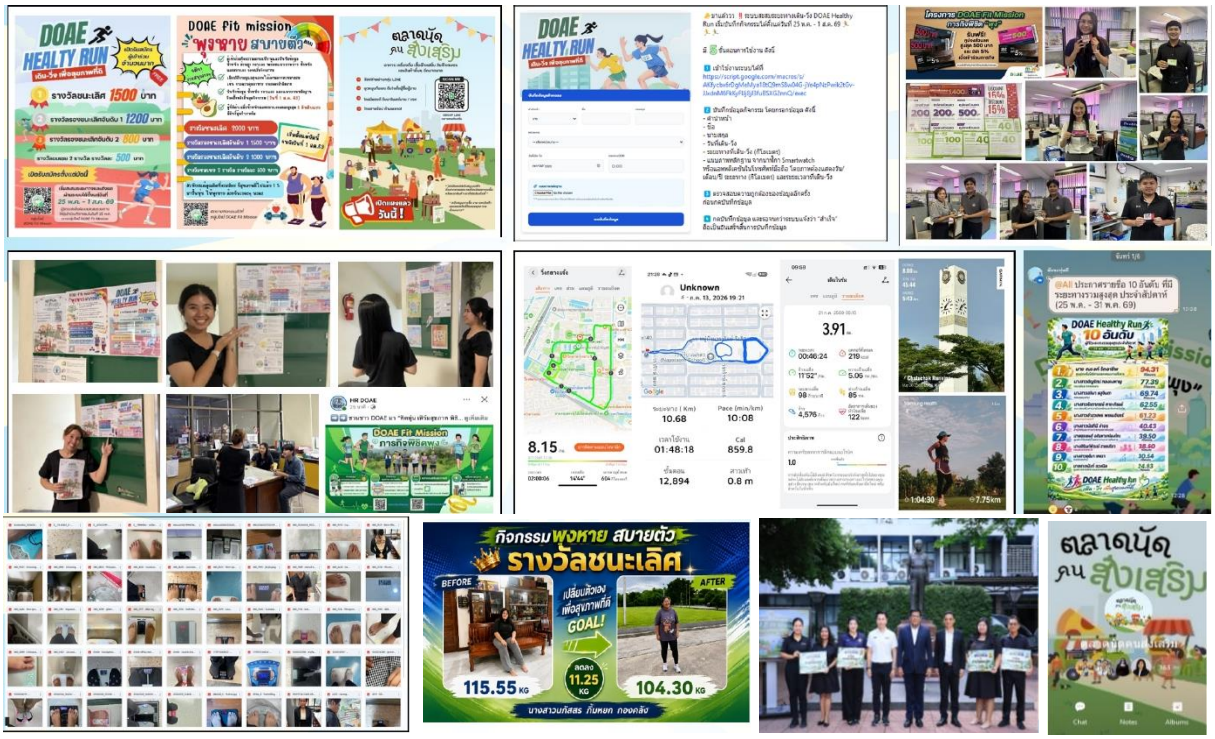


เอกสารผลการดำเนินกิจกรรมสแกน QR Code ข้างล่างนี้

### ๓.๖ โครงการ DOAE Fit Mission ภารกิจพิชิต “พุง”

การดำเนินการในช่วงเดือนพฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๖๙ กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม คือ บุคลากรกรรมเสริมการเกษตร (ส่วนกลาง) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านสุขภาพแก่บุคลากร ส่งเสริมการออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่เหมาะสม ลดความเสี่ยงโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) และสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย ๑) กิจกรรม DOAE Healthy Run เดิน - วิ่ง เพื่อสุขภาพที่ดี มีผู้สมัคร ๖๓ คน ผู้บันทึกผล ๓๗ คน ดำเนินการจัดอันดับผู้มีระยะทางสะสม ๕ อันดับแรก ๒) กิจกรรมพุงหาย สบายตัว มีผู้เข้าร่วม ๕๑ คน โดยผู้ได้รับรางวัล ๕ อันดับแรก สามารถลดน้ำหนักได้ ๓.๙๕ - ๑๑.๒๕ กิโลกรัม สะท้อนผลการปรับพฤติกรรมด้านอาหารและการออกกำลังกายอย่างเป็นรูปธรรม ๓) ตลาดส่งเสริมสุขภาพดี ช่วยสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนสินค้าและสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร โดยสมาชิกกลุ่มเพิ่มจากผู้สมัครระยะแรก ๕๔ คน เป็น ๑๕๘ คน ณ ปัจจุบัน ๔) ขยับกายเบา ๆ ป้องกัน Office Syndrome ช่วยสร้างบรรยากาศผ่อนคลายและกระตุ้นการเคลื่อนไหวระหว่างวัน และ ๕) กิจกรรมมอบรางวัลแก่ผู้เข้าร่วมที่เป็นแบบอย่างในการสร้างเสริมสุขภาพที่ดี ในวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ ผลการประเมินหลังเข้าร่วมโครงการ ภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ๔.๗๗ คะแนน โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรพัฒนาระบบติดตามผลแบบ Real-time และเพิ่มความสม่ำเสมอในการประชาสัมพันธ์และแจ้งผล ทั้งนี้ ตลาดส่งเสริมสุขภาพดี (กลุ่มไลน์ตลาดนัดคนส่งเสริม) จะเปิดให้มีการซื้อขายต่อไป

**ภาพกิจกรรม**




เอกสารผลการดำเนินกิจกรรมสแกน QR Code ข้างล่างนี้

**ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา**

กิจกรรมบางกิจกรรมมีลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการรายงาน จึงควรจัดกลุ่มกิจกรรมที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ดังนี้

๑. กิจกรรมสร้างเสริมคุณภาพชีวิต

๒. กิจกรรมชมรมเพลิน (Plearn : Play & Learn) กรมส่งเสริมการเกษตร

๓. กิจกรรมการบริหารความเครียด

๔. กิจกรรม Town Hall

๕. กิจกรรมตามประเพณีประจำถิ่นหรือประจำหน่วยงาน

๖. กิจกรรมจิตอาสา

# ภาคผนวก

คำสั่งกรมส่งเสริมการเกษตร
ที่ ๑๑๕/๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร
---

ตามที่กรมส่งเสริมการเกษตรได้เห็นชอบในหลักการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร และเห็นชอบให้คณะกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร รวมทั้งกำหนดแนวทางการดำเนินงานและขับเคลื่อนกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพ สร้างความสัมพันธ์ เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในหน่วยงาน และความคิดสร้างสรรค์ด้านการสื่อสารภายในองค์กร นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรมีความหลากหลายและเกิดการบูรณาการแนวคิดจากข้าราชการในแต่ละช่วงอายุ (Genaration) รวมทั้งร่วมกันวางแผนและดำเนินกิจกรรมสร้างสรรค์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตรจึงแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

**๑. องค์ประกอบ**

**๑.๑ ผู้ที่อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตรแต่งตั้ง**

๑.๑.๑ รองอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร ประธานกรรมการ
ที่อธิบดีมอบหมายให้กำกับดูแลกองการเจ้าหน้าที่

๑.๑.๒ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร กรรมการ

๑.๑.๓ ผู้อำนวยการกองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร กรรมการ

๑.๑.๔ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมโครงการพระราชดำริ กรรมการ
การจัดการพื้นที่และวิศวกรรมเกษตร

๑.๑.๕ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการอารักขาพืชและจัดการดินปุ๋ย กรรมการ

๑.๑.๖ เลขานุการกรม กรรมการ

**๑.๒ ผู้แทนหน่วยงาน**

๑.๒.๑ นางสาวฉัฐสิณี หาญกิตติชัย กรรมการ
ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาเกษตรกรและองค์กรเกษตรกร
กองพัฒนาเกษตรกร

๑.๒.๒ นางสาวมณฑกาฬ ลีมา กรรมการ
ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมธุรกิจเกษตร
สำนักส่งเสริมและจัดการสินค้าเกษตร

๑.๒.๓ นางสาวนันทมาส ทองปลี กรรมการ
ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกลือทะเลไทย
กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

๑.๒.๔ นางสินันต์ธร...

๑.๒.๔ นางสินันต์ธร จันทร กรรมการ
ผู้อำนวยการกลุ่มช่วยอำนวยการและประสานราชการ
สำนักงานเลขานุการกรม

๑.๒.๕ นางสาวปาริชาติ อาภรณ์วิชานพ กรรมการ
นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ
กองส่งเสริมการอารักขาพืชและจัดการดินปุ๋ย

๑.๒.๖ นางสาวสุณัฐธิดา วีรวัฒนเมธินทร์ กรรมการ
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
กองคลัง

๑.๒.๗ นางสาวเบญจวัลย์ มะลิลา กรรมการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
กองแผนงาน

๑.๒.๘ นายรังสี มุลิ กรรมการ
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๑.๒.๙ นางสาวกนกพรรณ พูลเพิ่ม กรรมการ
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ
กลุ่มตรวจสอบภายใน

๑.๒.๑๐ นางสาวชนกชนม์ ชิมงาม กรรมการ
นักวิชาการเผยแพร่ปฏิบัติการ
สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี

๑.๒.๑๑ นางสาวศิริวิมล พิกุลศรี กรรมการ
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ
กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร

๑.๒.๑๒ นายทศพร เชาว์วิเศษ กรรมการ
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ
กองส่งเสริมโครงการพระราชดำริ การจัดการพื้นที่และวิศวกรรมเกษตร

๑.๒.๑๓ นางสาวกรรณิกา ด้วงรอด กรรมการ
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ
กองขยายพันธุ์พืช

๑.๒.๑๔ นางสาวสิริอนงค์ ศิริพันธุ์ กรรมการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๑.๒.๑๕ นายประพัทธ์ ปทุมรัตน์วรกุล กรรมการ
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากร
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๑ จังหวัดชัยนาท

๑.๒.๑๖ นางสาวกาญจนา ดวงตา กรรมการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๒ จังหวัดราชบุรี

๑.๒.๑๗ นางสาวอิสรี เก่งนอก กรรมการ
ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๓ จังหวัดระยอง

๑.๒.๑๘ นายสุรเชษฐ์...

๑.๒.๑๘ นายสุรเชษฐ์ มาเสม กรรมการ
นักวิชาการแผนที่ภาพถ่ายปฏิบัติการ
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๔ จังหวัดขอนแก่น

๑.๒.๑๙ นางปุญญิศา ทรัพย์เพิ่ม กรรมการ
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๕ จังหวัดสงขลา

๑.๒.๒๐ นายนันทิวัฒน์ ศรีคาน กรรมการ
นักวิชาการเกษตรชำนาญการ
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๖ จังหวัดเชียงใหม่

**๑.๓ กรรมการและเลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ**

๑.๓.๑ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรรมการ
กองการเจ้าหน้าที่ และเลขานุการ

๑.๓.๒ ผู้อำนวยการกลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ กรรมการ
กองการเจ้าหน้าที่ และผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๓.๓ นางวิรินทร์ญา ศรีธนเมธานันท์ กรรมการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ และผู้ช่วยเลขานุการ
กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์
กองการเจ้าหน้าที่

**๒. หน้าที่และอำนาจ**

๒.๑ จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

๒.๒ กำหนดแนวทางการดำเนินงานขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

๒.๓ ขับเคลื่อนการดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนด

๒.๔ ติดตามและให้ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๒.๕ ประเมินผลการดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนด

๒.๖ ปฏิบัติการอื่นใดที่จำเป็นที่เกี่ยวกับการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๗ แต่งตั้งคณะทำงานด้านต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็น

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นางอัญชลี สุวจิตตานนท์)
อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

(นางอมรทิพย์ ภิรมย์บูรณ์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
กรมส่งเสริมการเกษตร

วิรินทร์ญา ร่าง/พิมพ์ ตรวจ

เลขรับ 1415
วันที่ 11 มี.ค. 2569
เวลา 14.25 น.

สำนักงานเลขานุการกรม
กรมส่งเสริมการเกษตร
เลขรับ ๑๙๘๔
วันที่ ๑๑ มี.ค. ๒๕๖๙
เวลา
(นางสาวสุมิ พรรณอภัยพงศ์)
เลขานุการกรม



ส่วนที่สุด **บันทึกข้อความ**

**ส่วนราชการ** กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ โทร. ๐ ๒๕๗๙ ๓๙๑๐

**ที่** กษ ๑๐๐๒/๙๐๓ **วันที่** ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๙

**เรื่อง** ขออนุมัติแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร ผ่าน รองอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร (นางธัญธิตา บุญญมณีกุล)

**เรื่องเดิม**

ตามที่คณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ได้ประชุมเมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ โดยมีมติเห็นชอบแผนกิจกรรมเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ส่วนที่ ๑ กิจกรรมสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ส่วนที่ ๒ กิจกรรมตามนโยบายอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร และส่วนที่ ๓ กิจกรรมจากการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนฯ โดยมอบหมายหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักและผู้รับผิดชอบร่วมในการดำเนินการ และมอบหมายให้หน่วยงานดังกล่าวจัดทำข้อมูลแผนกิจกรรมเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ นั้น

**ข้อเท็จจริง**

กอง/สำนัก และสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๑ - ๖ ได้จัดส่งแผนกิจกรรมเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรเรียบร้อยแล้ว กองการเจ้าหน้าที่สรุปแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้ดังนี้

๑. ส่วนที่ ๑ กิจกรรมสร้างเสริมคุณภาพชีวิต จำนวน ๑๔ กิจกรรม งบประมาณรวม จำนวน ๓,๖๔๐,๕๗๕ บาท ดังนี้

๑.๑ กิจกรรมตักบาตรปีใหม่ ปี ๒๕๖๙ งบประมาณ จำนวน ๒,๐๐๐ บาท

๑.๒ กิจกรรมจัดซื้อกระเช้าปีใหม่มอบให้หน่วยงานต่าง ๆ ปี ๒๕๗๐ งบประมาณ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๓ กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๙ งบประมาณ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

๑.๔ กิจกรรมตรวจติดตามผลการตรวจสุขภาพ ทุก ๔ เดือน งบประมาณ จำนวน ๑๔,๐๐๐ บาท

๑.๕ กิจกรรมถ่ายทอดความรู้และให้บริการเชิงรุกด้านการแพทย์แผนไทย การแพทย์ทางเลือก และสมุนไพร งบประมาณ จำนวน ๘,๐๐๐ บาท

๑.๖ กิจกรรมกีฬาสานสัมพันธ์ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ "ทุ่งบางเขนเกมส์ ครั้งที่ ๓" งบประมาณ จำนวน ๒๒๒,๐๐๐ บาท

๑.๗ กิจกรรมจัดซื้อเครื่องดื่มห้องรับรองเจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาค กรมส่งเสริมการเกษตร งบประมาณ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท

๑.๘ กิจกรรมนำคณะข้าราชการเข้าเฝ้าฯ กราบถวายบังคมลา ในโอกาสเกษียณอายุราชการ ประจำปี ๒๕๖๙ งบประมาณ จำนวน ๒,๙๔๕ บาท

๑.๙ กิจกรรมค่าประกันหมู่สวัสดิการกรมส่งเสริมการเกษตร ปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ งบประมาณ จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๑๐ กิจกรรมจัดงานเกษียณอายุราชการ งบประมาณ จำนวน ๕๒๙,๐๐๐ บาท

๑.๑๑ กิจกรรม...

๑.๑๑ กิจกรรมการจัดพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพาย ประจำปี ๒๕๖๙ งบประมาณ จำนวน ๓๗,๖๓๐ บาท

๑.๑๒ กิจกรรมสาธารณประโยชน์เพื่อช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อน และเป็นกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ประจำปี ๒๕๖๙ งบประมาณ จำนวน ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๑๓ กิจกรรมจิตอาสาประดิษฐ์ดอกไม้จันทน์ ๑ ครั้ง เพื่อใช้ในพระราชพิธีถวายพระเพลิงพระบรมศพสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง งบประมาณ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

๑.๑๔ กิจกรรมสะสมเสบียงบุญใส่บาตรพระสงฆ์ ๕ รูป ทุกวันศุกร์ ไม่ใช้งบประมาณ

ทั้งนี้ กิจกรรมที่ ๑.๑ - ๑.๑๓ ใช้งบประมาณจากเงินกองทุนสวัสดิการกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปี ๒๕๖๙ สำหรับกิจกรรมที่ ๑.๑๔ ไม่ใช้งบประมาณ คณะกรรมการสวัสดิการกรมส่งเสริมการเกษตรได้อนุมัติแผนและงบประมาณแล้ว โดยกองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการ และรายงานผลการดำเนินกิจกรรม
รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑

๒. ส่วนที่ ๒ กิจกรรมตามนโยบายอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๒ โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๒.๑ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพงานส่งเสริมการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ใช้งบประมาณจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ กรมส่งเสริมการเกษตร โดยกองแผนงานเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการ ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการขออนุมัติโครงการและงบประมาณ

๒.๒ กิจกรรมการจัดเก็บข้อมูลการประกวดข้าราชการพลเรือนดีเด่น บุคคลและหน่วยงานดีเด่นของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ไม่ใช้งบประมาณ โดยกองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดเก็บข้อมูล และรายงานผลการดำเนินกิจกรรม
รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒

๓. ส่วนที่ ๓ กิจกรรมจากการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๗ โครงการ/กิจกรรมหลัก งบประมาณรวม จำนวน ๖๙,๑๗๕ บาท ดังนี้

๓.๑ กิจกรรม Town Hall

๓.๑.๑ กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดเก็บข้อมูลกิจกรรม Town Hall ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๑ - ๖ และรายงานผลการดำเนินกิจกรรมในภาพรวม

๓.๑.๒ สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินกิจกรรม Town Hall ในงานสัมมนา Year End Conference ประจำปี ของกรมส่งเสริมการเกษตร

๓.๒ กิจกรรมจิตอาสา โดยกองส่งเสริมโครงการพระราชดำริ การจัดการพื้นที่และวิศวกรรมเกษตร เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินกิจกรรมในส่วนของกอง/สำนัก จัดเก็บข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๑ - ๖ และรายงานผลการดำเนินกิจกรรมในภาพรวม

๓.๓ กิจกรรมชมรมเพลิน (Plearn : Play & Learn) ผู้รับผิดชอบหลักโดยชมรมเพลิน (Plearn : Play & Learn) นางสาวฉัฐสิณี หาญกิตติชัย ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาเกษตรกรและองค์กรเกษตรกร กองพัฒนาเกษตรกร เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการ จัดเก็บข้อมูล และรายงานผลการดำเนินกิจกรรมในภาพรวม ร่วมกับสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๑ - ๖ งบประมาณ จำนวน ๕๕,๒๐๐ บาท
รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๓

๓.๔ กิจกรรม...

๓.๔ กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร ที่ดำเนินการโดยฝ่ายบริหารทั่วไปของกอง/สำนัก และสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร ที่ ๑ - ๖ ทั้งนี้ สำนักงานเลขานุการกรมเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดเก็บข้อมูล และรายงานผลการดำเนินกิจกรรมในภาพรวม ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานสนับสนุน

๓.๕ โครงการประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ งบประมาณ จำนวน ๓,๙๗๕ บาท โดยกองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการและรายงานผลการดำเนินกิจกรรม

๓.๖ โครงการ DOAE Fit Mission ภารกิจพิชิต "พุง" งบประมาณ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการ และรายงานผลการดำเนินกิจกรรม ทั้งนี้ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นหน่วยงานสนับสนุน

๓.๗ กิจกรรมประกวด DOAE Influencer Awards โดยสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการ และรายงานผลการดำเนินกิจกรรม ทั้งนี้ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกองการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานสนับสนุน

**ข้อพิจารณา**

กองการเจ้าหน้าที่พิจารณาแล้ว เพื่อให้การขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม จึงเห็นสมควร ดังนี้

๑. อนุมัติแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๓ ส่วน ดังนี้

๑.๑ ส่วนที่ ๑ กิจกรรมสร้างเสริมคุณภาพชีวิต จำนวน ๑๔ กิจกรรม งบประมาณ จำนวน ๓,๖๔๐,๕๗๕ บาท ใช้งบประมาณจากเงินกองทุนสวัสดิการกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปี ๒๕๖๙ โดยคณะกรรมการสวัสดิการกรมส่งเสริมการเกษตรได้อนุมัติแผนและงบประมาณแล้ว และมอบหมายผู้รับผิดชอบหลัก ตามข้อเท็จจริง ข้อ ๑

๑.๒ ส่วนที่ ๒ กิจกรรมตามนโยบายอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๒ โครงการ/กิจกรรม โดยให้ใช้งบประมาณจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ กรมส่งเสริมการเกษตร และมอบหมายผู้รับผิดชอบหลัก ตามข้อเท็จจริง ข้อ ๒ ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการขออนุมัติโครงการและงบประมาณ

๑.๓ ส่วนที่ ๓ กิจกรรมจากการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๗ โครงการ/กิจกรรมหลัก และมอบหมายผู้รับผิดชอบหลัก ตามข้อเท็จจริง ข้อ ๓

๒. มอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่นำแผนฯ ส่วนที่ ๓ กิจกรรมจากการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๓ โครงการ/กิจกรรมหลัก ขอใช้เงินกองทุนสวัสดิการกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๖๙,๑๗๕ บาท ดังนี้

๒.๑ กิจกรรมชมรมเพลิน (Plearn : Play & Learn) งบประมาณ จำนวน ๕๕,๒๐๐ บาท

๒.๒ โครงการประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ งบประมาณ จำนวน ๓,๙๗๕ บาท

๒.๓ โครงการ DOAE Fit Mission ภารกิจพิชิต "พุง" งบประมาณ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

ประเด็นเสนอ...

ประเด็นเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑. อนุมัติแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามข้อพิจารณา ข้อ ๑

๒. มอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่นำแผนฯ ส่วนที่ ๓ กิจกรรมจากการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๓ โครงการ/กิจกรรมหลัก งบประมาณ จำนวน ๖๙,๑๗๕ บาท ขอใช้เงินกองทุนสวัสดิการกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปี ๒๕๖๙ ตามข้อพิจารณา ข้อ ๒ และแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการต่อไป

(นางอมรทิพย์ ภิรมย์บูรณ์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
กรมส่งเสริมการเกษตร

๑๑ มี.ค. ๒๕๖๙
(นางธัญธิตา บุญญมณีกุล)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

- อนุมัติตามเสนอข้อ ๑
- กกจ. ดำเนินการตามเสนอข้อ ๒

(นางอัญชลี สุวจิตตานนท์)
อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

ดำเนินการตามข้อพิจารณาแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการต่อไป

13 มี.ค. ๖๙

(นางสาวอรวรรณ คงอภิรักษ์)
ผู้อำนวยการกลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์
กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร

ห้อง รธส.ธัญธิตา
เลขรับ 550
วันที่ ๑๑ มี.ค. ๒๕๖๙

เสนอคืน กจ.
วันที่ ๑๓ มี.ค. ๒๕๖๙

แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ส่วนที่ ๑ กิจกรรมสร้างเสริมคุณภาพชีวิต

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | กิจกรรมจัดงานปีใหม่ (ตักบาตรปีใหม่) ปี ๒๕๖๙ | ๑ ครั้ง (ม.ค.๖๙) | ๒,๐๐๐ | กกจ.(หลัก) | ใช้เงินกองทุนสวัสดิการกรมส่งเสริมการเกษตร |
| ๒ | กิจกรรมจัดซื้อกระเช้าปีใหม่มอบให้หน่วยงานต่าง ๆ ปี ๒๕๗๐ | ๑ ครั้ง (ธ.ค.๖๙) | ๑๐๐,๐๐๐ | | |
| ๓ | กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๙ | ๑ ครั้ง/๒ วัน (ก.พ. ๖๙) | ๑๐,๐๐๐ | | |
| ๔ | กิจกรรมตรวจติดตามผลการตรวจสุขภาพ ทุก ๔ เดือน | ๒ ครั้ง (ก.ค., พ.ย.) | ๑๔,๐๐๐ | | |
| ๕ | กิจกรรมถ่ายทอดความรู้และให้บริการเชิงรุกด้านการแพทย์แผนไทย การแพทย์ทางเลือก และสมุนไพร | ๔ ครั้ง (ม.ค., เม.ย., ก.ค., ต.ค.) | ๘,๐๐๐ | | |
| ๖ | กิจกรรมกีฬาสานสัมพันธ์ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ "ทุ่งบางเขนเกมส์ ครั้งที่ ๓" | ๑ ครั้ง (ปี ๒๕๖๙) | ๒๒๒,๐๐๐ | | |
| ๗ | กิจกรรมจัดซื้อเครื่องดื่มห้องรับรองเจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาค กรมส่งเสริมการเกษตร | - | ๕,๐๐๐ | | |
| ๘ | กิจกรรมนำคณะข้าราชการเข้าเฝ้าฯ กราบถวายบังคมลาในโอกาสเกษียณอายุราชการ ประจำปี ๒๕๖๙ | ๑ ครั้ง (ส.ค. ๖๙) | ๒,๙๔๕ | | |
| ๙ | กิจกรรมค่าประกันหมู่สวัสดิการกรมส่งเสริมการเกษตร ปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ | ๑ ครั้ง (ส.ค. ๖๙) | ๒๐๐,๐๐๐ | | |
| ๑๐ | กิจกรรมจัดงานเกษียณอายุราชการ | ๒ ครั้ง (ก.ย. ๖๙) | ๕๒๙,๐๐๐ | | |
| ๑๑ | กิจกรรมการจัดพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพาย ประจำปี ๒๕๖๙ | ๑ ครั้ง (พ.ย. ๖๙) | ๓๗,๖๓๐ | | |
| ๑๒ | กิจกรรมสาธารณประโยชน์เพื่อช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนและเป็นกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ | ตลอดปี | ๒,๕๐๐,๐๐๐ | | |
| ๑๓ | กิจกรรมจิตอาสาประดิษฐ์ดอกไม้จันทน์ ๑ ครั้ง เพื่อใช้ในพระราชพิธีถวายพระเพลิงพระบรมศพสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง | ๑ ครั้ง | ๑๐,๐๐๐ | | |
| ๑๔ | กิจกรรมสะสมเสบียงบุญใส่บาตรพระสงฆ์ ๕ รูป ทุกวันศุกร์ | ๕๐ ครั้ง | - | | |
| งบประมาณทั้งสิ้น | | | ๓,๖๔๐,๕๗๕ | | |

แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ส่วนที่ ๒ กิจกรรมตามนโยบายอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | รายละเอียดกิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | โครงการเพิ่มประสิทธิภาพงานส่งเสริมการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม | อยู่ระหว่างการดำเนินการขออนุมัติโครงการและงบประมาณโดยกองแผนงาน | | | กผง. (หลัก) | ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ กรมส่งเสริมการเกษตร |
| ๒ | กิจกรรมการจัดเก็บข้อมูลการประกวดข้าราชการพลเรือนดีเด่น บุคคลและหน่วยงานดีเด่นของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ | รวบรวม จัดเก็บข้อมูลการประกวดข้าราชการพลเรือนดีเด่น บุคคลและหน่วยงานดีเด่นของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และรายงานผลการดำเนินกิจกรรม | มี.ค. - ก.ย. ๖๙ | - | กกจ. (หลัก) | |

แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ส่วนที่ ๓ กิจกรรมจากการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

กิจกรรมหลักที่ ๑ กิจกรรม Town Hall

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | รายละเอียดกิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | กิจกรรม Town Hall | จัดกิจกรรม DOAE Town Hall ในงานสัมมนา Year End Conference ประจำปี ของกรมส่งเสริมการเกษตร | ๑ ครั้ง<br>ส.ค. - ก.ย. ๖๙ | - | กวพ.(หลัก)/<br>สพท.(หลัก<br>Year end) | |
| ๒ | กิจกรรม Town Hall | - จัดกิจกรรม Town Hall แทรกเข้าไปใน เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับเขต (Regional Workshop : RW) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ กำหนดเป็นกิจกรรมพิเศษ ประมาณ ๑ - ๒ ชั่วโมง<br>- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเชิญผู้บริหารกรมส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ส่วนกลาง หรือ ผอ. สสก.ที่ ๑ จ.ชัยนาท หรือเกษตรจังหวัด พบปะพูดคุยและแชร์ประสบการณ์ในการขับเคลื่อนงานส่งเสริมการเกษตร<br>- รูปแบบออนไลน์ | ๒ ครั้ง<br>ครั้งที่ ๑ พ.ค. ๖๙<br>ครั้งที่ ๒ ก.ค. ๖๙ | - | สสก.ที่ ๑ | |
| ๓ | กิจกรรม Town Hall | - กิจกรรมเสวนาภาษาพี่น้อง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับทุก ๆ ตำแหน่งรวมถึงพนักงานราชการ พนักงานขับรถ คนงาน โดยรับฟังความคิดเห็นแบบพี่น้องอย่างเปิดใจ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการประชุมสำนักงาน และการประชุม RW | มี.ค. - ก.ย. ๖๙ | - | สสก.ที่ ๒ | |
| ๔ | กิจกรรม Town Hall. | จัดกิจกรรม Town Hall แทรกเข้าไปใน เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับเขต (Regional Workshop : RW) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ กำหนดเป็นกิจกรรมพิเศษ ประมาณ ๑ - ๒ ชั่วโมง | ก.ค - ส.ค. ๖๙ | - | สสก.ที่ ๓ | |
| ๕ | กิจกรรม Town Hall | จัดกิจกรรม Town Hall แทรกเข้าไปใน เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับเขต (Regional Workshop : RW) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ กำหนดเป็นกิจกรรมพิเศษ ประมาณ ๑ - ๒ ชั่วโมง | ก.ค - ส.ค. ๖๙ | | สสก.ที่ ๔ | |
| ๖ | กิจกรรม Town Hall | ๑. ติดตามนิเทศงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร : ติดตามนิเทศงานเพื่อสร้างความเข้าใจ และเยี่ยมให้กำลังใจเจ้าหน้าที่ระดับพื้นที่และสร้างความสัมพันธ์<br>๒. จัดกิจกรรม Town Hall แทรกเข้าไปใน เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับเขต (Regional Workshop : RW) สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับเขต : กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประจำปี<br>๓. สัมมนาเขต และศูนย์ปฏิบัติการ : กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประจำปี | ก.ค - ส.ค. ๖๙ | | สสก.ที่ ๕ | |
| ๗ | กิจกรรม Town Hall | จัดกิจกรรม Town Hall แทรกเข้าไปใน เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับเขต (Regional Workshop : RW) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ กำหนดเป็นกิจกรรมพิเศษ ประมาณ ๑ - ๒ ชั่วโมง | ก.ค - ส.ค. ๖๙ | | สสก.ที่ ๖ | |

แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ส่วนที่ ๓ กิจกรรมจากการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร
กิจกรรมหลักที่ ๒ กิจกรรมจิตอาสา

