



H

O

P

E

แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐



แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

คำนำ

วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงสมาชิกในองค์การให้มีความเป็นหนึ่งเดียว โดยเป็นเครื่องมือการบริหารและพัฒนาองค์การในมิติของพฤติกรรมการทำงาน หรือแบบแผนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สร้างได้และสามารถพัฒนาได้ ซึ่งในองค์การภาครัฐเริ่มให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในบริบทต่างๆ ทั้งด้านแนวคิด วิถีชีวิต และบริบททางสังคม ความทันสมัยของเทคโนโลยี ดังนั้น บุคลากรภาครัฐจึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ทัศนคติและพฤติกรรมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและส่งมอบบริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสมบูรณ์

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ โดยถือเป็นเป้าหมายหนึ่งของการพัฒนาและบริหารจัดการองค์การ ที่สามารถช่วยให้การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเกิดคุณค่ากับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓) และแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จะช่วยสร้างความชัดเจนในทิศทางการดำเนินการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์สามารถดำเนินการตามแผนได้อย่างถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์

สำนักพัฒนาระบบบริหาร

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ที่มาและความสำคัญ	๑
ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๒
การดำเนินงานที่ผ่านมา	๕
ส่วนที่ ๒ วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๑๑
วัฒนธรรมองค์การ	๑๑
ค่านิยม	๑๑
ตราสัญลักษณ์	๑๒
ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓)	๑๓
แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓)	๑๔
แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	๒๐
➤ รายละเอียดกิจกรรมตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ	๒๔
๑. ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การ	๒๕
๒. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์และระบบสื่อสารภายในองค์การ	๒๙
๓. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔๘
๔. ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์การ	๕๗
➤ สรุปกิจกรรมและหน่วยงานที่รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงาน	๖๘
➤ แบบฟอร์มรายงานผล	๖๙

ส่วนที่ ๑

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

วัฒนธรรมองค์การเป็นพฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์การ เกิดจากความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงภายในองค์การโดยผ่านการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การโดยไม่มีเขียนไว้เป็นตัวบทกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับในองค์การ แต่เป็นรูปแบบการทำงานขององค์การที่ถูกถ่ายทอดจากผู้บริหารและพนักงานในอดีตมาจนถึงปัจจุบัน และมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนในองค์การ โดยสะท้อนให้เห็นกระบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผน ยุทธศาสตร์ขององค์การและที่สำคัญที่สุดวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ โดยเป็นเครื่องมือทางการบริหารและการพัฒนาองค์การชนิดหนึ่งที่ใช้กำหนดทิศทางขององค์การมากกว่าการใช้กฎระเบียบ เพื่อสนับสนุนให้องค์การสามารถปรับตัวตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ โดยองค์การต้องประเมินวัฒนธรรมที่ไม่พึงประสงค์และต้องการปรับเปลี่ยน รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมใหม่ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์การขึ้น เพื่อให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดให้ระดับความสำเร็จของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับกรม ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยกำหนดแนวทางให้ส่วนราชการประเมินตนเองตามแบบสำรวจบรรยากาศภายในองค์การ (Organization Climate) ผ่านระบบออนไลน์ และให้ส่วนราชการนำผลการประเมินที่ได้มาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้สอดคล้องผลการสำรวจบรรยากาศภายในองค์การ

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ดำเนินการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ มาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี และแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การประจำปี เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีรูปแบบพฤติกรรมการทำงานและแนวคิด ทักษะที่ดีที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การรับรู้เข้าใจและพัฒนาไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ซึ่งกิจกรรมสำคัญในระยะแรกมุ่งสร้างการรับรู้และสื่อความหมายของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ได้แก่ การประกวดออกแบบตราสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์การ การประกาศวัฒนธรรมองค์การ การจัดทำเพลงวัฒนธรรมองค์การ (เพลง HOPE) การจัดทำวารสาร POPS การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ เช่น แผ่นรณรงค์ ดินสอ HOPE เป็นต้น ซึ่งได้เผยแพร่ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ ให้หน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทราบ

นอกจากนี้ ได้จัดกิจกรรมในแต่ละด้านเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ กิจกรรมเที่ยวทุกกอง มองทุกกลุ่ม กิจกรรม สป.กษ.ขออาสา กิจกรรมประกวด KM สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ การประกวดหน้าบ้านหน้ามอง การไหวทผู้บริหารในดวงใจ การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค เมล็ดพันธุ์ขับเคลื่อนองค์การ (Smart Seed) การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ New ERA สป.กษ. โครงการประกวดการพัฒนาระบบการทำงาน The Best Officer Show การสร้างเวทีสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ Meet My Big Boss เวทีนี้มีพี่เลี้ยง กิจกรรมการสร้าง MOAC TEAM เพื่อพัฒนาเครือข่ายการทำงานของกระทรวง การจัดทำกระบวนการของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ก้าวเข้าสู่ปีที่ ๖ ของการดำเนินงาน ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบได้ให้ความสำคัญ และมุ่งเน้นในการผลักดันวัฒนธรรมองค์การ หรือที่เรียกกันว่า “HOPE” ซึ่งได้ผ่านกระบวนการรับรู้ และก้าวสู่การรับฟังมากขึ้นของบุคลากรภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สำหรับการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้มีกิจกรรมการทบทวนแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การโดยการมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพหลักในแต่ละด้านพิจารณาทบทวนแผนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อมูลการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมาประกอบการพิจารณา รวมทั้งได้ผ่านการพิจารณาให้ความเห็นชอบผ่านกลไกคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๓) และแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ โดยได้มีการเพิ่มกิจกรรมภายใต้แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน รวมทั้งเกิดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยกิจกรรมสัมมนา สป.กษ. “Big Seminar OPSMOAC”, การพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็น Smart Officer, กิจกรรมการนำร่องจัดกรับ – ส่งบุคลากรของ สป.กษ. และการตรวจโรงอาหารตามมาตรฐานการสุขาภิบาลอาหารตามกรมอนามัย เป็นต้น

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๑. ภารกิจของส่วนราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สป.กษ.) เป็นส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แลกเปลี่ยนนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการทั่วไปของกระทรวงที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดตรวจสอบ และติดตามการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยมีหน้าที่ตามกฎหมายดังรายละเอียดต่อไปนี้

๒. หน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

- ๑) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อเสนอแนะรัฐมนตรี สำหรับใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
- ๒) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
- ๓) แลกเปลี่ยนนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการโครงการและโครงการพิเศษ
- ๔) ดำเนินการและประสานงานกับองค์การหรือหน่วยงานเกี่ยวกับกิจการด้านการเกษตรต่างประเทศ
- ๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง
- ๖) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา และพัฒนาบุคลากรของกระทรวง

๗) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๘) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการ รวมทั้งประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลสารนิเทศด้านการเกษตร

๙) ดำเนินการบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน

๑๐) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

จากกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๒ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๒ ในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ ๑๒๖ ตอนที่ ๙๘ ก ประกาศเมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๒ ตามลำดับ

๓. ทิศทางองค์กร

ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีการกำหนดทิศทางองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติขององค์กรและบุคลากร และช่วยให้การดำเนินงานมีความชัดเจนซึ่งประกอบด้วย

วิสัยทัศน์

“องค์กรสมรรถนะสูงในการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์อย่างบูรณาการสู่ผลสัมฤทธิ์เพิ่มคุณภาพชีวิตเกษตรกร”

พันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ตามแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี

๑) พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของเกษตรกรให้บรรลุผลตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒) กำกับ ดูแล สนับสนุนและประสานงานให้หน่วยงานในสังกัดมีสมรรถนะ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการทำงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งการสร้างพื้นฐานระบบการบริหารจัดการที่ดีของกระทรวง

๓) พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ

๔) พัฒนาและสนับสนุนการประชาสัมพันธ์นโยบาย กิจกรรม และโครงการต่างๆ ของกระทรวงให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง

๕) สนับสนุนและประสานงานให้ภารกิจด้านการเกษตรต่างประเทศเกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

๖) พัฒนาและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าประสงค์หลัก

๑) เกษตรกรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตร

๒) พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่เกษตรกรและองค์กรเกษตรกร

๓) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคล่องตัว

๔) พัฒนาและส่งเสริมให้เกษตรกรมีศักยภาพในการทำการเกษตรอย่างยั่งยืน

วัฒนธรรมองค์การ

“HOPE”

H : Honesty	: มีคุณธรรม
O : Ownership	: รับผิดชอบร่วมกัน
P : Prompt to change	: พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
E : Establish	: สร้างสรรค์

ค่านิยม

ซื่อสัตย์ พัฒนاتนเองอย่างต่อเนื่อง รับฟังความคิดเห็น มุ่งผลสัมฤทธิ์

๔. การแบ่งส่วนราชการ

การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วย

๔.๑ ราชการบริหารส่วนกลาง

- ๑) กองกลาง
- ๒) กองการเจ้าหน้าที่
- ๓) กองเกษตรสารนิเทศ
- ๔) กองคลัง
- ๕) กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน
- ๖) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ๗) สถาบันเกษตรราธิการ
- ๘) สำนักกฎหมาย
- ๙) สำนักการเกษตรต่างประเทศ
- ๑๐) สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ
- ๑๑) สำนักตรวจราชการ
- ๑๒) สำนักตรวจสอบภายใน
- ๑๓) สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน
- ๑๔) สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ
- ๑๕) สำนักพัฒนาระบบบริหาร
- ๑๖) กองบริหารงานกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร*
- ๑๗) กองประสานงานโครงการพระราชดำริ*
- ๑๘) สำนักเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญาที่เป็นธรรม

