

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
พ.ศ. 2566 – 2570

สารบัญ

ส่วนที่ 1	แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	1
ส่วนที่ 2	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	13
	โครงการ/กิจกรรมที่ 1 การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น	13
	โครงการ/กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ	16
	โครงการ/กิจกรรมที่ 3 การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	18
	โครงการ/กิจกรรมที่ ๔ การสรรหา Young Smart Officer	20
	โครงการ/กิจกรรมที่ 5 การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี	21
	โครงการ/กิจกรรมที่ 6 การนำระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	22
	โครงการ/กิจกรรมที่ 7 การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล	24
	โครงการ/กิจกรรมที่ 8 การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.กษ.	25
	โครงการ/กิจกรรมที่ 9 การประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer	27
	โครงการ/กิจกรรมที่ 10 โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	29
	โครงการ/กิจกรรมที่ 11 โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skills) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2566 - 2570 ของ สป.กษ.	30
	โครงการ/กิจกรรมที่ 12 การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	31
	โครงการ/กิจกรรมที่ 13 การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	33
	โครงการ/กิจกรรมที่ 14 การส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	35
	โครงการ/กิจกรรมที่ 15 การส่งเสริมและสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน	37
	โครงการ/กิจกรรมที่ 16 การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	39
	โครงการ/กิจกรรมที่ 17 การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	41
ภาคผนวก		
	แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570	45

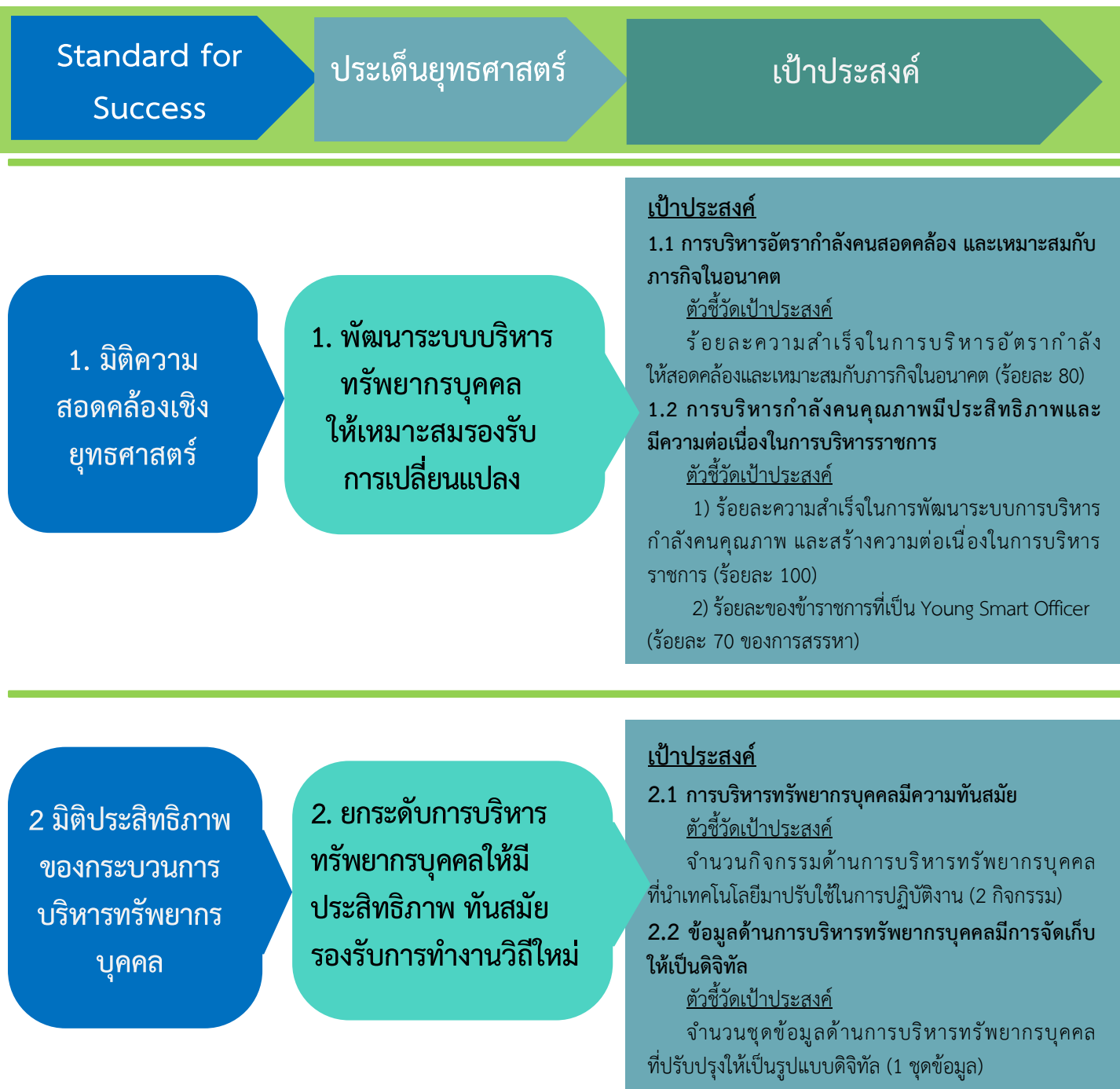
ส่วนที่ 1

แผนปฏิบัติการ (Action Plan)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570

.....

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570 ประกอบด้วย 5 มิติ 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ 9 เป้าประสงค์ 12 ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ และ 17 โครงการ/กิจกรรม ดังนี้



3 มิติประสิทธิผล
ของการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

3. พัฒนาระบบการบริหาร
ผลการปฏิบัติงาน
สนับสนุนการเรียนรู้
และพัฒนาบุคลากร
อย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์

- 3.1 การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อกระบวนการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 80)
- 3.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้
มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับ
การเปลี่ยนแปลง
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
ร้อยละของบุคลากร สป.กษ. ที่ผ่านเกณฑ์ Smart
Officer (ร้อยละ 4)

4 มิติความพร้อม
รับผิดชอบด้าน
การบริหารทรัพยากร
บุคคล

4. บริหารทรัพยากร
บุคคล โดยยึดหลัก
คุณธรรม จริยธรรม
และความโปร่งใส

เป้าประสงค์

- 4.1 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
คะแนนการประเมิน ITA ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ
การบริหารทรัพยากรบุคคล (85 คะแนน)
- 4.2 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
1) ร้อยละของสำนึก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมิน
องค์กรคุณธรรม ระดับต้นแบบ (ร้อยละ 80)
2) ร้อยละของบุคลากร รับทราบและเข้าใจมาตรฐาน
ทางจริยธรรม (ร้อยละ 80)

