



สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

แผนกลยุทธ์ การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สารบัญ

ส่วนที่ 1	แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	1
ส่วนที่ 2	รายละเอียดกิจกรรม	
	กิจกรรมที่ 1 การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น	11
	กิจกรรมที่ 2 การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	14
	กิจกรรมที่ 3 การทบทวนและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	16
	กิจกรรมที่ 4 การสรรหา Young Smart Officer	18
	กิจกรรมที่ 5 การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี	19
	กิจกรรมที่ 6 การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล	20
	กิจกรรมที่ 7 การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของ สป.กษ.	21
	กิจกรรมที่ 8 การประเมินสมรรถนะบุคลากร ตามเกณฑ์ Smart Officer	23
	กิจกรรมที่ 9 การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer)	25
	กิจกรรมที่ 10 การขับเคลื่อนแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2566 – 2570 ของ สป.กษ.	26
	กิจกรรมที่ 11 การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	27
	กิจกรรมที่ 12 การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	28
	กิจกรรมที่ 13 การส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	30
	กิจกรรมที่ 14 การส่งเสริมและสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน	32
	กิจกรรมที่ 15 การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	33
	กิจกรรมที่ 16 การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	35
ภาคผนวก		
	ภาคผนวก ก แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570	37
	ภาคผนวก ข หนังสือเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	47

ส่วนที่ 1

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สรุปแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์และค่าเป้าหมาย	กิจกรรม
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง	1.1 การบริหารอัตรากำลังคนสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต	1. ร้อยละความสำเร็จในการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต (ร้อยละ 80)	1. การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น
	1.2 การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	2. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพและสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (ร้อยละ 100)	2. การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
		3. ร้อยละของข้าราชการที่เป็น Young Smart Officer (ร้อยละ 75 ของการสรรหา)	3. การทบทวนและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัยรองรับการทำงานวิถีใหม่	2.1 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย	4. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยี มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (1 กิจกรรม)	5. การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี (การพัฒนาระบบฐานข้อมูลการมาปฏิบัติงานเชิงสาระห์)
	2.2 ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล	5. จำนวนชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงให้เป็นรูปแบบดิจิทัล (1 ชุดข้อมูล)	6. การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล (การจัดทำประวัติข้าราชการ อิเล็กทรอนิกส์)
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.1 การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ	6. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 80)	7. การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.กษ.
	3.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะสมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	7. ร้อยละของบุคลากร สป.กษ. ที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer (ร้อยละ 4)	8. การประเมินสมรรถนะบุคลากร ตามเกณฑ์ Smart Officer
			9. การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer)
			10. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2566 – 2570 ของ สป.กษ.
	8. จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (จำนวน 1 องค์ความรู้)	11. การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	4.1. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นธรรม	9. คะแนนการประเมิน ITA ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (85 คะแนน)	12. การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)
	4.2. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต	10. ร้อยละของสำนัก/กองที่เข้าร่วมการประเมินองค์กรคุณธรรมผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมระดับต้นแบบ (ร้อยละ 85)	13. การส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
		11. ร้อยละของบุคลากร รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม (ร้อยละ 90)	14. การส่งเสริมและสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างความผาสุกให้กับบุคลากรในการทำงาน	5.1 บุคลากรมีความผาสุกในการปฏิบัติงานและผูกพันองค์กร	12. ร้อยละความผาสุกของบุคลากรใน สป.กษ. (ร้อยละ 80)	15. การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
		13. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรใน สป.กษ. (ร้อยละ 85)	16. การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

**แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมาย ตัวชี้วัดฯ	กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์								
1. พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้เหมาะสมรองรับ การเปลี่ยนแปลง	1.1 การบริหาร อัตรากำลังคน สอดคล้องและ เหมาะสมกับ ภารกิจในอนาคต	1. ร้อยละความสำเร็จใน การบริหาร อัตรากำลัง ให้สอดคล้อง และ เหมาะสมกับภารกิจ ในอนาคต	ร้อยละ 80	1. การกำหนดตำแหน่งเป็น ระดับสูงขึ้น <u>กิจกรรมย่อยที่ 1</u> จัดทำแผนการกำหนด ตำแหน่งระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 – 2571) ของ สป.กษ.	ความสำเร็จในการจัดทำแผนการกำหนด ตำแหน่งระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 – 2571) ของ สป.กษ. (ร้อยละ 80) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ดำเนินการเพิ่มเติมข้อมูลแผนการกำหนด ตำแหน่งระยะ 3 ปี (ร้อยละ 20) 2) ดำเนินการหารือกับสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี (ร้อยละ 20) 3) ปรับปรุงแก้ไขแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี ตามข้อสังเกตของสำนักงาน ก.พ. (ร้อยละ 20) 4) เสนอแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี ให้คณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูง ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณา (ร้อยละ 20) 5) เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณาแผนการกำหนดตำแหน่ง (ร้อยละ 20)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
				<u>กิจกรรมย่อยที่ 2</u> กำหนดตำแหน่งตามแผนการกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. 2569 ของ สป.กษ.	ร้อยละของจำนวนตำแหน่งที่ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นตามแผนการกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. 2569 ของ สป.กษ. (ร้อยละ 80) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากจำนวนตำแหน่งที่กำหนดเป็นระดับสูงขึ้นคำนวณค่าร้อยละเปรียบเทียบกับเป้าหมายของแผนที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 หมายเหตุ : การกำหนดตามแผนการกำหนดตำแหน่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของ สป.กษ. จะดำเนินการได้เมื่อ อ.ก.พ. กษ. มีมติอนุมัติแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569-2571) ของ สป.กษ. และมีงบประมาณในการดำเนินการ	2,849,400 (งบเหลือจ่ายด้านบุคลากรปีงบประมาณ 2569)	เม.ย. - ก.ย. 69	กกจ.
	1.2 การบริหารกำลังคนคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	2. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพและสร้างความสำเร็จต่อเนื่องในการบริหารราชการ	ร้อยละ 100	2. การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์	ความสำเร็จในการวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุราชการตำแหน่งเป้าหมายวางแผนพัฒนาให้มีความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งเป้าหมาย (ร้อยละ 100)	660,000 (การพัฒนาข้าราชการ)	ต.ค. 68 – ก.ค. 69	กกจ./สกร.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ(บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
					<u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) จัดทำข้อมูลจำนวนข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่มีคุณสมบัติ และจำนวนข้าราชการระดับอำนวยการที่จะเกษียณอายุราชการล่วงหน้า 3 ปี (ร้อยละ 20) 2) กำหนดการพัฒนาข้าราชการเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ (ร้อยละ 30) 3) พัฒนาข้าราชการเพื่อให้มีความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ (ร้อยละ 30) 4) ติดตามและประเมินผล (ร้อยละ 20)			
				3. การทบทวนและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ มีความชัดเจนสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 100) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ศึกษา ทบทวนการนำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ สป.กษ. ไปใช้ตามความเห็นของสำนักงาน ก.พ. (ร้อยละ 30) 2) เสนอเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ สป.กษ. ให้ อ.ก.พ. สป.กษ. พิจารณาให้ความเห็นการนำไปใช้ (ร้อยละ 30) 3) ดำเนินการตามมติ อ.ก.พ. สป.กษ. (ร้อยละ 20) 4) ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ของ สป.กษ. (ร้อยละ 20)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
		3. ร้อยละของข้าราชการที่เป็น Young Smart Officer	ร้อยละ 75 ของการสรรหา	4. การสรรหา Young Smart Officer	ข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอนที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer (ร้อยละ 75)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	กกจ.
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล								
2. ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการทำงานวิถีใหม่	2.1 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย	4. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	จำนวน 1 กิจกรรม	5. การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี	จำนวน 1 กิจกรรม (การพัฒนาระบบฐานข้อมูลการมาปฏิบัติงานสงเคราะห์)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	กกจ.
	2.2 ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล	5. จำนวนชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงให้เป็นรูปแบบดิจิทัล	จำนวน 1 ชุดข้อมูล	6. การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล	จำนวน 1 ชุดข้อมูล (การจัดทำประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์)	ไม่ใช้งบประมาณ	มี.ค. – ก.ย. 69	กกจ.
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล								
3. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน สนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.1 การประเมินผล การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ	6. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	ร้อยละ 80	7. การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของ สป.กษ.	ความสำเร็จในการทบทวน/ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.กษ. (ร้อยละ 100) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> จากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการปีที่ผ่านมา (ร้อยละ 20)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 68 – มี.ค. 69	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการวิเคราะห์การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าสำนักงาน (ร้อยละ 20) 3) จัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 20) 4) เสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 20) 5) สร้างการรับรู้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 20)			
	3.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	7. ร้อยละของบุคลากร สป.กษ. ที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer	ร้อยละ 4	8. การประเมินสมรรถนะบุคลากร ตามเกณฑ์ Smart Officer	ความสำเร็จในการประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer (ร้อยละ 100) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer (ร้อยละ 10) 2) ดำเนินการตามแผนการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer (ร้อยละ 30) 3) สรุปผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer (ร้อยละ 40) 4) รายงานผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer ให้ผู้บริหารทราบ (ร้อยละ 20)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	สกรธ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
				9. การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer)	บุคลากร สป.กษ. ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 4 ของข้าราชการ สป.กษ.)	3,878,900	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	สกธ.
				10. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2566 – 2570 ของ สป.กษ.	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนรายปี (ร้อยละ 80)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 68 – ต.ค. 69	สกธ.
		8. จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	จำนวน 1 องค์ความรู้	11. การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	ความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (ร้อยละ 100) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ระบุหัวข้อหรือปัญหาที่ต้องการปรับปรุง (ร้อยละ 25) 2) รวบรวมข้อมูล (ร้อยละ 25) 3) วิเคราะห์ข้อมูล (ร้อยละ 25) 4) จัดทำเอกสารองค์ความรู้ (ร้อยละ 25)	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. - ก.ย. 69	สกธ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล								
4. บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	4.1. การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใสเป็นธรรม	9. คะแนนการประเมิน ITA ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	85 คะแนน	12. การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	ข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความครบถ้วน เป็นไปตามที่เกณฑ์การประเมิน ITA กำหนด (100 คะแนน) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ครบถ้วนตามที่กำหนด (25 คะแนน) 2) จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ได้ครบถ้วนตามที่กำหนด (25 คะแนน) 3) จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้ครบถ้วนตามที่กำหนด (25 คะแนน) 4) จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ได้ครบถ้วนตามที่กำหนด (25 คะแนน)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 68 – เม.ย. 69	ศปท./กกจ./สภ.ค.
	4.2. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต	10. ร้อยละของสำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์การคุณธรรมระดับต้นแบบ	ร้อยละ 85	13. การส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	สำนัก/กองที่เข้าร่วมการประเมินองค์การคุณธรรมผ่านเกณฑ์การประเมินองค์การคุณธรรมระดับต้นแบบ (ร้อยละ 85)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 68 – มิ.ย. 69	ศปท.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
		11. ร้อยละ ของบุคลากร รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม	ร้อยละ 90	14. การส่งเสริมและสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน	บุคลากรของ สป.กษ. รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม (ร้อยละ 90)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	ศปท.

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

5. เสริมสร้างความผาสุกให้กับบุคลากรในการทำงาน	5.1 บุคลากรมีความผาสุกในการปฏิบัติงาน และผูกพันองค์กร	12. ร้อยละความผาสุกของบุคลากร ใน สป.กษ. 13. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรใน สป.กษ.	ร้อยละ 80 ร้อยละ 85	15. การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	โครงการ/กิจกรรมที่สำเร็จตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ร้อยละ 80)	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.ย. 68 – ก.ย. 69	กกจ.
				16. การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. (ร้อยละ 100) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) สํารวจความต้องการการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เพื่อนำมาจัดทำ (ร่าง) แผนวัฒนธรรมองค์กร ของ สป.กษ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ร้อยละ 20) 2) จัดประชุมเพื่อพิจารณาแผนวัฒนธรรมองค์กร ของ สป.กษ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ร้อยละ 20) 3) จัดทำแผนวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ (ร้อยละ 20) 4) สื่อสารแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ.	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ย. 68 - ก.ย. 69	สพบ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมาย ตัวชี้วัดฯ	กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
					ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับทราบและถือปฏิบัติ (ร้อยละ 20) 5) ติดตามและประเมินความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ร้อยละ 20)			

ส่วนที่ 2

รายละเอียดกิจกรรม

กิจกรรมของแผนแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

.....

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ 1.1 : การบริหารอัตรากำลังคนสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 1 : ร้อยละความสำเร็จในการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต
(ร้อยละ 80)

กิจกรรมที่ 1 การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับ
บทบาทภารกิจที่เปลี่ยนไป และสามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น โดยไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่ง
เพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

กิจกรรมย่อยที่ 1 จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 – 2571) ของ สป.กษ.

เป้าหมาย : ความสำเร็จในการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 – 2571) ของ สป.กษ.
(ร้อยละ 80)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี
(พ.ศ. 2569 – 2571) ของ สป.กษ.

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)
1	ดำเนินการเพิ่มเติมข้อมูลแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี	20
2	ดำเนินการหารือกับสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี	20
3	ปรับปรุงแก้ไขแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี ตามข้อสังเกตของสำนักงาน ก.พ.	20
4	เสนอแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี ให้คณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูง ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณา	20
5	เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณาแผนการกำหนดตำแหน่ง	20
รวม		100

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ดำเนินการเพิ่มเติมข้อมูลแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี	ต.ค. - พ.ย 68	กกจ.
2	ดำเนินการหารือกับสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี	พ.ย. - ธ.ค. 68	
3	ปรับปรุงแก้ไขแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี ตามข้อสังเกตของสำนักงาน ก.พ.	ธ.ค. 68 - ม.ค. 69	
4	เสนอคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณาการกำหนดตำแหน่ง	ม.ค. - เม.ย. 69	
5	เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณาแผนการกำหนดตำแหน่ง	เม.ย.- ก.ย. 69	

กิจกรรมย่อยที่ 2 กำหนดตำแหน่งตามแผนการกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. 2569 ของ สป.กษ.

