

OPSMOAC



แผนปฏิบัติการ (ACTION PLAN)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570

กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สารบัญ

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1

โครงการ/กิจกรรมที่ 1 โครงการวางแผนกำลังคน
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

13

โครงการ/กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาระบบบริหาร
กำลังคนคุณภาพ

15

โครงการ/กิจกรรมที่ 3 การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง
[Succession Plan] ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร
และสหกรณ์

17

โครงการ/กิจกรรมที่ 4 การทบทวนและปรับปรุงเส้นทาง
ความก้าวหน้าในอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร
และสหกรณ์

19

โครงการ/กิจกรรมที่ 5 การสรรหา Young Smart Officer

21

โครงการ/กิจกรรมที่ 6 การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี

22

- โครงการ/กิจกรรมที่ 7** การนำระบบสารสนเทศระดับกรม [DPIS6] มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล **23**
- โครงการ/กิจกรรมที่ 8** การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล **25**
- โครงการ/กิจกรรมที่ 9** การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.กษ. **26**
- โครงการ/กิจกรรมที่ 10** การประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer **28**
- โครงการ/กิจกรรมที่ 11** โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง [Smart Officer] **30**
- โครงการ/กิจกรรมที่ 12** โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น [Future Skill] เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2566 - 2570 ของ สป.กษ. **31**
- โครงการ/กิจกรรมที่ 13** การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ [Best Practice] **33**
- โครงการ/กิจกรรมที่ 14** การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน ITA [ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล] **35**

โครงการ/กิจกรรมที่ 15 การส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อน หน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	37
โครงการ/กิจกรรมที่ 16 การส่งเสริมและสร้างมาตรฐาน ทางจริยธรรมของหน่วยงาน	39
โครงการ/กิจกรรมที่ 17 การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้าง ความผูกพันและความผูกพันของสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์	41
โครงการ/กิจกรรมที่ 18 การขับเคลื่อนแผนส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์	44
ภาคผนวก แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 - 2570	46

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์							
1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง	1.1 การบริหารอัตรากำลังคนสอดคล้องและเหมาะสมกับการกิจในอนาคต	1. ร้อยละความสำเร็จในการบริหาร อัตรากำลังให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับการกิจในอนาคต	ร้อยละ 80	1. โครงการวางแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ความสำเร็จในการจัดทำรายงานผลการศึกษาวเคราะห์สถานภาพกำลังคนของ สป.กษ. (ร้อยละ 80) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) จัดตั้งคณะทำงานวิเคราะห์วางแผนกำลังคน ของ สป.กษ. (ร้อยละ 10) 2) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างและรูปแบบอัตรากำลังคนของ สป.กษ. ในปัจจุบัน (ร้อยละ 10) 3) สืบค้นข้อมูลกำลังคน ความต้องการกำลังคน และปัญหาอุปสรรคในการบริหารกำลังคนของหน่วยงาน (ร้อยละ 20)	ก.พ. - ก.ย. 67	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
					4) วิเคราะห์ ประเมินสภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร (ร้อยละ 15) 5) วิเคราะห์ ข้อมูลแนวโน้มกำลังคนในอนาคต ของ สป.กษ. (ปี 2568 -2570) (ร้อยละ 15) 6) จัดทำรายงานผลการศึกษาสถานภาพกำลังคน ของ สป.กษ. (ร้อยละ 20) 7) เสนอขอความเห็นชอบ รายงานผลการศึกษาสถานภาพกำลังคนของ สป.กษ. ต่อผู้บริหาร สป.กษ. (ร้อยละ 10)		
	1.2 การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	2. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ และสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	ร้อยละ 75	2. การพัฒนาระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ	ความสำเร็จในการดำเนินงาน ดังนี้ 1) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สป.กษ. ในรูปแบบดิจิทัล (ร้อยละ 50) 2) จัดทำคู่มือสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ในรูปแบบดิจิทัล (ร้อยละ 50)	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
				3. การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์	<p>ความสำเร็จในการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ร้อยละ 75)</p> <p><u>การวัดค่าเป้าหมาย</u></p> <p>วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) จัดทำข้อมูลจำนวนข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ที่มีคุณสมบัติ และจำนวนข้าราชการระดับอำนาจการที่จะเกษียณอายุราชการล่วงหน้า 3 ปี (ร้อยละ 25) 2) กำหนดแผนพัฒนาข้าราชการเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ (ร้อยละ 25) 3) พัฒนาข้าราชการเพื่อให้ความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ (ร้อยละ 25) 4) ติดตามและประเมินผล (ร้อยละ 25) 	ม.ค. – ก.ย. 67	กกจ./สกธ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
				4. การทบทวนปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	<p>เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจนสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 100)</p> <p><u>การวัดค่าเป้าหมาย</u></p> <p>วัดผลสำเร็จจากขั้นตอนการดำเนินงานพิจารณาให้คะแนนจากการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ สป.กษ. ตามความเห็นของสำนักงาน ก.พ. (ร้อยละ 25) 2) ขอความเห็นชอบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ สป.กษ. (ร้อยละ 25) 3) ประกาศเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ สป.กษ. (ร้อยละ 25) 4) สร้างการรับรู้เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ สป.กษ. (ร้อยละ 25) <p><u>หมายเหตุ</u> ต้องรอผลการพิจารณาจากสำนักงาน ก.พ. ก่อนดำเนินการ</p>	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
		3. ร้อยละของข้าราชการเป็น Young Smart Officer	ร้อยละ 80 ของข้าราชการบรรจุใหม่	5. การสรรหา Young Smart Officer	ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer (ร้อยละ 80)	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	กกจ.