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | รายละเอียดกิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | กิจกรรมจิตอาสา "เราทำความ ดี ด้วยหัวใจ" กรมส่งเสริมการเกษตร | ๑. วางแผนการจัดกิจกรรมจิตอาสา "เราทำความ ดี ด้วยหัวใจ" กรมส่งเสริมการเกษตร<br>๒. จัดทำโครงการกิจกรรมจิตอาสา "เราทำความ ดี ด้วยหัวใจ" กรมส่งเสริมการเกษตร เสนอกรมส่งเสริมการเกษตร พิจารณาเห็นชอบ<br>๓. เชิญบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร (ส่วนกลาง) ร่วมกิจกรรมจิตอาสา "เราทำความ ดี ด้วยหัวใจ" กรมส่งเสริมการเกษตร<br>๔. จัดกิจกรรม กิจกรรมจิตอาสา "เราทำความ ดี ด้วยหัวใจ" กรมส่งเสริมการเกษตร<br>๕. สรุปผลการดำเนินงานรายงานกรมส่งเสริมการเกษตร | ๑ ครั้ง<br>(มี.ค. - ก.ค. ๖๙) | - | กพวศ. (หลัก) | |
| ๒ | กิจกรรมจิตอาสา | การทำความสะอาดบริเวณพื้นที่สำนักงาน เดือนละ ๑ ครั้ง | มี.ค. - ก.ย ๖๙ | - | สสก.ที่ ๑ | |
| ๓ | กิจกรรมจิตอาสา | กิจกรรมมอบสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นให้แก่บ้านศูนย์พัฒนาการเด็กพิการ บ้านสิทธิดา อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี | มี.ค. ๖๙ | - | สสก.ที่ ๒ | |
| ๔ | กิจกรรมจิตอาสา | ๑. ประสานงานกับวัดในพื้นที่ที่มีศาสนิกชนเข้ามาใช้เป็นจำนวนมาก เช่น วัดเนินพระ วัดโขดหิน<br>๒. กำหนดช่วงเวลาในวันก่อนถึงวันพระ<br>๓. นัดหมายในช่วงเวลาหลังเลิกงาน จัดเตรียม-จัดหาอุปกรณ์พร้อมเดินทางไปที่วัด<br>๔. แบ่งงานและดำเนินกิจกรรมจิตอาสา<br>๕. ตรวจสอบความเรียบร้อย | ๑ ครั้ง<br>(มี.ค. - ส.ค. ๖๙) | - | สสก.ที่ ๓ | |
| ๕ | กิจกรรมจิตอาสา | ๑. วางแผนการจัดกิจกรรมจิตอาสา<br>๒. จัดทำโครงการกิจกรรมจิตอาสา<br>๓. เชิญบุคลากรร่วมกิจกรรมจิตอาสา<br>๔. ดำเนินกิจกรรมจิตอาสา<br>๕. สรุปผลการดำเนินกิจกรรม | มี.ค. - ก.ย. ๖๙ | - | สสก.ที่ ๔ | |
| ๖ | ๖.๑ ปลูกป่าชายเลน | ปลูกป่าชายเลนเป็นการฟื้นฟูระบบนิเวศชายฝั่งที่เสื่อมโทรม เพื่อเพิ่มความหลากหลายทางชีวภาพ เป็นแหล่งอนุบาลสัตว์น้ำ ป้องกันการกัดเซาะชายฝั่ง และดูดซับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (Carbon Credit) โดยหน่วยงานประสานผู้เกี่ยวข้อง และชุมชนร่วมดำเนินการ พื้นที่ อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา | พ.ค. ๖๙ | - | สสก.ที่ ๕ | |
| | ๖.๒ ส่งเสริมกิจกรรมอนุรักษ์สัตว์น้ำ ลุ่มทะเลสาบสงขลา | ร่วมกิจกรรมการณรงค์ ฟื้นฟูทะเลไทยโดยชุมชน โดยปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ กุ้ง ปู ปลา สู่ธรรมชาติ เพิ่มความอุดมสมบูรณ์และรายได้ให้ชุมชนอย่างยั่งยืน | มิ.ย. ๖๙ | - | สสก.ที่ ๕ | |
| | ๖.๓ เก็บขยะทำความสะอาดถนนสาธารณะ | ร่วมพัฒนาสำนักงาน และเก็บขยะถนนสาธารณะ | ก.ค. ๖๙ | - | สสก.ที่ ๕ | |
| | ๖.๔ ปลูกต้นไม้ ดอกไม้ในหน่วยงาน | ร่วมกันนำต้นไม้ ดอกไม้มาปลูกเพื่อภูมิทัศน์ที่สวยงามในหน่วยงา | ก.ค. ๖๙ | - | สสก.ที่ ๕ | |
| ๗ | กิจกรรมจิตอาสา | ๑. กำหนดกิจกรรม/ช่วงเวลา/สถานที่<br>๒. เชิญบุคลากรร่วมกิจกรรมจิตอาสา<br>๓. แบ่งงานและดำเนินกิจกรรมจิตอาสา<br>๔. สรุปกิจกรรม | มี.ค. - ก.ย. ๖๙ | - | สสก.ที่ ๖ | |

หมายเหตุ หน่วยงานสามารถดำเนินกิจกรรมจิตอาสาเพิ่มจากแผนและรายงานผลเพิ่มเติมได้

แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ส่วนที่ ๓ กิจกรรมจากการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร
กิจกรรมหลักที่ ๓ กิจกรรมชมรมเพลิน (Plearn : Play & Learn)

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | รายละเอียดกิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | กิจกรรมชมรมเพลิน (Plearn : Play & Learn) | ๑. กิจกรรมเตรียมความพร้อมสอบภาษาอังกฤษมาตรฐาน<br>๒. กิจกรรมการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร (ติวเพื่อสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. (ภาค ก))<br>๓. กิจกรรมพัฒนาการเขียนผลงานเพื่อเลื่อนระดับและงานวิจัย<br>๔. กิจกรรม Play & Learn เสริมสร้างการเรียนรู้<br>๕. กิจกรรม “Plearn Club Series” (กิจกรรมประจำเดือน)<br>๖. กิจกรรม Mentor-Buddy System<br>๗. กิจกรรมแนะนำการทดสอบภาษาอังกฤษ (Placement Test) ของสถาบันเกษตราธิการ<br>๘. กิจกรรมเปิดบ้านทุนส่งเสริมการเกษตร (Open House) | มี.ค. - ก.ย. ๖๙ | ๕๕,๒๐๐ | ชมรมเพลิน (Plearn : Play & Learn) สสก.ที่ ๑ - ๖ | รายละเอียดตามโครงการที่แนบ |
| งบประมาณทั้งสิ้น | | | | ๕๕,๒๐๐ | | |

## โครงการชมรมเพลิน (Plearn : Play & Learn) กรมส่งเสริมการเกษตร

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตรให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะทักษะด้านภาษาต่างประเทศ การพัฒนาตนเองตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับทุนศึกษา/ฝึกอบรมในประเทศและต่างประเทศ และการจัดทำผลงานเชิงวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ชมรมเพลิน (Plearn : Play & Learn) จึงจัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มุ่งพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน การเตรียมความพร้อมในการทดสอบตามเกณฑ์มาตรฐาน การสอบ ก.พ. การรับทุนศึกษา/ฝึกอบรมในประเทศและต่างประเทศ และการพัฒนาผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ อันจะนำไปสู่การยกระดับศักยภาพบุคลากรและสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตรอย่างยั่งยืน

**๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างความพร้อมของบุคลากรในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและยั่งยืน

๒.๔ เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน ผ่านทุนการศึกษา/ฝึกอบรมในประเทศและต่างประเทศ

**๓. เป้าหมายโครงการ**

๑) บุคลากรส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเข้าร่วมการทดสอบภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๕๐ คน/ปี

๒) บุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตรส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเข้าร่วมกิจกรรมเตรียมสอบ ก.พ. (ภาค ก) จำนวนไม่น้อยกว่า ๕๐๐ คน/ปี

๓) บุคลากรส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สามารถจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับสำเร็จ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐๐ คน/ปี

**๔. กลุ่มเป้าหมาย :** บุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร

**๕. ระยะเวลาดำเนินการ :** เมษายน - กันยายน ๒๕๖๙

**๖. สถานที่ดำเนินการ :** กรมส่งเสริมการเกษตร (รูปแบบ Hybrid (Onsite และ Online)

๗. กิจกรรมดำเนินงาน

**๗.๑ กิจกรรมเตรียมความพร้อมสอบภาษาอังกฤษมาตรฐาน**

- อบรมเทคนิคการทำข้อสอบภาษาอังกฤษ
- Mock Test จำลองการสอบจริง
- สนับสนุนงบประมาณค่าทดสอบสำหรับผู้มีศักยภาพ

**๗.๒ กิจกรรมการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร (ติวเพื่อสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. (ภาค ก))**

- ติววิชาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (คณิตศาสตร์และภาษาไทย) ภาษาอังกฤษ และกฎหมายเบื้องต้น
- เทคนิคการทำข้อสอบและบริหารเวลา

**๗.๓ กิจกรรมพัฒนาการเขียนผลงานเพื่อเลื่อนระดับ**

- อบรมหลักการเขียนผลงาน
- Workshop เขียนผลงานจริง
- ให้คำปรึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ

**๗.๔ กิจกรรม Play & Learn เสริมสร้างการเรียนรู้**

- Learn & Share แลกเปลี่ยนความรู้
- Mini Talk / Plearn Talk
- Quiz / Language Challenge

**๗.๕ กิจกรรม "Plearn Club Series" (กิจกรรมประจำเดือน)**

- English Coffee Hour : กิจกรรมเสริมทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษในบรรยากาศไม่เป็นทางการ เดือนละ ๑ ครั้ง โดยใช้หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านการเกษตรและการปฏิบัติงาน มีผู้ดำเนินกิจกรรม (Facilitator) ให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและการใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์จริง

- Career Lab Mini Workshop : กิจกรรมพัฒนาศักยภาพด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ครอบคลุมการจัดทำประวัติผลงาน (CV/Portfolio) เทคนิคการเตรียมความพร้อมสำหรับการสอบสัมภาษณ์ และการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ

- Micro Skill Class (๓๐ - ๔๕ นาที) : กิจกรรมเสริมทักษะเฉพาะด้านระยะสั้นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการนำเสนอ การเขียนจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ภาษาอังกฤษ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล/ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

**๗.๖ กิจกรรม Mentor–Buddy System**

- Mentor Circle : จัดกลุ่มเรียนรู้ขนาดเล็ก (๔ - ๖ คน) โดยมีผู้มีประสบการณ์ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางการพัฒนาตนเอง การจัดทำผลงาน และการเตรียมความพร้อมในสายอาชีพอย่างใกล้ชิด

- Study Buddy Pair : จับคู่การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความต่อเนื่องในการพัฒนาตนเอง โดยมุ่งเน้นการเตรียมสอบ ก.พ. และการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ผ่านการฝึกฝน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ

**๗.๗ กิจกรรมแนะนำการทดสอบภาษาอังกฤษ (Placement Test) ของสถาบันเกษตราธิการ**

- แนะนำการทดสอบภาษาอังกฤษ (Placement Test) ผ่านระบบออนไลน์ (Zoom Meeting) โดย สพท. และสถาบันเกษตราธิการ

- ทดสอบภาษาอังกฤษ (Placement Test) ผ่านระบบออนไลน์ (Zoom Meeting) วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๙

๗.๘ กิจกรรมเปิดบ้านทุนส่งเสริมการเกษตร (Open House)

- แนะนำทุนการศึกษาต่อ/ฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศที่รับสมัครผ่านกรมส่งเสริมการเกษตร แหล่งทุน ช่วงเวลาการรับสมัคร เงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่ต้องการพัฒนาตนเองและหน่วยงานด้วยทุนการศึกษาต่อหรือฝึกอบรม
- แชร์ประสบการณ์จริงในการเตรียมตัวเพื่อศึกษาต่อ/ฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยนักเรียนทุน
- แนะนำการศึกษาต่อโดยเอเจนซี่ให้คำปรึกษาแนะแนวการศึกษาต่อต่างประเทศ

**๘. งบประมาณ รวมทั้งสิ้น ๕๕,๒๐๐ บาท ดังนี้**

๘.๑ กิจกรรมเตรียมความพร้อมสอบภาษาอังกฤษมาตรฐาน จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

๘.๒ กิจกรรมการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร (ติวเพื่อสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. (ภาค ก)) จำนวน ๒๕,๒๐๐ บาท

๘.๓ กิจกรรมพัฒนาการเขียนผลงานเพื่อเลื่อนระดับและงานวิจัย (ไม่ใช้งบประมาณ)

๘.๔ กิจกรรม Play & Learn เสริมสร้างการเรียนรู้ (ไม่ใช้งบประมาณ)

๘.๕ กิจกรรม “Plearn Club Series” (กิจกรรมประจำเดือน) (ไม่ใช้งบประมาณ)

๘.๖ กิจกรรม Mentor–Buddy System (ไม่ใช้งบประมาณ)

๘.๗ กิจกรรมแนะนำการทดสอบภาษาอังกฤษ (Placement Test) ของสถาบันเกษตราธิการ (ไม่ใช้งบประมาณ)

๘.๘ กิจกรรมเปิดบ้านทุนส่งเสริมการเกษตร (Open House) (ไม่ใช้งบประมาณ)

**๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

บุคลากรมีทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และมีความพร้อมในการสอบแข่งขัน สอบรับทุนศึกษา/ฝึกอบรมในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผลงานทางวิชาการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนด ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนช่วยสร้าง หล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างเข้มแข็ง ซึ่งจะเป็นฐานสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาวต่อไป

**๑๐. การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน**

๑๐.๑ ประเมินก่อน-หลังการอบรม (Pre–Post Test) แบบประเมินความพึงพอใจ ติดตามผลการสอบภาษาอังกฤษและสอบ ก.พ. และติดตามผลการจัดทำผลงานเลื่อนระดับ

๑๐.๒ รายงานผลการดำเนินงานต่ออธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

๑๐.๓ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน

**๑๑. ผู้รับผิดชอบโครงการ :** ชมรมเพลิน (Plearn : Play & Learn) กรมส่งเสริมการเกษตร และสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๑ - ๖




ประมาณการค่าใช้จ่าย
กิจกรรมเตรียมความพร้อมสอบภาษาอังกฤษมาตรฐาน

.....

**๑. ค่าอาหาร**

- ค่าอาหารกลางวัน
  สำหรับวิทยากรและผู้จัดการอบรม ๑๐ คน x ๑๒๐ บาท x ๑ มื้อ X ๒ วัน = ๒,๔๐๐ บาท

**๒. อาหารว่างและเครื่องดื่ม**

- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม
  สำหรับวิทยากรและผู้จัดการอบรม ๑๐ คน x ๓๕ บาท x ๒ มื้อ X ๒ วัน = ๑,๔๐๐ บาท

**๓. ค่าตอบแทนวิทยากร**

- วิทยากรภาคเอกชน ๑ คน x ๑,๒๐๐ บาท x ๖ ช.ม. X ๒ วัน = ๑๔,๔๐๐ บาท
- วิทยากรภาคราชการ ๑ คน x ๖๐๐ บาท x ๑ ช.ม. X ๑ วัน = ๖๐๐ บาท

**๔. ค่าสนับสนุนงบประมาณในทดสอบภาษาอังกฤษมาตรฐาน สำหรับผู้ที่สอบผ่านเกณฑ์** = ๑๑,๒๐๐ บาท

**รวมทั้งสิ้น** = **๓๐,๐๐๐ บาท**

<u>หมายเหตุ</u> ทั้งนี้ ขออนุมัติถัวจ่ายทุกรายการ จำนวนเงิน และจำนวนคน โดยจะเบิกจ่ายตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกำหนดภายในงบประมาณที่ได้รับ




ประมาณการค่าใช้จ่าย
การอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร
"ติวเพื่อสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. (ภาค ก)"
ในวันที่ ๒๐, ๒๓ - ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙ และวันที่ ๒, ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมศูนย์ปฏิบัติการกรมส่งเสริมการเกษตร ชั้น ๒ อาคาร ๑ กรมส่งเสริมการเกษตร
และผ่านโปรแกรม Zoom Workplace

.....

๑. ค่าอาหาร
- ค่าอาหารกลางวัน
สำหรับวิทยากรและผู้จัดการอบรม ๑๐ คน x ๑๒๐ บาท x ๑ มื้อ x ๒ วัน = ๒,๔๐๐ บาท

๒. อาหารว่างและเครื่องดื่ม
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม
สำหรับวิทยากรและผู้จัดการอบรม ๑๐ คน x ๓๕ บาท x ๒ มื้อ x ๒ วัน = ๑,๔๐๐ บาท

๓. ค่าตอบแทนวิทยากร
- วิทยากรเอกชน ๑ คน x ๑,๒๐๐ บาท x ๖ ช.ม. x ๒ วัน = ๑๔,๔๐๐ บาท
- วิทยากรภาครัฐ (คนที่ ๑) ๑ คน x ๖๐๐ บาท x ๒ ช.ม. x ๑ วัน = ๑,๒๐๐ บาท
- วิทยากรภาครัฐ (คนที่ ๒) ๑ คน x ๖๐๐ บาท x ๒ ช.ม. x ๒ วัน = ๒,๔๐๐ บาท

๔. ค่าพาหนะวิทยากร = ๒,๐๐๐ บาท

๕. ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบดูแลจัดการสถานที่และระบบ Zoom = ๑,๔๐๐ บาท

รวมทั้งสิ้น = ๒๕,๒๐๐ บาท

<u>หมายเหตุ</u> ทั้งนี้ ขออนุมัติถัวจ่ายทุกรายการ จำนวนเงิน และจำนวนคน โดยจะเบิกจ่ายตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกำหนดภายในงบประมาณที่ได้รับ

กำหนดการอบรม
พัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร
"ติวเพื่อสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. (ภาค ก)"
ในวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๙ และ วันที่ ๒๓ - ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙
ผ่านโปรแกรม Zoom Workplace

.....

**วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๙**

เวลา ๑๖.๓๐ – ๑๗.๐๐ น. - ลงทะเบียนเข้าเรียนออนไลน์

เวลา ๑๗.๐๐ – ๑๙.๐๐ น. - ติวเพื่อสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. (ภาค ก)
ระดับปริญญาตรี วิชาภาษาอังกฤษ
โดยนายประวิช มุ่งสันติ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
กรมหม่อนไหม

**วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๙**

เวลา ๑๖.๓๐ – ๑๗.๐๐ น. - ลงทะเบียนเข้าเรียนออนไลน์

เวลา ๑๗.๐๐ – ๑๙.๐๐ น. - ติวเพื่อสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. (ภาค ก)
ระดับปริญญาตรี วิชาภาษาไทย
โดยนายฆนากร จักรใจวงค์ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ
สำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา

**วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๙**

เวลา ๑๖.๓๐ – ๑๗.๐๐ น. - ลงทะเบียนเข้าเรียนออนไลน์

เวลา ๑๗.๐๐ – ๑๙.๐๐ น. - ติวเพื่อสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. (ภาค ก)
ระดับปริญญาตรี วิชาคณิตศาสตร์
โดยนายฆนากร จักรใจวงค์ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ
สำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา

**********

กำหนดการอบรม
พัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร
"ติวเพื่อสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. (ภาค ก)"
ในวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๙ และ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมศูนย์ปฏิบัติการ กรมส่งเสริมการเกษตร ชั้น ๒ อาคาร ๑ กรมส่งเสริมการเกษตร
และผ่านโปรแกรม Zoom Workplace

.....

**<u>วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๙</u>**

| | |
|---|---|
| เวลา ๐๘.๐๐ – ๐๘.๔๕ น. | - ลงทะเบียน ณ ห้องประชุมศูนย์ปฏิบัติการ กรมส่งเสริมการเกษตร ชั้น ๕ อาคาร ๑ และลงทะเบียนออนไลน์ |
| เวลา ๐๘.๔๕ – ๐๙.๐๐ น. | - ทดสอบความรู้ก่อนเรียน (Pre-test) |
| เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. | - ติวเพื่อสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. (ภาค ก) ระดับปริญญาตรี วิชาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (คณิตศาสตร์และภาษาไทย) โดยอาจารย์จิตเกษม น้อยไร่ภูมิ |
| เวลา ๑๒.๐๐ – ๑๓.๐๐ น. | - รับประทานอาหารกลางวัน |
| เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๖.๐๐ น. | - ติวเพื่อสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. (ภาค ก) ระดับปริญญาตรี วิชาภาษาอังกฤษ โดยอาจารย์จิตเกษม น้อยไร่ภูมิ |

**<u>วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙</u>**

| | |
|---|---|
| เวลา ๐๘.๓๐ – ๐๙.๐๐ น. | - ลงทะเบียน ณ ห้องประชุมศูนย์ปฏิบัติการ กรมส่งเสริมการเกษตร ชั้น ๕ อาคาร ๑ และลงทะเบียนออนไลน์ |
| เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. | - ติวเพื่อสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. (ภาค ก) ระดับปริญญาตรี วิชากฎหมาย โดยอาจารย์จิตเกษม น้อยไร่ภูมิ |
| เวลา ๑๒.๐๐ – ๑๓.๐๐ น. | - รับประทานอาหารกลางวัน |
| เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๖.๐๐ น. | - ติวเพื่อสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. (ภาค ก) ระดับปริญญาตรี วิชากฎหมาย โดยอาจารย์จิตเกษม น้อยไร่ภูมิ |
| เวลา ๑๖.๐๐ – ๑๖.๑๕ น. | - ทดสอบความรู้หลังเรียน (Post-test) |
| เวลา ๑๖.๑๕ – ๑๖.๓๐ น. | * ประเมินผลหลังการฝึกอบรม |

<u>หมายเหตุ</u> ๑. พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม เวลา ๑๐.๓๐ – ๑๐.๔๕ น., เวลา ๑๔.๓๐ – ๑๔.๔๕ น.
๒. กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ส่วนที่ ๓ กิจกรรมจากการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร
กิจกรรมหลักที่ ๔ กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | รายละเอียดกิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | กิจกรรมแบ่งปันด้วยใจรับใช้ด้วยรัก | ส่งเสริมความเอื้ออาทร และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำความดีเพื่อสังคม โดยการร่วมบริจาคสิ่งของเพื่อบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ และนำไปมอบให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | มี.ค. - เม.ย. ๒๕๖๙ | - | สลก. (หลัก)/ กกจ. | |
| ๒ | โครงการเกษตรปันสุข โดยเป็นการมอบของให้กับโรงเรียนศึกษาพิเศษชัยนาท จ.ชัยนาท | ๑. ขอรับบริจาคสิ่งของที่จำเป็น<br>๒. รวมรวบสิ่งของ<br>๓. นำไปให้กับศูนย์เด็กพิการและด้อยโอกาส<br>๔. เลี้ยงอาหารกลางวันและขนม | พ.ค. ๒๕๖๙ | - | สสก.ที่ ๑ | |
| ๓ | ๓.๑ กิจกรรม ๕ ส. | จัดกิจกรรม ๕ ส. | ก.ค. ๒๕๖๙ | - | สสก.ที่ ๒ | |
| | ๓.๒ กิจกรรม Big Clearning Day | จัดกิจกรรม Big Clearning Day | ก.ค. ๒๕๖๙ | - | สสก.ที่ ๒ | |
| ๔ | กิจกรรม ๕ ส. | ๑. กำหนดวันทำกิจกรรม<br>๒. จัดเตรียมอุปกรณ์ในการทำ ๕ ส.<br>๓. ทำความสะอาดปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณโดยรอบสำนักงาน | มี.ค. - เม.ย. ๒๕๖๙ | - | สสก.ที่ ๓ | |
| ๕ | กิจกรรมสงกรานต์สานไมตรีจิต | ๑. สรงน้ำพระ เพื่อความเป็นสิริมงคลในวันปีใหม่ไทย<br>๒. รดน้ำดำหัว<br>๓. รับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน | ๑ ครั้ง (เม.ย. ๒๕๖๙) | - | สสก.ที่ ๔ | |
| ๖ | ๖.๑ กิจกรรม ๕ ส. | ร่วมกันพัฒนาหน่วยงานเดือนละ ๑ ครั้ง | มี.ค. - ส.ค. ๒๕๖๙ | - | สสก.ที่ ๕ | |
| | ๖.๒ Join our special team get-together | นำปิ่นโตมาทานข้าวร่วมกันเชื่อมมิตรภาพ เดือนละ ๑ ครั้ง | เม.ย. - ก.ย. ๒๕๖๙ | - | สสก.ที่ ๕ | |
| | ๖.๓ กีฬาฟุตบอลเชื่อมความสัมพันธ์ | แข่งฟุตบอลในวันหยุดเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ กลุ่มจังหวัดใกล้กัน | มี.ค. - ส.ค. ๒๕๖๙ | - | สสก.ที่ ๕ | |
| | ๖.๔ Charm & Confidence : เปล่งประกายในแบบคุณ | ส่งเสริมอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพ บุคลากรในองค์กร เช่น การแต่งหน้า การแต่งกายและการพัฒนาบุคลิกภาพ | มี.ค. - ส.ค. ๒๕๖๙ | - | สสก.ที่ ๕ | |
| | ๖.๕ Boost Your Health | ส่งเสริมการดูแลสุขภาพ ลดพุง ลดโรค ประกอบด้วย ๓ กิจกรรมย่อย ดังนี้<br>๑. เต้นแอโรบิคออกกำลังกายหลังเลิกงาน<br>๒. ดูแลโภชนาการอาหารสุขภาพวัยทำงาน<br>๓. การตรวจสุขภาพประจำปี | มี.ค. - ส.ค. ๒๕๖๙ | - | สสก.ที่ ๕ | |
| | ๖.๖ Prioritize You : ก้าวข้ามความเครียดจากการทำงาน | ความคิดเชิงบวก ทักษะการปรับตัว สมดุลการใช้ชีวิตและสร้างสุขภาพจิตที่ดี | มี.ค. - ส.ค. ๒๕๖๙ | - | สสก.ที่ ๕ | |
| | ๖.๗ กิจกรรมประเพณีสงกรานต์ | ทำบุญสำนักงานและรดน้ำดำหัวเนื่องในประเพณีวันสงกรานต์ | เม.ย. ๒๕๖๙ | - | สสก.ที่ ๕ | |
| | ๖.๘ Bridges of Blessings ชวนกันทำบุญ | ร่วมกิจกรรมทำบุญเนื่องในวันพระหรือวันหยุด เพื่อสร้างสะพานความดี | ก.ค. ๒๕๖๙ | - | สสก.ที่ ๕ | ถวายเทียนเข้าพรรษา/ทำบุญวันพระ |
| | ๖.๙ นักล่าฝัน ร้องเต้น เน้นบันเทิง | ร้องเพลงคาราโอเกะ คลายเครียด | เม.ย. - ก.ค. ๒๕๖๙ | - | สสก.ที่ ๕ | |
| ๗ | สร้างสรรค์ สร้างสุข | ๑. ร่วมกันวางแผนกำหนดกิจกรรม/ช่วงเวลา/สถานที่/แจ้งกิจกรรมแก่คณะกรรมการฯ กรม<br>๒. เชิญบุคลากรร่วมกิจกรรม<br>๓. ดำเนินการกิจกรรม<br>๔. สรุปกิจกรรม | มี.ค. - ก.ย. ๒๕๖๙ | - | สสก.ที่ ๖ | |

หมายเหตุ หน่วยงานสามารถดำเนินกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์เพิ่มจากแผนและรายงานผลเพิ่มเติม

แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ส่วนที่ ๓ กิจกรรมจากการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | รายละเอียดกิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | โครงการประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ | ๑. ประสานงานกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข และจัดทำกรอบแนวทางการประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และจัดทำแผน<br>๒. จัดทำแบบประเมิน โดย Google Form และทดสอบแบบประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร<br>๓. เสนอกรมขอความเห็นชอบในหลักการแนวทางการประเมินและแจ้งหน่วยงานเพื่อขอความร่วมมือให้บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรตอบแบบประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร ทางเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่ และ QR Code<br>๔. เก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร ผ่าน Google Form<br>๕. ประมวลผล วิเคราะห์ และสรุปผลการประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร<br>๖. จัดอบรมเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร โดยร่วมกับกรมสุขภาพจิต<br>๗. จัดทำรายงานผลการดำเนินกิจกรรมเสนอผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | ก.พ. - มิ.ย. ๖๙ | ๓,๙๗๕ | กกจ. (หลัก) | รายละเอียดตามโครงการที่แนบ |

# โครงการประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร
# ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

**๑. หลักการและเหตุผล**

ความสุขของบุคลากรในองค์กรสำคัญมาก เพราะส่งผลโดยตรงทั้งต่อผลงาน วัฒนธรรมองค์กร และความยั่งยืนในระยะยาว ทั้งในมิติเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพงาน เมื่อพนักงานมีความสุข จะมีแรงจูงใจ ตั้งใจทำงานและกล้าคิดสร้างสรรค์มากขึ้น สุขภาพกายและใจที่ดีขึ้น ความเครียดลดลง การลาป่วยลดลง ทั้งยังช่วยลดภาวะหมดไฟ องค์กรที่พนักงานมีความสุข จะมีความผูกพันสูง สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี บรรยากาศที่ดี ช่วยให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการสื่อสารที่เปิดกว้าง ส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์กรที่บุคลากรมีความสุข มักได้รับการมองว่าเป็นที่ทำงานที่น่าทำงาน

การประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นการประเมินความสุขด้วยตนเอง ซึ่งสร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดคำจำกัดความของ ความสุข หมายถึง สุขภาพชีวิตที่เป็นสุข เป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพจะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตรครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของแผนการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขและความเครียดของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความเครียดของบุคลากรในองค์กร และนำข้อมูลมาประกอบการวางแผนพัฒนาส่งเสริมสุขภาวะในองค์กร เสริมสร้างความรักความผูกพัน ลดอัตราการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยเน้นการสร้างสมดุลชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้องค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ยั่งยืน และเป็นที่ยอมรับ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการเกษตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อศึกษาระดับความสุขและความเครียดของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

๒.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความเครียดของบุคลากรในองค์กร

๒.๓ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาส่งเสริมสุขภาวะในองค์กร โดยเน้นการสร้างสมดุลชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดี เสริมสร้างความรักความผูกพัน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

**๓. เป้าหมาย**

**๓.๑ เป้าหมายการประเมิน**

บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติงานในภูมิภาค และสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จำนวน ๕๐% ของ ๑๐,๔๘๖ คน (ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘)

**๓.๒ เป้าหมายการอบรม**

๓.๒.๑ บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๕๐๐ คน

๓.๒.๒ ผู้ดำเนินการจัด จำนวน ๓ คน

๓.๒.๓ วิทยากร จำนวน ๒ คน

๔. กิจกรรมและวิธีการดำเนินการ

๔.๑ ประสานงานกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข และจัดทำกรอบแนวทางการประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และจัดทำแผน

๔.๒ จัดทำแบบประเมิน โดย Google Form และทดสอบแบบประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร

๔.๓ เสนอกรมขอความเห็นชอบในหลักการแนวทางการประเมิน และแจ้งหน่วยงานเพื่อขอความร่วมมือให้บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรตอบแบบประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร ทางเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่ และ QR Code

๔.๔ เก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร ผ่าน Google Form

๔.๕ ประมวลผล วิเคราะห์ และสรุปผลการประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร

๔.๖ จัดอบรมเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร โดยร่วมกับกรมสุขภาพจิต

๔.๗ จัดทำรายงานผลการดำเนินกิจกรรมเสนอผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕. แผนปฏิบัติงาน

| กิจกรรม/ขั้นตอน | แผนปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ปี ๒๕๖๘ | | | ปี ๒๕๖๙ | | | | | | | | |
| | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. |
| ๑. ประสานงานกรมสุขภาพจิต และจัดทำกรอบแนวทางการประเมินและจัดทำแผน | | | | | ↔ | | | | | | | |
| ๒. จัดทำแบบประเมิน และทดสอบแบบ | | | | | | ↔ | | | | | | |
| ๓. เสนอกรมขอความเห็นชอบในหลักการแนวทางการประเมิน และแจ้งหน่วยงานเพื่อขอความร่วมมือตอบแบบประเมิน | | | | | | | ↔ | | | | | |
| ๔. เก็บรวบรวมข้อมูล | | | | | | | ↔ | | | | | |
| ๕. ประมวลผล วิเคราะห์ และสรุปผล | | | | | | | | ↔ | | | | |
| ๖. จัดอบรมเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ร่วมกับกรมสุขภาพจิต | | | | | | | | | ↔ | | | |
| ๗. รายงานผลการดำเนินกิจกรรมเสนอผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | | | | | | | | | | ↔ | | |

๖. งบประมาณ

จำนวน ๓,๙๗๕ บาท (สามพันเก้าร้อยเจ็ดสิบห้าบาทถ้วน)

๗. ผลผลิต

บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๕,๒๔๓ คน ได้รับการประเมินความสุขบุคลากร

๘. ผลลัพธ์

บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรมีความสุขและมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ ได้ข้อมูลความสุขและความเครียดของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

๙.๒ นำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนพัฒนาส่งเสริมสุขภาวะในองค์กร โดยเน้นการสร้างสมดุลชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดี เสริมสร้างความรักความผูกพัน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

๑๐. หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ

กองการเจ้าหน้าที่

๑) ชื่อ นางอมรทิพย์ ภิรมย์บูรณ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๗๙ ๒๒๓๙

๒) ชื่อ นางสาวอรวรรณ คงอภิรักษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๗๙ ๐๑๒๘

๓) ชื่อ นางวิรินทร์ญา ศรีธนเมธานันท์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๗๙ ๓๙๑๐

ประมาณการค่าใช้จ่าย
การอบรมเสริมสร้างความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙
ผ่านระบบออนไลน์ Zoom meeting

| | | | |
|---|---|---|---|
| ๑. อาหารว่างและเครื่องดื่ม | | | |
| - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม | ๕ คน x ๓๕ บาท x ๑ มื้อ | = | ๑๗๕ บาท |
| ๒. ค่าตอบแทนวิทยากร | | | |
| - วิทยากรภาครัฐ | ๒ คน x ๖๐๐ บาท x ๑.๕ ช.ม. | = | ๑,๘๐๐ บาท |
| ๓. ค่าพาหนะวิทยากร | | = | ๒,๐๐๐ บาท |
| | **รวมทั้งสิ้น** | = | **๓,๙๗๕ บาท** |

<u>หมายเหตุ</u> ทั้งนี้ ขออนุมัติถัวจ่ายทุกรายการ จำนวนเงิน และจำนวนคน โดยจะเบิกจ่ายตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกำหนดภายในงบประมาณที่ได้รับ และยังไม่ทราบวันจัดอบรมที่แน่นอน