๔.๒ ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ๗๖ จังหวัด

หมายเหตุ * กองที่ตั้งตามคำสั่งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
คำสั่งที่ ๖๒๒/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๖ และ
คำสั่งที่ ๑๐๒๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗

๕. บุคลากรในองค์การ

ลักษณะโดยรวมของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๙)

ข้าราชการ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑,๑๔๗ อัตรာ โดยแบ่งเป็นส่วนกลาง ๔๓๓ อัตรာ ส่วนภูมิภาค ๗๑๔ อัตรာ เป็นอัตรากำลังที่ถือครองจริง ๑,๐๖๒ อัตรာ (ส่วนกลาง ๓๘๒ อัตรာ ส่วนภูมิภาค ๖๘๐ อัตราร) ส่วนใหญ่เป็นสายงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ส่วนกลางจำนวนร้อยละ ๓๐.๑๐ ส่วนภูมิภาคจำนวนร้อยละ ๖๗.๒๐) เจ้าพนักงานธุรการ (ส่วนกลางจำนวนร้อยละ ๑๓.๐๙ ส่วนภูมิภาคจำนวนร้อยละ ๑๕.๐๐) ข้าราชการโดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทตามลำดับ และมีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปีมากที่สุด มากที่สุด (ร้อยละ ๓๗.๑๖)

ลูกจ้างประจำ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๔๘ คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานพิมพ์ รองลงมา เป็นพนักงานขับรถตามลำดับโดยมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมีอายุมากกว่า ๕๐ ปี มากที่สุด (ร้อยละ ๔๙.๓๓)

พนักงานราชการ มีจำนวนทั้งสิ้น ๕๓๕ คน ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน รองลงมา เป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุในช่วง ๓๑-๔๐ ปี มากที่สุด (ร้อยละ ๑๑.๗๓)

การดำเนินงานที่ผ่านมา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

๑. สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดให้ “ระดับความสำเร็จของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ” เป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกรม โดยนำระบบสำรวจออนไลน์มาใช้ในการวัดผล ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ดำเนินการสำรวจบรรยากาศภายในองค์การ (Organization Climate) เมื่อวันที่ ๑-๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๔ โดยขอความร่วมมือจากทุกหน่วยงานในสังกัด ทั้งส่วนกลางและภูมิภาคตอบแบบสำรวจ ซึ่งกำหนดประเภทและจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจตามสัดส่วนของหน่วยงาน และสำนักงาน ก.พ.ร.ได้แจ้งผลการสำรวจบรรยากาศภายในองค์การ (Organization Climate) ผ่านระบบออนไลน์ (Pre-test) ให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทราบในเดือน ธันวาคม ๒๕๕๔ ซึ่งผลการตอบแบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์ทั้งสิ้น ๓๕๐ ชุด ประกอบด้วย หน่วยงานส่วนกลาง ๑๗๙ ชุด ร้อยละ ๕๑.๑๔ และหน่วยงานส่วนภูมิภาค ๑๗๑ ชุด ร้อยละ ๔๘.๘๖ โดยผลสำรวจประกอบด้วย ๕ ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรม (Culture) ผู้นำ (Leadership) การอุทิศตนและความมุ่งมั่นในการทำงาน (Personal Contribution) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การจัดการความรู้ (KM) รวม ๒๔ ประเด็นคำถาม เป็นการสอบถามบุคลากรเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อสถานภาพในปัจจุบันขององค์การในแต่ละประเด็นคำถาม และระดับความสำคัญที่มีต่อองค์การในแต่ละประเด็นคำถาม และหาส่วนต่างของระดับความคิดเห็นและระดับความสำคัญ (Gap) เพื่อนำไปวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การต่อไป

ผลการสำรวจพบว่า ส่วนต่างของระดับความคิดเห็นและระดับความสำคัญ (Gap) ในภาพรวมคือ ๐.๔ โดยมีส่วนต่างมากที่สุดคือ ๐.๖ ในประเด็นคำถาม “ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าผู้บริหารมีความยุติธรรม” และรองลงมาคือ ๐.๕ ประเด็นคำถาม “ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าส่วนราชการของข้าพเจ้ามีการทำงานอย่างซื่อตรงไม่ทุจริตคอร์รัปชัน” และมีส่วนต่างน้อยที่สุด คือ ๐.๒ ใน ๓ ประเด็นคำถาม ได้แก่

“ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในส่วนราชการนี้” และ “ข้าพเจ้ามั่นใจว่าหน่วยงานของข้าพเจ้าไม่มีการละเมิด หรือคุกคามทางเพศ” รวมทั้ง “ข้าพเจ้ายินดีที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย”

๒. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๘-๓๐ มีนาคม ๒๕๕๕ โดยได้นำประเด็นคำถามตามแบบสำรวจและผลการสำรวจมาใช้เป็นข้อมูลฐานในกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และนำหลักขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ในอนาคต มีผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยบุคลากรจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง เกษตรและสหกรณ์จังหวัด คณะทำงานพัฒนาระบบราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และผู้แทนหน่วยงานที่สามารถวิเคราะห์ลักษณะองค์การในภาพรวมได้รวมทั้งสิ้น ๖๕ คน โดยกิจกรรมประชุมประกอบด้วย ๒ ส่วนคือการรับฟังการบรรยายเรื่องการสร้างวัฒนธรรมองค์การ จากรองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร อารังลักษณ์ อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ การแบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็นเพื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในปัจจุบันและวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ในอนาคต โดยการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในปัจจุบันได้นำประเด็นคำถามตามแบบสำรวจและผลการสำรวจมาใช้เป็นข้อมูลฐานในกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อวิเคราะห์ว่า บุคลากรมีความเห็นหรือความรู้สึกอย่างไรและมีการแสดงพฤติกรรมหรือการปฏิบัติอย่างไรในแต่ละประเด็นคำถาม สำหรับการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ในอนาคต ได้นำหลักขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ โดยกำหนดประเด็นการวิเคราะห์ ใน ๗ ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ผู้นำ ทีมงาน ตนเอง การสื่อสารและเทคโนโลยีซึ่งได้ข้อสรุปวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในเบื้องต้น

๓. ขอรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง เกษตรและสหกรณ์จังหวัดทุกจังหวัดเพื่อให้ครอบคลุมบุคลากรในองค์การทุกกลุ่ม และได้ข้อมูลที่สะท้อนสภาพขององค์การที่แท้จริง ซึ่งพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่า เห็นด้วยกับวัฒนธรรมองค์การในปัจจุบันและวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ในอนาคต โดยได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในเชิงสนับสนุนพฤติกรรมที่แสดงออกของวัฒนธรรมองค์การในปัจจุบัน รวมทั้ง ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในบางประเด็นที่สำคัญ คือ

๑) การสื่อสารทิศทางองค์การ : ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารทิศทางของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และควรปรับปรุงวิธีการและช่องทางการสื่อสารให้มีความต่อเนื่องทั่วถึง โดยมีการติดตามผลการประชาสัมพันธ์เป็นระยะ อีกทั้งควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ตามทิศทางและกลยุทธ์ของส่วนราชการ

๒) สภาพแวดล้อมและวัสดุอุปกรณ์ : ขาดการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีน้อย บางหน่วยงานมีงบประมาณและบุคลากรไม่เพียงพอและส่วนภูมิภาคมีปัญหาด้านอาคาร สถานที่

๓) การให้บริการ : มีการให้บริการด้วยความเต็มใจ แต่ยังขาดมาตรฐานในการบริการ

๔) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเอง : มีข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณ และหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องศึกษาด้วยตนเอง และควรเพิ่มหลักสูตรที่จำเป็นกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลากรควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน

จากผลการประชุมเชิงปฏิบัติการและข้อคิดเห็นจากการรับฟังความคิดเห็นของผู้บริหารจะเห็นว่าบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ใกล้เคียงกัน แต่มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่ามีรายละเอียดมากอาจไม่สามารถดำเนินการได้ทั้งหมด ดังนั้น เพื่อให้เกิดความกระชับเรียบง่าย และสามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด สำนักพัฒนาระบบบริหาร จึงได้นำข้อมูลทั้งหมดมาจัดกลุ่มค่าที่มีความหมายและพฤติกรรมใกล้เคียงกัน และจัดลำดับความสำคัญ โดยพิจารณาถึงความสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และระยะที่ต้องดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเสนอปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๕. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติงานการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕ โดยมีผู้แทนจากหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เข้าร่วมประมาณ ๖๐ คน ซึ่งได้มีการพิจารณาคำจำกัดความของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ และร่างแผนปฏิบัติงานการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อเสนอคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการพิจารณา คำจำกัดความวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ในอนาคต และร่างแผนปฏิบัติงานการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

๖. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เมื่อวันที่ ๕-๗ กันยายน ๒๕๕๕ โดยมีผู้อำนวยการสำนัก/กอง เกษตรและสหกรณ์จังหวัด และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เข้าร่วม เข้าร่วมจำนวนประมาณ ๘๐ คน ซึ่งมีการระดมความคิดเห็นเพื่อจัดทำร่างแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙) และร่างแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ของสำนักงานปลัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อช่วยให้การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การมีความต่อเนื่อง และนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างยั่งยืน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

๑. ประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ โดยคณะกรรมการได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙) และแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งเห็นชอบให้ “HOPE” เป็นคำขวัญ/คติพจน์ (Motto) และปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนและคำขวัญ/คติพจน์ (Motto) ดังกล่าว เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ โดยได้มีการแจ้งเวียนแผนให้หน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและภูมิภาคทราบและดำเนินการตามแผนดังกล่าว