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการทำงานวิถีใหม่	2.1 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย	4. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยี มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	จำนวน 2 กิจกรรม	6. การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยี	ปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ด้วยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ซึ่งจะคัดเลือกกิจกรรมที่สำคัญและเร่งด่วนที่สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงได้ (จำนวน 1 กิจกรรม)	มี.ค. – ก.ย. 67	กกจ.
				7. การนำระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS 6) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุง/เพิ่มประสิทธิภาพผ่านระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) (จำนวน 1 กิจกรรม)	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	กกจ.
	2.2 ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล	5. จำนวนชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงให้เป็นรูปแบบดิจิทัล	จำนวน 1 ชุดข้อมูล	8. การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล	ปรับปรุงชุดข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในรูปแบบของดิจิทัล (จำนวน 1 ชุดข้อมูล)	มี.ค. – ก.ย. 67	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล							
3. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน สนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.1 การประเมินผล การปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพ	6. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ 70	9. การเพิ่มประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของ สป.กษ.	ความสำเร็จในการทบทวน/ปรับปรุง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของ สป.กษ. (ร้อยละ 100) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> จากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติราชการปีที่ผ่านมา (ร้อยละ 20) 2) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์การปรับปรุงเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าสำนักงาน (ร้อยละ 20) 3) จัดทำร่างเกณฑ์ตัวชี้วัด (ร้อยละ 20) 4) เสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเกณฑ์การประเมิน (ร้อยละ 20) 5) สร้างการรับรู้หลักเกณฑ์การประเมิน (ร้อยละ 20)	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
	3.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้รับการพัฒนา ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	7. ร้อยละของบุคลากร สป.กษ. ที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer	ร้อยละ 4	10. 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 10) 5) แจกเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ (ร้อยละ 10)	ต.ค. 66 – ส.ค. 67	สกธ.
				11. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer)	บุคลากร สป.กษ. ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 4 ของข้าราชการ สป.กษ.)	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	สกธ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
				12. โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2566 – 2570 ของ สป.กษ.	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนรายปี (ร้อยละ 60)	ต.ค. 66 – ต.ค. 67	สภ.ศ.
		8. จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	จำนวน 1 องค์ความรู้	13. การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	ความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (ร้อยละ 100) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) กำหนดเรื่องที่จะสร้างเป็นองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (ร้อยละ 20) 2) แต่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเขียนขั้นตอนการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 20) 3) ประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสรุปภาพรวมของการสร้างองค์ความรู้ (ร้อยละ 30) 4) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้จากองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (ร้อยละ 30)	ธ.ค. 66 - ก.ย. 67	สภ.ศ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
มิติที่ 4 ความพร้อมรับมิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล							
4. บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	4.1. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นธรรม	9. คะแนนการประเมิน ITA ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	85 คะแนน	14. การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	ดำเนินการครบตามเกณฑ์การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ที่กำหนด (100 คะแนน) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) แบบวัด OIT ข้อ 23 นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (25 คะแนน) 2) แบบวัด OIT ข้อ 24 การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (25 คะแนน) 3) แบบวัด OIT ข้อ 25 หลักเกณฑ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (25 คะแนน) 4) แบบวัด OIT ข้อ 26 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี (25 คะแนน)	ธ.ค. 66 – เม.ย. 67	ศปท./กกจ./สภ.
	4.2. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต	10. ร้อยละของสำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ระดับต้นแบบ	ร้อยละ 75	15. การส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	สำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ระดับต้นแบบ (ร้อยละ 75)	ม.ค. – ส.ค 67	ศปท.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
		11. ร้อยละของบุคลากรรับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม	ร้อยละ 70	16. การส่งเสริมและสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน	บุคลากรของ สป.กษ. รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม (ร้อยละ 70)	เม.ย. – ก.ย. 67	ศปท.
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน							
5. เสริมสร้างความผาสุกให้กับบุคลากรในการทำงาน	5.1 บุคลากรมีความผาสุกในการปฏิบัติงานและผูกพันองค์กร	12. ร้อยละความผาสุกของบุคลากร ใน สป.กษ. 13. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรใน สป.กษ.	ร้อยละ 75 ร้อยละ 80	17. การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ความสำเร็จในการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กร พ.ศ. 2567 – 2571 (ร้อยละ 100) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) จัดทำ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันฯ พ.ศ. 2567 - 2571 และแผนปฏิบัติการฯ พ.ศ. 2567 (ร้อยละ 30) 2) เสนอคณะทำงานและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนเสนอปลัดฯ (ร้อยละ 10) 3) สื่อสารแผนให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับทราบ และถือปฏิบัติ (ร้อยละ 10)	ก.ย. 66 – ก.ย. 67	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
					<p>4) ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ที่อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติการฯ พ.ศ. 2567 ให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด (ร้อยละ 30)</p> <p>5) ติดตาม และรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ 20)</p>		
				18. การขับเคลื่อนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	<p>ความสำเร็จในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. (ร้อยละ 100)</p> <p>วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้</p> <p>1) จัดทำ (ร่าง) แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรฯ พ.ศ. 2567 และนำเสนอให้ปลัดกระทรวงฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ (ร้อยละ 40)</p> <p>2) สื่อสารแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรฯ พ.ศ. 2567 ให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ได้รับทราบ และถือปฏิบัติ (ร้อยละ 20)</p> <p>3) ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรฯ พ.ศ. 2567 (ร้อยละ 20)</p>	ธ.ค. 66 - ก.ย. 67	สปบ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัดฯ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
					4) ติดตาม และรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ 20)		

โครงการ/กิจกรรมของแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามแผนกลยุทธ์การบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ 1.1 : การบริหารอัตรากำลังคนสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 1 : ร้อยละความสำเร็จในการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต
(ร้อยละ 80)

โครงการ/กิจกรรมที่ 1 โครงการวางแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สถานภาพกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2. เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแผนการบริหารจัดการโครงสร้างอัตรากำลัง และกำหนดกรอบ
อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งในอนาคต

เป้าหมาย : ความสำเร็จในการจัดทำรายงานผลการศึกษาศึกษาการวิเคราะห์สถานภาพกำลังคนของ สป.กษ. (ร้อยละ 100)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการศึกษาศึกษาการวิเคราะห์สถานภาพ
กำลังคนของ สป.กษ.