5 มิติคุณภาพชีวิต
และความสมดุล
ระหว่างชีวิตกับ
การทำงาน

5. เสริมสร้างความผูกพัน
ให้กับบุคลากรในการ
ทำงาน

เป้าประสงค์

- 5.1 บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และผูกพันองค์กร
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
1) ร้อยละความผูกพันของบุคลากรใน สป.กษ.
(ร้อยละ 80)
2) ร้อยละความผูกพันของบุคลากรใน สป.กษ.
(ร้อยละ 85)

ส่วนที่ 2

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม

สรุปแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน/ งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์							
1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง	1.1 การบริหารอัตรากำลังคนสอดคล้องและเหมาะสมกับการกิจในอนาคต	1. ร้อยละความสำเร็จในการบริหาร อัตรากำลังให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับการกิจในอนาคต	ร้อยละ 80	1. การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น <u>กิจกรรมที่ 1</u> จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2568 – 2570) ของ สป.กษ.	ความสำเร็จในการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2568 – 2570) ของ สป.กษ. (ร้อยละ 80) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ศึกษา วิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ โครงสร้างอัตรากำลังของหน่วยงานที่จะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด (ร้อยละ 20) 2) จัดทำหลักเกณฑ์เชิงลึก เพื่อประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง (ร้อยละ 20)	ธ.ค. 67 - ส.ค. 68 /ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน/ งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
					3) จัดทำแบบประเมินค่างาน (ร้อยละ 20) 4) จัดทำวาระคำขอแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี (ร้อยละ 20) 5) เสนอคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของ กษ. พิจารณาการกำหนดตำแหน่ง (ร้อยละ 10) 6) เสนอ อ.ก.พ. กษ. พิจารณาแผนการกำหนดตำแหน่ง (ร้อยละ 10)		
				<u>กิจกรรมที่ 2</u> กำหนดตำแหน่งตามแผนการกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. 2568 ของ สป.กษ.	ร้อยละของจำนวนตำแหน่งที่ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นตามแผนการกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. 2568 ของ สป.กษ. (ร้อยละ 80) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากจำนวนตำแหน่งที่กำหนดเป็นระดับสูงขึ้นคำนวณค่าร้อยละเปรียบเทียบกับเป้าหมายของแผนที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ม.ย. - ก.ย. 68 /ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน/ งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
	1.2 การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	2. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ และสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	ร้อยละ 100	2. การพัฒนาระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ	ความสำเร็จในการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาและประเมินข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (ร้อยละ 100) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนในการพัฒนาปรับปรุงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) (ร้อยละ 25) 2) กำหนดเรื่อง/กิจกรรม สำหรับพัฒนาปรับปรุง (ร้อยละ 25) 3) หาหรือผู้เกี่ยวข้องกำหนดแนวทางการดำเนินงาน (ร้อยละ 25) 4) เสนอแนวทางที่กำหนด (ร้อยละ 25)	ต.ค. 67 – ก.ย. 68 /ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ.
				3. การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	วิเคราะห์ ข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุราชการตำแหน่งเป้าหมาย วางแผนพัฒนาให้มีความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งเป้าหมาย (ร้อยละ 100)	ต.ค. 67 – ก.ย. 68 /งบประมาณ 1,110,000 บาท (พัฒนาข้าราชการ)	กกจ./สภค.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน/ งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
					<u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) จัดทำข้อมูลจำนวนข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ที่มีคุณสมบัติและจำนวนข้าราชการระดับอำนาจการที่จะเกษียณอายุราชการล่วงหน้า 3 ปี (ร้อยละ 20) 2) กำหนดแผนพัฒนาข้าราชการเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ (ร้อยละ 30) 3) พัฒนาข้าราชการเพื่อให้มีความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ (ร้อยละ 30) 4) ติดตามและประเมินผล (ร้อยละ 20)		
		3. ร้อยละของข้าราชการที่เป็น Young Smart Officer	ร้อยละ 70 ของการสรรหา	4. การสรรหา Young Smart Officer	ข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอนที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer (ร้อยละ 70)	ต.ค. 67 – ก.ย. 68 /ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ.
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล							
2. ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการดำเนินงานวิสัยทัศน์ใหม่	2.1 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย	4. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยี มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	จำนวน 2 กิจกรรม	5. การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยี	ปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้วยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ซึ่งจะคัดเลือกกิจกรรมที่สำคัญและ	ต.ค. 67 – ก.ย. 68 /ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน/ งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
					เร่งด่วนที่สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงได้ (จำนวน 1 กิจกรรม)		
				6. การนำระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS 6) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุง/เพิ่มประสิทธิภาพผ่านระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) (จำนวน 1 กิจกรรม)	ต.ค. 67 – มี.ค. 68 /ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ.
	2.2 ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล	5. จำนวนชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงให้เป็นรูปแบบดิจิทัล	จำนวน 1 ชุดข้อมูล	7. การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล	ปรับปรุงชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในรูปแบบของดิจิทัล (จำนวน 1 ชุดข้อมูล)	มี.ค. – ก.ย. 68 /ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ.

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

3. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน สนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.1 การประเมินผล การปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพ	6. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ 80	8. การเพิ่มประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของ สป.กษ.	ความสำเร็จในการทบทวน/ปรับปรุง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของ สป.กษ. (ร้อยละ 100) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> จากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีที่ผ่านมา (ร้อยละ 20) 2) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์การ	ต.ค. 67 – ก.ย. 68 /ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ.
--	---	---	-----------	--	--	--------------------------------------	------