๒. สสำรวจบรรยากาศภายในองค์กร (Organization Climate) ผ่านระบบออนไลน์ เมื่อวันที่ ๑๕-๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ โดยขอความร่วมมือจากทุกหน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ตอบแบบสำรวจดังกล่าว ซึ่งผลการตอบแบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์ทั้งสิ้น ๓๓๙ ชุด ประกอบด้วยหน่วยงานส่วนกลาง ๑๘๒ ชุด ร้อยละ ๕๓.๖๙ และหน่วยงานส่วนภูมิภาค ๑๕๗ ชุด ร้อยละ ๔๖.๓๑ ผลการสำรวจพบว่า ส่วนต่างของระดับความคิดเห็นและระดับความสำคัญ (Gap) ในภาพรวมคือ ๐.๓ โดยมี

ส่วนต่างมากที่สุดคือ ๐.๖ ในประเด็นคำถาม “ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าผู้บริหารมีความยุติธรรม” และรองลงมาคือ ๐.๕ ประเด็น คำถาม “สภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้าทำงานอย่างมีความสุข” และ “ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าส่วนราชการของข้าพเจ้ามีการทำงานอย่างซื่อตรงไม่ทุจริตคอร์รัปชัน” และมีส่วนต่างน้อยที่สุด คือ ๐.๒ ใน ๓ ประเด็นคำถาม ได้แก่ “ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในส่วนราชการนี้” และ “ข้าพเจ้ามั่นใจว่าหน่วยงานของข้าพเจ้าไม่มีการละเมิด หรือคุกคามทางเพศ” รวมทั้ง “ข้าพเจ้ายินดีที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย”

๓. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดให้ “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ” เป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ โดยให้ดำเนินการสำรวจบรรยากาศภายในองค์การ (Organization Climate) ผ่านระบบออนไลน์ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ - ๔ มกราคม ๒๕๕๖ ซึ่งมีบุคลากรส่วนกลางตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น ๒๖๘ คน ซึ่งผลการสำรวจพบว่า ส่วนต่างของระดับความคิดเห็นและระดับความสำคัญ (Gap) ในภาพรวมคือ ๑.๕ โดยมีส่วนต่างมากที่สุดคือ ๒.๔ ในประเด็นคำถาม “ส่วนราชการของข้าพเจ้ามีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทให้กับองค์การ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

๑. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อพิจารณาร่างแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) และร่างแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีผู้อำนวยการสำนัก/กองเกษตรและสหกรณ์จังหวัด และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เข้าร่วม

๒. ขอรับฟังความคิดเห็นร่างแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) และร่างแผนปฏิบัติการประจำปี จากหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกหน่วยงานในสังกัด

๓. จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) และแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๔. จัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) และแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เสนอปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์พิจารณาให้ความเห็นชอบแผน และแจ้งเวียนแผนให้หน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและภูมิภาคทราบและดำเนินการตามแผนดังกล่าว

๕. จัดกิจกรรมตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่

- **เวทีนี้มีที่เลี้ยง** เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ ๔ ภาค เพื่อพัฒนาเครือข่ายการทำงานในภูมิภาค และระดมความคิดเห็นการจัดทำกระบวนการของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์

- **เมล็ดพันธุ์ขับเคลื่อนองค์การ** เป็นการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเป็น Change Agent ในการพัฒนาองค์การ ซึ่งเป็นตัวแทนหน่วยงานในส่วนภูมิภาคจังหวัดละ ๑ คน และได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคคลต้นแบบในลักษณะของ Smart Officer

๖. ขอความร่วมมือทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการตอบแบบสำรวจบรรยากาศภายในองค์การ (Organization Climate) ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อประเมินผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี และติดตามผลการสำรวจ

๗. ติดตามและสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รอบ ๙ และ ๑๒ เดือน เสนอต่อคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ และนำเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

๑. จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑) และแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๒. จัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑) และแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เสนอปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์พิจารณาให้ความเห็นชอบแผน และแจ้งเวียนแผนให้หน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและภูมิภาคทราบและดำเนินการตามแผนดังกล่าว

๓. จัดกิจกรรมตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่

- **พัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ (New ERA)** เป็นการคัดเลือก บุคลากรรุ่นใหม่จากทุกหน่วยงานในสังกัด ที่มีความรู้ความสามารถ แนวคิดและมุมมองที่แตกต่าง โดยในระยะเริ่มต้นมีการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรกลุ่มดังกล่าวด้วยการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาองค์การและศึกษาดูงานองค์การสมรรถนะสูง เพื่อนำไปสู่วิเคราะห์และจัดทำแนวทางการพัฒนาสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์อย่างสร้างสรรค์

- **ประกวดแนวคิดการพัฒนาระบบการทำงาน (The Best Man Show)** เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน และกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่สนับสนุนการปฏิบัติงานและการให้บริการ

- **กิจกรรม Meet My Big Boss** เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงและเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคที่พบในการทำงาน และนำเสนอผลงานที่ได้รับรางวัลจากโครงการประกวดการพัฒนาระบบการทำงาน (The Best Man Show)

๔. ติดตาม ประเมินผล และสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน เสนอต่อคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ และนำเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จากผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคที่มีต่อกิจกรรมวัฒนธรรมองค์การประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ มีค่าคะแนน ๔.๒๐๑๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๐๒

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

๑. ขอรับฟังความคิดเห็นร่างแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒) และร่างแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การประจำปี จากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกหน่วยงานในสังกัด

๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีผู้แทนทั้งจากหน่วยงานในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคเข้าร่วมการประชุมฯ

๓. ประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒) และแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๔. จัดกิจกรรมตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แก่

- **เวทีนี้มีที่เลี้ยง** เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เกิดความรู้สึกที่ดี สามัคคีกลมเกลียวและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานที่เข้มแข็งโดยผ่านกิจกรรมการสร้างความรู้ความเข้าใจและการพัฒนาระบบการทำงาน และการเป็น Smart Officer ที่มีประสิทธิภาพ โดยได้จัดกิจกรรม “เวทีนี้มีที่เลี้ยง” จำนวน ๔ ครั้ง ใน ๔ ภูมิภาค คือ

- ภาคกลาง (จ.พระนครศรีอยุธยา) เมื่อวันที่ ๒๖ - ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๙
- ภาคเหนือ (จ.เชียงใหม่) เมื่อวันที่ ๗ - ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๙
- ภาคอีสาน (จ.ขอนแก่น) เมื่อวันที่ ๒๔ - ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙
- ภาคใต้ (จ.นครศรีธรรมราช) เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม - ๑ สิงหาคม ๒๕๕๙

- **กิจกรรม MOAC TEAM เพื่อพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานของกระทรวง** เป็นการพัฒนาเครือข่ายของการปฏิบัติงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยเน้นถึงการสร้างระบบการสื่อสารที่เชื่อมโยงความเข้าใจ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานส่วนภูมิภาคในระดับพื้นที่ให้เกิดเป็นเครือข่ายการดำเนินงานที่เข้มแข็ง เพื่อให้สามารถดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ในจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- **ประกวดแนวคิดการพัฒนาระบบการทำงาน (The Best Officer Show)** เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน และกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่สนับสนุนการปฏิบัติงานและการให้บริการ

- **กิจกรรม Meet My Big Boss** เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงและเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคที่พบในการทำงาน และนำเสนอผลงานที่ได้รับรางวัลจากโครงการประกวดการพัฒนาระบบการทำงาน (The Best Officer Show) จากผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคที่มีต่อกิจกรรมวัฒนธรรมองค์การ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ มีค่าคะแนน ๔.๐๔๐๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๑

ส่วนที่ ๒

วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ โดยคณะกรรมการได้พิจารณาให้ความเห็นชอบพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙) และแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งเห็นชอบให้ “HOPE” เป็นคำขวัญ/คติพจน์ (Motto) และปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนและคำขวัญ/คติพจน์ (Motto) ดังกล่าว เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๕

วัฒนธรรมองค์การ

H :	Honesty	มีคุณธรรม
O :	Ownership	รับผิดชอบร่วมกัน
P :	Prompt to change	พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
E :	Establish	สร้างสรรค์

คำจำกัดความ

วัฒนธรรม	คำจำกัดความ
มีคุณธรรม	ซื่อสัตย์ เสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้ เสียสละ มีจิตสาธารณะ เต็มใจให้บริการ
รับผิดชอบร่วมกัน	มีความรับผิดชอบสูง มีความสามัคคี มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ใส่ใจผู้ร่วมงาน ไว้วางใจได้ เอื้ออาทร เข้าใจผู้อื่น มุ่งผลสัมฤทธิ์
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็น กระตือรือร้น ทันสมัย
สร้างสรรค์	กล้าคิด กล้าทำ กล้านำองค์การ มีความคิดริเริ่ม มุ่งมั่น ทุ่มเท มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า

ค่านิยม

ซื่อสัตย์	พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
รับฟังความคิดเห็น	มุ่งผลสัมฤทธิ์

ตราสัญลักษณ์



แนวคิด

วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (HOPE) ประกอบด้วยแนวคิดหลัก ๔ ด้าน (มีคุณธรรม รับผิดชอบร่วมกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์)

อักษรย่อของวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หรือ HOPE มีการนำมาเรียงกันมีอีกความหมายที่จดจำได้ง่าย ซึ่งหมายถึง ความหวัง เพื่อให้ก้าวต่อการจดจำและนำไปสู่การปฏิบัติงาน จึงใช้สัญลักษณ์ในรูปของ “กัณฑ์ลมหงอก มีคำว่า “HOPE” เป็นก้าน” มีใบพัดทั้ง ๔ ด้าน แทนแนวคิดวัฒนธรรมองค์การสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้ง ๔ กล่าวคือ