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)
1	จัดตั้งคณะทำงานวิเคราะห์วางแผนกำลังคน ของ สป.กษ.	10
2	ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล โครงสร้างและรูปแบบอัตรากำลังคน ของ สป.กษ. ในปัจจุบัน	10
3	สำรวจข้อมูลกำลังคน ความต้องการกำลังคน และปัญหาอุปสรรคในการบริหาร กำลังคนของหน่วยงาน	20
4	วิเคราะห์ ประเมินสภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน สภาพปัญหาและอุปสรรค ต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร	15
5	วิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มกำลังคนในอนาคต ของ สป.กษ. (ปี 2568 -2570)	15
6	จัดทำร่าง รายงานผลการศึกษาศถานภาพกำลังคน ของ สป.กษ.	20
7	เสนอขอความเห็นชอบ รายงานผลการศึกษาศถานภาพกำลังคน ของ สป.กษ. ต่อผู้บริหาร สป.กษ.	10
รวม		100

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	จัดตั้งคณะทำงานวิเคราะห์วางแผนกำลังคน ของ สป.กษ.	ก.พ. 67	กกจ.
2	ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล โครงสร้างและรูปแบบอัตรากำลังคน ของ สป.กษ. ในปัจจุบัน	ก.พ. - มี.ค. 67	
3	สำรวจข้อมูลกำลังคน ความต้องการกำลังคน และปัญหาอุปสรรค ในการบริหารกำลังคนของหน่วยงาน	ก.พ. - เม.ย. 67	
4	วิเคราะห์ ประเมินสภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน สภาพปัญหา และอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร	เม.ย. - พ.ค. 67	
5	วิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มกำลังคนในอนาคต ของ สป.กษ. (ปี 2568 -2570)	มิ.ย. - ก.ค. 67	
6	จัดทำร่าง รายงานผลการศึกษาสถานภาพกำลังคน ของ สป.กษ.	ก.ค. - ส.ค. 67	
7	เสนอขอความเห็นชอบ รายงานผลการศึกษาสถานภาพกำลังคน ของ สป.กษ. ต่อผู้บริหาร สป.กษ.	ก.ย. 67	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีรายงานผลการศึกษาสถานภาพกำลังคน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแผนการบริหารจัดการโครงสร้างอัตรากำลัง และกำหนดกรอบอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งในอนาคต

เอกสารหลักฐาน : คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน รายงานการประชุม รายงานผลการศึกษา

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มวางแผนอัตรากำลังคน/กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ 1.2 : การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 2 : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ และสร้างความเป็น
ในการบริหารราชการ (ร้อยละ 75)

โครงการ/กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : 1) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สป.กษ. ในรูปแบบดิจิทัล
2) จัดทำคู่มือสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ในรูปแบบดิจิทัล

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากความสำเร็จในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สป.กษ. และคู่มือสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในรูปแบบดิจิทัล (HiPPS)

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)
1	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สป.กษ. ในรูปแบบดิจิทัล	50
2	จัดทำคู่มือสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ในรูปแบบดิจิทัล	50
รวม		100

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ศึกษา วิเคราะห์ ทบทวนกระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินการ เรื่อง ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สป.กษ.	ต.ค. - พ.ย. 66	กกจ.
2	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของ สป.กษ. และคู่มือสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ในรูปแบบดิจิทัล	ธ.ค. 66 - มี.ย. 67	
3	เสนอขอความเห็นชอบคู่มือการปฏิบัติงานระบบข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูงของ สป.กษ. และคู่มือสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	มี.ย. - ส.ค. 67	
4	เผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงานระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สป.กษ. และคู่มือสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	ส.ค. - ก.ย. 67	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีคู่มือการปฏิบัติงานระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สป.กษ. และคู่มือสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ซึ่งจะช่วยทำให้การบริหารกลุ่มกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารหลักฐาน : หนังสือขอความเห็นชอบคู่มือการปฏิบัติงานระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สป.กษ. และคู่มือสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ 1.2 : การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 2 : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ และสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (ร้อยละ 75)

โครงการ/กิจกรรมที่ 3 การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วัตถุประสงค์ : เพื่อเตรียมความพร้อมข้าราชการในสังกัดให้มีศักยภาพ ทักษะ สมรรถนะ ที่พึงประสงค์สำหรับทดแทนตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารระดับต้นของ สป.กษ.

เป้าหมาย : วิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุราชการตำแหน่งเป้าหมาย วางแผนพัฒนาให้มีความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งเป้าหมาย (ร้อยละ 75).

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุราชการตำแหน่งเป้าหมาย วางแผนพัฒนาให้มีความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งเป้าหมาย

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)
1	จัดทำข้อมูลจำนวนข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่มีคุณสมบัติ และจำนวนข้าราชการระดับอำนวยการที่จะเกษียณอายุราชการล่วงหน้า 3 ปี	25
2	กำหนดแผนพัฒนาข้าราชการเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ	25
3	พัฒนาข้าราชการเพื่อให้มีความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ	25
4	ติดตามและประเมินผล	25
รวม		100

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	จัดทำข้อมูลจำนวนข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่มีคุณสมบัติ และจำนวนข้าราชการระดับอำนวยการที่จะเกษียณอายุราชการล่วงหน้า 3 ปี	ม.ค. - ก.พ. 67	กกจ.
2	กำหนดแผนพัฒนาข้าราชการเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ	ก.พ. - มี. ค. 67	สกธ.
3	พัฒนาข้าราชการเพื่อให้มีความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ	มี.ค. - มิ.ย. 67	สกธ.

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
4	ติดตามและประเมินผล	ก.ค. – ก.ย. 67	สภค.