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน/ งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
					ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าสำนักงาน (ร้อยละ 20) 3) จัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 20) 4) เสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 20) 5) สร้างการรับรู้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 20)		
	3.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้รับการพัฒนา ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	7. ร้อยละของบุคลากร สป.กษ. ที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer	ร้อยละ 4	9. การประเมินสมรรถนะบุคลากร ตามเกณฑ์ Smart Officer	ความสำเร็จในการประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer (ร้อยละ 100) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการประเมินสมรรถนะ	ต.ค. 67 – ก.ย. 68 /ไม่ใช้งบประมาณ	สกก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน/ งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
					ความสามารถเป็น Smart Officer (ร้อยละ 10) 2) ดำเนินการตามแผนการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer (ร้อยละ 30) 3) สรุปผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer (ร้อยละ 40) 4) รายงานผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer ให้ผู้บริหารทราบ (ร้อยละ 10) 5) แจ่งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ (ร้อยละ 10)		
				10. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer)	บุคลากร สป.กษ. ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 4 ของข้าราชการ สป.กษ.)	ต.ค. 67 – ก.ย. 68 /งบประมาณ 2,062,836 บาท	สภ.ก.
				11. โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2566 – 2570 ของ สป.กษ.	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนรายปี (ร้อยละ 80)	ต.ค. 67 – ต.ค. 68 /ไม่ใช้งบประมาณ	สภ.ก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน/ งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				12. การสร้างองค์ความรู้ที่เป็น วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	ความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้ที่ เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (ร้อยละ 100) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ระบุหัวข้อหรือปัญหาที่ต้องการ ปรับปรุง (ร้อยละ 25) 2) รวบรวมข้อมูล (ร้อยละ 25) 3) วิเคราะห์ข้อมูล (ร้อยละ 25) 4) จัดทำเอกสารองค์ความรู้ (ร้อยละ 25)	ม.ค. - ก.ย. 68 /ไม่ใช้งบประมาณ	สภ.ศ.
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล							
4. บริหารทรัพยากร บุคคล โดยยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	4.1. การบริหาร ทรัพยากรบุคคลมี ความโปร่งใสเป็นธรรม	8. คะแนนการประเมิน ITA ใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	85 คะแนน	13. การดำเนินการตามเกณฑ์ การประเมิน ITA (ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	ดำเนินการครบตามเกณฑ์การ ประเมิน ITA ด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนด (100 คะแนน) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อ 14 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลได้ครบถ้วนตามที่กำหนด (25 คะแนน) 2) จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อ 15	ต.ค. 67 – เม.ย. 68 /ไม่ใช้งบประมาณ	ศปท./กกจ./ สภ.ศ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน/ งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
					รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ได้ครบถ้วนตามที่กำหนด (25 คะแนน) 3) จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อ 16 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้ครบถ้วนตามที่กำหนด (25 คะแนน) 4) จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อ 16 การเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ได้ครบถ้วนตามที่กำหนด (25 คะแนน)		
	4.2. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต	9. ร้อยละของสำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ระดับต้นแบบ	ร้อยละ 80	14. การส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	สำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ระดับต้นแบบ (ร้อยละ 80)	ต.ค. 67 – ก.ค. 68 /ไม่ใช้งบประมาณ	ศปท.
		10. ร้อยละของบุคลากร รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม	ร้อยละ 80	15. การส่งเสริมและสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน	บุคลากรของ สป.กษ. รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม (ร้อยละ 80)	ต.ค. 67 – ก.ย. 68 /ไม่ใช้งบประมาณ	ศปท.
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน							
5. เสริมสร้างความ ผาสุก ให้กับบุคลากร ในการทำงาน	5.1 บุคลากรมีความ ผาสุกในการปฏิบัติงาน และผูกพันองค์กร	11. ร้อยละความผาสุกของ บุคลากร ใน สป.กษ. 12. ร้อยละความผูกพันของ บุคลากรใน สป.กษ.	ร้อยละ 80 ร้อยละ 85	16. การขับเคลื่อนแผน เสริมสร้างความผาสุกและ ความผูกพันของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	โครงการ/กิจกรรมที่สำเร็จตามแผน เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ร้อยละ 80)	ก.ย. 67 – ก.ย. 68 /ไม่ใช้งบประมาณ	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน/ งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ
				17. การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. (ร้อยละ 100) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) จัดทำ (ร่าง) แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรฯ พ.ศ. 2568 และเสนอปลัดกระทรวงฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ (ร้อยละ 20) 2) สื่อสารแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรฯ พ.ศ. 2568 ให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ได้รับทราบ และถือปฏิบัติ (ร้อยละ 20) 3) ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรฯ พ.ศ. 2568 (ร้อยละ 20) 4) ติดตาม และรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ 20) 5) ประเมินผลการรับรู้และเข้าใจของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. (ร้อยละ 20)	พ.ย. 67 - ก.ย. 68 /ไม่ใช้งบประมาณ	สพบ.

โครงการ/กิจกรรมของแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตามแผนกลยุทธ์การบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ 1.1 : การบริหารอัตรากำลังคนสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 1 : ร้อยละความสำเร็จในการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต
(ร้อยละ 80)

โครงการ/กิจกรรมที่ 1 การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับ
บทบาทภารกิจที่เปลี่ยนไป และสามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น โดยไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่ง
เพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

กิจกรรมที่ 1 จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2568 – 2570) ของ สป.กษ.

เป้าหมาย : ความสำเร็จในการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2568 – 2570) ของ สป.กษ.
(ร้อยละ 80)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ
3 ปี (พ.ศ. 2568 – 2570) ของ สป.กษ.

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)
1	ศึกษา วิเคราะห์บทบาท ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ โครงสร้างอัตรากำลังของ หน่วยงานที่จะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด	20
2	จัดทำหลักเกณฑ์เชิงลึก เพื่อประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง	20
3	จัดทำแบบประเมินค่างาน	20
4	จัดทำวาระคำขอแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี	20
5	เสนอคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณาการกำหนดตำแหน่ง	10
6	เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณาแผนการกำหนดตำแหน่ง	10
รวม		100

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	ธ.ค. 67 - ม.ค. 68	กกจ.
2	ศึกษา วิเคราะห์ บทบาท ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ โครงสร้างอัตรากำลัง ของหน่วยงานที่จะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด	ม.ค. - มี.ค. 68	
3	จัดทำแบบประเมินค่างาน	ม.ค. - มี.ค. 68	
4	จัดทำหลักเกณฑ์เชิงลึก เพื่อประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง	ม.ค. - ส.ค. 68	
5	จัดทำวาระคำขอแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี	มี.ค. - เม.ย. 68	
6	เสนอคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ พิจารณาแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี	เม.ย. - มิ.ย. 68	
7	เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณา	มิ.ย. - ส.ค. 68	

กิจกรรมที่ 2 กำหนดตำแหน่งตามแผนการกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. 2568 ของ สป.กษ.

เป้าหมาย : ร้อยละของจำนวนตำแหน่งที่ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นตามแผนการกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. 2568 ของ สป.กษ. (ร้อยละ 80)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากจำนวนตำแหน่งที่กำหนดเป็นระดับสูงขึ้น
คำนวณค่าร้อยละเปรียบเทียบกับเป้าหมายของแผนที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ศึกษา วิเคราะห์ บทบาท ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ โครงสร้าง อัตรากำลังของหน่วยงานที่จะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง รวมทั้ง หลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด	มิ.ย. - ส.ค. 68	กกจ.
2	จัดทำวาระคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและจัดทำแบบประเมินค่างาน	มิ.ย. - ส.ค. 68	
3	เสนอคณะทำงานกลั่นกรองการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างการแบ่ง งานภายในของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณา	ส.ค. - ก.ย. 68	
4	เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณาการปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่ง	ส.ค. - ก.ย. 68	
5	จัดทำคำสั่งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	ก.ย. 68	
6	แจ้งเวียนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ	ก.ย. 68	

หมายเหตุ การกำหนดตำแหน่งตามแผนการกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. 2568 ของ สป.กษ. จะดำเนินการได้
เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีมติอนุมัติแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2568 – 2570) ของ สป.กษ.