๑. มีคุณธรรม (Honesty) แทนด้วยสีน้ำเงิน เป็นสีแห่งความเรียบง่ายให้เกิดความหนักแน่นมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

๒. รับผิดชอบร่วมกัน (Ownership) แทนด้วยสีส้ม เป็นสีที่กระตุ้นให้อยากทำงานและมีความรับผิดชอบในงานนั้น

๓. พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Prompt to change) แทนด้วยสีเหลือง เป็นสีที่แสดงถึงความร่าเริง ปราดเปรียว สดใส ขจัดความวิตกกังวล ทำให้ก้าวต่อการเปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

๔. สร้างสรรค์ (Establish) แทนด้วยสีเขียว เป็นสีที่ให้ความรู้สึกสบายตา กระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ประยุกต์ใช้หรือสร้างสรรค์ต่อการปฏิบัติงานได้

จากใบพัดทั้ง ๔ สี จะไล่เฉดสีจากจุดศูนย์กลางของใบพัดไปยังปลายใบพัด โดยไล่สีจากสีอ่อนไปยังสีเข้ม แสดงถึงการเริ่มต้นการปฏิบัติงานด้วยความค่อยเป็นค่อยไป ค่อยๆ ไต่ระดับเหมือนเฉดสี แต่ละใบพัดที่มีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน จะขาดใบพัดด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ มิเช่นนั้น กัณฑ์ลมหงอกจะหมุนได้ไม่เต็มทีหรือไม่หมุนเลย

ทั้งนี้ รูปกัณฑ์ลมหงอก จะสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การที่จะต้องดำเนินการหรือขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา จะต้องผสานกำลังให้กัน ส่งผลให้วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ขับเคลื่อนได้ตลอดไป

ด้วยรูปสัญลักษณ์ “กัณฑ์ลมหงอก” ซึ่งเป็นรูปที่ง่ายต่อการจดจำ ดูสบายใจ โดยสามารถใช้เป็นสัญลักษณ์ของวัฒนธรรมองค์การสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ลงในสื่อประชาสัมพันธ์ เช่น แจ็คเก็ตเสื้อ เสื้อ ปากกา สติกเกอร์ติดรถราชการ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ดี

ส่วนที่ ๓

แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓)

มติคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ได้เห็นชอบแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓) และแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบด้วย

๑. ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

มุ่งเน้นการจัดทำสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ในการสร้างการรับรู้วัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายและเป้าหมายของการพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ

๒. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์และระบบสื่อสารภายในองค์กร

มุ่งเน้นให้บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรที่เสริมสร้างความเข้าใจในงานและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและมีโอกาสในการรับฟัง แลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อนำไปสู่ความผูกพันและเป็นหนึ่งเดียวกันทั้งองค์การ

๓. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้มีพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานและการให้บริการมีประสิทธิภาพ

๔. ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กร

มุ่งเน้นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีบรรยากาศที่ดีและมีความเหมาะสมต่อการทำงาน รวมทั้งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร

แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓)

แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				คำอธิบาย/รายละเอียด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓			
ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การ							
การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ							
๑. บอร์ดประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรมของ สป.กษ.	✓	✓	✓	✓	จัดบอร์ดประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การ ณ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	กกส./ สนง.กษ.จว.
๒. สื่อออนไลน์ : เว็บไซต์ สป.กษ. /สำนักงาน กษ.จว. และ Facbook	✓	✓	✓	✓	เผยแพร่วัฒนธรรมองค์การผ่านเว็บไซต์	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	ศทส./ สนง.กษ.จว.
๓. วารสาร สป.กษ. (POPS) / จดหมายข่าว กษ.จว.	✓	✓	✓	✓	เผยแพร่วัฒนธรรมองค์การในวารสารและจดหมายข่าว (จัดทำคอลัมน์ HOPE / คอลัมน์กิจกรรมหรือข่าวสารของส่วนภูมิภาค)	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	กกส./สปบ./ สนง.กษ.จว.
๔. จัดทำ Sticker HOPE	✓	✓	✓	✓	จัดทำ Sticker วัฒนธรรมองค์การแจกให้บุคลากร เพื่อใช้ติดอุปกรณ์ต่างๆ เช่น แฟ้มเอกสาร เป็นต้น	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	กกส./กกจ./ สนง.กษ.จว.
๕. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ HOPE ในรูปแบบต่างๆ ผ่านอุปกรณ์สำนักงาน เช่น ดินสอ ปากกา ที่รองเมาส์ ร่ม กล่องใส่อุปกรณ์เครื่องเขียน Handy Drive แก้วน้ำ ฯลฯ	✓	✓	✓	✓	จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การในรูปแบบ อุปกรณ์สำนักงานและเครื่องใช้ต่างๆ เช่น กล่องใส่อุปกรณ์เครื่องเขียน Handy Drive ขวดน้ำ ร่ม เสื้อยืดคอกปก เป็นต้น	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	กกส./สปบ.

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				คำอธิบาย/รายละเอียด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน รับผิดชอบ
	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓			
๖. เพลง HOPE : จัดทำเพลง “วัฒนธรรมองค์การ สป.กษ. HOPE” - Cover จังหวะเพลง วัฒนธรรมองค์การ HOPE - จัดทำ MV เพลงวัฒนธรรม องค์การ HOPE		✓	✓		จัดทำ MV เพลงวัฒนธรรมองค์การ HOPE โดยเชิญชวน เจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. มีส่วนร่วมในการนำเสนอ การแสดง	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วน ภูมิภาค)	กกส./สปบ.
๗. จัดทำสื่อ HOPE		✓	✓	✓	จัดทำสื่อวัฒนธรรมองค์การ สป.กษ.	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วน ภูมิภาค)	กกจ./ สนง.กษ.จว.
ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์และระบบการสื่อสารภายในองค์กร							
๑. ประชุมภายในของ หน่วยงานในสังกัด สป.กษ.	✓	✓	✓	✓	ประชุมสำนัก/กอง เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาอุปสรรคที่พบในการทำงาน รายเดือน	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วน ภูมิภาค)	ทุก หน่วยงาน
๒. สร้างเวทีสื่อสาร ๒.๑ Voice of OPS / G-Chat	✓	✓	✓	✓	สายตรงผ่านระบบการสื่อสารออนไลน์สำหรับ หน่วยงานภาครัฐ (G-Chat) เพื่อแสดงความคิดเห็นในการ พัฒนาปรับปรุง สป.กษ. หรือปัญหาอุปสรรคที่พบในการ ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วน ภูมิภาค)	ศทส.
๒.๒ Meet My (Big) Boss	✓	✓	✓	✓	จัดการประชุมประจำปีเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากร นำเสนอ/แลกเปลี่ยนแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงการ ทำงานของหน่วยงานต่อผู้บริหารระดับสูง	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วน ภูมิภาค)	สปบ.

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				คำอธิบาย/รายละเอียด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน รับผิดชอบ
	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓			
๓. โหวตผู้บริหารในดวงใจ	✓	✓	✓	✓	โหวตเลือกผู้บริหารระดับกลาง/สูง (ปลายปีงบประมาณ) เพื่อค้นหาผู้นำต้นแบบของ สป.กษ.	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	กกจ./สพบ.
๔. การจัดทำกระบวนการของ กษ.จว.	✓	✓	✓	✓	การจัดทำ/ทบทวนกระบวนการที่สร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุนของ สนง.กษ.จว. โดยการระดมความเห็นร่วมกับเมล็ดพันธุ์ขับเคลื่อนองค์กร	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนภูมิภาค)	สพบ.
๕. เวทีนี้มีพี่เลี้ยง	✓	✓	✓	✓	กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (เป็นทางการ/ไม่เป็นทางการ) โดยผ่านกิจกรรมการสร้างความรู้ความเข้าใจและการพัฒนาระบบการทำงานด้านต่างๆ ของหน่วยงาน (จัดในพื้นที่ภูมิภาค)	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนภูมิภาค)	สผง.
๖. สร้าง MOAC TEAM เพื่อพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานของกระทรวง	✓	✓	✓	✓	จัดทำแนวทางและวิธีการสร้างความสัมพันธ์เครือข่ายระหว่างหน่วยงานในระดับพื้นที่ รวมทั้งออกแบบรูปแบบของการดำเนินกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระดับพื้นที่	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนภูมิภาค)	สผง./สพบ.
๗. สป.กษ. ขออาสา	✓	✓	✓	✓	จัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR)	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	กกจ./ สนง.กษ.จว. (หน่วยงาน ละ ๑ ครั้ง)
๘. สัมมนา สป.กษ. “Big Seminar OPSMOAC”	✓	✓	✓	✓	ประชุมสัมมนาประจำปีเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจนโยบายและทิศทางองค์กรให้เกิดการบูรณาการการทำงานในองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกัน	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	สผง.