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีผู้มีศักยภาพที่มีความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารระดับต้น ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
2. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีข้อมูลผู้มีศักยภาพของ สป.กษ. ในการใช้บริหารทรัพยากรบุคคล

เอกสารหลักฐาน : แผนพัฒนาข้าราชการเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ (ระดับอำนวยการ)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่/สถาบันเกษตรวิชาการ

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ 1.2 : การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 2 : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ และสร้างความต่อเนื่อง
ในการบริหารราชการ (ร้อยละ 75)

**โครงการ/กิจกรรมที่ 4 การทบทวนและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์**

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย : เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจนสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 100)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการทบทวนและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าใน
อาชีพของ สป.กษ.

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)
1	ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ สป.กษ. ตามความเห็นของสำนักงาน ก.พ.	25
2	ขอความเห็นชอบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ สป.กษ.	25
3	ประกาศเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ สป.กษ.	25
4	สร้างการรับรู้เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ สป.กษ.	25
รวม		100

หมายเหตุ ต้องรอผลการพิจารณาจากสำนักงาน ก.พ. ก่อนดำเนินการ

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ สป.กษ. ตามความเห็นของ สำนักงาน ก.พ.	ต.ค. 66 - มี.ค. 67	กกจ.
2	ขอความเห็นชอบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ สป.กษ.	เม.ย. - มิ.ย. 67	
3	ประกาศเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ สป.กษ.	ก.ค. - ส.ค. 67	
4	สร้างการรับรู้เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ สป.กษ.	ก.ย. 67	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของ สป.กษ.
2. ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีแนวทางในการเข้าสู่ตำแหน่ง เป้าหมายที่ชัดเจน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารหลักฐาน : ประกาศเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ 1.2 : การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 3 : ร้อยละของข้าราชการที่เป็น Young Smart Officer

(ร้อยละ 80 ของข้าราชการบรรจุใหม่)

โครงการ/กิจกรรมที่ 5 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. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการมีบริการที่ดี 5. การพัฒนาตนเอง 6. ทักษะด้านดิจิทัล 7. ทักษะภาษา 8. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 9. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 10. การทำงานเป็นทีม 11. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

เป้าหมาย : ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer (ร้อยละ 80)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากร้อยละของจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่ที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer โดยเปรียบเทียบกับจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่ทั้งหมดของปีงบประมาณ 2567

$$\text{สูตรการคิดคะแนน} = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการประเมิน}}{\text{จำนวนข้าราชการที่บรรจุใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567}} \times 100$$

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ดำเนินการทดสอบข้าราชการบรรจุใหม่ใน สป.กษ. ตามเกณฑ์คุณลักษณะ Young Smart Officer	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	กกจ.

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติตามคุณสมบัติในการเป็น Young Smart Officer ที่สามารถจะพัฒนาเป็น Smart Officer ในอนาคตต่อไป

เอกสารหลักฐาน : รายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการดำเนินงานวิถีใหม่

เป้าประสงค์ที่ 2.1 : การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 4 : จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยี มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (จำนวน 2 กิจกรรม)

โครงการ/กิจกรรมที่ 6 การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการดำเนินงานวิถีใหม่ ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน

เป้าหมาย : ปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ซึ่งจะคัดเลือกกิจกรรมที่สำคัญและเร่งด่วนที่สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงได้ จำนวน 1 กิจกรรม

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากจำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุง โดยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ประชุมคณะทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อคัดเลือกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ และเร่งด่วนในการปรับปรุง	มี.ค. – เม.ย. 67	กกจ.
2	ปรับปรุงกิจกรรมที่ได้รับการคัดเลือก	เม.ย. – ก.ย. 67	
3	ทดสอบกิจกรรมที่นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	เม.ย. – ก.ย. 67	
4	สรุปผลการปรับปรุงกิจกรรม	เม.ย. – ก.ย. 67	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความสะดวกรวดเร็ว สามารถตอบสนองต่อการให้บริการและความต้องการของบุคลากรได้

เอกสารหลักฐาน : รายงานสรุปผลการปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการดำเนินงานวิถีใหม่

เป้าประสงค์ที่ 2.1 : การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 4 : จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยี มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (จำนวน 2 กิจกรรม)

โครงการ/กิจกรรมที่ 7 การนำระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ : เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผ่านการใช้ระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6)

เป้าหมาย : กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุง/เพิ่มประสิทธิภาพผ่านระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) จำนวน 1 กิจกรรม (การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการผ่านระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6))

วิสัยทัศน์สำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากจำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกปรับปรุง/เพิ่มประสิทธิภาพผ่านระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6)

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ศึกษา วิเคราะห์ ทดสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการผ่านระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6)	ต.ค. - ธ.ค. 66	กกจ.
2	จัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ	ต.ค. - ธ.ค. 66	
3	นำเสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติ เพื่อพิจารณาเห็นชอบการใช้งานระบบ DPIS6 สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการใน สป.กษ.	ม.ค. - ก.พ. 67	
4	จัดทำคู่มือ แนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบ	ม.ค. - มี.ค. 67	

หมายเหตุ : ระบบ DPIS6 เป็นระบบของสำนักงาน ก.พ. การแก้ไขข้อผิดพลาดของระบบ จำเป็นต้องประสานไปยังสำนักงาน ก.พ. และอาจต้องใช้ระยะเวลาในการแก้ไข ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : การใช้ระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้เต็มประสิทธิภาพ และสามารถเพิ่มความสะดวกในการใช้บริการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้มากขึ้น

เอกสารหลักฐาน : รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการดำเนินงานวิถีใหม่

เป้าประสงค์ที่ 2.2 : ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 5 : จำนวนชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงให้เป็นรูปแบบดิจิทัล
(จำนวน 1 ชุดข้อมูล)