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนไป โดยไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่งเพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น
2. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีตำแหน่งที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรมากขึ้น

เอกสารหลักฐาน :

1. แผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2568 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
2. รายงานการประชุม หนังสือแจ้งเวียน

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มวางแผนอัตรากำลังคน กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ 1.2 : การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 2 : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ และสร้างมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (ร้อยละ 100)

โครงการ/กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : ความสำเร็จในการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาและประเมินข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (ร้อยละ 100)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาและประเมินข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)
1	ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนในการพัฒนาปรับปรุงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	25
2	กำหนดเรื่อง/กิจกรรม สำหรับพัฒนาปรับปรุง	25
3	หาหรือผู้เกี่ยวข้องกำหนดแนวทางการดำเนินงาน	25
4	เสนอแนวทางที่กำหนด	25
รวม		100

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนในการพัฒนาปรับปรุงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	ต.ค. 67 - ม.ค. 68	กกจ.
2	กำหนดเรื่อง/กิจกรรม สำหรับพัฒนาปรับปรุง	ก.พ. - มี.ค. 68	
3	หาหรือผู้เกี่ยวข้องกำหนดแนวทางการดำเนินงาน	มี.ค. - พ.ค. 68	
4	เสนอแนวทางที่กำหนด	มิ.ย. - ก.ย. 68	
5	นำสู่การปฏิบัติ	มิ.ย. - ก.ย. 68	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีการบริหารกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่เป็นระบบ

เอกสารหลักฐาน : รายงานสรุปผลการดำเนินงาน

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ 1.2 : การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 2 : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ และสร้างมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (ร้อยละ 100)

โครงการ/กิจกรรมที่ 3 การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วัตถุประสงค์ : เพื่อเตรียมความพร้อมข้าราชการในสังกัดให้มีศักยภาพ ทักษะ สมรรถนะ ที่พึงประสงค์สำหรับทดแทนตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารระดับต้นของ สป.กษ.

เป้าหมาย : วิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุราชการตำแหน่งเป้าหมาย วางแผนพัฒนาให้มีความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งเป้าหมาย (ร้อยละ 100).

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุราชการตำแหน่งเป้าหมาย วางแผนพัฒนาให้มีความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งเป้าหมาย

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

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	จัดทำข้อมูลจำนวนข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่มีคุณสมบัติ และจำนวนข้าราชการระดับอำนวยการที่จะเกษียณอายุราชการล่วงหน้า 3 ปี (2568 – 2570)	ต.ค. - พ.ย. 67	กกจ.
2	กำหนดแผนพัฒนาข้าราชการเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ	ต.ค. - พ.ย. 67	สกก.
3	พัฒนาข้าราชการเพื่อให้ความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ	ต.ค. 67 - พ.ค. 68	สกก.

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
4	ติดตามและประเมินผล	พ.ค. - ก.ย. 68	สภ.ศ.

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

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

เอกสารหลักฐาน : แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

งบประมาณในการดำเนินการ : 1,110,000 บาท (พัฒนาข้าราชการ)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มวิชาการและหลักสูตร สถาบันเกษตรราธิการ/กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ 1.2 : การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 3 : ร้อยละของข้าราชการที่เป็น Young Smart Officer (ร้อยละ 70 ของการสรรหา)

โครงการ/กิจกรรมที่ 4 การสรรหา Young Smart Officer

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ได้ข้าราชการที่มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

การสรรหาข้าราชการบรรจุใหม่ตามเกณฑ์คุณสมบัติ Young Smart Officer ซึ่งได้กำหนดคุณลักษณะให้สอดคล้องกับ 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 70)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากร้อยละของจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอนที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer โดยเปรียบเทียบกับจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอนทั้งหมดของปีงบประมาณ 2568

$$\text{สูตรการคิดคะแนน} = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการประเมิน}}{\text{จำนวนข้าราชการที่บรรจุใหม่และรับโอนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568}} \times 100$$

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ดำเนินการทดสอบข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอนใน สป.กษ. ตามเกณฑ์คุณลักษณะ Young Smart Officer	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กกจ.

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติตามคุณสมบัติในการเป็น Young Smart Officer ที่สามารถจะพัฒนาเป็น Smart Officer ในอนาคตต่อไป

เอกสารหลักฐาน : รายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการดำเนินงานวิถีใหม่

เป้าประสงค์ที่ 2.1 : การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 4 : จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยี มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (จำนวน 2 กิจกรรม)

โครงการ/กิจกรรมที่ 5 การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการดำเนินงานวิถีใหม่ ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน

เป้าหมาย : ปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ซึ่งจะคัดเลือกกิจกรรมที่สำคัญและเร่งด่วนที่สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงได้ จำนวน 1 กิจกรรม

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากจำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงโดยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ประชุมคณะทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อคัดเลือกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญและเร่งด่วนในการปรับปรุง	ต.ค. - ธ.ค. 67	กกจ.
2	ปรับปรุงกิจกรรมที่ได้รับการคัดเลือก	ม.ค. - ส.ค. 68	
3	ทดสอบกิจกรรมที่นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ม.ค. - ส.ค. 68	
4	สรุปผลการปรับปรุงกิจกรรม	ก.ย. 68	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความสะดวกรวดเร็ว สามารถตอบสนองต่อการให้บริการและความต้องการของบุคลากรได้

เอกสารหลักฐาน : รายงานสรุปผลการปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการดำเนินงานวิถีใหม่

เป้าประสงค์ที่ 2.1 : การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 4 : จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยี มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (จำนวน 2 กิจกรรม)

โครงการ/กิจกรรมที่ 6 การนำระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ : เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผ่านการใช้ระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6)

เป้าหมาย : กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุง/เพิ่มประสิทธิภาพผ่านระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) จำนวน 1 กิจกรรม (การปรับปรุงแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการผ่านระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) จากรูปแบบสัดส่วนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน : พฤติกรรมการปฏิบัติงาน : พฤติกรรมการลา และการมาปฏิบัติงาน (80 : 10 : 10) เป็นผลสัมฤทธิ์ของงาน : พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (80 : 20)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากจำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกปรับปรุง/เพิ่มประสิทธิภาพผ่านระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6)

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ศึกษา วิเคราะห์ ทดสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการผ่านระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6)	ต.ค. - ธ.ค. 67	กกจ.
2	จัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ	ต.ค. - ธ.ค. 67	
3	นำเสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อพิจารณาขอความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ใน สป.กษ.	ม.ค. - ก.พ. 68	
4	ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการผ่านระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) ตามมติคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ม.ค. - มี.ค. 68	
5	แจ้งเวียน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ	ม.ค. - มี.ค. 68	

หมายเหตุ : การปรับปรุงแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการผ่านระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) จะดำเนินการได้ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : การใช้ระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้เต็มประสิทธิภาพ และสามารถเพิ่มความสะดวกในการใช้บริการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้มากขึ้น