เป้าหมาย : ร้อยละของจำนวนตำแหน่งที่ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นตามแผนการกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. 2569 ของ สป.กษ. (ร้อยละ 80)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม : วัดจากจำนวนตำแหน่งที่กำหนดเป็นระดับสูงขึ้นคำนวณค่าร้อยละเปรียบเทียบกับเป้าหมายของแผนที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ศึกษา วิเคราะห์บทบาท ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ โครงสร้าง อัตรากำลังของหน่วยงานที่จะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด	เม.ย. - ก.ค. 69	กกจ.
2	จัดทำวาระขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและจัดทำแบบประเมินค่างาน	เม.ย. - ส.ค. 69	
3	เสนอคณะทำงานกลั่นกรองการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างการแบ่งงานภายในของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณา	ส.ค. - ก.ย. 69	
4	เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณาการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	ส.ค. - ก.ย. 69	
5	จัดทำคำสั่งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	ก.ย. 69	
6	แจ้งเวียนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ	ก.ย. 69	

หมายเหตุ การกำหนดตำแหน่งตามแผนการกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. 2569 ของ สป.กษ.จะดำเนินการได้เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีมติอนุมัติแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 – 2571) ของ สป.กษ. และมีงบประมาณในการดำเนินการ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนไป โดยไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่งเพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น
2. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีตำแหน่งที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรมากขึ้น

เอกสารหลักฐาน :

1. แผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 – 2571) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
2. รายงานการประชุม หนังสือแจ้งเวียน

งบประมาณในการดำเนินการ : 2,849,400 บาท

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มวางแผนอัตรากำลังคน กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ 1.2 : การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 2 : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ และสร้างความเป็น
ในการบริหารราชการ (ร้อยละ 100)

กิจกรรมที่ 2 การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วัตถุประสงค์ : เพื่อเตรียมความพร้อมข้าราชการในสังกัดให้มีศักยภาพ ทักษะ สมรรถนะ ที่พึงประสงค์สำหรับ
ทดแทนตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารระดับต้นของ สป.กษ.

เป้าหมาย : ความสำเร็จในการวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุราชการตำแหน่งเป้าหมาย วางแผนพัฒนาให้มี
ความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งเป้าหมาย (ร้อยละ 100).

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินงาน : วัดจากขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุราชการตำแหน่ง
เป้าหมาย วางแผนพัฒนาให้มีความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งเป้าหมาย

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)
1	จัดทำข้อมูลจำนวนข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่มีคุณสมบัติ และจำนวน ข้าราชการระดับอำนวยการที่จะเกษียณอายุราชการล่วงหน้า 3 ปี	20
2	กำหนดการพัฒนาข้าราชการเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ	30
3	พัฒนาข้าราชการเพื่อให้ความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ	30
4	ติดตามและประเมินผล	20
รวม		100

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	จัดทำข้อมูลจำนวนข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่มีคุณสมบัติ และจำนวนข้าราชการระดับอำนวยการที่จะเกษียณอายุราชการ ล่วงหน้า 3 ปี (2569 – 2571)	ต.ค. 68 - ม.ค. 69	กกจ.
2	กำหนดการพัฒนาข้าราชการเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ	ต.ค. 68 - มี.ค. 69	สกร.
3	พัฒนาข้าราชการเพื่อให้ความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ	มี.ค. - ก.ย. 69	สกร.
4	ติดตามและประเมินผล	มี.ค. - ก.ย. 69	สกร.

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีผู้มีความรู้ที่มีความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารระดับต้น ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
2. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีข้อมูลผู้มีความรู้ของ สป.กษ. ในการใช้บริหารทรัพยากรบุคคล

เอกสารหลักฐาน : สรุปรายงานผลการพัฒนาข้าราชการเพื่อให้มีความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ

งบประมาณในการดำเนินการ : 660,000 บาท (พัฒนาข้าราชการ)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มวิชาการและหลักสูตร สถาบันเกษตรราธิการ/กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ 1.2 : การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 2 : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ และสร้างความเป็น
ในการบริหารราชการ (ร้อยละ 100)

กิจกรรมที่ 3 การทบทวนและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย : เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ มีความชัดเจนสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 100)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินการ : วัดจากขั้นตอนการทบทวนและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าใน

อาชีพของ สป.เกษตร

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)
1	ศึกษา ทบทวนการนำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ สป.เกษตร. ไปใช้ ตามความเห็นของสำนักงาน ก.พ.	30
2	เสนอเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ สป.เกษตร. ให้ อ.ก.พ. สป.เกษตร. พิจารณาให้ ความเห็นการนำไปใช้	30
3	ดำเนินการตามมติ อ.ก.พ. สป.เกษตร.	20
4	ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ของ สป.เกษตร.	20
รวม		100

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ศึกษา ทบทวนการนำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ สป.เกษตร. ไปใช้ตามความเห็นของสำนักงาน ก.พ.	ต.ค. - ธ.ค. 68	กกจ.
2	เสนอเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ สป.เกษตร. ให้ อ.ก.พ. สป.เกษตร. พิจารณาให้ความเห็นการนำไปใช้	ม.ค. - มี.ย. 69	กกจ.
3	ดำเนินการตามมติ อ.ก.พ. สป.เกษตร.	ก.ค. - ก.ย. 69	กกจ.
4	ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ สป.เกษตร.	ก.ค. - ก.ย. 69	กกจ.

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางของสำนักงาน ก.พ.
2. ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีแนวทางในการเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายที่ชัดเจน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารหลักฐาน : รายงานการประชุม อ.ก.พ. สป.กษ. เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่มี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ 1.2 : การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 3 : ร้อยละของข้าราชการที่เป็น Young Smart Officer (ร้อยละ 75 ของการสรรหา)

กิจกรรมที่ 4 การสรรหา Young Smart Officer

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ได้ข้าราชการที่มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยการสรรหาข้าราชการบรรจุใหม่ตามเกณฑ์คุณสมบัติ Young Smart Officer ได้กำหนดคุณลักษณะให้สอดคล้องกับ Smart Officer และ Future Skill ประกอบด้วย 11 คุณลักษณะ คือ 1. ทักษะการคิดด้านเหตุและผล 2. ทักษะการคิดสร้างสรรค์ 3. ทักษะการสื่อสาร 4. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการให้บริการที่ดี 5. การพัฒนาตนเอง 6. ทักษะด้านดิจิทัล 7. ทักษะภาษา 8. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 9. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 10. การทำงานเป็นทีม และ 11. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

เป้าหมาย : ข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอนที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer (ร้อยละ 75)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม : วัดจากร้อยละของจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอนที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer โดยเปรียบเทียบกับจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอนทั้งหมดของปีงบประมาณ 2569

$$\text{สูตรการคิดคะแนน} = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการประเมิน}}{\text{จำนวนข้าราชการที่บรรจุใหม่และรับโอนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569}} \times 100$$

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ดำเนินการทดสอบข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอนใน สป.กษ. ตามเกณฑ์คุณลักษณะ Young Smart Officer	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	กกจ.