โครงการ/กิจกรรมที่ 8 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	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	สำรวจและรวบรวมชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มี.ค. - เม.ย. 67	กกจ.
2	คัดเลือกและกำหนดชุดข้อมูลที่จะปรับปรุง	เม.ย. 67	
3	ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล	เม.ย. - ก.ย. 67	
4	สรุปผลการดำเนินการ	ก.ย. 67	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. มีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่อยู่ในรูปแบบของดิจิทัล
2. เจ้าหน้าที่สามารถค้นหาและเรียกใช้ข้อมูลได้ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อรองรับการดำเนินงานวิถีใหม่
3. ลดการใช้กระดาษและพื้นที่ในการจัดเก็บข้อมูล

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร
อย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ที่ 3.1 : การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 6 : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
(ร้อยละ 70)

โครงการ/กิจกรรมที่ 9 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	ศึกษาข้อมูลเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติราชการปีที่ผ่านมา	20
2	ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์การปรับปรุงเกณฑ์ การวัดผลการปฏิบัติราชการ ของผู้ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าสำนักงาน	20
3	จัดทำร่างเกณฑ์ตัวชี้วัด	20
4	เสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ เกณฑ์การประเมิน	20
5	สร้างการรับรู้หลักเกณฑ์การประเมิน	20
รวม		100

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ศึกษาข้อมูลเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติราชการปีที่ผ่านมา	ต.ค. - ธ.ค. 66	กกจ.
2	ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์การปรับปรุงเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติราชการ ของผู้ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าสำนักงาน	ต.ค. - ธ.ค. 66	
3	จัดทำร่างเกณฑ์ตัวชี้วัด	ม.ค. - ก.พ. 67	
4	เสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเกณฑ์การประเมิน	ก.พ. - มี.ค. 67	
5	สร้างการรับรู้หลักเกณฑ์การประเมิน	ก.พ. - มี.ค. 67	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีการทบทวน/ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.กษ. ให้สอดคล้องกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

เอกสารหลักฐาน : รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

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 10 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 : ความสำเร็จของการประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ 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. 66 - ส.ค. 67	สภค.
2	ดำเนินการตามแผนการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer	ต.ค. 66 - ส.ค. 67	
3	สรุปผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer	ต.ค. 66 - ส.ค. 67	
4	รายงานผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer ให้ผู้บริหารทราบ	ต.ค. 66 - ส.ค. 67	
5	แจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ	ต.ค. 66 - ส.ค. 67	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

- บุคลากรได้รับการประเมินสมรรถนะความสามารถสำหรับ Smart Officer ของข้าราชการกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์
- บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนา
ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer

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 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	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	จัดทำและขออนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ต.ค. 66	สกธ.
2	จัดทำรายละเอียดโครงการหลักสูตร เพื่อขออนุมัติโครงการและงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดการฝึกอบรม	ต.ค. 66 – พ.ค. 67	
3	ประสานงาน อำนวยความสะดวก และปฏิบัติงานตามแผนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้	ต.ค. 66 – พ.ค. 67	
4	ประเมินการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์	พ.ค. - ก.ย. 67	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เอกสารหลักฐาน : แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเกษตรกรอาหาร

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 โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2566 - 2570 ของ สป.กษ.

เป้าหมาย : บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนรายปี (ร้อยละ 60)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนรายปี

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ทบทวน รวบรวม ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น ของบุคลากร สป.กษ.	ต.ค. – ธ.ค. 66	สภค.
2	ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ จำนวน 2 รอบรายงาน คือ รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน	มี.ค. - ต.ค. 67	
3	รวบรวมและสรุปผลตามแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skills) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2567 – 2570 ของ สป.กษ.	มี.ค. - ต.ค. 67	
4	รายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skills) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2567 – 2570 ต่อผู้บริหารฯ	มี.ค. - ต.ค. 67	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

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

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skills) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2567 – 2570

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล สถาบันเกษตรราธิการ

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
เป้าประสงค์ที่ 3.2 : บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

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

โครงการ/กิจกรรมที่ 13 การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

วัตถุประสงค์ : เป็นการค้นหาองค์ความรู้ หรือการปฏิบัติการที่มีผลการดำเนินการที่ดี เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำไปปฏิบัติในส่วนอื่น ๆ ขององค์การ

เป้าหมาย : ความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (ร้อยละ 100)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)
1	กำหนดเรื่องที่จะสร้างเป็นองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	20
2	แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเขียนขั้นตอนการปฏิบัติงาน	20
3	ประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปภาพรวมของการสร้างองค์ความรู้	30
4	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้จากองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	30
รวม		100

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	กำหนดเรื่องที่จะสร้างเป็นองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	ธ.ค. – มี.ค. 67	สภช.
2	แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเขียนขั้นตอนการปฏิบัติงาน	เม.ย. – ก.ค. 67	
3	ประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปภาพรวมของการสร้างองค์ความรู้	ก.ค. – ส.ค. 66	
4	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้จากองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	ส.ค. – ก.ย. 66	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีองค์ความรู้ที่เป็น Best Practice และสามารถ
ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในองค์กรได้
2. มีคู่มือที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บุคลากรในองค์กร

เอกสารหลักฐาน : คู่มือการปฏิบัติงานที่ได้จากองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล สถาบันเกษตรราธิการ

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

เป้าประสงค์ที่ 4.1 : การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 9 : คะแนนการประเมิน ITA ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (85 คะแนน)

โครงการ/กิจกรรมที่ 14 การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้หน่วยงานมีการดำเนินการตามกระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงานที่นำไปสู่การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่แสดงออกถึงความโปร่งใสและยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย : ดำเนินการครบตามเกณฑ์การประเมิน ITA ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนด (100 คะแนน)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากขั้นตอนการดำเนินงานตามที่เกณฑ์การประเมิน ITA กำหนดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (คะแนน)
1	แบบวัด OIT ข้อ 23 นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	25
2	แบบวัด OIT ข้อ 24 การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	25
3	แบบวัด OIT ข้อ 25 หลักเกณฑ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	25
4	แบบวัด OIT ข้อ 26 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	25
รวม		100