เอกสารหลักฐาน : รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ หนังสือแจ้งเวียน

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการดำเนินงานวิถีใหม่

เป้าประสงค์ที่ 2.2 : ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 5 : จำนวนชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงให้เป็นรูปแบบดิจิทัล (จำนวน 1 ชุดข้อมูล)

โครงการ/กิจกรรมที่ 7 การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล

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

เป้าหมาย : ปรับปรุงชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในรูปแบบของดิจิทัล (จำนวน 1 ชุดข้อมูล)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากจำนวนชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ถูกปรับปรุงให้เป็นรูปแบบดิจิทัล

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	สำรวจและรวบรวมชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มี.ค. - เม.ย. 68	กกจ.
2	คัดเลือกและกำหนดชุดข้อมูลที่จะปรับปรุง	เม.ย. 68	
3	ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล	เม.ย. - ก.ย. 68	
4	สรุปผลการดำเนินการ	ก.ย. 68	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. มีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่อยู่ในรูปแบบของดิจิทัล
2. เจ้าหน้าที่สามารถค้นหาและเรียกใช้ข้อมูลได้ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อรองรับการทำงานวิถีใหม่
3. ลดการใช้กระดาษและพื้นที่ในการจัดเก็บข้อมูล

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร
อย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ที่ 3.1 : การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 6 : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
(ร้อยละ 80)

โครงการ/กิจกรรมที่ 8 การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.กษ.

วัตถุประสงค์ : เพื่อเป็นการทบทวน ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน โดยพิจารณาให้คะแนนจากการ
ดำเนินงานตามขั้นตอนการทบทวน/ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)
1	ศึกษาข้อมูลหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีที่ผ่านมา	20
2	ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์การปรับปรุง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งระดับ หัวหน้าสำนักงาน	20
3	จัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	20
4	เสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	20
5	สร้างการรับรู้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	20
รวม		100

รายละเอียดการดำเนินการ :

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

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)

โครงการ/กิจกรรมที่ 9 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)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : 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	10
5	แจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ	10
รวม		100

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการประเมินสมรรถนะ ความสามารถเป็น Smart Officer	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	สกร.
2	ดำเนินการตามแผนการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer		
3	สรุปผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer		
4	รายงานผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer ให้ผู้บริหารทราบ		
5	แจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ		

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

- บุคลากรได้รับการประเมินสมรรถนะความสามารถสำหรับ Smart Officer ของข้าราชการกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์
- บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนา
ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเกษตรราธิการ

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
เป้าประสงค์ที่ 3.2 : บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

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

โครงการ/กิจกรรมที่ 10 โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer)

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรสามารถก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์นวัตกรรมสากล พร้อมขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์ของประเทศต่อไป ตามแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ประจำปี

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

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากร้อยละของจำนวนบุคลากรของ สป.กษ. ที่ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	จัดทำและขออนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ต.ค. 67	สกร.
2	จัดทำรายละเอียดโครงการหลักสูตร เพื่อขออนุมัติโครงการและงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดทำฝึกอบรม	ต.ค. 67 - พ.ค. 68	
3	ประสานงาน อำนวยความสะดวก และปฏิบัติงานตามแผนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้	ต.ค. 67 - พ.ค. 68	
4	ประเมินการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์	พ.ค. - ก.ย. 68	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เอกสารหลักฐาน : แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

งบประมาณในการดำเนินการ : 2,062,836 บาท

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)

โครงการ/กิจกรรมที่ 11 โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skills) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2566 - 2570 ของ สป.กษ.

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น (Future Skills) ของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

เป้าหมาย : บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (ร้อยละ 80)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนรายปี

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ทบทวน รวบรวม ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น ของบุคลากร สป.กษ.	ต.ค. – ธ.ค. 67	สกก.
2	ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ จำนวน 2 รอบรายงาน คือ รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน	มี.ค. – เม.ย. 68/ ก.ย. – ต.ค. 68	
3	รวบรวมและสรุปผลตามแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skills) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2567 – 2570 ของ สป.กษ.	มี.ค. – เม.ย. 68/ ก.ย. – ต.ค. 68	
4	รายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skills) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2567 – 2570 ต่อผู้บริหารฯ	มี.ค. – เม.ย. 68/ ก.ย. – ต.ค. 68	

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

โครงการ/กิจกรรมที่ 12 การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

วัตถุประสงค์ : เป็นการค้นหาองค์ความรู้ หรือการปฏิบัติการณ์ที่มีผลการดำเนินการที่ดี เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำไปปฏิบัติในส่วนอื่น ๆ ขององค์การ

เป้าหมาย : ความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (ร้อยละ 100)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

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

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	การระบุหัวข้อหรือปัญหาที่ต้องการพัฒนา	ม.ค. - ก.ย. 68	สภช.
2	การรวบรวมข้อมูล		
3	การวิเคราะห์ข้อมูล		
4	การจัดทำเอกสารองค์ความรู้		

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีองค์ความรู้ที่เป็น Best Practice และสามารถ
ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในองค์กรได้

2. มีคู่มือที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บุคลากรในองค์กร

เอกสารหลักฐาน : คู่มือการปฏิบัติงานที่ได้จากองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคล สถาบันเกษตรวิชาการ

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

เป้าประสงค์ที่ 4.1 : การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 8 : คะแนนการประเมิน ITA ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (85 คะแนน)

โครงการ/กิจกรรมที่ 13 การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

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

เป้าหมาย : ดำเนินการครบตามเกณฑ์การประเมิน ITA ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนด (100 คะแนน)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมิน ITA ที่กำหนดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (คะแนน)
1	จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อ 14 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ครบถ้วนตามที่กำหนด	25
2	จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อ 15 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ได้ครบถ้วนตามที่กำหนด	25
3	จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อ 16 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ครบถ้วนตามที่กำหนด	25
4	จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อ 16 การเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ได้ครบถ้วนตามที่กำหนด	25
รวม		100

หมายเหตุ : แบบวัด OIT ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2568

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	จัดทำแนวทางหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ต.ค. 67 – เม.ย. 68	ศปท./กกจ./ สภ.
2	จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ต.ค. 67 – เม.ย. 68	
3	การเผยแพร่ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และ ข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน	ต.ค. 67 – เม.ย. 68	
4	การเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของ หน่วยงาน	ต.ค. 67 – เม.ย. 68	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีผลคะแนนการประเมิน ITA ตามตัวชี้วัดด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

เอกสารหลักฐาน : ผลคะแนนการประเมิน ITA ตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สถาบันเกษตรกรการค้า และกองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

เป้าประสงค์ที่ 4.2 : การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 9 : ร้อยละของสำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ระดับต้นแบบ (ร้อยละ 80)