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติตามคุณสมบัติในการเป็น Young Smart Officer ที่สามารถจะพัฒนาเป็น Smart Officer ในอนาคตต่อไป

เอกสารหลักฐาน : รายงานสรุปผลการดำเนินกิจกรรม

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการทำงานวิถีใหม่

เป้าประสงค์ที่ 2.1 : การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 4 : จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยี มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (จำนวน 1 กิจกรรม)

กิจกรรมที่ 5 การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการทำงานวิถีใหม่ ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน

เป้าหมาย : ปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ซึ่งจะคัดเลือกกิจกรรมที่สำคัญและเร่งด่วนที่สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงได้ จำนวน 1 กิจกรรม (การพัฒนาระบบฐานข้อมูลการฉกฉวยโอกาส)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม : วัดจากจำนวนชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกปรับปรุง

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	หารือ แนวทางการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหาจากการทำงานร่วมกัน ระหว่าง กกจ. และ กค.	พ.ย. - ธ.ค. 68	กกจ.
2	ปรับปรุงฐานข้อมูลสมาชิกการฉกฉวยโอกาส ให้มีความถูกต้องตรงกัน	ม.ค. - ก.พ. 69	
3	หารือร่วมกับ ศทส. ในแนวทางการพัฒนาเป็นระบบฐานข้อมูลการฉกฉวยโอกาส	ก.พ. 69	
4	พัฒนาระบบฐานข้อมูลการฉกฉวยโอกาส และทดสอบการใช้งานระบบฐานข้อมูลฯ	ก.พ. - ก.ย. 69	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : การดำเนินงานด้านการฉกฉวยโอกาสมีแนวทางการดำเนินงานร่วมกันระหว่างฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการการฉกฉวยโอกาส (กองการเจ้าหน้าที่) และฝ่ายเหรียญคณะกรรมการการฉกฉวยโอกาส (กองคลัง) ลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน และการจัดเก็บข้อมูล สามารถเรียกรายงานข้อมูลที่สำคัญเพื่อตอบผู้บริหารได้

เอกสารหลักฐาน : ระบบฐานข้อมูลการฉกฉวยโอกาส

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และกลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการทำงานวิถีใหม่

เป้าประสงค์ที่ 2.2 : ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 5 : จำนวนชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงให้เป็นรูปแบบดิจิทัล (จำนวน 1 ชุดข้อมูล)

กิจกรรมที่ 6 การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. เกิดความสะดวก รวดเร็ว ในการสืบค้นข้อมูล และเป็นการเก็บรักษาข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบในรูปแบบดิจิทัล อีกทั้งช่วยลดการใช้กระดาษ สามารถเรียกใช้ข้อมูลในการปฏิบัติงานได้ทุกที่ ทุกเวลา รองรับการทำงานวิถีใหม่ในอนาคต

เป้าหมาย : ปรับปรุงชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในรูปแบบของดิจิทัล จำนวน 1 ชุดข้อมูล (การจัดทำประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินงาน : วัดจากจำนวนชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกปรับปรุงให้เป็นรูปแบบดิจิทัล

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ตรวจสอบไฟล์ประวัติข้าราชการ (การสแกน ก.พ. ๗ โดยการจัดจ้างเอกชนเมื่อปลายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ต.ค. - ธ.ค. 68	กกจ.
2	นำเข้าไฟล์ประวัติข้าราชการได้ที่ตรวจสอบแล้ว เข้าสู่ระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)	ม.ค. - ก.พ. 69	
3	แจ้งเวียนให้ข้าราชการส่วนกลาง ดำเนินการเข้าตรวจสอบประวัติ และยื่นคำขอแก้ไขประวัติในระบบ SEIS (ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว)	ก.พ. - มี.ค. 69	
4	แจ้งเวียนให้ข้าราชการส่วนภูมิภาค ดำเนินการเข้าตรวจสอบประวัติ และยื่นคำขอแก้ไขประวัติในระบบ SEIS (ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว)	เม.ย. - ก.ค. 69	
5	กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบความถูกต้องของคำร้องขอปรับปรุงประวัติ และดำเนินการปรับปรุงประวัติ	ก.ค. - ก.ย. 69	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ สามารถเข้าถึงแฟ้มประวัติข้าราชการผ่านระบบออนไลน์ ลดระยะเวลาในการสืบค้นข้อมูล ลดพื้นที่จัดเก็บ ลดการใช้กระดาษ

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ที่ 3.1 : การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 6 : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 80)

กิจกรรมที่ 7 การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.กษ.

วัตถุประสงค์ : เพื่อเป็นการทบทวน ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าหมาย : ความสำเร็จในการทบทวน/ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.กษ. (ร้อยละ 100)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินงาน : วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน โดยพิจารณาให้คะแนนจากการดำเนินงานตาม ขั้นตอนการทบทวน/ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)
1	ศึกษาข้อมูลหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีที่ผ่านมา	20
2	ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าสำนักงาน	20
3	จัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	20
4	เสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	20
5	สร้างการรับรู้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	20
รวม		100

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ศึกษาข้อมูลหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีที่ผ่านมา	ต.ค. - ธ.ค. 68	กกจ.
2	ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าสำนักงาน	ม.ค. 69	
3	จัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ม.ค. - ก.พ. 69	
4	เสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ก.พ. - มี.ค. 69	
5	สร้างการรับรู้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ก.พ. - มี.ค. 69	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีการทบทวน/ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.กษ. ให้สอดคล้องกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

เอกสารหลักฐาน : รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
เป้าประสงค์ที่ 3.2 : บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 7 : ร้อยละของบุคลากร สป.กษ. ที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer (ร้อยละ 4)

กิจกรรมที่ 8 การประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer

วัตถุประสงค์ : เพื่อประเมินสมรรถนะความสามารถสำหรับ Smart Officer ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะนำไปกำหนดแนวทางการพัฒนาความรู้และเสริมสร้างสมรรถนะให้กับข้าราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกำหนดคุณลักษณะของ Smart Officer 7 ด้าน ดังนี้
1) ความเชี่ยวชาญ/ความรู้ 2) ภาวะผู้นำ/คุณธรรม/จริยธรรม 3) จิตอาสา/บริการ 4) ความรับผิดชอบ/ซื่อสัตย์สุจริต 5) การทำงานเป็นทีม 6) เก่งคิด/เก่งปฏิบัติ และ 7) ประยุกต์ใช้ความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้

เป้าหมาย : ความสำเร็จในการประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer เป็นไปตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ 100)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)
1	ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer	10
2	ดำเนินการตามแผนการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer	30
3	สรุปผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer	40
4	รายงานผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer ให้ผู้บริหารทราบ	20
รวม		100

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการประเมินสมรรถนะ ความสามารถเป็น Smart Officer	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	สภ.ธ.
2	ดำเนินการตามแผนการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer		
3	สรุปผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer		
4	รายงานผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer ให้ผู้บริหารทราบ		

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

- บุคลากรได้รับการประเมินสมรรถนะความสามารถสำหรับ Smart Officer ของข้าราชการกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์
- บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนา
ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเกษตรวิชาการ

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
เป้าประสงค์ที่ 3.2 : บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 7 : ร้อยละของบุคลากร สป.กษ. ที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer (ร้อยละ 4)

กิจกรรมที่ 9 การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer)

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรสามารถก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์นวัตกรรมสากล พร้อมขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์ของประเทศต่อไป ตามแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ประจำปี

เป้าหมาย : บุคลากร สป.กษ. ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 4 ของข้าราชการ สป.กษ.)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม : วัดจากร้อยละของจำนวนบุคลากรของ สป.กษ. ที่ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	จัดทำและขออนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ต.ค. - ธ.ค. 68	สกว.
2	จัดทำรายละเอียดโครงการหลักสูตร เพื่อขออนุมัติโครงการและงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดทำฝึกอบรม	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	
3	ประสานงาน อำนวยความสะดวก และปฏิบัติงานตามแผนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	
4	ประเมินการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์	พ.ค. - ก.ย. 69	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เอกสารหลักฐาน : สรุปผลการฝึกอบรมและสรุปผลการประเมินการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้

งบประมาณในการดำเนินการ : 3,878,900 บาท

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเกษตรกรบริการ

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
เป้าประสงค์ที่ 3.2 : บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 7 : ร้อยละของบุคลากร สป.กษ. ที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer (ร้อยละ 4)

กิจกรรมที่ 10 การขับเคลื่อนแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skills) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2566 - 2570 ของ สป.กษ.