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | รายละเอียดกิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | โครงการ DOAE Fit Mission ภารกิจพิชิต "พุง" | ๑. "Check-up Day" เปิดโครงการด้วยการจัดหน่วยวัดน้ำหนัก ส่วนสูง รอบเอว และค่า BMI เพื่อเก็บข้อมูล Baseline ของทุกคนก่อนเริ่ม (สร้างความตระหนักรู้รายบุคคล)<br>๒. สื่อประชาสัมพันธ์ รณรงค์ผ่าน Infographic หรือคลิปสั้น ๆ เกี่ยวกับประโยชน์ของการลดพุงและการออกกำลังกายแบบง่ายๆ ในที่ทำงาน ป้องกันโรคออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome)<br>๓. จัดกิจกรรมเสียงตามสายประจำวัน ช่วงเช้า (เช่น ๑๐.๓๐ น.) และช่วงบ่าย (เช่น ๑๕.๓๐ น.) นำยืดเหยียดหรือขยับกายเบา ๆ พร้อมเพลงที่สร้างความผ่อนคลาย (สร้างวัฒนธรรมองค์กร) หรือสาระความรู้เสียกับสุขภาพสลับในแต่ละวัน<br>๔. เปิดประชาสัมพันธ์ทุกคนสะสมก้าวเดินรายวันผ่านแอปฯ ก้าวท้าใจ และรายงานผลทุกสิ้นเดือน จัดทำบอร์ดประกาศเกียรติคุณ แสดงรายชื่อ ๒๐ อันดับแรกที่จำนวนการเดินเยอะที่สุด และผู้ที่ขยันออกกำลังกายที่สุด<br>ในแต่ละเดือน<br>๕. Healthy Lunch อย่างน้อยเดือนละครั้ง ชวนคนต่างกอง/สำนักนำอาหารสุขภาพจากบ้านมากินร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนเมนูและสร้างความสัมพันธ์<br>๖. ตลาดกรมส่งเสริมการเกษตรสร้างสุข จัดพื้นที่ตลาดนัดภายใน ให้บุคลากรนำวัตถุดิบสุขภาพหรืออาหารคลีนฝีมือตัวเองมาจำหน่าย เป็นการส่งเสริมรายได้และสุขภาพไปพร้อมกัน<br>๗. "The Final Result" วัดรอบเอวและน้ำหนักอีกครั้งเมื่อสิ้นสุดโครงการ เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จกับช่วงต้นปี<br>๘. "Grand Awards" ผู้บริหารสูงสุดมอบรางวัลให้แก่:<br>: รางวัล "เดินบ่อยๆ ค่อยๆ แข็งแรง" สำหรับผู้ที่เดินได้ก้าวสะสมสูงสุด ๕ อันดับแรก<br>: รางวัล "พุงหาย สบายตัว" : สำหรับผู้ที่มีพัฒนาการด้านสุขภาพโดดเด่น เช่น น้ำหนักลดลงมากที่สุด<br>: รางวัล "สุขภาพดีไปด้วยกัน" : รางวัลกอง/สำนัก ที่เข้าร่วมทุกกิจกรรม และเป็นต้นแบบหน่วยงานสุขภาพดี | มี.ค. - ส.ค. ๖๙ | ๑๐,๐๐๐ | กพร.(หลัก) / ศสท. | รายละเอียดตามโครงการที่แนบ |

## โครงการ DOAE Fit Mission ภารกิจพิชิต “พุง”

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร การมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร ปัจจุบันพบว่าปัญหาสุขภาพ เช่น ภาวะอ้วนลงพุงและโรคออฟฟิศซินโดรม เป็นความเสี่ยงที่อาจกระทบต่อการทำงานและความสุขในการดำเนินชีวิต เพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าว กรมส่งเสริมการเกษตรจึงจัดทำโครงการ DOAE Fit Mission ภารกิจพิชิต “พุง” เพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านสุขภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการดูแลตนเองอย่างเหมาะสม ทั้งการออกกำลังกาย การเลือกรับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพ และการเข้าร่วมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นภายในองค์กร กิจกรรมดังกล่าวไม่เพียงช่วยให้บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรงขึ้น แต่ยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ใส่ใจสุขภาพ เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข และเสริมสร้างพลังในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

**๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านสุขภาพแก่บุคลากร

๒.๒ เพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายและการรับประทานอาหารที่เหมาะสม

๒.๓ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กรผ่านกิจกรรมร่วมกัน

๒.๔ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและลดความเสี่ยงโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs)

**๓. เป้าหมายโครงการ**

บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีขึ้น เช่น การออกกำลังกายสม่ำเสมอ การเลือกรับประทานอาหารสุขภาพ

**๔. กลุ่มเป้าหมาย :** บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร (ส่วนกลาง)

**๕. ระยะเวลาดำเนินการ :** มี.ค. - ส.ค. ๖๙

**๖. สถานที่ดำเนินการ :** กรมส่งเสริมการเกษตร (ส่วนกลาง)

**๗. กิจกรรมดำเนินการ**

๗.๑ กิจกรรม "Check-up Day"

- เปิดโครงการด้วยการวัดน้ำหนัก ส่วนสูง รอบเอว และค่า BMI เพื่อเก็บข้อมูล Baseline ของทุกคนก่อนเริ่ม (สร้างความตระหนักรู้รายบุคคล)

๗.๒ กิจกรรมรณรงค์ประโยชน์ของการลดพุงและการออกกำลังกายแบบง่ายๆ ในที่ทำงาน

- จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ผ่าน Infographic หรือคลิปสั้นๆ เกี่ยวกับประโยชน์ของการลดพุงและการออกกำลังกายแบบง่ายๆ ในที่ทำงาน ป้องกันโรคออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome)

๗.๓ กิจกรรมเสียงตามสายประจำวัน นำยืดเหยียด/สาระน่ารู้สุขภาพดี

- นำยืดเหยียดช่วงเช้า (เช่น ๑๐.๓๐ น.) และช่วงบ่าย (เช่น ๑๕.๓๐ น.) หรือขยับกายเบาๆ พร้อมเพลงที่สร้างความผ่อนคลาย (สร้างวัฒนธรรมองค์กร) หรือสาระความรู้เกี่ยวกับสุขภาพสลับในแต่ละวัน

๗.๔ กิจกรรมก้าวเดินรายวันผ่านแอปฯ ก้าวท้าใจ

- ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรสะสมก้าวเดินรายวันผ่านแอปฯ ก้าวท้าใจ และรายงานผลทุกสิ้นเดือน จัดทำบอร์ดประกาศเกียรติคุณ แสดงรายชื่อ ๒๐ อันดับแรกที่จำนวนการเดินเยอะที่สุด

๗.๕ กิจกรรม Healthy Lunch

- ชวนคนต่างกอง/สำนัก นำอาหารสุขภาพจากบ้านมากินร่วมกัน อย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อแลกเปลี่ยนเมนูและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

๗.๖ กิจกรรมตลาดกรมส่งเสริมการเกษตรสร้างสุข

- จัดพื้นที่ตลาดนัดภายในให้บุคลากรนำวัตถุดิบสุขภาพหรืออาหารคลีนฝีมือตัวเองมาจำหน่าย เป็นการส่งเสริมรายได้และสุขภาพไปพร้อมกัน

๗.๗ กิจกรรม "The Final Result"

- วัดรอบเอวและน้ำหนักอีกครั้งเมื่อสิ้นสุดโครงการ เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จกับช่วงต้นปี

๗.๘ กิจกรรมมอบรางวัล "Grand Awards"

ผู้บริหารสูงสุดมอบรางวัลให้แก่:

- รางวัล “เดินบ่อยๆ ค่อยๆ แข็งแรง” สำหรับผู้ที่เดินได้ก้าวสะสมสูงสุด ๕ อันดับแรก
- รางวัล “พุงหาย สบายตัว” : สำหรับผู้ที่มีพัฒนาการด้านสุขภาพโดดเด่น เช่น น้ำหนักลดลงมากที่สุด
- รางวัล “สุขภาพดีไปด้วยกัน” : รางวัลกอง/สำนัก ที่เข้าร่วมทุกกิจกรรม และเป็นต้นแบบหน่วยงานสุขภาพดี

**๘. งบประมาณ รวมทั้งสิ้น ๑๐,๐๐๐ บาท**

๘.๑ กิจกรรม "Check-up Day" (ไม่ใช้งบประมาณ)

๘.๒ กิจกรรมรณรงค์ประโยชน์ของการลดพุงและการออกกำลังกายแบบง่ายๆ ในที่ทำงาน (ไม่ใช้งบประมาณ)

๘.๓ กิจกรรมเสียงตามสายประจำวัน นำยืดเหยียด/สาระน่ารู้สุขภาพดี (ไม่ใช้งบประมาณ)

๘.๔ กิจกรรมก้าวเดินรายวันผ่านแอปฯ ก้าวท้าใจ (ไม่ใช้งบประมาณ)

๘.๕ กิจกรรม “Healthy Lunch” (ไม่ใช้งบประมาณ)

๘.๖ กิจกรรมตลาดกรมส่งเสริมการเกษตรสร้างสุข (ไม่ใช้งบประมาณ)

๘.๗ กิจกรรม "The Final Result" (ไม่ใช้งบประมาณ)

๘.๘ กิจกรรมมอบรางวัล "Grand Awards" จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

**๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

๙.๑ ด้านสุขภาพบุคลากร

- บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงขึ้น ลดความเสี่ยงจากภาวะอ้วนลงพุงและโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs)
- เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกายสม่ำเสมอและการเลือกรับประทานอาหารที่เหมาะสม

๙.๒ ด้านวัฒนธรรมองค์กร

- เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ใส่ใจสุขภาพและสนับสนุนการดูแลตนเอง
- บุคลากรมีความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นมากขึ้นจากการทำกิจกรรมร่วมกัน

๙.๓ ด้านประสิทธิภาพการทำงาน

- บุคลากรมีพลังและสมาธิในการทำงานมากขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน
- ลดการลาป่วยและเพิ่มความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

๙.๔ ด้านภาพลักษณ์องค์กร

- กรมส่งเสริมการเกษตรมีภาพลักษณ์ที่ดีในฐานะองค์กรที่ใส่ใจสุขภาพบุคลากร
- เป็นต้นแบบในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่สามารถขยายผลไปยังหน่วยงานอื่น ๆ

**๑๐. การติดตาม ประเมินผล และรายผลการดำเนินงาน**

- เก็บข้อมูล Baseline น้ำหนัก ส่วนสูง รอบเอว และค่า BMI ก่อน-หลัง เข้าร่วมโครงการ
- รายงานผลการดำเนินกิจกรรมผ่านระบบดิจิทัล
- รายงานผลการดำเนินงานต่ออธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร
- เผยแพร่ผลการประกาศรางวัลผ่านช่องทางออนไลน์กรมส่งเสริมการเกษตร

**๑๑. ผู้รับผิดชอบโครงการ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (หลัก) และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ

๓.๓.๑ กิจกรรมที่ดำเนินการโดยชมรมเพลิน (Plearn : Play & Learn) งบประมาณ จำนวน ๕๐,๘๐๐ บาท

๓.๓.๒ กิจกรรมที่ดำเนินการโดยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๑ - ๖ งบประมาณ จำนวน ๑,๐๐๑,๑๐๐ บาท

รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๓

๓.๔ กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร ที่ดำเนินการโดยฝ่ายบริหารทั่วไปของกอง/สำนัก และสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร ที่ ๑ - ๖ ทั้งนี้ สำนักงานเลขานุการกรมเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดเก็บข้อมูล และรายงานผลการดำเนินกิจกรรมในภาพรวม ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานสนับสนุน

๓.๕ โครงการประเมินความสุขบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ งบประมาณ จำนวน ๓,๙๗๕ บาท โดยกองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการและรายงานผลการดำเนินกิจกรรม

๓.๖ โครงการ DOAE Fit Mission ภารกิจพิชิต “พุง” งบประมาณ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการ และรายงานผลการดำเนินกิจกรรม ทั้งนี้ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นหน่วยงานสนับสนุน

๓.๗ กิจกรรมประกวด DOAE Influencer Awards โดยสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการ และรายงานผลการดำเนินกิจกรรม ทั้งนี้ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกองการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานสนับสนุน

**ข้อพิจารณา**

กองการเจ้าหน้าที่พิจารณาแล้ว เพื่อให้การขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม จึงเห็นสมควร ดังนี้

๑. อนุมัติแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๓ ส่วน ดังนี้

๑.๑ ส่วนที่ ๑ กิจกรรมสร้างเสริมคุณภาพชีวิต จำนวน ๑๔ กิจกรรม งบประมาณ จำนวน ๓,๖๔๐,๕๗๕ บาท ใช้งบประมาณจากเงินกองทุนสวัสดิการกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปี ๒๕๖๙ โดยคณะกรรมการสวัสดิการกรมส่งเสริมการเกษตรได้อนุมัติแผนและงบประมาณแล้ว และมอบหมายผู้รับผิดชอบหลัก ตามข้อเท็จจริง ข้อ ๑

๑.๒ ส่วนที่ ๒ กิจกรรมตามนโยบายอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๒ โครงการ/กิจกรรม โดยให้ใช้งบประมาณจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ กรมส่งเสริมการเกษตรและมอบหมายผู้รับผิดชอบหลัก ตามข้อเท็จจริง ข้อ ๒ ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการขออนุมัติโครงการและงบประมาณ

๑.๓ ส่วนที่ ๓ กิจกรรมจากการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๗ โครงการ/กิจกรรมหลัก และมอบหมายผู้รับผิดชอบหลักตามข้อเท็จจริง ข้อ ๓

๒. แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ส่วนที่ ๓ กิจกรรมจากการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๓ โครงการ/กิจกรรมหลัก เห็นสมควรมอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่ขอใช้เงินกองทุนสวัสดิการกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๖๔,๗๗๕ บาท ดังนี้

๒.๑ กิจกรรม...

ประมาณการค่าใช้จ่าย
โครงการ DOAE Fit Mission ภารกิจพิชิต “พุง”
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ในเดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. ค่าตอบแทน

การประกวดรางวัล “เดินบ่อยๆ ค่อยๆ แข็งแรง”

| | | | |
|---|---|---|---|
| - ค่าเงินรางวัลชนะเลิศ | จำนวน ๑ รางวัล x ๑,๕๐๐ บาท | = | ๑,๕๐๐ บาท |
| - ค่าเงินรางวัลรองชนะเลิศ อันดับ ๑ | จำนวน ๑ รางวัล x ๑,๒๐๐ บาท | = | ๑,๒๐๐ บาท |
| - ค่าเงินรางวัลรองชนะเลิศ อันดับ ๒ | จำนวน ๑ รางวัล x ๘๐๐ บาท | = | ๘๐๐ บาท |
| - ค่าเงินรางวัลชมเชย | จำนวน ๒ รางวัล x ๕๐๐ บาท | = | ๑,๐๐๐ บาท |

การประกวดรางวัล “พุงหาย สบายตัว”

| | | | |
|---|---|---|---|
| - ค่าเงินรางวัลพุงหาย สบายตัว | จำนวน ๑ รางวัล x ๕๐๐ บาท | = | ๕๐๐ บาท |

การประกวดรางวัล “สุขภาพดีไปด้วยกัน”

| | | | |
|---|---|---|---|
| - ค่าเงินรางวัลสุขภาพดีไปด้วยกัน | จำนวน ๑ รางวัล x ๕,๐๐๐ บาท | = | ๕,๐๐๐ บาท |
| | **รวมทั้งสิ้น** | = | **๑๐,๐๐๐ บาท** |

<u>หมายเหตุ</u> ทั้งนี้ ขออนุมัติถัวจ่ายทุกรายการ จำนวนเงิน และจำนวนคน โดยจะเบิกจ่ายตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกำหนดภายในงบประมาณที่ได้รับ

แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ส่วนที่ ๓ กิจกรรมจากการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | รายละเอียดกิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | กิจกรรมประกวด DOAE Influencer Awards | จัดการประกวด DOAE Influencer Awards | มี.ค. - ก.ย. ๖๙ | - | สพท. (หลัก)/ ศสท./กกจ. | |

Ordinary Civil Servants
ENGAGEMENT REPORT

2026



# รายงาน ผลการสำรวจ ความผูกพัน

ของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

## กรมส่งเสริมการเกษตร

โดย สำนักงาน ก.พ.