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				คำอธิบาย/รายละเอียด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน รับผิดชอบ
	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓			
๖. เพลง HOPE : จัดทำเพลง “วัฒนธรรมองค์การ สป.กษ. HOPE” - Cover จังหวะเพลง วัฒนธรรมองค์การ HOPE - จัดทำ MV เพลงวัฒนธรร มองค์การ HOPE		✓	✓		จัดทำ MV เพลงวัฒนธรรมองค์การ HOPE โดยเชิญชวน เจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. มีส่วนร่วมในการนำเสนอ การแสดง	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วน ภูมิภาค)	กกส./สปบ.
๗. จัดทำสื่อ HOPE		✓	✓	✓	จัดทำสื่อวัฒนธรรมองค์การ สป.กษ.	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วน ภูมิภาค)	กกจ./ สนง.กษ.จว.
ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์และระบบการสื่อสารภายในองค์การ							
๑. ประชุมภายในของ หน่วยงานในสังกัด สป.กษ.	✓	✓	✓	✓	ประชุมสำนัก/กอง เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาอุปสรรคที่พบในการทำงาน รายเดือน	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วน ภูมิภาค)	ทุก หน่วยงาน
๒. สร้างเวทีสื่อสาร ๒.๑ Voice of OPS / G-Chat	✓	✓	✓	✓	สายตรงผ่านระบบการสื่อสารออนไลน์สำหรับ หน่วยงานภาครัฐ (G-Chat) เพื่อแสดงความคิดเห็นในการ พัฒนาปรับปรุง สป.กษ. หรือปัญหาอุปสรรคที่พบในการ ปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วน ภูมิภาค)	ศทส.
๒.๒ Meet My (Big) Boss	✓	✓	✓	✓	จัดการประชุมประจำปีเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากร นำเสนอ/แลกเปลี่ยนแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงการ ทำงานของหน่วยงานต่อผู้บริหารระดับสูง	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วน ภูมิภาค)	สปบ.

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				คำอธิบาย/รายละเอียด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน รับผิดชอบ
	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓			
					ปัจจัยสร้างความผูกพันของบุคลากร สป.กษ.		
๒. กิจกรรมการนำร่องจัดรถรับ – ส่งบุคลากรของ สป.กษ.	✓	✓	✓	✓	เป็นการนำร่องจัดรถสวัสดิการบริการรับ – ส่งบุคลากรเพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางเพื่อมาปฏิบัติงานให้ทันเวลา	บุคลากรใน สป.กษ.	กกจ./ทุก หน่วยงาน
๓. หน้าบ้านนำมอง	✓	✓	✓	✓	ขอความร่วมมือหน่วยงานในสังกัดในการจัดสำนักงาน โดยมีองค์ประกอบที่จำเป็น เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร กล้องรับความคิดเห็น ผังขั้นตอนการให้บริการ ที่รับรองผู้รับบริการ ระบบการจัดเก็บเอกสาร เป็นต้น	บุคลากรใน สป.กษ.	กกจ./ทุก หน่วยงาน
๔. มุมสบาย	✓	✓	✓	✓	จัดให้มีพื้นที่ภายในสำนัก/กอง สำหรับให้บุคลากรได้พูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และปรับเปลี่ยนอิริยาบถในการทำงาน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งเพื่อต้อนรับผู้รับบริการและเครือข่าย	บุคลากรใน สป.กษ.	สพบ./ทุก หน่วยงาน
๕. การตรวจโรงอาหารตามมาตรฐานการสุขาภิบาลอาหารตามกรมอนามัยกำหนด	✓	✓	✓	✓	ประสานกรมอนามัยเพื่อมาสำรวจความปลอดภัยด้านอาหาร ให้แก่ ผู้ประกอบการของโรงอาหารกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน ๙ ร้าน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสุขาภิบาลด้านอาหารตามที่กำหนด	บุคลากรใน สป.กษ.	กกจ./ทุก หน่วยงาน

แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

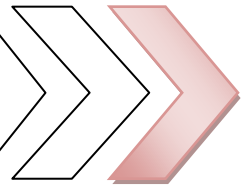
กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การ			
การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	ม.ค. - ก.ย. ๖๐	กกส./สนง.กษ.จว.
๑. บอร์ดประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมของ สป.กษ.			
๒. สื่อออนไลน์ : เว็บไซต์ สป.กษ. / สำนักงาน กษ.จว. และ Facebook			
๓. วารสาร สป.กษ. (POPS) / จดหมายข่าว กษ.จว.			
๔. จัดทำ Sticker HOPE			
๕. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ HOPE ในรูปแบบต่างๆ ผ่านอุปกรณ์สำนักงาน เช่น ดินสอ ปากกา ที่รองเมาส์ ร่ม กล่องใส่ อุปกรณ์เครื่องเขียน Handy Drive แก้วน้ำ ฯลฯ	ม.ค. - ก.ย. ๖๐	กกส./สปบ.	
ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์และระบบการสื่อสารภายในองค์การ			
๑. ประชุมภายในของหน่วยงานในสังกัด สป.กษ.	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	ธ.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	ทุกหน่วยงาน
๒. สร้างเวทีสื่อสาร	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	ธ.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	ศทส.
๒.๑ Voice of OPS / G Chat			
๒.๒ Meet My (Big) Boss	ส.ค. - ก.ย. ๖๐	สปบ.	
๓. โหวตผู้บริหารในดวงใจ	บุคลากรใน สป.กษ.	ก.ค. - ก.ย. ๖๐	กกจ.
๔. การจัดทำกระบวนงานของ กษ.จว.	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนภูมิภาค)	ธ.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	สปบ.

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๕. เวทีนี้มีพี่เลี้ยง	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนภูมิภาค)	เม.ย. - ก.ย. ๖๐	สผง.
๖. สร้าง MOAC TEAM เพื่อพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานของ กระทรวง	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนภูมิภาค)	เม.ย. - ก.ย. ๖๐	สพบ./สผง.
๗. สป.กษ. ขออาสา	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	ธ.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	กกจ./สนง.กษ.จว. (หน่วยงานละ ๑ ครั้ง)
๘. สัมมนา สป.กษ. “Big Seminar OPSMOAC”	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	ก.ค. - ต.ค. ๖๐	สผง.
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล			
๑. คัดเลือกเมล็ดพันธุ์ขับเคลื่อนองค์กร	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	ธ.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	สพบ.
๒. กิจกรรม KM สป.กษ.	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	พ.ย. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	สภธ.
๓. The Best Officer Show (พัฒนาปรับปรุงระบบ/ขั้นตอน การทำงาน)	บุคลากรใน สป.กษ. (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	เม.ย. - ก.ย. ๖๐	สพบ.
๔. การพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำในองค์กร	บุคลากรใน สป.กษ.	ธ.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	กกจ./สภธ.
ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กร			
๑. ปรับปรุงภูมิทัศน์ สป.กษ.	บุคลากรใน สป.กษ.	ธ.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	กก./กกจ.
๒. กิจกรรมการนำร่องจัดรถรับ - ส่งบุคลากรของ สป.กษ.	บุคลากรใน สป.กษ.	ม.ค. ๖๐ - ธ.ค. ๖๐	กกจ./ทุกหน่วยงาน
๓. หน้าบ้านน่ามอง	บุคลากรใน สป.กษ.	ธ.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	กกจ./ทุกหน่วยงาน
๔. มุมสบาย	บุคลากรใน สป.กษ.		สพบ./ทุกหน่วยงาน

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๕. การตรวจโรงอาหารตามมาตรฐานการสุขาภิบาลอาหาร ตามกรมอนามัยกำหนด	บุคลากรใน สป.กษ.	ม.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๐	กกจ./ทุกหน่วยงาน

รายละเอียดกิจกรรม
ตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การ



การสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การ

๑. หลักการและเหตุผล

วัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การซึ่งจัดว่าเป็นสังคมย่อยที่ต้องมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิตหรือเป็นวิถีชีวิต หมายถึงการมีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติในแบบแผนเดียวกัน โดยที่บุคลากรในองค์กรจะไม่รู้ตัว

การสื่อสารวัฒนธรรมองค์การเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญ และต้องใช้เวลาในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการรับรู้จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต ซึ่งการสื่อสารให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์และรณรงค์อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอผ่านช่องทางต่างๆ อย่างหลากหลาย ทั้งที่เป็นรูปแบบทางตรงและรูปแบบทางอ้อม และต้องเปิดพื้นที่ให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างสอดคล้องกัน ทั้งนี้ การจะสร้างให้บุคลากรเชื่อมโยงตนเองเข้ากับวัฒนธรรมองค์การนั้น จำเป็นต้องเริ่มต้นตั้งแต่ขั้นตอนการรับรู้ นำไปสู่ความเข้าใจ และเกิดเป็นพฤติกรรมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในที่สุด ภายใต้วัฒนธรรมองค์การสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็น **องค์การที่คาดหวัง HOPE** อันประกอบด้วย Honesty การมีคุณธรรม Ownership รับผิดชอบร่วมกัน Prompt to change พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และ Establish เป็นองค์กรแห่งการสร้างสรรค์

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์สู่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทุกระดับได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรจากเพื่อนร่วมงานผ่านช่องทางสื่อ อันจะส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่พึงประสงค์ในที่สุด

๒.๓ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อันสอดคล้องกันภายใต้วัฒนธรรมร่วมเดียวกัน

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน และแผนการดำเนินการ

กิจกรรมที่ ๑ : บอร์ดประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

- รูปแบบกิจกรรม : จัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การ และเผยแพร่ผ่านสถานที่ภายในบริเวณอาคารสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อสร้างการรับรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การต่อกลุ่มเป้าหมาย

- กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

- หน่วยงานรับผิดชอบ : กองเกษตรสารนิเทศ /สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

- ระยะเวลาดำเนินการ : ๒๕๖๐ – ๒๕๖๓

กิจกรรมที่ ๒ : สื่อออนไลน์ : Website สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

- รูปแบบกิจกรรม : จัดให้มี banner หรือช่องทางการสื่อสารเนื้อหา มุ่งเน้นส่งเสริมการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์การผ่านเว็บไซต์สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ นอกจากนี้อาจจัดให้มี Facebook วัฒนธรรมองค์การเพื่อสื่อสารเนื้อหาส่งเสริมการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์การด้วย
- กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- หน่วยงานรับผิดชอบ : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร/สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