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น (Future Skills) ของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

เป้าหมาย : บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนรายปี (ร้อยละ 80)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม : วัดจากร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนรายปี

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ทบทวน รวบรวม ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น ของบุคลากร สป.กษ.	ต.ค. - ธ.ค. 68	สกอ.
2	ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ จำนวน 2 รอบการรายงาน คือ รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน	เม.ย. 69/ต.ค. 69	
3	รวบรวมและสรุปผลตามแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skills) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2567 – 2570 ของ สป.กษ.	มี.ค. - เม.ย. 69/ ก.ย. - ต.ค. 69	
4	รายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skills) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2567 – 2570 ต่อผู้บริหารฯ	มี.ค. - เม.ย. 69/ ก.ย. - ต.ค. 69	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีแนวทางในการยกระดับการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสู่ Smart Officer
2. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skills) ที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม โดยที่หน่วยงานในสังกัดสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skills) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2566 – 2570

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเกษตรกรบริการ

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
เป้าประสงค์ที่ 3.2 : บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 8 : จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (จำนวน 1 องค์ความรู้)

กิจกรรมที่ 11 การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

วัตถุประสงค์ : เป็นการค้นหาองค์ความรู้ หรือการปฏิบัติการที่มีผลการดำเนินการที่ดี เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำไปปฏิบัติในส่วนอื่น ๆ ขององค์การ

เป้าหมาย : ความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (ร้อยละ 100)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)
1	การระบุหัวข้อหรือปัญหาที่ต้องการปรับปรุง/พัฒนา	25
2	การรวบรวมข้อมูล	25
3	การวิเคราะห์ข้อมูล	25
4	การจัดทำเอกสารองค์ความรู้	25
รวม		100

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	การระบุหัวข้อหรือปัญหาที่ต้องการปรับปรุง/พัฒนา	ม.ค. - ก.ย. 69	สภ.ศ.
2	การรวบรวมข้อมูล		
3	การวิเคราะห์ข้อมูล		
4	การจัดทำเอกสารองค์ความรู้		

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีองค์ความรู้ที่เป็น Best Practice และสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในองค์กรได้
2. มีคู่มือที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บุคลากรในองค์กร

เอกสารหลักฐาน : คู่มือการปฏิบัติงานที่ได้จากองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเกษตรกร

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

เป้าประสงค์ที่ 4.1 : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 9 : คะแนนการประเมิน ITA ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (85 คะแนน)

กิจกรรมที่ 12 การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินการตามกระบวนการ/ขั้นตอนของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่แสดงถึงความโปร่งใสและยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินงาน โดยมีการเปิดเผยข้อมูลตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ครบถ้วนตามที่กำหนด เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

เป้าหมาย : ข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความครบถ้วนเป็นไปตามที่เกณฑ์การประเมิน ITA กำหนด (100 คะแนน)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมิน ITA ที่กำหนดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (คะแนน)
1	จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ครบถ้วนตามที่กำหนด	25
2	จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ได้ครบถ้วนตามที่กำหนด	25
3	จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้ครบถ้วนตามที่กำหนด	25
4	จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ได้ครบถ้วนตามที่กำหนด	25
รวม		100

หมายเหตุ : แบบวัด OIT ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2569

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	จัดทำแนวทางหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ต.ค. 68 - เม.ย. 69	ศปท./กกจ./สกร.
2	จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568		
3	การเผยแพร่ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน		
4	การเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน		

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีผลคะแนนการประเมิน ITA ตามตัวชี้วัดด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

เอกสารหลักฐาน : ผลคะแนนการประเมิน ITA ตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สถาบันเกษตรกรอาหาร และกองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

เป้าประสงค์ที่ 4.2 : การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 10 : ร้อยละของสำนัก/กอง ที่เข้าร่วมการประเมินองค์กรคุณธรรมผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ระดับต้นแบบ (ร้อยละ 85)

กิจกรรมที่ 13 การส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

วัตถุประสงค์ : ส่งเสริม พัฒนา และยกระดับหน่วยงาน ด้วยการนำหลักคุณธรรม 5 ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” การน้อมนำหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทย ที่ดีงามมาเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงานไปสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมระดับต้นแบบ

การประเมินตามหลักเกณฑ์และแบบรายงานผลการประเมินองค์กรคุณธรรม แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 องค์กรส่งเสริมคุณธรรม เป็นการประเมินกระบวนการพัฒนา ต้องมีการดำเนินการทุกข้อ ตั้งแต่ ข้อ 1 – 3 ในแต่ละข้อต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ข้อละ 1 คะแนน รวมแล้ว ไม่น้อยกว่า 6 คะแนน

ระดับที่ 2 องค์กรพัฒนาคุณธรรม เป็นการประเมินการดำเนินงานตามแผน ต้องมีการดำเนินการทุกข้อ ตั้งแต่ ข้อ 1 – 6 ในแต่ละข้อต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ข้อละ 2 คะแนน รวมแล้ว ไม่น้อยกว่า 14 คะแนน

ระดับที่ 3 องค์กรคุณธรรมต้นแบบ เป็นการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง ต้องมีการดำเนินการทุกข้อ ตั้งแต่ ข้อ 1 – 9 ในแต่ละข้อต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ข้อละ 2 คะแนน รวมแล้ว ไม่น้อยกว่า 21 คะแนน

เป้าหมาย : สำนัก/กองที่เข้าร่วมการประเมินองค์กร คุณธรรมผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กร คุณธรรมระดับต้นแบบ (ร้อยละ 85)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม : วัดผลจากร้อยละของจำนวนหน่วยงานสำนัก/กอง ที่ผ่านเกณฑ์ การประเมินองค์กรคุณธรรมระดับต้นแบบ

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ศึกษา วิเคราะห์หลักเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปี	ต.ค. - พ.ย. 68	ศปท.
2	จัดทำคู่มือการประเมินองค์กรคุณธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์	พ.ย. - ธ.ค. 68	
3	แจ้งแนวทางและคู่มือการประเมินองค์กรคุณธรรมประจำปี ให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ทราบ และดำเนินการประเมินองค์กร คุณธรรม สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ธ.ค. 68	
4	ติดตามและรวบรวมผลการดำเนินงานการประเมินองค์กรคุณธรรม ของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	เม.ย. - มิ.ย. 69	
5	จัดทำรายงานผลการดำเนินงานการประเมินองค์กรคุณธรรม ของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	มิ.ย. 69	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมระดับต้นแบบ โดยบุคลากรได้รับการส่งเสริม พัฒนา ภายใต้อหัครคุณธรรม 5 ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” และการน้อมนำหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดิงาม เป็นหลักนำทางและหลักคิดในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการดำเนินงานการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของ สป.กษ