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	จัดทำนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	ธ.ค. 66 - เม.ย. 67	ศปท./กกจ./ สทธ.
2	จัดทำแนวทางการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	ธ.ค. 66 - เม.ย. 67	
3	จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ธ.ค. 66 - เม.ย. 67	
4	จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	ธ.ค. 66 - เม.ย. 67	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีค่าคะแนนในส่วนของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการประเมิน ITA มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้นและคงสถานะในจุดสูงสุด พร้อมทั้งมีการดำเนินงานที่แสดงออกถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม และยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มาเป็นแนวทางและทิศทางในการบริหารงาน

เอกสารหลักฐาน : ผลคะแนนตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ของการประเมิน ITA ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต/กองการเจ้าหน้าที่/สถาบันเกษตรกรวิชาการ

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 :บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

เป้าประสงค์ที่ 4.2 : การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 10: ร้อยละของสำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ระดับต้นแบบ (ร้อยละ 75)

โครงการ/กิจกรรมที่ 15 การส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

วัตถุประสงค์ : ส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน ภายใต้คุณธรรม 5 ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” โดยน้อมนำหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดั่งามเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

การประเมินแบ่งเป็น 3 ระดับ 9 ตัวชี้วัด โดยดำเนินการประเมินตามแบบรายงานผลการประเมินองค์กรคุณธรรม 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 ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ระดับต้นแบบ (ร้อยละ 75)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากร้อยละของจำนวนสำนัก/กอง ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ระดับต้นแบบ

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	ศึกษา วิเคราะห์หลักเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปี พร้อมจัดทำแนวทางการประเมินองค์กรคุณธรรมของ สป.กษ.	ม.ค - ก.พ. 67	ศปท.
2	ชี้แจง/แจ้งหน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ดำเนินการประเมินองค์กรคุณธรรม สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ม.ค. - ก.พ. 67	
3	ติดตามผลการดำเนินงานการประเมินองค์กรคุณธรรมของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	พ.ค. - ก.ค. 67	

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
4	รายงานผลการดำเนินงานการประเมินองค์คุณธรรมของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ก.ค. 67	
5	รายงานผลการประเมินองค์คุณธรรมของ สป.กษ. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 ส่งกรมศาสนา	ส.ค. 67	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยการปฏิบัติงานภายใต้คุณธรรม 5 ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” และน้อมนำหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดั่งาม เป็นหลัก นำทางและหลักคิดในการดำรงชีวิตให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสู่การเป็นองค์คุณธรรมต้นแบบ

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการดำเนินงานการประเมินองค์คุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 :บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

เป้าประสงค์ที่ 4.2 : การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 11: ร้อยละของบุคลากร รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม (ร้อยละ 70)

โครงการ/กิจกรรมที่ 16 การส่งเสริมและสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ : เพื่อส่งเสริม และขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม จริยธรรม มุ่งเน้นสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาบุคลากร สป.กษ. ให้ตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยนำมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน และการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมซึ่งเป็นข้อตกลงที่ยอมรับร่วมกันภายในหน่วยงานของรัฐ

เป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม (ร้อยละ 70)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดจากร้อยละของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	เม.ย. - ก.ย. 67	ศปท.
2	ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	เม.ย. - ก.ย. 67	
3	การรวบรวมองค์ความรู้ และการจัดทำองค์ความรู้เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม	เม.ย. - ก.ย. 67	
4	รณรงค์ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบองค์ความรู้เรื่องมาตรฐานจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ เผยแพร่ให้ได้รับทราบอย่างทั่วถึง และถือปฏิบัติเป็นกรอบในการดำเนินงาน	เม.ย. - ก.ย. 67	
5	การประเมินผลการรับรู้และเข้าใจเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม	ส.ค - ก.ย. 67	

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความรู้และความเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม มีกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน อย่างเป็นรูปธรรม สามารถปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ สุจริต และป้องกันการประพฤติผิดฝ่าฝืน จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เอกสารหลักฐาน : รายงานสรุปผลการประเมินการรับรู้และเข้าใจเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

มติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : เสริมสร้างความผาสุกให้กับบุคลากรในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ 5.1 : บุคลากรมีความผาสุกในการปฏิบัติงาน และผูกพันองค์กร

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 12 : ร้อยละความผาสุกของบุคลากร สป.กษ. (ร้อยละ 75)

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 13 : ร้อยละความผูกพันของบุคลากร สป.กษ. (ร้อยละ 80)

โครงการ/กิจกรรมที่ 17 การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานปลัดกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการสร้าง
ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2. เพื่อมีการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์ และบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

เป้าหมาย : ความสำเร็จในการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571
(ร้อยละ 100)

วิธีคิดผลสำเร็จการดำเนินโครงการ/กิจกรรม : วัดผลจากขั้นตอนจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน
พ.ศ. 2567 - 2571

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)
1	จัดทำ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. พ.ศ. 2567 - 2571 และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. พ.ศ. 2567	30
2	เสนอคณะทำงานและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผน เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. พ.ศ. 2567 - 2571 และแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของ สป.กษ. พ.ศ. 2567 ก่อนเสนอปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้ความเห็นชอบ ต่อไป	10
3	สื่อสารแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. พ.ศ. 2567 - 2571 และแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. พ.ศ. 2567 ให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ทั้ง ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับทราบ และถือปฏิบัติ	10

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)
4	ดำเนินการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ที่อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. พ.ศ. 2567 ให้ เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	30
5	ติดตาม และรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม ที่อยู่ภายใต้ แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. พ.ศ. 2567	20
รวม		100

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	วิเคราะห์สำรวจความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างความผาสุก ในการปฏิบัติงาน และความผูกพันที่มีต่อองค์กร และผลสำรวจ ความรู้สึกเพื่อดูแลใจ ชาว สป.กษ. ประกอบด้วย ภาวะหมดไฟใน การทำงาน การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความเข้าใจและความรู้สึกต่อ เป้าหมายความสำเร็จและคุณค่าของงาน และความเข้าใจต่อ เป้าหมายตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการประจำปี พ.ศ. 2566 ของ กษ. และ สป.กษ. เพื่อนำมาจัดทำ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันที่มีต่อองค์กร สป.กษ. พ.ศ. 2567 - 2571 และ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ องค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ก.ย. - ต.ค. 66	กกจ.
2	จัดทำ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของ สป.กษ. พ.ศ. 2567 - 2571 และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. พ.ศ. 2567	ก.ย. - พ.ย. 66	กกจ.
3	เสนอขอความเห็นชอบแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. พ.ศ. 2567 - 2571 และแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ	พ.ย. 66 - ม.ค. 67	กกจ.