โครงการ/กิจกรรมที่ 14 การส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

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

การประเมินตามหลักเกณฑ์และแบบรายงานผลการประเมินองค์กรคุณธรรม ซึ่งแบ่งเป็น 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/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมระดับต้นแบบ (ร้อยละ 80)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดผลจากร้อยละของจำนวนหน่วยงานสำนัก/กอง ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมระดับต้นแบบ

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ศึกษา วิเคราะห์หลักเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปี พร้อมจัดทำแนวทางการประเมินองค์กรคุณธรรมของ สป.กษ.	ต.ค. - พ.ย. 67	ศปท.
2	จัดทำคู่มือการประเมินองค์กรคุณธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์	พ.ย. – ธ.ค. 67	
3	แจ้งแนวทางและคู่มือการประเมินองค์กรคุณธรรมประจำปี ให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ทราบ และดำเนินการประเมินองค์กรคุณธรรม สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ม.ค. 68	

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
4	ติดตามและรวบรวมผลการดำเนินงานการประเมินองค์กรคุณธรรม ของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	พ.ค - มิ.ย. 68	
5	จัดทำรายงานผลการดำเนินงานการประเมินองค์กรคุณธรรม ของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ก.ค. 68	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ผ่านเกณฑ์การประเมิน
องค์กรคุณธรรมระดับต้นแบบ โดยบุคลากรได้รับการส่งเสริม พัฒนา ภายใต้อหัครคุณธรรม 5 ประการ “พอเพียง
วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” และการน้อมนำหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถี
วัฒนธรรมไทยที่ดิงาม เป็นหลักนำทางและหลักคิดในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการดำเนินงานการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของ สป.กษ

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

เป้าประสงค์ที่ 4.2 : การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 10 : ร้อยละของบุคลากรรับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม (ร้อยละ 80)

โครงการ/กิจกรรมที่ 15 การส่งเสริมและสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน

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

เป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม (ร้อยละ 80)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากร้อยละของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	รวบรวมข้อมูลและจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	ศปท.
2	สื่อสาร/สร้างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมประจำ สป.กษ. ให้บุคลากรในสังกัด สป.กษ.	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	
3	การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สื่อเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	
4	จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม	มิ.ย. 68	
5	วัดการรับรู้และเข้าใจเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ก.ย. 68	

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 11 : ร้อยละความผาสุกของบุคลากร สป.กษ. (ร้อยละ 80)

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 12 : ร้อยละความผูกพันของบุคลากร สป.กษ. (ร้อยละ 85)

โครงการ/กิจกรรมที่ 16 การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการ สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2. เพื่อมีการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

เป้าหมาย : โครงการ/กิจกรรมที่สำเร็จตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ องค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ร้อยละ 80)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดผลจากจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่สำเร็จตามแผน เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยเปรียบเทียบกับจำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	จัดทำ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ต.ค. - พ.ย. 67	กกจ.
2	นำ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เสนอต่อ คณะทำงานและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาให้ความ เห็นชอบ และเสนอปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้ความ เห็นชอบต่อไป	พ.ย. - ธ.ค. 67	กกจ.
3	สื่อสารแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ องค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้หน่วยงาน ในสังกัด สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับทราบและถือปฏิบัติ	ธ.ค. 67 - ม.ค. 68	กกจ.

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
4	ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ภายใต้แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	กกจ. /หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
5	ติดตาม และรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/ กิจกรรมที่อยู่ภายใต้แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	มิ.ย - ก.ย. 68	กกจ.

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีแผนการดำเนินงานในการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร
2. บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผาสุกและความผูกพันมากขึ้น

เอกสารหลักฐาน : รายงานสรุปผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : เสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ 5.1 : บุคลากรมีความผูกพันในการปฏิบัติงานและผูกพันองค์กร

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 11 : ร้อยละความผูกพันของบุคลากร สป.กษ. (ร้อยละ 80)

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 12 : ร้อยละความผูกพันของบุคลากร สป.กษ. (ร้อยละ 85)

โครงการ/กิจกรรมที่ 17 การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

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

2. เพื่อสร้างทีมงานและเครือข่ายสำหรับการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการขับเคลื่อนงานตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

เป้าหมาย : ความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. (ร้อยละ 100)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการขับเคลื่อนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ.

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)
1	จัดทำ (ร่าง) แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และนำเสนอ (ร่าง) แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ต่อปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์พิจารณาให้ความเห็นชอบ	20
2	สื่อสารแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับทราบ และถือปฏิบัติ	20
3	ดำเนินการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ที่อยู่ภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	20
4	ติดตาม และรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม ที่อยู่ภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในรอบ 12 เดือน	20
5	ประเมินผลการรับรู้และเข้าใจของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	20
รวม		100

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	จัดทำ (ร่าง) แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	พ.ย. – ธ.ค. 67	สพบ.
2	จัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. เพื่อพิจารณาแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ.	ธ.ค. 67	สพบ.
3	นำเสนอแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ต่อปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ	ม.ค. 68	สพบ.
4	สื่อสารแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับทราบ และถือปฏิบัติ	ม.ค. 68	สพบ.
5	ดำเนินการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ที่อยู่ภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ก.พ. – ธ.ค. 68	สพบ./ หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
6	ติดตาม รวบรวม และรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในรอบ 12 เดือน	ก.ย. 68	สพบ.
7	ประเมินผลการรับรู้และเข้าใจของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. ทั้งในระดับส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ก.ย. 68	สพบ.