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

เป้าประสงค์ที่ 4.2 : การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 11 : ร้อยละของบุคลากรรับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม (ร้อยละ 90)

กิจกรรมที่ 14 การส่งเสริมและสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ : เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรในสังกัด สป.กษ. เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของ สป.กษ. ได้รับทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางในการปฏิบัติประพฤติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรมเป็นมาตรฐานเดียวกัน

เป้าหมาย : บุคลากรของ สป.กษ. รับทราบและเข้าใจ มาตรฐานทางจริยธรรม (ร้อยละ 90)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม : วัดจากร้อยละของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	รวบรวมข้อมูลและจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ต.ค. 68 - ก.ย 69	ศปท.
2	สื่อสาร/สร้างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมประจำ สป.กษ. ให้บุคลากรในสังกัด สป.กษ.	ต.ค. 68 - ก.ย 69	
3	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สื่อเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ต.ค. 68 - ก.ย 69	
4	จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม	ส.ค. 69	
5	วัดการรับรู้และเข้าใจเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ก.ย. 69	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความรู้และความเข้าใจเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของ สป.กษ. มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม มีแนวทางในการปฏิบัติประพฤติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรมเป็นมาตรฐานเดียวกัน อย่างเป็นรูปธรรม สามารถปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต และป้องกันการกระทำประพฤติฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของ สป.กษ.

เอกสารหลักฐาน : รายงานสรุปผลการประเมินการรับรู้และเข้าใจเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากร สป.กษ.

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : เสริมสร้างความผาสุกให้กับบุคลากรในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ 5.1 : บุคลากรมีความผาสุกในการปฏิบัติงาน และผูกพันองค์กร

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 12 : ร้อยละความผาสุกของบุคลากร สป.กษ. (ร้อยละ 80)

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 13 : ร้อยละความผูกพันของบุคลากร สป.กษ. (ร้อยละ 85)

กิจกรรมที่ 15 การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานปลัดกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการ
สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2. เพื่อมีการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

เป้าหมาย : โครงการ/กิจกรรมที่สำเร็จตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ
องค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ร้อยละ 80)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม : วัดผลจากจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่สำเร็จตามแผนเสริมสร้างความ
ผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดย
เปรียบเทียบกับจำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของ
บุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	จัดทำ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มี ต่อองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ต.ค. - พ.ย. 68	กกจ.
2	นำ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มี ต่อองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เสนอต่อ คณะทำงานและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาให้ความ เห็นชอบ และเสนอปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้ความ เห็นชอบต่อไป	พ.ย. 68 - ม.ค. 69	กกจ.
3	สื่อสารแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ องค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้หน่วยงาน ในสังกัด สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับทราบและถือปฏิบัติ	ม.ค. - ก.พ. 69	กกจ.
4	ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ภายใต้แผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. ประจําปี งบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	ม.ค.- ก.ย. 69	กกจ. /หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
5	ติดตาม และรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม ที่อยู่ภายใต้แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	มิ.ย - ก.ย. 69	กกจ.

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีแผนการดำเนินงานในการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร
2. บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผาสุกและความผูกพันมากขึ้น

เอกสารหลักฐาน : รายงานสรุปผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : เสริมสร้างความผาสุกให้กับบุคลากรในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ 5.1 : บุคลากรมีความผาสุกในการปฏิบัติงานและผูกพันองค์กร

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 12 : ร้อยละความผาสุกของบุคลากร สป.กษ. (ร้อยละ 80)

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 13 : ร้อยละความผูกพันของบุคลากร สป.กษ. (ร้อยละ 85)

กิจกรรมที่ 16 การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร โดยเสริมสร้างการรับรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรผ่านโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กรตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การกำหนดโครงการ/กิจกรรม และการกำหนดแนวทางการประเมินผล

2. เพื่อสร้างทีมงานและเครือข่ายสำหรับการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการขับเคลื่อนงานตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

เป้าหมาย : ความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. (ร้อยละ 100)

วิสัยทัศน์สำเร็จการดำเนินกิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการขับเคลื่อนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ.

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)
1	สำรวจความต้องการการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เพื่อนำมาจัดทำ (ร่าง) แผนวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	20
2	จัดประชุมเพื่อพิจารณาแผนวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	20
3	จัดทำแผนวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	20
4	สื่อสารแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับทราบ และถือปฏิบัติ	20
5	ติดตามและประเมินความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	20
รวม		100

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	จัดทำ (ร่าง) แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	พ.ย. 2568	สพบ.
2	จัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. เพื่อพิจารณาแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ.	ธ.ค. 2568	สพบ.
3	นำเสนอแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ต่อปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ	ม.ค. 2569	สพบ.
4	สื่อสารแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับทราบ และถือปฏิบัติ	ม.ค. 2569	สพบ.
5	ดำเนินการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ที่อยู่ภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ม.ค. 2569 - ก.ย. 2569	สพบ./ หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
6	ติดตาม รวบรวม และรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ในรอบ 12 เดือน	ก.ย. 2569	สพบ.
7	ประเมินผลการรับรู้และเข้าใจของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. ทั้งในระดับส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ก.ย. 2569	สพบ.

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. สามารถเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ผ่านการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ประจำปี
2. บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
3. มีทีมงานและเครือข่ายสำหรับการปฏิบัติงาน

เอกสารหลักฐาน : 1. แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

2. ช่องทางการสื่อสารแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

3. ผลการดำเนินโครงการ/ กิจกรรมตามแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

4. ผลการประเมินการรับรู้และเข้าใจของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. ทั้งในระดับส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาระบบบริหาร

ภาคผนวก

แผนที่กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปี 2566 - 2570

วิสัยทัศน์ สป.กษ.