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	สป.กษ. พ.ศ. 2567 โดยนำเสนอต่อคณะทำงานและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเสนอปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้ความเห็นชอบต่อไป		
4	สื่อสารแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. พ.ศ. 2567 - 2571 และแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. พ.ศ. 2567 ให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับทราบและถือปฏิบัติ	ม.ค. - ก.พ. 67	กกจ.
5	ดำเนินการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ที่อยู่ภายใต้แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. พ.ศ. 2567 - 2571 และแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. พ.ศ. 2567 ให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	ม.ค. - ก.ย. 67	กกจ. /หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
6	ติดตาม และรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม ที่อยู่ภายใต้แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. พ.ศ. 2567 - 2571 และแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. พ.ศ. 2567	ม.ค. - ก.ย. 67	กกจ.

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีแผนการดำเนินงานในการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร
2. บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความผาสุกและความผูกพันมากขึ้น

เอกสารหลักฐาน : รายงานสรุปผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : เสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ 5.1 : บุคลากรมีความผูกพันในการปฏิบัติงาน และผูกพันองค์กร

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 12 : ร้อยละความผูกพันของบุคลากร สป.กษ. (ร้อยละ 75)

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ 13 : ร้อยละความผูกพันของบุคลากร สป.กษ. (ร้อยละ 80)

โครงการ/กิจกรรมที่ 18 การขับเคลื่อนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้มีเพิ่มขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2. เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการ/กิจกรรม ที่มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

3. 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. 2567 และนำเสนอ (ร่าง) แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์พิจารณาให้ความเห็นชอบ	40
2	สื่อสารแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับทราบและถือปฏิบัติ	20
3	ดำเนินการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ที่อยู่ภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	20
4	ติดตาม และรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม ที่อยู่ภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในรอบ 12 เดือน	20
รวม		100

รายละเอียดการดำเนินการ :

ลำดับ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1	จัดทำ (ร่าง) แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และนำเสนอ (ร่าง) แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ	ธ.ค. 66	สปพ.
2	จัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. เพื่อพิจารณาแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ.	ม.ค. 67	สปพ.
3	เสนอแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ให้ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ	ก.พ. 67	สปพ.
4	สื่อสารแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับทราบ และถือปฏิบัติ	มี.ค. 67	สปพ.
5	ดำเนินการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ที่อยู่ภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	มี.ค. - ก.ย. 67	สปพ./ หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
6	ติดตาม และรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม ที่อยู่ภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในรอบ 12 เดือน	ก.ย. 67	สปพ.

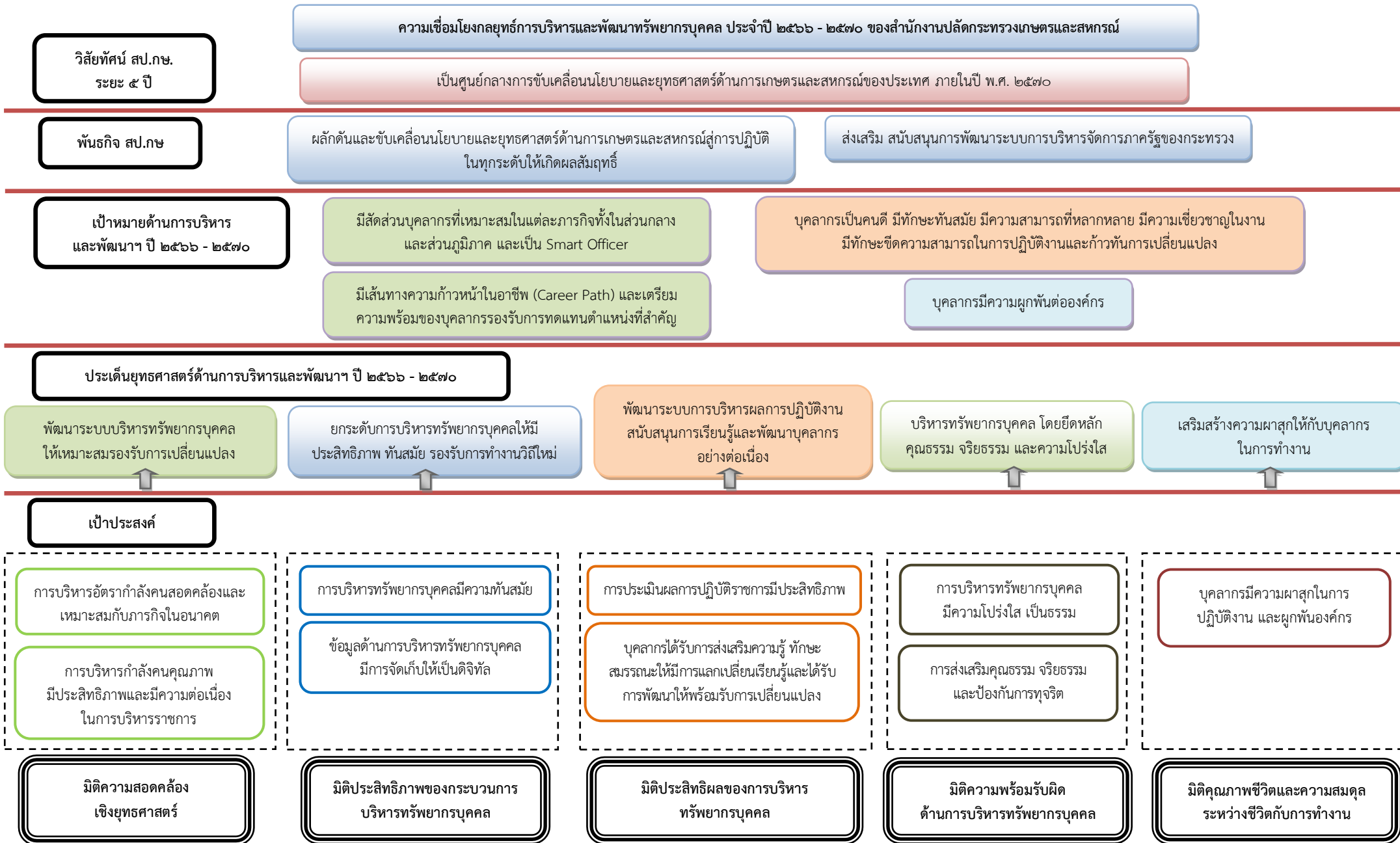
ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