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

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

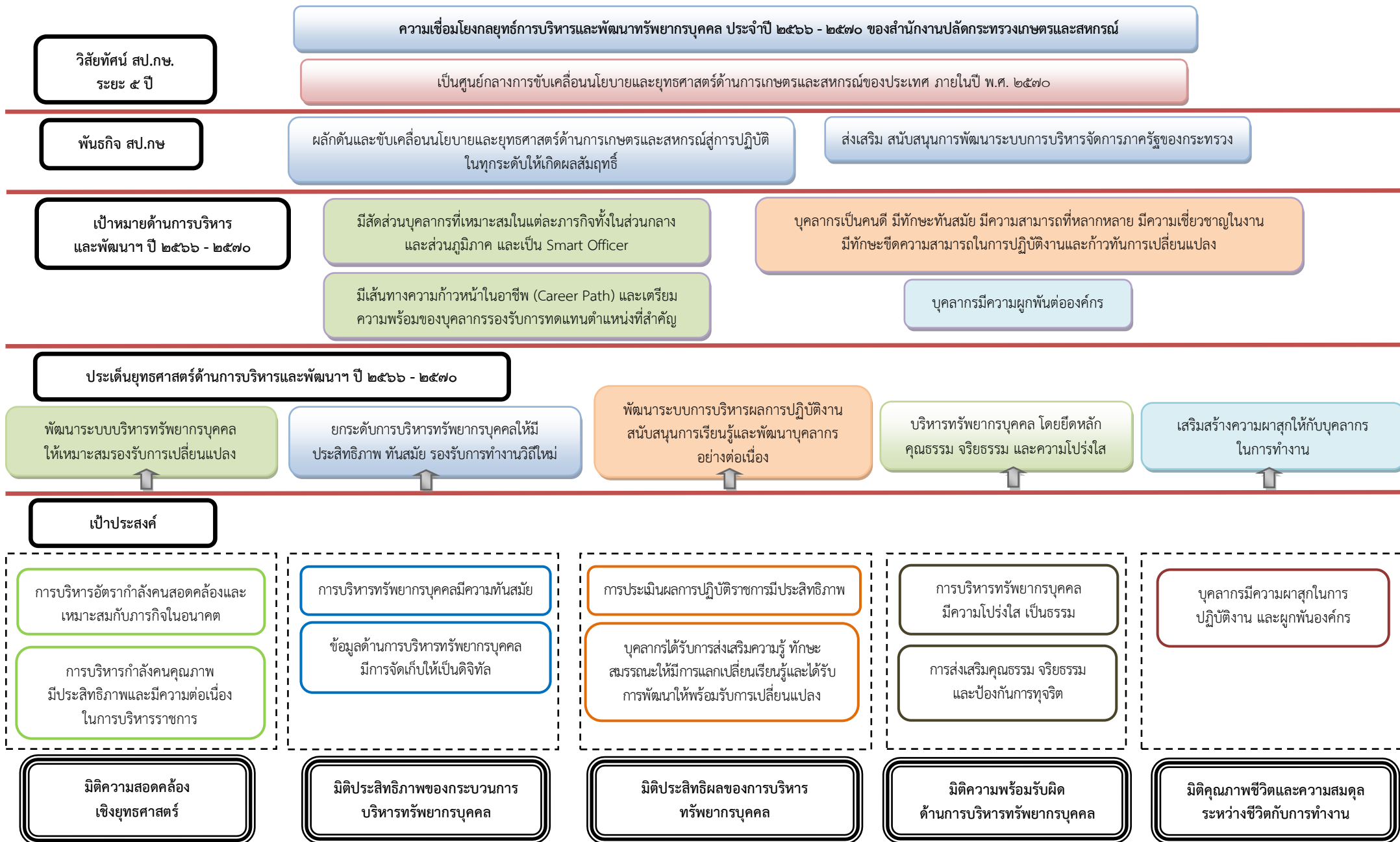
เอกสารหลักฐาน :

1. แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
2. ช่องทางการสื่อสารแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
3. ผลการดำเนินโครงการ/ กิจกรรมตามแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
4. ผลการประเมินการรับรู้และเข้าใจของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. ทั้งในระดับส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

งบประมาณในการดำเนินการ : ไม่ใช้งบประมาณ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาระบบบริหาร

ภาคผนวก



ความเชื่อมโยงของความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล

HR SCORECARD

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์			
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง	การบริหารอัตรากำลังคนสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต	ร้อยละความสำเร็จในการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต	โครงการวางแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
			การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น
	การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพและสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	การพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ
			การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
		การทบทวนและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	
		ร้อยละของข้าราชการที่เป็น Young Smart Officer	การสรรหา Young Smart Officer
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล			
ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพทันสมัย รองรับการทำงานวิถีใหม่	การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย	จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี
	ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล	จำนวนชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงให้เป็นรูปแบบดิจิทัล	การนำระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS ๖) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
			การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	การประเมินผลปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.กษ.
	บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer	การประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer
		จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer)
			โครงการจัดทำแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา smart officer พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของ สป.กษ.
		การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			
บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม	คะแนนการประเมิน ITA ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	การดำเนินการตามเกณฑ์ประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)
	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต	ร้อยละของสำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมระดับต้นแบบ	การส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
		ร้อยละของบุคลากร รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม	การส่งเสริมและสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน			
เสริมสร้างความผูกพันให้บุคลากรในการทำงาน	บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และผูกพันองค์กร	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรใน สป.กษ. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรใน สป.กษ.	การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
			การขับเคลื่อนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