เป็นศูนย์กลางการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์ของประเทศ ภายในปี พ.ศ. 2570

พันธกิจ สป.กษ

ผลักดันและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์สู่การปฏิบัติ

ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐของกระทรวง

เป้าหมายด้านการบริหาร

มีสัดส่วนบุคลากรที่เหมาะสมในแต่ละภารกิจทั้งในส่วนกลาง

บุคลากรเป็นคนดี มีทักษะทันสมัย มีความสามารถที่หลากหลาย มีความเชี่ยวชาญในงาน
มีทักษะขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเตรียม

บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาฯ ปี 2566 - 2570

พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มี
ประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการดำเนินงานวิถีใหม่

พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่าง

บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลัก
คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

เสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร

เป้าประสงค์

การบริหารอัตรากำลังคนสอดคล้องและ
เหมาะสมกับภารกิจ

การบริหารกำลังคนคุณภาพ
มีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง
ในการบริหารราชการ

มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย

ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
มีการจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล

มิติประสิทธิภาพของกระบวนการ
บริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ

บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ
สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับ
การพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

มิติประสิทธิผลของการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคล
มีความโปร่งใส เป็นธรรม

การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
และป้องกันการทุจริต

มิติความพร้อมรับมือ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรมีความผูกพันในการ
ปฏิบัติงาน และผูกพันต่อองค์กร

มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุล
ระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)						แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ
			หน่วย นับ	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		หน่วย นับ	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์																
1. พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ เหมาะสมรองรับการ เปลี่ยนแปลง	1.1 การบริหารอัตรา กำลังคนสอดคล้องและ เหมาะสมกับการกิจ ในอนาคต	1. ร้อยละความสำเร็จในการ บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับการกิจใน อนาคต	ร้อยละ	80	80	80	80	80	1. โครงการวางแผนกำลังคนของ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ <u>เป้าหมาย :</u> ปี 67 = แผนกำลังคนของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปี 68 = การดำเนินการตามแผน <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี 67 – 68 = เป็นการวัดร้อยละ ความสำเร็จในการดำเนินงาน <u>หมายเหตุ :</u> จะสามารถดำเนินการ วิเคราะห์อัตรากำลังได้จำเป็นที่ต้อง อ้างอิงการปรับปรุงโครงสร้างของ สป.กษ. ให้แล้วเสร็จก่อน อีกทั้งขึ้นอยู่กับ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จ้างที่ปรึกษา จำนวน 3 ล้านบาท	ร้อยละ	-	80	80	-	-	กกจ.
									2. การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น <u>เป้าหมาย :</u> ปี 66 = กำหนดตำแหน่งตามแผนการ กำหนดตำแหน่ง ระยะ 3 ปี ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2564 - 2566) (12 ตำแหน่ง) ปี 68 = จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง ระยะ 3 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2568 - 2570)							

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)						แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ
			หน่วย นับ	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		หน่วย นับ	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	
									ปี 69 - 70 = กำหนดตำแหน่งตามแผนระยะ 3 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2568 - 2570) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี 66 = เป็นการวัดจำนวนตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ปี 68 = เป็นการวัดผลความสำเร็จในการดำเนินการจัดทำแผนฯ ปี 69 - 70 = เป็นการวัดจำนวนตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง							
	1.2 การบริหารกำลังคน คุณภาพมีประสิทธิภาพ และมีความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการ	2. ร้อยละความสำเร็จในการ พัฒนาระบบการบริหารกำลังคน คุณภาพและสร้างความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการ	ร้อยละ	100	100	100	100	100	3. การพัฒนาระบบการบริหารกำลังคน คุณภาพ <u>เป้าหมาย :</u> ปี 66 = 1. ปรับปรุงการประเมินข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง Hipps ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 5 ลงวันที่ 24 ก.พ. 66 2. จัดทำฐานข้อมูลกำลังคนคุณภาพ (Hipps, นปร., นักเรียนทุนรัฐบาล) ปี 67 = 1. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานระบบข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Hipps 2. จัดทำคู่มือสำหรับข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Hipps ปี 68 = ปรับปรุงกระบวนการพัฒนาและ ประเมินข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Hipps	ร้อยละ	100	100	100	-	-	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)					แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ	
			หน่วย นับ	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69		ปี 70	หน่วย นับ	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69		ปี 70
									<u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี 66 – 68 = เป็นการวัดร้อยละ ความสำเร็จในการดำเนินงาน							
									4. การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖7 - 70 = วิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้ม การเกษียณอายุราชการตำแหน่ง เป้าหมาย วางแผนพัฒนาให้มีความ พร้อมในการทดแทนตำแหน่งเป้าหมาย <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี 67 – 70 = เป็นการวัดร้อยละ ความสำเร็จในการดำเนินงาน	ร้อยละ	-	100	100	100	100	กกจ./สกร.
									5. การทบทวนและปรับปรุงเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ <u>เป้าหมาย :</u> ปี 67, 69 = เส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพ มีความชัดเจนสอดคล้องกับ บริบทที่เปลี่ยนแปลง <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี 67, 69 = เป็นการวัดร้อยละ ความสำเร็จในการดำเนินงาน	ร้อยละ	-	100	-	100	-	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)					แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			หน่วยนับ	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69		ปี 70	หน่วยนับ	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69		ปี 70
		3. ร้อยละของข้าราชการที่เป็น Young Smart Officer	ร้อยละ	70 ของ ข้าราชการ การ บรรจุ ใหม่	80 ของ ข้าราชการ การ บรรจุ ใหม่	70 ของ การ สรรหา	75 ของ การ สรรหา	80 ของ การ สรรหา	6. การสรรหา Young Smart Officer <u>เป้าหมาย :</u> ปี 66 - 67 = ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer ปี 68 - 70 = ข้าราชการที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี 66 - 67 = เป็นการวัดร้อยละของจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่ที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer ปี 68 - 70 = เป็นการวัดร้อยละของจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอนที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer	ร้อยละ	70 ของ ข้าราชการ การ บรรจุ ใหม่	80 ของ ข้าราชการ การ บรรจุ ใหม่	70 ของ การ สรรหา	75 ของ การ สรรหา	80 ของ การ สรรหา	กกจ.
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																
2. ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการดำเนินงานวิถีใหม่	2.1 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย	4. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	จำนวน	3	2	2	1	1	7. การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี 66 - 70 = เป็นการวัดจำนวนกิจกรรม	จำนวน	1	1	1	1	1	กกจ.
									8. การนำระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS 6) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี 66 - 68 = เป็นการวัดจำนวนกิจกรรม	จำนวน	2	1	1	-	-	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)						แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ
			หน่วย นับ	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		หน่วย นับ	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	
	2.2 ข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีการ จัดเก็บให้เป็นดิจิทัล	5. จำนวนชุดข้อมูลด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่ ปรับปรุงให้เป็นรูปแบบดิจิทัล	จำนวน	1	1	1	1	1	9. การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี 66 - 70 = วัดจากจำนวนชุดข้อมูลที่ จัดเก็บ	จำนวน	1	1	1	1	1	กกจ.
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																
3.พัฒนาระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติงานสนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.1 การประเมิน ผลการปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพ	6. ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ	80	80	80	80	80	10. การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผล การปฏิบัติราชการของ สป.กษ. <u>เป้าหมาย :</u> ปี 66 – 70 = ทบทวน/ปรับปรุง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี 66 - 70 = เป็นการวัดร้อยละ ความสำเร็จในการดำเนินงาน	ร้อยละ	100	100	100	100	100	กกจ.
	3.2 บุคลากรได้รับการ ส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับ การพัฒนาให้พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	7. ร้อยละของบุคลากร สป.กษ. ที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer	ร้อยละ	4	4	4	4	4	11. การประเมินสมรรถนะบุคลากร ตามเกณฑ์ Smart Officer <u>เป้าหมาย :</u> ปี 66 – 70 = การประเมินสมรรถนะ บุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer เป็นไปตามแผนที่กำหนด <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี 66 - 70 = เป็นการวัดร้อยละ ความสำเร็จในการดำเนินงาน	ร้อยละ	100	100	100	100	100	สกธ.
									12. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer)	จำนวน คน	ร้อยละ 4 ของ ขรก. สป.กษ.	ร้อยละ 4 ของ ขรก. สป.กษ.	ร้อยละ 4 ของ ขรก. สป.กษ.	ร้อยละ 4 ของ ขรก. สป.กษ.	ร้อยละ 4 ของ ขรก. สป.กษ.	สกธ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)						แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ
			หน่วย นับ	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		หน่วย นับ	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	
									การวัดค่าเป้าหมาย ปี 66 - 70 = เป็นการวัดจำนวน บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ							
									13. โครงการจัดทำแผนพัฒนาทักษะ ที่จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา smart officer พ.ศ. 2566 – 2570 ของสป.กษ. เป้าหมาย : ปี 66 = จัดทำแผนพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นฯ พ.ศ. 2566 – 2570 ปี 67 – 70 = พัฒนาศักยภาพตามแผนรายปี การวัดค่าเป้าหมาย ปี 66 = เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จ ในการดำเนินงาน ปี 67 - 70 = เป็นการวัดร้อยละ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนรายปี	ร้อยละ	100	80	80	80	80	สกธ.
		8. จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นวิธี ปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	จำนวน องค์ ความรู้	-	1	-	1	-	14. การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practice) เป้าหมาย : ปี 66 - 70 = การสร้างองค์ความรู้ที่ เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) การวัดค่าเป้าหมาย ปี 66 – 70 = เป็นการวัดร้อยละ ความสำเร็จในการดำเนินงาน	ร้อยละ	100	100	100	100	100	สกธ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)					แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ	
			หน่วย นับ	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69		ปี 70	หน่วย นับ	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69		ปี 70
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล																
4. บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	4.1. การบริหารทรัพยากร บุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม	9. คะแนนการประเมิน ITA ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	คะแนน	85	85	85	85	85	15. การดำเนินการตามเกณฑ์ การประเมิน ITA (ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล) เป้าหมาย : ปี 66 – 70 = ดำเนินการครบตามเกณฑ์ การประเมิน ITA ในด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล) ที่กำหนด การวัดค่าเป้าหมาย ปี 66 - 70 = เป็นการวัดร้อยละ ความสำเร็จในการดำเนินงาน	ร้อยละ	100	100	100	100	100	ศปท./กกจ./ สภ.
	4.2. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกัน การทุจริต	10. ร้อยละของสำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กร คุณธรรม ระดับต้นแบบ	ร้อยละ	70	75	80	85	90	16. การส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อน หน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ เป้าหมาย : ปี 66 – 70 = สำนัก/กอง ที่ผ่านเกณฑ์ การประเมินองค์กรคุณธรรม ระดับ ต้นแบบ การวัดค่าเป้าหมาย ปี 66 - 70 = เป็นการวัดร้อยละของ สำนัก/กองที่ผ่านเกณฑ์ประเมิน	ร้อยละ	70	75	80	85	90	ศปท.
		11. ร้อยละของบุคลากร รับทราบและเข้าใจมาตรฐาน ทางจริยธรรม	ร้อยละ	60	70	80	90	90	17. การส่งเสริมและสร้างมาตรฐานทาง จริยธรรมของหน่วยงาน เป้าหมาย :	ร้อยละ	60	70	80	90	90	ศปท.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)						แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ
			หน่วย นับ	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		หน่วย นับ	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	
									ปี 66 – 70 = บุคลากร รับทราบและ เข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม							
									<u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี 66 - 70 = เป็นการวัดร้อยละของ บุคลากรที่รับทราบและเข้าใจมาตรฐาน ทางจริยธรรม							