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

เอกสารหลักฐาน : รายงานสรุปผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มบริหารการเปลี่ยนแปลง สำนักพัฒนาระบบบริหาร

ภาคผนวก



ความเชื่อมโยงของความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล

HR SCORECARD	มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์			
	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง	การบริหารอัตรากำลังคนสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต	ร้อยละความสำเร็จในการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต	โครงการวางแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
			ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพและสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น
		การพัฒนากระบวนการบริหารกำลังคนคุณภาพ		
		การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์		
	การทบทวนและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ร้อยละของข้าราชการที่เป็น Young Smart Officer	การสรรหา Young Smart Officer	
	มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล			
	ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพทันสมัย รองรับการทำงานวิถีใหม่	การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย	จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี
		ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล	จำนวนชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงให้เป็นรูปแบบดิจิทัล	การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล
	มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
	พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	การประเมินผลปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.กษ.
			ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer	การประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer
		โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer)		
		โครงการจัดทำแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา smart officer พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของ สป.กษ.		
	จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)		
	มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			
	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 การบริหารอัตรากำลังคนสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต	๑. ร้อยละความสำเร็จในการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต	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 อีกทั้งขึ้นอยู่กับได้รับการจัดสรรงบประมาณจ้างที่ปรึกษา 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					หน่วยงานรับผิดชอบ		
			หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙		ปี ๗๐	หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘		ปี ๖๙	ปี ๗๐
									การวัดค่าเป้าหมาย ปี ๖๖ = เป็นการวัดจำนวนตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ปี ๖๘ = เป็นการวัดผลความสำเร็จในการดำเนินการจัดทำแผนฯ ปี ๖๙ - ๗๐ = เป็นการวัดจำนวนตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง							
	๑.๒ การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๒. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพและสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๓. การพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ = ๑. ปรับปรุงการประเมินข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Hipps ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๑๔ ก.พ. ๖๖ ๒. จัดทำฐานข้อมูลกำลังคนคุณภาพ (Hipps, นปร., นักเรียนทุนรัฐบาล) ปี ๖๗ = ๑. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Hipps ๒. จัดทำคู่มือสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Hipps ปี ๖๘ = ปรับปรุงกระบวนการพัฒนาและประเมินข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Hipps <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๖๘ = เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-	-	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
									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./สภค.
									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 การบรรจุ ใหม่	๘๐ ของ ข้าราชการ การบรรจุ ใหม่	๗๐ ของ การสรรหา	๗๕ ของ การสรรหา	๘๐ ของ การสรรหา	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 การบรรจุ ใหม่	๘๐ ของ ข้าราชการ การบรรจุ ใหม่	๗๐ ของ การสรรหา	๗๕ ของ การสรรหา	๘๐ ของ การสรรหา	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					หน่วยงานรับผิดชอบ		
			หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙		ปี ๗๐	หน่วยนับ	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.ค.
			จำนวนคน	๔	๔	๔	๔	๔	๑๒. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = เป็นการวัดจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ ๔ ของขรก. สป.กษ.	ร้อยละ ๔ ของขรก. สป.กษ.	ร้อยละ ๔ ของขรก. สป.กษ.	ร้อยละ ๔ ของขรก. สป.กษ.	ร้อยละ ๔ ของขรก. สป.กษ.	สภ.ค.	
			ร้อยละ	๑๐๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	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.ค.

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
		๘. จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	จำนวนองค์ความรู้	-	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 ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล																
๔. บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	๔.๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นธรรม	๙. 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. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม 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					หน่วยงานรับผิดชอบ		
			หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙		ปี ๗๐	หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘		ปี ๖๙	ปี ๗๐
		๑๑. ร้อยละของบุคลากรรับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๗. การส่งเสริมและสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = บุคลากร รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละของบุคลากรที่รับทราบและเข้าใจ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๙๐	ศปท.
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน																
๕. เสริมสร้างความผาสุกให้กับบุคลากรในการทำงาน	๕.๑ บุคลากรมีความผาสุกในการปฏิบัติงานและผูกพันองค์กร	๑๒. ร้อยละความผาสุกของบุคลากรใน สป.กษ. ๑๓. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรใน สป.กษ.	ร้อยละ ร้อยละ	๗๕ ๘๐	๗๕ ๘๐	๘๐ ๘๕	๘๐ ๘๕	๘๐ ๘๕	๑๘. การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ = โครงการ/กิจกรรมสำเร็จที่ตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของ สป.กษ. ปี ๖๗ = การจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ปี ๖๘ - ๗๐ = โครงการ/กิจกรรมสำเร็จตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ = เป็นการวัดร้อยละของจำนวนโครงการ/กิจกรรมสำเร็จตามแผน ปี ๖๗ = เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน ปี ๖๘ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละของจำนวนโครงการ/กิจกรรมสำเร็จตามแผน	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	สปบ.