แผนงาน/โครงการ และค่าเป้าหมายระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)					แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย						หน่วยงานรับผิดชอบ	
			หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙		ปี ๗๐	หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙		ปี ๗๐
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์																
๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.๑ การบริหารอัตรากำลังคนสอดคล้องและเหมาะสมกับการกิจในอนาคต	๑. ร้อยละความสำเร็จในการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการกิจในอนาคต	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๑. โครงการวางแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๗ = แผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปี ๖๘ = การดำเนินการตามแผนการวัดค่าเป้าหมาย ปี ๖๗ - ๖๘ = เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการรายปี <u>หมายเหตุ :</u> จะสามารถดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังได้จำเป็นที่ต้องอ้างอิงการปรับปรุงโครงสร้างของ สป.กษ. ให้แล้วเสร็จก่อน อีกทั้งขึ้นอยู่กับที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจ้างที่ปรึกษา จำนวน ๓ ล้านบาท	ร้อยละ	-	๘๐	๘๐	-	-	กกจ.
									๒. การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ = กำหนดตำแหน่งตามแผนการกำหนดตำแหน่ง ระยะ ๓ ปี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (๑๒ ตำแหน่ง) ปี ๖๘ = จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ ๓ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) ปี ๖๙ - ๗๐ = กำหนดตำแหน่งตามแผนระยะ ๓ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)	ร้อยละ	๘๐	-	๘๐	๘๐	๘๐	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)						แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ
			หน่วย นับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐		หน่วย นับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	
									การวัดค่าเป้าหมาย ปี ๖๖ = เป็นการวัดจำนวนตำแหน่ง ที่ได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ปี ๖๘ = เป็นการวัดผลความสำเร็จ ในการดำเนินการจัดทำแผนฯ ปี ๖๙ - ๗๐ = เป็นการวัดจำนวน ตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง							
	๑.๒ การบริหารกำลังคน คุณภาพมีประสิทธิภาพ และมีความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการ	๒. ร้อยละความสำเร็จในการ พัฒนาระบบการบริหารกำลังคน คุณภาพและสร้างความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการ	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๓. การพัฒนาระบบการบริหารกำลังคน คุณภาพ <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ = ๑. ปรับปรุงการประเมินข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง Hipps ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๑๔ ก.พ. ๖๖ ๒. จัดทำฐานข้อมูลกำลังคนคุณภาพ (Hipps, นปร., นักเรียนทุนรัฐบาล) ปี ๖๗ = ๑. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Hipps ๒. จัดทำคู่มือสำหรับข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Hipps ปี ๖๘ = ปรับปรุงกระบวนการพัฒนา และประเมินข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Hipps <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๖๘ = เป็นการวัดร้อยละ ความสำเร็จในการดำเนินงาน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-	-	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)						แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย						หน่วยงานรับผิดชอบ
			หน่วย นับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐		หน่วย นับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	
									๔. การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๗ - ๗๐ = วิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้ม การเกษียณอายุราชการตำแหน่งเป้าหมาย วางแผนพัฒนาให้มีความพร้อม ในการทดแทนตำแหน่งเป้าหมาย <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๗ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละ ความสำเร็จในการดำเนินงาน	ร้อยละ	-	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กกจ./สภร.
									๕. การทบทวนและปรับปรุงเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๗, ๖๙ = เส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพ มีความชัดเจนสอดคล้องกับ บริบทที่เปลี่ยนแปลง <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๗, ๖๙ = เป็นการวัดร้อยละ ความสำเร็จในการดำเนินงาน	ร้อยละ	-	๑๐๐	-	๑๐๐	-	กกจ.
		๓. ร้อยละของข้าราชการที่เป็น Young Smart Officer	ร้อยละ	๗๐ ของ ข้าราชการ การ บรรจุ ใหม่	๘๐ ของ ข้าราชการ การ บรรจุ ใหม่	๗๐ ของ การ สรรหา	๗๕ ของ การ สรรหา	๘๐ ของ การ สรรหา	๖. การสรรหา Young Smart Officer <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ - ๖๗ = ข้าราชการบรรจุใหม่ ที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer ปี ๖๘ - ๗๐ = ข้าราชการที่ผ่านเกณฑ์ คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๖๗ = เป็นการวัดร้อยละของ จำนวนข้าราชการบรรจุใหม่ที่ผ่านมา	ร้อยละ	๗๐ ของ ข้าราชการ การ บรรจุ ใหม่	๘๐ ของ ข้าราชการ การ บรรจุ ใหม่	๗๐ ของ การ สรรหา	๗๕ ของ การ สรรหา	๘๐ ของ การ สรรหา	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)						แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย						หน่วยงานรับผิดชอบ
			หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐		หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	
									เกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer ปี ๖๘ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละของจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอน ที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer							
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																
๒. ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการทำงานวิถีใหม่	๒.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย	๔. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	จำนวน	๓	๒	๒	๑	๑	๗. การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = เป็นการวัดจำนวนกิจกรรม	จำนวน	๑	๑	๑	๑	๑	กกจ.
									๘. การนำระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS ๖) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๖๘ = เป็นการวัดจำนวนกิจกรรม	จำนวน	๒	๑	๑	-	-	กกจ.
	๒.๒ ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล	๕. จำนวนชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ปรับปรุงให้เป็นรูปแบบดิจิทัล	จำนวน	๑	๑	๑	๑	๑	๙. การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = วัดจากจำนวนชุดข้อมูลที่จัดเก็บ	จำนวน	๑	๑	๑	๑	๑	กกจ.
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																
๓. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพ	๖. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๑๐. การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.กษ. <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = ทบทวน/ปรับปรุงการประเมินผลปฏิบัติราชการ <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)						แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ
			หน่วย นับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐		หน่วย นับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	
	๓.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๗. ร้อยละของบุคลากร สป.กษ. ที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer	ร้อยละ	๔	๔	๔	๔	๔	๑๑. การประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = การประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer เป็นไปตามแผนที่กำหนด <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	สภ.ก.
									๑๒. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = เป็นการวัดจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ	จำนวน คน	ร้อยละ ๔ ของ ขรก. สป.กษ.	ร้อยละ ๔ ของ ขรก. สป.กษ.	ร้อยละ ๔ ของ ขรก. สป.กษ.	ร้อยละ ๔ ของ ขรก. สป.กษ.	ร้อยละ ๔ ของ ขรก. สป.กษ.	สภ.ก.
									๑๓. โครงการจัดทำแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา smart officer พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสป.กษ. <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ = จัดทำแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็นฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ปี ๖๗ - ๗๐ = พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแผนรายปี <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ = เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน ปี ๖๗ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนรายปี	ร้อยละ	๑๐๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	สภ.ก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)						แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ
			หน่วย นับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐		หน่วย นับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	
		๘. จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	จำนวน องค์ ความรู้	-	๑	-	๑	-	๑๔. การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	สภท.
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล																
๔. บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	๔.๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นธรรม	๔.๑. คะแนนการประเมิน ITA ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	คะแนน	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๑๕. การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = ดำเนินการครบตามเกณฑ์การประเมิน ITA ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ที่กำหนด <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	ศปท./กกจ./สภท.
	๔.๒. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริต	๑๐. ร้อยละของสำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ระดับต้นแบบ	ร้อยละ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๑๖. การส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = สำนัก/กอง ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมระดับต้นแบบ <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละของสำนัก/กองที่ผ่านเกณฑ์ประเมิน	ร้อยละ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ศปท.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)						แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ
			หน่วย นับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐		หน่วย นับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	
		๑๑. ร้อยละของบุคลากร รับทราบและเข้าใจมาตรฐาน ทางจริยธรรม	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๗. การส่งเสริมและสร้างมาตรฐาน ทางจริยธรรมของหน่วยงาน <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = บุคลากร รับทราบ และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละ ของบุคลากรที่รับทราบและเข้าใจ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๙๐	ศปท.
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน																
๕. เสริมสร้างความผาสุก ให้กับบุคลากรในการทำงาน	๕.๑ บุคลากรมีความผาสุก ในการปฏิบัติงาน และผูกพันองค์กร	๑๒. ร้อยละความผาสุก ของบุคลากรใน สป.กษ. ๑๓. ร้อยละความผูกพัน ของบุคลากรใน สป.กษ.	ร้อยละ ร้อยละ	๗๕ ๘๐	๗๕ ๘๐	๘๐ ๘๕	๘๐ ๘๕	๘๐ ๘๕	๑๘. การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้าง ความผาสุกและความผูกพันของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ = โครงการ/กิจกรรมสำเร็จ ที่ตามแผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สป.กษ. ปี ๖๗ = การจัดทำแผนเสริมสร้าง ความผาสุกและความผูกพันประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ปี ๖๘ - ๗๐ = โครงการ/กิจกรรม สำเร็จตามแผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพัน <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ = เป็นการวัดร้อยละของจำนวน โครงการ/กิจกรรมสำเร็จตามแผน ปี ๖๗ = เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จ ในการดำเนินงาน ปี ๖๘ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละ ของจำนวนโครงการ/กิจกรรมสำเร็จ ตามแผน	ร้อยละ	๘๐	๑๐๐	๘๐	๘๐	๘๐	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)						แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย						หน่วยงาน รับผิดชอบ
			หน่วย นับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐		หน่วย นับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	
									๑๙. การขับเคลื่อนแผนส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = ความสำเร็จในการ ดำเนินการจัดทำและขับเคลื่อนแผน วัฒนธรรมองค์กร <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละ ความสำเร็จในการดำเนินงาน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	สพป.