# เกริ่นนำ



รัฐบาลกำหนดให้ "ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ" เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2561 – 2580)

## ทำไมต้องดัชนีความผูกพัน

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันสูง มีแนวโน้มที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผลลัพธ์ขององค์กร มีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และสามารถสร้างสมดุลในชีวิตได้

ดังนั้น การที่บุคลากรภาครัฐมีความผูกพันสูง จึงนำไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร ในการส่งมอบบริการสาธารณะที่ตอบโจทย์ความต้องการของประชาชน

## สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการ

เริ่มสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 โดยพัฒนาแบบสำรวจฉบับใหม่ในปี พ.ศ. 2565 และดำเนินการสำรวจแบบปีเว้นปีมาอย่างต่อเนื่อง

ในปี พ.ศ. 2569 ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพัน ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 30 มีนาคม ถึงวันที่ 22 พฤษภาคม 2569 และได้จัดทำรายงานผลการสำรวจพร้อม Dashboard เผยแพร่ให้ส่วนราชการได้ใช้ประโยชน์

## สำหรับส่วนราชการ

รายงานผลการสำรวจความผูกพัน จัดทำขึ้นเพื่อเป็น "กระจกสะท้อนและเครื่องมือวางแผน" สำหรับผู้บริหาร ทีม HR และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้เข้าใจสภาวะของบุคลากรและองค์กร ได้มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนางาน HR และออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างเหมาะสม

สิ่งสำคัญในการยกระดับความผูกพันของบุคลากรให้เกิดผล คือ การนำผลการสำรวจไปต่อยอดเป็น Action Plan ในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งการสื่อสารกับบุคลากรอย่างจริงจัง โดยอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารและการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร ทั้งหัวหน้างาน หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่และตัวข้าราชการเองด้วย



กลุ่มกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
สำนักงาน ก.พ.
สิงหาคม 2569

# สรุปสาระสำคัญ

## ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

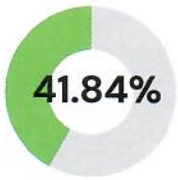
## กรมส่งเสริมการเกษตร

**มีคะแนนดัชนีความผูกพัน เป็นลำดับที่ 116**
จาก 143 ส่วนราชการ

### อัตราการตอบ

**ผู้ตอบแบบสำรวจ :** ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทตำแหน่ง

โดยมีอัตราการตอบ 41.84% ลดลงจาก ปี 2567 (-2.96)




| ผู้ตอบแบบสำรวจ (คน) | ข้าราชการพลเรือนสามัญ (คน) |
|---|---|
| 3,517 | 8,406 |

### ดัชนีความผูกพัน

Employee Engagement Index



**76.70**

ลดลงจากปี 2567 -1.04% (-0.81 คะแนน)

โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

| ความผูกพันต่องาน | ความผูกพันต่อองค์กร | แรงจูงใจในบริการสาธารณะ |
|---|---|---|
| 80.00 | 72.69 | 77.41 |

### ดัชนีความผูกพันตามกลุ่มช่วงอายุ

| Gen X | Millennials | Gen Z |
|---|---|---|
| 80.95 | 75.41 | 71.92 |

### ข้อคำถามที่มีผู้ตอบเชิงบวกมากที่สุด

| | |
|---|---|
| 03. ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร | 93.35% |
| 55. งานของฉันมีความมั่นคง | 92.27% |
| 19. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ | 90.11% |
| 17. ฉันสามารถพึ่งพาทีมงานของฉันได้เมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน | 89.48% |
| 04. ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน | 88.26% |

### ข้อคำถามที่มีผู้ตอบเชิงบวกน้อยที่สุด

| | |
|---|---|
| 51. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น | 46.26% |
| 47. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม | 46.80% |
| 50. สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น สวัสดิการกู้ยืมเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น | 54.11% |
| 53. ฉันสามารถใช้ทรัพยากรที่หน่วยงานจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอต่อการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล | 56.44% |
| 49. ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการงานและชีวิตส่วนตัว | 65.14% |

### คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยในงาน 10 ปัจจัย



# สารบัญ


| | | |
|---|---|---|
| **ส่วนนำ** | เกริ่นนำ สรุปสาระสำคัญ | |
| **ส่วนที่ 1** | บทนำ : กรอบแนวคิด เครื่องมือการสำรวจ การดำเนินการสำรวจ | 1 |
| **ส่วนที่ 2** | ข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจ | 5 |
| **ส่วนที่ 3** | ผลดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ | 6 |
| **ส่วนที่ 4** | คะแนนปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน | 7 |
| **ส่วนที่ 5** | ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ | 8 |
| **ภาคผนวก** | Dashboard แสดงรายละเอียดผลการสำรวจความผูกพัน | 11 |

# ส่วนที่ 1 บทนำ

## กรอบแนวคิด

**นิยาม "ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ"**

"ความมุ่งมั่น ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งวัดได้จากการแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงานและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน" ซึ่งวัดระดับความผูกพันใน 3 มิติ คือ



**ความผูกพันต่องาน**
**(Work Engagement)**

แรงจูงใจและความมุ่งมั่นของบุคลากรที่มีต่อบทบาทในการทำงานและความรู้สึกมีส่วนร่วมและความตั้งใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย



**ความผูกพันต่อองค์กร**
**(Organizational Engagement)**

- แรงจูงใจและความมุ่งมั่นที่บุคลากรมีต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร
- ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายขององค์กร
- ความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย
- ความต้องการที่จะอยู่กับ



**แรงจูงใจในบริการสาธารณะ**
**(Public Service Motivation)**

- ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายการขับเคลื่อนประเทศและภาคราชการ
- ความมุ่งมั่นในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและประชาชน
- ความต้องการที่จะอยู่ในระบบ

## ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

พัฒนาจากแนวคิด “Employee Experience” ในการระบุระบบนิเวศในการทำงานคำนึงถึงบุคลากรเป็นศูนย์กลาง (Employee-centric Approach) สรุปตามภาพที่ 1




ภาพที่ 1 “Employee Experience” ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

จาก Employee Experience ได้พัฒนาข้อคำถามในการสำรวจความผูกพันฯ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จัดเป็นกลุ่มปัจจัย 10 ด้าน ดังนี้

| | |
|---|---|
| **ตัวงาน (My Work)** | การได้ใช้ทักษะและความสามารถในการทำงาน ความหมายและคุณค่าของงาน อิสระในการทำงาน ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานที่ทำกับความสามารถ ทักษะ ความรู้ และเป้าหมายในอาชีพของบุคลากร ความสอดคล้องระหว่างงานที่ได้รับมอบหมายกับภารกิจของหน่วยงานและภารกิจของภาครัฐ |
| **ทีมงาน (My Team)** | การทำงานร่วมกันเป็นทีม ความสามารถของทีมงานในการทำงาน ความสัมพันธ์และการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศในการทำงาน และความสามารถของทีมงานในการปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง |
| **หัวหน้างาน (My Supervisor)** | การบริหารทีมงาน การให้โอกาสบุคลากรในการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ การเปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา การโค้ชและการสอนงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ ความโปร่งใสและเป็นธรรม |
| **ผู้บริหาร (My Senior Executive)** | การบริหารองค์กร การสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่น การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน การบริหารจัดการอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา และการเพิ่มขีดความสามารถของคนในหน่วยงาน |

| | |
|---|---|
| **หน่วยงาน (My Agency)** | ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจ การเป็นภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและส่วนรวม การเป็น Digital and Open Government ความโปร่งใสเป็นธรรม การรักษามาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และการทำงานของผู้รับผิดชอบงานด้าน HR ของหน่วยงาน |
| **สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)** | วัฒนธรรมองค์กร การยอมรับและชื่นชมบุคลากรจากผลงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สมเหตุสมผล สภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติที่เป็นธรรม การยอมรับความแตกต่างหลากหลาย และการมีทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ |
| **สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)** | นโยบายการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ความปลอดภัยและสุขภาวะอนามัยในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน |
| **โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)** | โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาและการเติบโตทางเส้นทางอาชีพ |
| **ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)** | ความมั่นคงของอาชีพ งานเป็นที่ยอมรับของสังคม และความมั่นคงขององค์กร |
| **การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Tech. Utilization)** | การปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการและกระบวนงานโดยนำเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลมาใช้ มีการบริหารจัดการทรัพยากรและมีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม |

**สรุปกรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ** สรุปได้ตามภาพที่ 2




ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

# เครื่องมือการสำรวจ

สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาเครื่องมือในการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ จากกรอบแนวคิดข้างต้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และได้มีการปรับปรุงข้อคำถามในส่วนของปัจจัยให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันยิ่งขึ้น โดยแบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีลักษณะ ดังนี้

## โครงสร้างแบบสำรวจ

แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

| ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ | ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน | ส่วนที่ 3 ความคิดเห็น | ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นอื่น ๆ |
|---|---|---|---|
| • เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพการสมรส<br>• จำนวน 4 ข้อ | • หน่วยงานต้นสังกัด ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ พื้นที่ปฏิบัติงาน รายได้รวมที่ได้รับจากรัฐ การเป็นกำลังคนคุณภาพ<br>• จำนวน 6 ข้อ | • ข้อคำถามวัดระดับความผูกพันจาก 3 องค์ประกอบ จำนวน 14 ข้อ (ข้อที่ 5 – 9, 37 - 41 และ 57 - 60)<br>• ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัย 10 ปัจจัย ได้แก่ ตัวงาน ทีมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หน่วยงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ความมั่นคงในอาชีพ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 46 ข้อ (ข้อที่ 1 – 4, 10 - 36 และ 42 - 56) | • ค่านิยมขององค์กรและค่านิยมส่วนตัว/ความเชื่อที่ตนเองยึดถือ<br>• ความคาดหวังให้ส่วนราชการ/ผู้เกี่ยวข้องปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาต่อไปในอนาคต |
| ข้อคำถามปลายปิด | ข้อคำถามปลายปิด | ข้อคำถามปลายปิด | ข้อคำถามปลายเปิด |

## ตัวเลือกในการตอบแบบสำรวจ

สำหรับข้อคำถามแบบปลายปิดในส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (5-point Likert Scale) ได้แก่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” “เห็นด้วย” “เฉย ๆ” “ไม่เห็นด้วย” และ“ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และบางข้อมีตัวเลือก “ไม่มีข้อมูล” สำหรับคำตอบ “ไม่มีข้อมูล” จะไม่นำมาคำนวณคะแนน

# การดำเนินการสำรวจ

ดำเนินการสำรวจความผูกพันในรูปแบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 30 มีนาคม – 22 พฤษภาคม 2569 โดยเป็นการสำรวจแบบสำมะโน (Census) ให้สิทธิข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนในการตอบแบบสำรวจ อย่างไรก็ตาม ได้แจ้งจำนวนเป้าหมายขั้นต่ำตามประเภทตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการซึ่งคำนวณค่าทางสถิติไว้ด้วย

# ส่วนที่ 2 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสำรวจ

**ประชากร** ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทและระดับตำแหน่ง คือ ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป สังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคใน 19 กระทรวง และส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง รวม 143 ส่วนราชการ จำนวนทั้งสิ้น 414,088 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2567) โดย**ประชากรของกรมส่งเสริมการเกษตร มีจำนวน 8,406 คน**

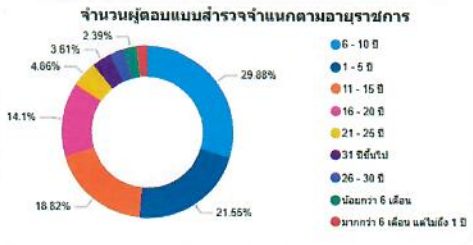
**ผู้ตอบแบบสำรวจของกรมส่งเสริมการเกษตร** ประกอบด้วย ข้าราชการประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป จำนวน 3,517 คน คิดเป็นร้อยละ 41.84 ของจำนวนประชากร โดยจากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 84.59 รองลงมาเป็นประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 14.70 ประเภทอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 0.63 และประเภทบริหาร คิดเป็นร้อยละ 0.09 ตามลำดับ







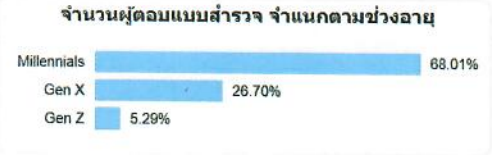
## จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจจำแนกตามกลุ่มต่าง ๆ




- **อายุราชการ** ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรก รับราชการมาแล้ว 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.88 รองลงมา คือ 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.55 และอันดับสาม 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.82 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด




- **รายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือน** ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรกมีรายได้รวมที่ได้จากรัฐต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 45.15 รองลงมาอยู่ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท ร้อยละ 20.84 และอันดับสามอยู่ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท ร้อยละ 14.25 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด




- **ช่วงอายุ** ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีจำนวนมากเป็นอันดับแรก คือ Millennials คิดเป็น ร้อยละ 68.01 รองลงมา คือ Gen X ร้อยละ 26.70 และ Gen Z ร้อยละ 5.29 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด

# ส่วนที่ 3 ผลดัชนีความผูกพัน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

## ความผูกพันรวมของข้าราชการพลเรือนสามัญ




### คะแนนความผูกพันรวม

คิดเป็น 76.70 ลดลงจากปี 2567 ร้อยละ 1.04 (0.81 คะแนน) โดยเมื่อพิจารณาองค์ประกอบ พบว่า คะแนนความผูกพันต่องานสูงที่สุด (80.00 คะแนน) รองลงมาเป็นคะแนนแรงจูงใจในบริการสาธารณะ (77.41 คะแนน) และคะแนนความผูกพันต่อองค์กร (72.69 คะแนน) ตามลำดับ

**เมื่อวิเคราะห์กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ** พบว่า

- ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 81.70 อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged)[1] ร้อยละ 14.70 อยู่ในกลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged)[2] และร้อยละ 3.60 อยู่ในกลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน (Actively Disengaged)[3]




- ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 58.80 ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา และร้อยละ 66.99 ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ ประเด็นที่ควรให้ความสนใจคือ มีข้าราชการอีกร้อยละ 41.20 และร้อยละ 33.01 อาจมีการคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงาน หรือระบบราชการ




---

[1] **กลุ่มที่มีความผูกพัน** (Engaged) สะท้อนผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความมุ่งมั่นและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ โดยมีแนวโน้มที่จะแสดงออกถึงความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน รู้สึกร่วมกับเป้าหมายขององค์กรและมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ตั้งใจทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน (ผู้ที่ตอบเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง)

[2] **กลุ่มที่ความผูกพันต่ำ** (Disengaged) สะท้อนผู้ตอบแบบสำรวจที่อาจจะขาดความมุ่งมั่นและไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ โดยมีแนวโน้มที่จะทำงานเท่าที่ได้รับมอบหมายและอาจผลิตผลงานได้ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง เนื่องจากไม่มีความกระตือรือร้นและไม่รู้สึกร่วมกับเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตาม กลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะอยู่กับส่วนราชการหรือในภาคราชการโดยไม่โอนย้ายหรือลาออก (ผู้ที่ตอบเฉย ๆ)

[3] **กลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน** (Actively Disengaged) สะท้อนผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ โดยมีแนวโน้มที่จะคิดโอนย้าย/ลาออกจากองค์กร และ/หรือ ลาออกจากระบบราชการ (ผู้ที่ตอบไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

# ส่วนที่ 4 คะแนนปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ (81.79 คะแนน) รองลงมา คือ ด้านทีมงาน (79.81 คะแนน) และลำดับที่สาม คือ ด้านตัวงาน (76.81 คะแนน) ขณะที่ปัจจัยที่มีคะแนนต่ำที่สุด 3 ลำดับท้าย คือ ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (62.16 คะแนน) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (66.80 คะแนน) และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (66.89 คะแนน)

| ปัจจัย | คะแนนเฉลี่ย |
|---|---|
| ด้านความมั่นคงในอาชีพ | 81.79 |
| ด้านทีมงาน | 79.81 |
| ด้านตัวงาน | 76.81 |
| ด้านหัวหน้างาน | 73.31 |
| ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา | 70.75 |
| ด้านผู้บริหาร | 70.01 |
| ด้านหน่วยงาน | 69.83 |
| ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก | 66.89 |
| ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล | 66.80 |
| ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี | 62.16 |

เมื่อพิจารณาข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถามที่มีจำนวนผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) มากที่สุด คือ ข้อ 3 “ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร” (ร้อยละ 93.35) และน้อยที่สุดคือ ข้อ 51 “นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น” (ร้อยละ 46.26) (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก)

**ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีร้อยละของผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) มากที่สุด 5 อันดับแรก**

| ข้อคำถาม | ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง |
|---|---|
| 03. ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร | 93.35% |
| 55. งานของฉันมีความมั่นคง | 92.27% |
| 19. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ | 90.11% |
| 17. ฉันสามารถพึ่งพาทีมงานของฉันได้เมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน | 89.48% |
| 04. ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน | 88.26% |

**ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีร้อยละของผู้ตอบเชิงบวก (เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง) น้อยที่สุด 5 อันดับแรก**

| ข้อคำถาม | ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง |
|---|---|
| 51. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น | 46.26% |
| 47. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม | 46.80% |
| 50. สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น สวัสดิการกู้ยืมเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น | 54.11% |
| 53. ฉันสามารถใช้ทรัพยากรที่หน่วยงานจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอต่อการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล | 56.44% |
| 49. ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการงานและชีวิตส่วนตัว | 65.14% |

# ส่วนที่ 5 ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

จากการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพิจารณาอิทธิพลของปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่ามี 9 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยเรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

1. ด้านตัวงาน
2. ด้านความมั่นคงในอาชีพ
3. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา
4. ด้านหน่วยงาน
5. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี
6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก
7. ด้านผู้บริหาร
8. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
9. ด้านทีมงาน

ดังนั้น ในการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนราชการควรเน้นให้ความสำคัญกับทั้ง 9 ปัจจัยข้างต้น โดยมีตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ดังนี้

| ปัจจัย | ตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัย |
|---|---|
| ด้านตัวงาน | • การสื่อสารให้เห็นภาพใหญ่ว่างานที่พวกเขาทำส่งผลกระทบเชิงบวกอย่างไรต่อเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างความหมายในการทำงาน (Meaningful Work)<br>• การให้อิสระในการออกแบบกระบวนการทำงาน การปรับปรุงเนื้องาน ลดความซ้ำซ้อน ให้อำนาจในการตัดสินใจ (Autonomy) ในขอบเขตที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของงาน (Ownership) โดยเน้นไปที่การวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน<br>• การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร |
| ด้านความมั่นคงในอาชีพ | • การปลูกฝังทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับความมั่นคงของระบบราชการควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้งานราชการเป็นที่ยอมรับของสังคม และบุคลากรไม่ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม<br>• การส่งเสริมการหมุนเวียนงานภายในเพื่อให้โอกาสบุคลากรได้ลองสิ่งใหม่ก่อนที่จะคิดลาออกเมื่อรู้สึกอิ่มตัว |
| ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา | • การพัฒนาและสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกประเภทและระดับตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรมีทิศทางในการเติบโตก้าวหน้าว่าสามารถไปในเส้นทางใดได้บ้าง ทั้งสายผู้บริหาร และสายผู้เชี่ยวชาญ<br>• การดำเนินการเกี่ยวกับการเติบโตในอาชีพในระยะเวลาที่เหมาะสม ตามความรู้ความสามารถของบุคคล<br>• การมีกลไกที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั่วถึง สอดคล้องกับความต้องการ โดยมีการช่วยขจัดอุปสรรค<br>• การจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม หรือเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผ่านสื่อออนไลน์หากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ |

| ปัจจัย | ตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัย |
|---|---|
| ด้านหน่วยงาน | • การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานขององค์กรให้ชัดเจน<br>• การสื่อสารวิสัยทัศน์ ค่านิยม (Core Values) ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ โดยทำให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน<br>• การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะตำแหน่งสำคัญ<br>• การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร<br>• การมีช่องทางการสื่อสารแบบสองทางภายในองค์กรที่ทั่วถึง รวดเร็ว และมีการตอบสนองต่อความต้องการหรือ Feedback ของคนในองค์กร<br>• การเจ้าหน้าที่มีกรอบแนวคิดในการทำงานโดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของฝ่ายนโยบายกับผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นมืออาชีพ และปฏิบัติงานอย่างมีจรรยาบรรณ<br>• การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรเพื่อสร้างความภาคภูมิใจและดึงดูดคนมีศักยภาพเข้ามาในองค์กร<br>• การสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างความไว้วางใจ (Trust) ในกระบวนงานต่าง ๆ |
| ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี | • การกำหนดยุทธศาสตร์ของส่วนราชการด้านการมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการ<br>• การมีนโยบายการทำงานแบบยืดหยุ่นสถานที่และเวลา (Flexible Working Hours หรือ Hybrid Work)<br>• <u>การส่งเสริมการมีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับส่วนตัวในรูปแบบต่าง ๆ</u> อาทิ สำรวจภาระงาน (Workload) ของบุคลากร ปรับปรุงระบบและกระบวนงานโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลง ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารเวลา การตั้งเป้าหมายและจัดลำดับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว เรียนรู้การต่อรองและการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น<br>• <u>การส่งเสริมสุขภาพกายที่ดี</u> อาทิ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบรางวัลหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จัดให้มีสถานที่และอุปกรณ์สร้างเสริมสุขภาพโดยมีการดูแลให้ใช้งานได้อย่างเหมาะสมอยู่เสมอ<br>• <u>การส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี</u> อาทิ ประเมินระดับความเครียดหรือภาวะ Burn Out จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิต จัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียด<br>• <u>การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี</u> อาทิ จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการโดยสอบถามความต้องการของบุคลากร จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน |
| ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก | • การให้รางวัลและการยอมรับเมื่อบุคลากรมีผลงานยอดเยี่ยมหรือทำประโยชน์แก่องค์กร (Recognition) ทั้งแบบทางการและไม่ทางการ เช่น ส่งเสริมการชื่นชมไม่ใช่แค่จากหัวหน้าสู่ลูกน้อง แต่รวมถึงการชื่นชมกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น<br>• การส่งเสริม Psychological Safety สร้างวัฒนธรรมที่ผู้ปฏิบัติงานกล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็น หรือกล้าผิดพลาดโดยไม่ถูกตำหนิอย่างรุนแรง<br>• การจัดสรรทรัพยากรและสถานที่ที่สนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม |
| ด้านผู้บริหาร | • การมีกลไกการเตรียมความพร้อมและพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรตั้งแต่แรกเริ่มของเส้นทางอาชีพ<br>• การมีกลไกการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง<br>• การสร้างช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารระดับสูงเข้าถึงได้ง่าย เช่น จัดกิจกรรม Town Hall พูดคุยอย่างเป็นกันเอง การรับฟังความเห็นโดยตรงจากบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติ เป็นต้น<br>• ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ตามค่านิยมขององค์กร เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือศรัทธา |

| ปัจจัย | ตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัย |
|---|---|
| ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล | • การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการให้บริการโดยใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างเหมาะสม เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดมากขึ้น เช่น การวางระบบฐานข้อมูลให้พร้อมใช้งาน การพัฒนาระบบอนุมัติอนุญาตแบบออนไลน์ เป็นต้น<br>• การสนับสนุนทรัพยากรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เช่น เครื่องมือการทำงานที่ช่วยลดงานเอกสาร (Automate Workflows) เครื่องมือช่วยให้สื่อสารกันง่ายขึ้น เป็นต้น<br>• การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่อย่างเป็นระบบและมีทิศทาง ไม่ปล่อยให้บุคลากรเผชิญความเครียดจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี |
| ด้านทีมงาน | • การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีมผ่านการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ หรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม รวมถึงกิจกรรมหรือโปรเจกต์ที่ให้คนต่างทีมได้ทำร่วมกัน เพื่อทลายกำแพงระหว่างส่วนงาน (Silo)<br>• การพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน กิจกรรมที่เน้นการทำความเข้าใจความต่างของสไตล์การทำงาน เช่น การใช้เครื่องมือ DISC หรือ MBTI เป็นต้น<br>• การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เช่น การมี Co-working Space |

ทั้งนี้ แม้ปัจจัยด้าน “หัวหน้างาน” ซึ่งแม้ว่าจะไม่ส่งผลเชิงสถิติ แต่ถือเป็นผู้ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนปัจจัยอื่น ๆ จึงควรมีการยกระดับปัจจัยดังกล่าว เช่น การมีกลไกการเตรียมความพร้อมและพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรตั้งแต่แรกเริ่มของเส้นทางอาชีพ การเสริมสร้างทักษะการบริหารทีมงาน ทั้งการมอบหมายงาน การสอนงาน และการให้ Feedback อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการมีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ปฏิบัติงาน (Empathy) เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างความผูกพันมากยิ่งขึ้น

# ภาคผนวก
# Dashboard แสดงรายละเอียด
# ผลการสำรวจความผูกพัน

# ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

**ภาพรวมผลสำรวจ**

กรมส่งเสริมการเกษตร

## คะแนนความผูกพันรวม



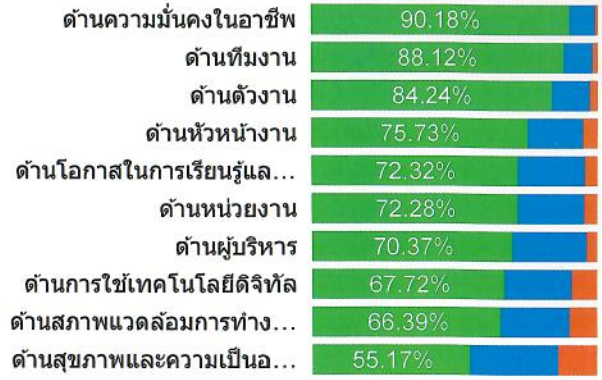

77.51
คะแนนความผูกพันเฉลี่ย
ปี 2567

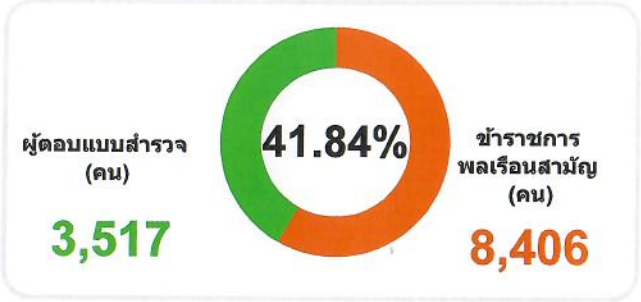
| ความผูกพันต่องาน | ความผูกพันต่อองค์กร | แรงจูงใจในบริการสาธารณะ |
|---|---|---|
| 80.00 | 72.69 | 77.41 |

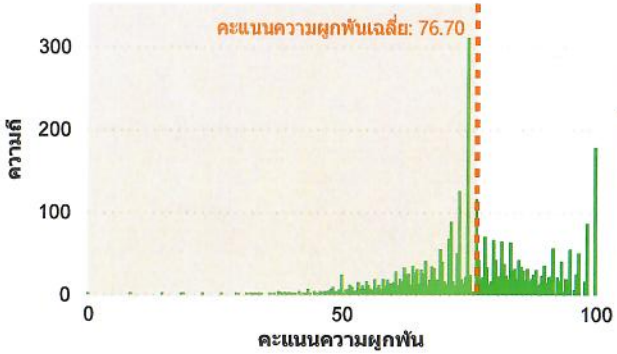
| ร้อยละของผู้ที่ Engaged | ร้อยละของผู้ที่ Disengaged | ร้อยละของผู้ที่ Actively Disengaged |
|---|---|---|
| 81.70% | 14.70% | 3.60% |

| ใน 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานที่ฉันอยู่ | ใน 1 ปีที่ผ่านมา ฉันไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ |
|---|---|
| 58.80% | 66.99% |

## ความเห็นต่อปัจจัย 10 ด้าน



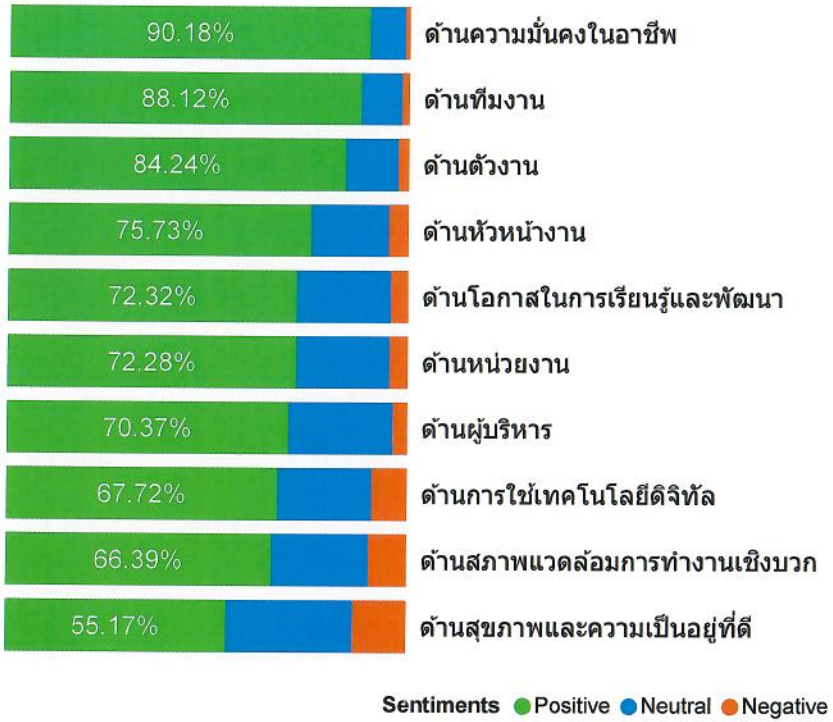

## ส่วนราชการระดับกรม ที่มีคะแนนความผูกพันสูงสุด 5 อันดับแรก

| ส่วนราชการ | คะแนนความผูกพันเฉลี่ย |
|---|---|
| กรมสรรพสามิต | 89.41 |
| กรมการขนส่งทางบก | 88.82 |
| กรมพัฒนาธุรกิจการค้า | 86.43 |
| กรมศุลกากร | 86.13 |
| สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ | 86.08 |

# ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

## ความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน 10 ด้าน

กรมส่งเสริมการเกษตร




## คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของภาคราชการ



กรมส่งเสริมการเกษตร

## คะแนนความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

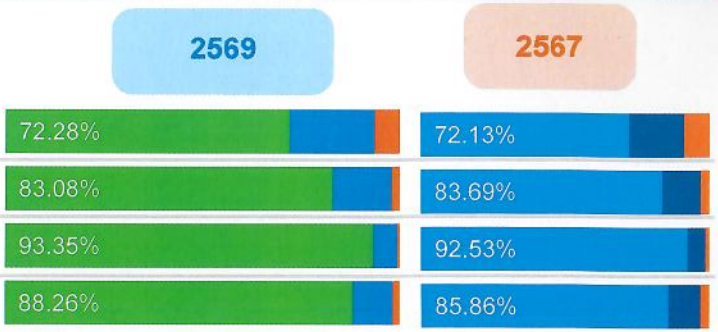
| 2569 | 2567 |
|---|---|
| 76.70 | 77.51 |