กิจกรรมที่ ๓ : วารสาร/จดหมายข่าว

- รูปแบบกิจกรรม
 - ๑) ส่วนกลาง : จัดทำวารสารสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (POPS) เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์กรและบุคลากรภายใต้วัฒนธรรมองค์การ HOPE และเผยแพร่ในรูปแบบ E - Book ผ่านเว็บไซต์สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
 - ๒) ส่วนภูมิภาค : จัดทำจดหมายข่าวหรือสิ่งพิมพ์ ตามความเหมาะสม
- เนื้อหา : ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ข่าวความเคลื่อนไหวกิจกรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตลอดจนการเปิดพื้นที่สิ่งพิมพ์ให้บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงได้แสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์
- กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- หน่วยงานรับผิดชอบ : กองเกษตรสารนิเทศ/สำนักพัฒนาระบบบริหาร/สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด
- ระยะเวลาดำเนินการ : ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ (โดยมีเงื่อนไขจะดำเนินการเมื่อได้รับจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ)

กิจกรรมที่ ๔ : จัดทำ Sticker HOPE

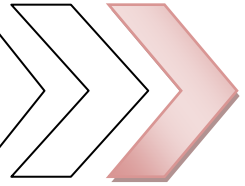
- รูปแบบกิจกรรม : จัดทำ Sticker HOPE สำหรับใช้สนับสนุนการประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การผ่านกิจกรรมต่างๆ อาทิ การใช้ Sticker ติดแฟ้มเอกสาร อุปกรณ์สำนักงาน รถยนต์ของราชการ ประตูทางเข้าสำนักงาน เพื่อให้เกิดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไปสู่กลุ่มเป้าหมาย
- กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- ระยะเวลาดำเนินการ : ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓
- หน่วยงานรับผิดชอบ : กองเกษตรสารนิเทศ/กองการเจ้าหน้าที่/สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรได้รับรู้ เข้าใจ และประยุกต์ใช้วัฒนธรรมองค์การสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์กับการปฏิบัติงานจริง ตลอดจนมีช่องทางการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน มีบรรยากาศเป็นหนึ่งเดียวกันของการดำเนินงานภายใต้ความมีคุณธรรม รับผิดชอบร่วมกัน พร้อมรับ

การเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์ สร้างให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ พร้อมด้วยบุคลากรที่มีคุณภาพ มีทัศนคติอันดีต่อตนเอง การทำงาน และสิ่งรอบตัว

ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์
และระบบการสื่อสารภายในองค์กร



กิจกรรม ประชุมภายในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์และระบบสื่อสารภายในองค์การ

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเรื่อง

- มีคุณธรรม รับผิดชอบร่วมกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์

๒. หลักการและเหตุผล

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีการแบ่งโครงสร้างหน่วยงานภายในออกเป็น สำนัก/กอง เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน โดยภายในหน่วยงานมีแต่ละกลุ่ม/ฝ่าย ที่เป็นกำลังสำคัญ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจและงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ การประชุมภายในหน่วยงาน จะเป็นการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานและเป็นช่องทางที่สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารไปสู่ ผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็วแล้ว ยังเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่ม/ฝ่าย อื่นๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการดำเนินงานทางความคิดร่วมกัน ทำให้ได้รับความความคิดเห็นที่ต่างมุมมอง อีกทั้งยังเป็นการฝึก บุคลากรให้รู้จักรับฟังผู้อื่น เกิดความรับผิดชอบร่วมกันวางแผนและตัดสินใจ ให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้หน่วยงานมีการสื่อสารและติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน
๓.๒ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างความเข้าใจในงาน ร่วมกัน

๔. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม : ประชุมภายในหน่วยงาน

๕. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

- ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. ขั้นตอน/วิธีการ/แผนการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ
๑) กำหนดแผนการประชุม	ก.พ. - ก.ย. ๖๐ (เดือนละ ๑ ครั้ง)
๒) จัดทำวาระการประชุมและเชิญประชุม	
๓) จัดทำเอกสารประกอบการประชุม	
๔) ดำเนินการประชุมตามแผน	
๕) จัดทำสรุปการประชุม	

๘. **หน่วยงานดำเนินการ**

หน่วยงานรับผิดชอบ

ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๙. **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเข้าใจร่วมกัน หน่วยงานมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และสามารถวางแผนและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรม สร้างเวทีสื่อสาร Voice Of OPS / G Chat ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์และระบบสื่อสารภายในองค์การ

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเรื่อง

- มีคุณธรรม รับผิดชอบร่วมกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์

๒. หลักการและเหตุผล

การสื่อสารเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน เพราะการสื่อสารจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้เกิดการประสานงานและเชื่อมโยงกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์การ เป็นส่วนช่วยในการพัฒนาองค์การในระดับหน่วยงานและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ก้าวสู่การเป็น Smart Officer สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงเห็นความสำคัญในการนำช่องทางการสื่อสาร เช่น ระบบการสื่อสารแบบออนไลน์สำหรับหน่วยงานภาครัฐผ่านอุปกรณ์สื่อสารแบบเคลื่อนที่ (G-Chat) มาใช้เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน โดยการสร้างห้องสนทนา เพื่อใช้ในการรับส่งข้อความ ประสานงาน ระดมความคิด ชักถาม แลกเปลี่ยนข้อมูลและข้อคิดเห็นเพื่อการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน ซึ่งระบบ G-Chat มีการจัดการด้านความปลอดภัยทั้งในระดับการสื่อสารข้อมูลและระดับการจำกัดเก็บข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายเป็นอย่างดี สามารถใช้เป็นช่องทางในการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรเพื่อการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การอีกด้วย

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสารระหว่างบุคลากรภายในองค์การเพื่อการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

๓.๒ เพื่อช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ

๔. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม

จัดให้มีช่องทางสร้างความสัมพันธ์และสื่อสารระหว่างกันของบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการชักถาม แลกเปลี่ยนข้อมูลและข้อคิดเห็นเพื่อการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์

๕. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

- ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. ขั้นตอน/วิธีการ/แผนการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน
๑) ประชุมหารือกำหนดแนวทางและรูปแบบการจัดกิจกรรม	ม.ค. ๖๐
๒) จัดทำระบบการสื่อสารแบบออนไลน์สำหรับหน่วยงานภาครัฐผ่าน อุปกรณ์สื่อสารแบบเคลื่อนที่ (G-Chat) ตามแนวทางและรูปแบบที่ กำหนด	ก.พ. ๖๐
๓) นำร่องการใช้งานเพื่อทดสอบการดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดการใช้ งานจริง	มี.ค. - ก.ย. ๖๐
๔) ติดตาม ประเมิน และสรุปผลการดำเนินการ	มี.ค. - ก.ย. ๖๐

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
มีช่องทางการสื่อสารในการซักถาม แลกเปลี่ยนข้อมูลและข้อคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุง
การทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

กิจกรรม สร้างเวทีสื่อสาร Meet My Big Boss ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์และระบบสื่อสารภายในองค์การ

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเรื่อง

- มีคุณธรรม รับผิดชอบร่วมกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์

๒. หลักการและเหตุผล

การสื่อสารเป็นเครื่องมือและปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหารใช้ในการบริหารจัดการองค์การ การสื่อสารในองค์การมีความสำคัญต่อการบริหารงาน เป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ช่วยสร้างความเข้าใจของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน องค์การที่ขาดการสื่อสารที่ดีจะทำให้ข้อมูลข่าวสารขาดการหมุนเวียน ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจรู้สึกถูกทอดทิ้งไม่ได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาและอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง โดยการสื่อสารที่ดีควรเป็นการสื่อสารแบบ ๒ ทาง (Two Way Communication) ซึ่งผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ตระหนักเสมอว่าเจ้าหน้าที่ทุกคนควรมีโอกาสได้รับข่าวสาร สามารถสื่อสารข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ทุกระดับ ดังนั้นสำนักพัฒนาระบบบริหารจึงจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารระดับสูงและเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ โดยมีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ทำงานของผู้บริหาร ท้าหรือปัญหาและอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงาน และการนำเสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการ/ขั้นตอน การทำงานให้มีประสิทธิภาพ

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสร้างความชัดเจนในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
- ๓.๒ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร
- ๓.๓ เพื่อให้ผู้บริหารรับทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ๓.๔ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน

๔. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม : การประชุมเชิงปฏิบัติการ

๕. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

ผู้บริหารระดับสูง และบุคลากรในระดับปฏิบัติจากทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

- ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. ขั้นตอน/วิธีการ/แผนการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน
๑) ประชุมหารือแนวทางการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เม.ย. ๖๐
๒) กำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรม	พ.ค. ๖๐
๓) จัดทำโครงการและประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ก.ค. ๖๐
๔) ดำเนินกิจกรรม	ส.ค. ๖๐
๕) สรุปผลการดำเนินงาน	ก.ย. ๖๐

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักพัฒนาระบบบริหาร

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรมีความเข้าใจในบริบทองค์กรและการบริหารงานของผู้บริหาร ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมการทำงาน และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กิจกรรม โหวตผู้บริหารในดวงใจ ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์และระบบสื่อสารภายในองค์การ

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเรื่อง

- มีคุณธรรม รับผิดชอบร่วมกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์

๒. หลักการและเหตุผล

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๓) และแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์และระบบการสื่อสารภายในองค์การ โดยกองการเจ้าหน้าที่ และสำนักพัฒนาระบบบริหาร จึงได้จัดให้มีโครงการโหวตผู้บริหารในดวงใจของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อให้มีผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนเกิดผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยกย่องยอมรับของบุคลากรในองค์การ เพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เกิดการยอมรับและเป็นการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้เป็นหนึ่งเดียวกันทั้งองค์การ

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหารในดวงใจ
- ๓.๒ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ
- ๓.๓ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๔. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม

การคัดเลือกผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยจะทำการคัดเลือกเฉพาะผู้บริหารระดับสูง