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

5. เสริมสร้างความผาสุก ให้กับบุคลากรในการทำงาน	5.1 บุคลากรมีความผาสุก ในการปฏิบัติงาน และ ผูกพันองค์กร	12. ร้อยละความผาสุกของ บุคลากรใน สป.กษ.	ร้อยละ	75	75	80	80	80	18. การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้าง ความผาสุกและความผูกพันของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ <u>เป้าหมาย :</u> ปี 66 = โครงการ/กิจกรรมสำเร็จที่ ตามแผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สป.กษ. ปี 67 = การจัดทำแผนเสริมสร้าง ความผาสุกและความผูกพันประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 ปี 68 - 70 = โครงการ/กิจกรรม สำเร็จตามแผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพัน <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี 66 = เป็นการวัดร้อยละของจำนวน โครงการ/กิจกรรมสำเร็จตามแผน ปี 67 = เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จ ในการดำเนินงาน	ร้อยละ	80	100	80	80	80	กกจ.
		13. ร้อยละความผูกพันของ บุคลากรใน สป.กษ.	ร้อยละ	80	80	85	85	85								

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)						แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ
			หน่วย นับ	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		หน่วย นับ	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	
									ปี 68 - 70 = เป็นการวัดร้อยละของ จำนวนโครงการ/กิจกรรมสำเร็จ ตามแผน							
									19. การขับเคลื่อนแผนส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ <u>เป้าหมาย :</u> ปี 66 – 70 = ความสำเร็จในการ ดำเนินการจัดทำและขับเคลื่อนแผน วัฒนธรรมองค์กร <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี 66 - 70 = เป็นการวัดร้อยละ ความสำเร็จในการดำเนินงาน	ร้อยละ	100	100	100	100	100	สพป.



บันทึกข้อความ

รองปลัดฯ (นางสาวทัศนีย์)
รับที่ ๒๒๖
วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๙

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กองการเจ้าหน้าที่ โทร ๐ ๒๒๘๑ ๔๑๖๘ (๒๑๙)

ที่ กษ ๐๒๐๒/ ๒๒๖ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘ เห็นชอบ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และมอบหมายคณะกรรมการฯ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตรวจสอบข้อมูลกิจกรรมในแผนดังกล่าว หากมีการแก้ไขให้แจ้งฝ่ายเลขานุการฯ ภายในวันศุกร์ที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๙ นั้น

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว มีหน่วยงานแจ้งความประสงค์ขอปรับปรุงกิจกรรมในแผน ๑ หน่วยงาน คือ กองคลัง เสนอปรับชื่อกิจกรรมในแผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในกิจกรรมการพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยของ สป.กษ. (อาคารสถานที่) เป็น การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยงานอาคารสถานที่ของ สป.กษ. และกิจกรรมการปรับปรุงสภาพแวดล้อม สป.กษ. ถนนราชดำเนินนอก เป็นการดำเนินการกำจัดปลวก มด แมลงสาบ หนู และยุง ของ สป.กษ. (ถนนราชดำเนินนอก) ในการนี้ กองการเจ้าหน้าที่ได้ปรับปรุงแผนตามมติที่ประชุมคณะกรรมการฯ และหน่วยงานที่แจ้งความประสงค์เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑. เห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (เอกสารแนบ ๑)

๒. เห็นชอบแผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (เอกสารแนบ ๒)

๓. มอบหมายกองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการแจ้งเวียนแผนดังกล่าวข้างต้น ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ทั้งนี้ เป็นอำนาจของรองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นางสาวทัศนีย์ เมืองแก้ว) ตามคำสั่งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙



เอกสารแนบ

(นางสาวขวัญเรือน มงคลสวัสดิ์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

เห็นชอบ

มอบหมาย นอ. ทัศนีย์

19 ม.ค. 69

(นางสาวทัศนีย์ เมืองแก้ว)

รองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์