กรมส่งเสริมการเกษตร

## ด้านตัวงาน (My Work)

## Response Scale




## ด้านทีมงาน (My Team)

## Response Scale




**Sentiments** ● Positive ● Neutral ● Negative
● Positive ● Neutral ● Negative

กรมส่งเสริมการเกษตร

## ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)

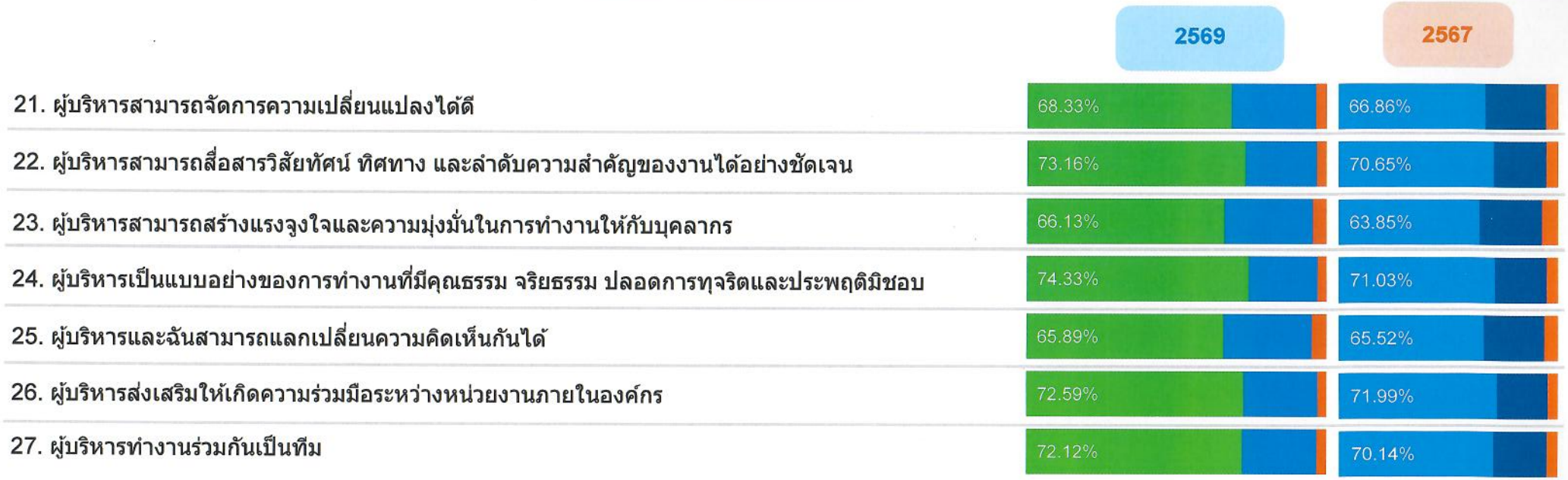
## Response Scale



กรมส่งเสริมการเกษตร

## ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)

## Response Scale



กรมส่งเสริมการเกษตร

## ด้านหน่วยงาน (My Agency)

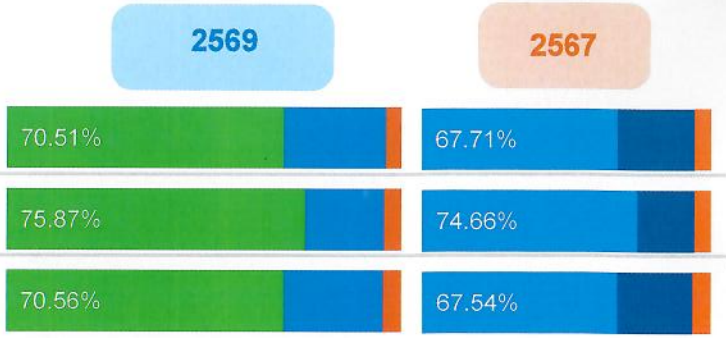
## Response Scale



กรมส่งเสริมการเกษตร

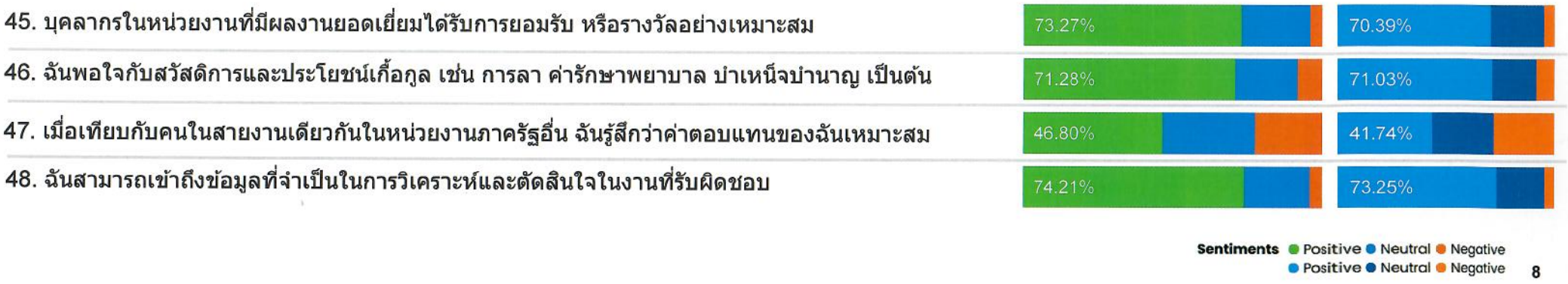
## ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)

## Response Scale



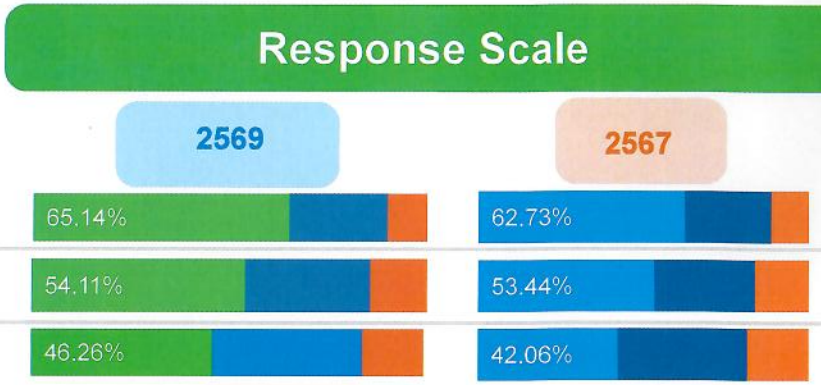

## ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)

## Response Scale

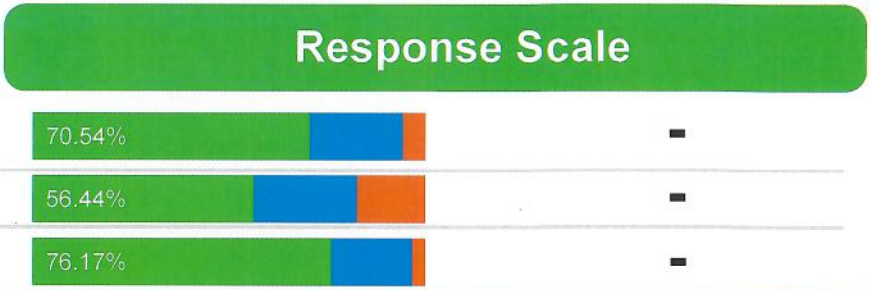


กรมส่งเสริมการเกษตร

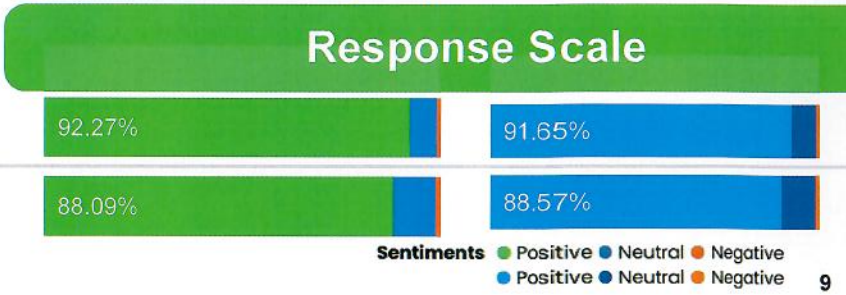
## ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)




## ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Utilization)




## ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)



# ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

**รายละเอียดผลการสำรวจความผูกพันจำแนกตามกลุ่ม Workforce Segmentation**

กรมส่งเสริมการเกษตร

| ประเภทตำแหน่ง | คะแนนความผูกพันเฉลี่ย | ความผูกพันต่องาน | ความผูกพันต่อองค์กร | แรงจูงใจในบริการสาธารณะ |
|---|---|---|---|---|
| บริหาร | 97.64 | 96.67 | 98.33 | 97.92 |
| อำนวยการ | 92.12 | 96.14 | 89.32 | 90.91 |
| ทั่วไป | 78.79 | 83.16 | 74.94 | 78.26 |
| วิชาการ | 76.21 | 79.32 | 72.15 | 77.14 |

| กำลังคนคุณภาพ | คะแนนความผูกพันเฉลี่ย | ความผูกพันต่องาน | ความผูกพันต่อองค์กร | แรงจูงใจในบริการสาธารณะ |
|---|---|---|---|---|
| Talent | 80.97 | 84.32 | 77.16 | 81.42 |

| เพศ | คะแนนความผูกพันเฉลี่ย | ความผูกพันต่องาน | ความผูกพันต่อองค์กร | แรงจูงใจในบริการสาธารณะ |
|---|---|---|---|---|
| ชาย | 77.93 | 80.34 | 74.46 | 79.00 |
| หญิง | 76.30 | 79.93 | 72.11 | 76.84 |
| อื่น ๆ | 72.74 | 77.17 | 65.22 | 75.82 |
| ไม่ระบุ | 71.99 | 75.29 | 68.24 | 72.43 |

| Generation* | คะแนนความผูกพันเฉลี่ย | ความผูกพันต่องาน | ความผูกพันต่อองค์กร | แรงจูงใจในบริการสาธารณะ |
|---|---|---|---|---|
| Gen X | 80.95 | 84.76 | 77.24 | 80.86 |
| Millennials | 75.41 | 78.51 | 71.36 | 76.35 |
| Gen Z | 71.92 | 75.24 | 66.91 | 73.62 |

| อายุราชการ | คะแนนความผูกพันเฉลี่ย | ความผูกพันต่องาน | ความผูกพันต่อองค์กร | แรงจูงใจในบริการสาธารณะ |
|---|---|---|---|---|
| 31 ปีขึ้นไป | 84.15 | 88.23 | 80.12 | 84.10 |
| 26 - 30 ปี | 81.90 | 88.14 | 77.73 | 79.83 |
| น้อยกว่า 6 เดือน | 81.13 | 83.69 | 76.96 | 82.74 |
| 16 - 20 ปี | 80.31 | 83.53 | 76.64 | 80.75 |
| 21 - 25 ปี | 80.27 | 84.71 | 76.43 | 79.68 |
| 11 - 15 ปี | 77.49 | 80.77 | 73.94 | 77.76 |
| 6 - 10 ปี | 74.99 | 77.88 | 70.70 | 76.40 |
| มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี | 74.08 | 78.24 | 69.01 | 75.00 |
| 1 - 5 ปี | 73.06 | 76.25 | 68.91 | 74.03 |

| รายได้รวม | คะแนนความผูกพันเฉลี่ย | ความผูกพันต่องาน | ความผูกพันต่อองค์กร | แรงจูงใจในบริการสาธารณะ |
|---|---|---|---|---|
| 70,001 บาทขึ้นไป | 88.99 | 90.83 | 87.17 | 88.96 |
| 60,001 - 70,000 บาท | 82.43 | 87.00 | 77.71 | 82.59 |
| 50,001 - 60,000 บาท | 82.01 | 86.90 | 78.03 | 81.08 |
| 40,001 - 50,000 บาท | 81.18 | 84.65 | 77.88 | 81.01 |
| 30,001 - 40,000 บาท | 76.80 | 80.25 | 72.72 | 77.43 |
| 10,001 - 20,000 บาท | 75.17 | 78.39 | 70.84 | 76.30 |
| 20,001 - 30,000 บาท | 74.70 | 77.74 | 70.58 | 75.78 |
| น้อยกว่า 10,000 บาท | 67.92 | 62.50 | 60.00 | 81.25 |

*Generation; Gen X (1965 - 1980), Millennials (1981 - 1996), Gen Z (1997 - 2021)



ฉ
0

# ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

**รายละเอียดผลการสำรวจความผูกพัน**

**ส่วนราชการระดับกระทรวง 10 อันดับแรก ตามคะแนนความผูกพันรวม**

| ส่วนราชการระดับกระทรวง | คะแนนความผูกพันเฉลี่ย | ความผูกพันต่องาน | ความผูกพันต่อองค์กร | แรงจูงใจในบริการสาธารณะ |
|---|---|---|---|---|
| กระทรวงคมนาคม | 84.45 | 86.75 | 82.24 | 84.37 |
| กระทรวงแรงงาน | 81.13 | 85.30 | 76.38 | 81.71 |
| กระทรวงมหาดไทย | 80.79 | 84.14 | 76.84 | 81.39 |
| กระทรวงอุตสาหกรรม | 80.76 | 83.64 | 77.16 | 81.49 |
| กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา | 80.53 | 84.50 | 75.87 | 81.22 |
| กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | 80.44 | 84.32 | 76.52 | 80.48 |
| กระทรวงการคลัง | 80.28 | 83.65 | 77.03 | 80.17 |
| กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ | 80.20 | 83.48 | 76.41 | 80.70 |
| กระทรวงยุติธรรม | 80.19 | 83.95 | 75.92 | 80.69 |
| กระทรวงพาณิชย์ | 80.15 | 83.33 | 76.24 | 80.88 |

**ส่วนราชการระดับกรม 10 อันดับแรก ตามคะแนนความผูกพันรวม**

| ส่วนราชการระดับกรม | คะแนนความผูกพันเฉลี่ย | ความผูกพันต่องาน | ความผูกพันต่อองค์กร | แรงจูงใจในบริการสาธารณะ |
|---|---|---|---|---|
| กรมสรรพสามิต | 89.41 | 90.90 | 88.01 | 89.32 |
| กรมการขนส่งทางบก | 88.82 | 90.27 | 87.43 | 88.76 |
| กรมพัฒนาธุรกิจการค้า | 86.43 | 86.68 | 86.29 | 86.32 |
| กรมศุลกากร | 86.13 | 86.84 | 85.15 | 86.41 |
| สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ | 86.08 | 88.25 | 84.03 | 85.96 |
| กรมกิจการผู้สูงอายุ | 84.99 | 89.54 | 80.26 | 85.18 |
| กรมทางหลวงชนบท | 84.86 | 86.37 | 83.27 | 84.92 |
| กรมพัฒนาที่ดิน | 84.78 | 86.95 | 82.17 | 85.23 |
| กรมทรัพยากรน้ำบาดาล | 84.14 | 87.08 | 81.59 | 83.74 |
| กรมสอบสวนคดีพิเศษ | 83.85 | 86.54 | 79.87 | 85.13 |

# ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กรมส่งเสริมการเกษตร

## ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งสูงสุด 5 อันดับแรก

| ข้อคำถาม | ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง |
|---|---|
| 03. ฉันรู้ว่างานที่ฉันทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร | 93.35% |
| 55. งานของฉันมีความมั่นคง | 92.27% |
| 19. ทีมงานของฉันทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ | 90.11% |
| 17. ฉันสามารถพึ่งพาทีมงานของฉันได้เมื่อฉันประสบปัญหาในการทำงาน | 89.48% |
| 04. ฉันได้รับมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน | 88.26% |

## ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีจำนวนผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งต่ำสุด 5 อันดับแรก

| ข้อคำถาม | ร้อยละของผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง |
|---|---|
| 51. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น | 46.26% |
| 47. เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม | 46.80% |
| 50. สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น สวัสดิการกู้ยืมเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น | 54.11% |
| 53. ฉันสามารถใช้ทรัพยากรที่หน่วยงานจัดหาให้ได้อย่างเพียงพอต่อการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล | 56.44% |
| 49. ฉันมีความสมดุลระหว่างชีวิตการงานและชีวิตส่วนตัว | 65.14% |

# ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

**ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ**

กรมส่งเสริมการเกษตร

| ประเภทตำแหน่ง | ร้อยละ |
|---|---|
| วิชาการ | 84.59% |
| ทั่วไป | 14.70% |
| อำนวยการ | 0.63% |
| บริหาร | 0.09% |
| **รวม** | **100.00%** |

| กำลังคนคุณภาพ | ร้อยละ |
|---|---|
| Non-talent | 98.95% |
| Talent | 1.05% |
| **รวม** | **100.00%** |

| เพศ | ร้อยละ |
|---|---|
| หญิง | 71.28% |
| ชาย | 27.58% |
| อื่น ๆ | 0.65% |
| ไม่ระบุ | 0.48% |
| **รวม** | **100.00%** |

| Generation* | ร้อยละ |
|---|---|
| Millennials | 68.01% |
| Gen X | 26.70% |
| Gen Z | 5.29% |
| **รวม** | **100.00%** |

| อายุราชการ | ร้อยละ |
|---|---|
| 6 - 10 ปี | 29.88% |
| 1 - 5 ปี | 21.55% |
| 11 - 15 ปี | 18.82% |
| 16 - 20 ปี | 14.10% |
| 21 - 25 ปี | 4.86% |
| 31 ปีขึ้นไป | 3.61% |
| 26 - 30 ปี | 2.76% |
| น้อยกว่า 6 เดือน | 2.39% |
| มากกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี | 2.02% |
| **รวม** | **100.00%** |

| รายได้รวม | ร้อยละ |
|---|---|
| 20,001 - 30,000 บาท | 45.15% |
| 30,001 - 40,000 บาท | 20.84% |
| 40,001 - 50,000 บาท | 14.25% |
| 10,001 - 20,000 บาท | 12.60% |
| 50,001 - 60,000 บาท | 4.26% |
| 60,001 - 70,000 บาท | 1.99% |
| 70,001 บาทขึ้นไป | 0.85% |
| น้อยกว่า 10,000 บาท | 0.06% |
| **รวม** | **100.00%** |

*Generation; Gen X (1965 - 1980), Millennials (1981 - 1996), Gen Z (1997 - 2021)