๕. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

- ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. ขั้นตอน/วิธีการ/แผนการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)
๑) กำหนดเกณฑ์การโหวตผู้บริหารในดวงใจของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ก.ค. ๖๐	
๒) จัดส่งหนังสือแจ้งหน่วยงานลงคะแนนเลือกผู้บริหารในดวงใจ	ส.ค. ๖๐	
๓) รวบรวมและประมวลผลการคัดเลือก	ส.ค. ๖๐	
๔) มอบรางวัลแก่ผู้ที่ได้รับโหวตเป็นผู้บริหารในดวงใจของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ก.ย. ๖๐	๕,๐๐๐

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองการเจ้าหน้าที่/สำนักพัฒนาระบบบริหาร
 หน่วยงานสนับสนุน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๙.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน
- ๙.๒ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กิจกรรม การจัดทำกระบวนการดำเนินงานสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์และระบบสื่อสารภายในองค์การ

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเรื่อง

- มีคุณธรรม รับผิดชอบร่วมกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์

๒. หลักการและเหตุผล

การจัดการกระบวนการ คือ ระบบการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติและการกำหนดและออกแบบกระบวนการกับกระบวนการ โดยหน่วยงานต้องวิเคราะห์ทิศทางองค์กรเพื่อถ่ายทอดมาเป็นแผนการปฏิบัติงานและขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงาน รวมทั้งตัวชี้วัดของหน่วยงานในระดับต่างๆ ซึ่งแผนการปฏิบัติงานและขั้นตอนการดำเนินงานจะเป็นข้อมูลที่ส่งต่อไปใช้ประกอบในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดและออกแบบกระบวนการสร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุนของหน่วยงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบงานสนับสนุนภายในหน่วยงานระดับสำนัก/กอง ที่มีการเชื่อมโยงการวิเคราะห์และส่งต่อข้อมูลบางส่วนระหว่างกันและจะส่งผลให้กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและผลักดันให้ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดังนั้น เพื่อให้กระบวนการทำงานมีความชัดเจน และเป็นระบบ และมีแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักพัฒนาระบบบริหารจึงจัดกิจกรรมการจัดทำกระบวนการ กษ.จว. ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนภูมิภาค)

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดทำ/ทบทวนกระบวนการที่สร้างคุณค่า กระบวนการสนับสนุนของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนภูมิภาค)

๓.๒ เพื่อให้เกิดการบูรณาการการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๔. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม : การประชุมเชิงปฏิบัติการ

๕. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

บุคลากรในระดับปฏิบัติจากทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ส่วนภูมิภาค

๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

- ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. ขั้นตอน/วิธีการ/แผนการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน
๑) ประชุมหรือแนวทางการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เม.ย. ๖๐
๒) กำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรม	พ.ค. ๖๐
๓) จัดทำโครงการและประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	มิ.ย. ๖๐
๔) ดำเนินกิจกรรมจัดประชุมวิเคราะห์กระบวนการดำเนินงานสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด	ก.ค. ๖๐
๕) สรุปผลการดำเนินงาน	ส.ค. ๖๐

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักพัฒนาระบบบริหาร

หน่วยงานสนับสนุน หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
(ส่วนภูมิภาค)

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรมีความเข้าใจในบริบทองค์กรและการบริหารงานขององค์กร ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์การทำงานโดยสามารถจัดทำกระบวนการที่สร้างคุณค่า กระบวนการสนับสนุนที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน

กิจกรรม เวทีนี้มีที่เสียง ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์และระบบสื่อสารภายในองค์การ

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเรื่อง

- มีคุณธรรม รับผิดชอบร่วมกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์

๒. หลักการและเหตุผล

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แบ่งส่วนราชการเป็นราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค ซึ่งการปฏิบัติงานของหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาคจะต้องมีการติดต่อสื่อสารเพื่อประสานการดำเนินงาน การถ่ายทอดนโยบาย แนวทางการดำเนินงาน และวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางที่ชัดเจน ถูกต้อง และสามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน รวมทั้งต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และรับ-ส่งงานระหว่างกัน ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยการดำเนินงานที่ผ่านมา มีวิธีการสื่อสารสร้างความเข้าใจในรูปแบบของการประชุมชี้แจง การแจ้งเวียนด้วยหนังสือราชการ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นระบบการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่เป็นทางการ ทำให้ความสัมพันธ์ส่วนใหญ่ระหว่างบุคลากรในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเป็นไปในลักษณะที่เป็นทางการ อาจทำให้เกิดความห่างเหิน และเป็นอุปสรรคหนึ่งในการขอรับคำปรึกษา แนะนำ หรือหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องการความชัดเจน งานเกี่ยวกับข้อกฎหมาย ระเบียบ วิธีปฏิบัติ และงานที่ต้องใช้เทคนิคเฉพาะทาง รวมทั้งการพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานภายในด้านต่างๆ ดังนั้น จึงได้จัดทำโครงการ “เวทีนี้มีที่เสียง” ขึ้น

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อสร้างโอกาสการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาคให้เกิดความรู้สึที่ดี สามัคคีกลมเกลียว และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดเป็นเครือข่าย การดำเนินงานที่เข้มแข็ง

๓.๒ เพื่อเป็นการบูรณาการการทำงานหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้แลกเปลี่ยนทำความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานต่อไป

๔. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม

คลินิกให้คำปรึกษา แนะนำ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบการทำงาน

๕. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในส่วนภูมิภาค ระดับหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย และระดับปฏิบัติ

๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

- ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. ขั้นตอน/วิธีการ/แผนการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน
๑) สอบถามประเด็นความต้องการของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดที่ต้องการคำปรึกษา แนะนำ และชี้แจงทำความเข้าใจ	ก.พ. ๖๐
๒) รวบรวม วิเคราะห์ และประมวลข้อมูลประเด็นที่สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดต้องการคำปรึกษา แนะนำ และชี้แจงสร้างความเข้าใจ	ก.พ. ๖๐
๓) ประสานและรวบรวมผลการดำเนินงานโครงการต่างๆ (รอบครึ่งปี) จากทุกกอง/สำนัก	มี.ค. ๖๐
๔) ประสานหน่วยงานส่วนกลางเพื่อร่วมชี้แจงสร้างความเข้าใจกับสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด	มี.ค. ๖๐
๕) จัดทำโครงการสัมมนา “เวทีนี้มีพี่เลี้ยง” เสนอผู้บริหารเพื่ออนุมัติ	มี.ค. ๖๐
๖) ดำเนินการตามแผนการดำเนินกิจกรรมในพื้นที่ ๖.๑) พื้นที่ภาคเหนือ ๖.๒) พื้นที่ภาคกลาง ๖.๓) พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๖.๔) พื้นที่ภาคใต้	เม.ย. – ก.ค. ๖๐
๗) สรุปผลการสัมมนา	ส.ค. ๖๐

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ
 หน่วยงานสนับสนุน หน่วยงานส่วนกลางที่เกี่ยวข้อง

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เกิดความรู้สึกที่ดีและเกิดเป็นเครือข่ายการดำเนินงานที่เข้มแข็ง

๙.๒ เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การในเชิงการบูรณาการการทำงาน และเกิดการพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานที่ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน

กิจกรรม สร้าง MOAC TEAM เพื่อพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานของกระทรวง ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์และระบบสื่อสารภายในองค์การ

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเรื่อง

- มีคุณธรรม รับผิดชอบร่วมกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์

๒. หลักการและเหตุผล

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยมีกลไกในรูปของคณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์แบบเบ็ดเสร็จ ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการทั้งในระดับส่วนกลางและระดับส่วนภูมิภาค เพื่อให้เกิดกระบวนการบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งในด้านแผนงาน งบประมาณและทรัพยากรอย่างเป็นเอกภาพระหว่างส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเพื่อการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ภายใต้ระบบสั่งการแบบเบ็ดเสร็จ ซึ่งกลไกในระดับส่วนภูมิภาคเป็นกลไกที่มีความสำคัญอย่างมากในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และต้องสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อเป็นเครือข่ายในการปฏิบัติงาน ซึ่งการส่งเสริมให้เกิดการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในระดับพื้นที่ จะทำให้เกิดระบบการสื่อสาร รับรู้ และความเข้าใจที่ตรงกัน รวมทั้งการประสานงานและส่งต่องานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงได้จัดทำกิจกรรมสร้าง MOAC TEAM เพื่อพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานของกระทรวง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จะดำเนินกิจกรรมจัดทำแนวทาง วิธีการและออกแบบรูปแบบการสร้างความสัมพันธ์เครือข่ายระหว่างหน่วยงานในระดับพื้นที่ ซึ่งจะนำรูปแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ที่ได้ไปสู่การปฏิบัติในระยะต่อไป

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อเป็นการสร้างระบบการสื่อสารที่เชื่อมโยงความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานส่วนภูมิภาคในระดับพื้นที่ให้เกิดเป็นเครือข่ายการดำเนินงานที่เข้มแข็ง

๓.๒ เพื่อพัฒนาระบบการทำงานในระดับจังหวัด ยกกระดับกลไกและกระบวนการทำงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดให้สามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานในจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม

- จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด
- จัดทำแนวทางการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานของกระทรวงในระดับพื้นที่

๕. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

บุคลากรของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ระดับหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่ายและระดับปฏิบัติ

๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

- ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. ขั้นตอน/วิธีการ/แผนการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน
๑) ประชุมหรือกำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรม และการดำเนินงาน	มี.ค. ๖๐
๒) จัดทำแผนการดำเนินงานกิจกรรม	มี.ค. ๖๐
๓) ดำเนินการประสาน รวบรวมข้อมูลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นรายพื้นที่ ๓.๑) พื้นที่ภาคกลาง ๓.๒) พื้นที่ภาคใต้ ๓.๓) พื้นที่ภาคเหนือ ๓.๔) พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	เม.ย. – ก.ค. ๖๐
๔) วิเคราะห์และยกร่างแนวทางการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานของกระทรวง	ก.ค. – ส.ค. ๖๐
๕) ประเมินผลการดำเนินกิจกรรม โดยการวัดผลความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมด้านการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ	ส.ค. ๖๐

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักพัฒนาระบบบริหาร/สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ
 หน่วยงานสนับสนุน หน่วยงานส่วนกลางที่เกี่ยวข้อง

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเป็นเครือข่ายซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานการทำงานระหว่างกัน

๙.๒ สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดมีแนวทาง วิธีการและรูปแบบที่เหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์เครือข่ายระหว่างหน่วยงานในระดับพื้นที่

๙.๓ สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดสามารถขับเคลื่อนงานด้านการเกษตรในเชิงบูรณาการได้ และทำหน้าที่ตัวแทนกระทรวงในจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ

กิจกรรม สป.กษ. ขออาสา
ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์และระบบสื่อสารภายในองค์การ

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเรื่อง

- มีคุณธรรม รับผิดชอบร่วมกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์

๒. หลักการและเหตุผล

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดมีจิตสำนึกที่ดีในการทำกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) หรือกิจกรรมที่เป็นการอนุรักษ์ในเรื่องของทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นการสร้างระบบนิเวศน์คืนให้กับธรรมชาติ โดยได้กำหนดจัดกิจกรรม “สป.กษ. ขออาสา” ขึ้น โดยมีจุดเน้นเพื่อให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการทำประโยชน์เพื่อสังคมและส่วนรวม รวมทั้งการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักสามัคคี และสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรร่วมด้วย

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีจิตสาธารณะ โดยร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

๓.๒ เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความร่วมมือ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์กร

๔. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม

กิจกรรมสาธารณประโยชน์เพื่อสังคม หรือการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๒ ครั้ง เป็นระยะเวลา ๒ วัน (วันธรรมดาหรือวันหยุด ตามความเหมาะสม)

๕. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และสำนักงานรัฐมนตรี จำนวน ๑๐๐ คน

๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

- ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. ขั้นตอน/วิธีการ/แผนการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน
๑) วางแผนการดำเนินงานกิจกรรม “สป.กษ. ขออาสา”	ก.พ. ๖๐
๒) จัดทำโครงการเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติ	ก.พ. ๖๐
๓) ดำเนินการตามแผนงานกิจกรรม “สป.กษ. ขออาสา”	เม.ย. ๖๐
๔) ประเมินผลกิจกรรม “สป.กษ. ขออาสา”	เม.ย. ๖๐
๕) สรุปและรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรม “สป.กษ. ขออาสา”	เม.ย. ๖๐

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	กองการเจ้าหน้าที่/สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด
หน่วยงานสนับสนุน	หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีความเสียสละเพื่อสาธารณะประโยชน์สังคมและสิ่งแวดล้อม

๙.๒ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีส่วนร่วมในกิจกรรม เกิดความรักและสามัคคีในองค์กร

กิจกรรม สัมมนา สป.กษ. “Big Seminar OPSMOAC”
ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์และระบบสื่อสารภายในองค์การ

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเรื่อง

- มีคุณธรรม รับผิดชอบร่วมกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์

๒. หลักการและเหตุผล

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีภารกิจหลักในการอำนวยความสะดวกและบริหารจัดการ การดำเนินงานพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์อย่างบูรณาการ ตลอดจนการถ่ายทอดนโยบาย แนวทาง การดำเนินงาน และวิธีการทำงานไปสู่การปฏิบัติ โดยทำหน้าที่ในการสื่อสารสร้างความเข้าใจ อำนาจการ และประสานการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนงานตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้ ซึ่งในการทำ หน้าที่ดังกล่าว ต้องอาศัยการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดย การสื่อสารและถ่ายทอดทิศทางการทำงานผ่านวิธีการและกระบวนการที่ดีและเหมาะสม เพื่อให้เกิด การรับรู้อย่างชัดเจน ในทิศทางการทำงาน รวมทั้งเกิดความรู้สึกร่วมกัน สามัคคี กลมเกลียว และมีความ เป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กร ที่จะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จึงได้จัดทำกิจกรรมสัมมนา สป.กษ. “Big Seminar OPSMOAC” ขึ้น

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้เกิดการรับรู้ เข้าใจในนโยบาย และทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ถูกต้อง และสามารถ ปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน
- ๓.๒ เพื่อบูรณาการแผนงาน/โครงการ ทรัพยากร และการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติให้เป็นไป ในทิศทางที่เกิดประโยชน์ต่อองค์การและประเทศชาติ
- ๓.๓ เพื่อสร้างโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ความรู้สึกร่วมกัน และมีความเป็นหนึ่ง เดียวกันในองค์กร ระหว่างบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๔. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม : ประชุมสัมมนาประจำปี

๕. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

- ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. ขั้นตอน/วิธีการ/แผนการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน
๑) ประสานและรวบรวมข้อมูลประเด็นที่เกี่ยวข้องจากทุกหน่วยงาน ส่วนกลางในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ก.ค. ๖๐
๒) ประสานจัดทำโครงการสัมมนา เสนอผู้บริหารเพื่ออนุมัติจัดสัมมนา	ส.ค. ๖๐
๓) ดำเนินการจัดประชุมสัมมนา	ก.ย. ๖๐
๔) สรุปผลการประชุมสัมมนา เสนอผู้บริหารเพื่อขอความเห็นชอบ	ต.ค. ๖๐

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน
๕) แจงผลการประชุมสัมมนา แก่ผู้เกี่ยวข้องทราบ/ถือปฏิบัติ	ต.ค. ๖๐

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ
 หน่วยงานสนับสนุน หน่วยงานส่วนกลางที่เกี่ยวข้อง

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน
 เกิดความรู้สึกผูกพันและมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน และเป็นเครือข่ายการดำเนินงานที่เข้มแข็ง

๙.๒ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ดำเนินงานเป็นไปในทิศทาง
 เดียวกัน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม คัดเลือก “เมล็ดพันธุ์ขับเคลื่อนองค์การ (Smart Seed)” ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเรื่อง

- มีคุณธรรม รับผิดชอบร่วมกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์

๒. หลักการและเหตุผล

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ โดยเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้มีการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นผู้แทนของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด หน่วยงานละ ๑ คน ที่เป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน มีความประพฤติดี มีความสามารถและรับผิดชอบในการทำงาน สำหรับเป็นตัวแทนในการขับเคลื่อนองค์การ โดยจะสร้างกระบวนการพัฒนาบุคลากรกลุ่มดังกล่าวให้เป็นบุคลากรตัวอย่างของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หรือ Role Model และใช้ชื่อว่า “เมล็ดพันธุ์ขับเคลื่อนองค์การ” และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้มีการคัดเลือกบุคลากรจากหน่วยงานส่วนกลาง โดยใช้ชื่อว่า “บุคลากรรุ่นใหม่ New Era” เพื่อเป็นผู้แทนหน่วยงานในส่วนกลาง ที่จะร่วมกันวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งจะเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจด้านการพัฒนาองค์การ และมีวิสัยทัศน์สามารถมองภาพองค์กรรวมของหน่วยงาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์แนวโน้มความเป็นไปได้ของบริบทต่างๆ ในอนาคต และมีความคิดในการพัฒนาการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ประกอบกับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับลักษณะของพฤติกรรมบุคคลต้นแบบตามวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ดีและเหมาะสม เพื่อนำมาใช้กำหนดเป็นอัตลักษณ์ของบุคลากรตัวอย่างของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หรือ Role Model ต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นหนึ่งเดียวในการพัฒนาบุคลากรทั้ง ๒ กลุ่ม ให้เป็นบุคลากรต้นแบบที่มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ประกอบกับมีการโยกย้ายบุคลากรที่เป็นผู้แทนหน่วยงาน สำนักพัฒนาระบบบริหารจึงเห็นควรให้มีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเป็นผู้แทนหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์การ หน่วยงานละ ๑ คน โดยใช้ชื่อเรียกบุคลากรกลุ่มนี้ว่า “เมล็ดพันธุ์ขับเคลื่อนองค์การ (Smart Seed)”

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อค้นหาบุคลากรของแต่ละหน่วยงานในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๓.๒ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้เป็นบุคคลต้นแบบในลักษณะ Smart Officer

๔. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม

กำหนดหลักเกณฑ์และคัดเลือกบุคลากรภายในหน่วยงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม

๕. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

ข้าราชการระดับปฏิบัติทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. ขั้นตอน/วิธีการ/แผนการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน
๑) กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกเมล็ดพันธุ์ขับเคลื่อนองค์การ	ธ.ค. ๕๙
๒) ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเป็น “เมล็ดพันธุ์ขับเคลื่อนองค์การ (Smart Seed)”	ม.ค. ๖๐
๓) รวบรวมและประมวลผลการคัดเลือกบุคลากร	ม.ค. ๖๐
๔) ประกาศผลการคัดเลือกเมล็ดพันธุ์ขับเคลื่อนองค์การ	ก.พ. ๖๐

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักพัฒนาระบบบริหาร
 หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
 ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีผู้แทนบุคลากรจากทุกหน่วยงานที่จะเป็น
 เครื่องช่วยในการขับเคลื่อนนโยบายและการพัฒนาองค์การ

๙.๒ บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกเป็นเมล็ดพันธุ์ขับเคลื่อนองค์การ (Smart Seed) มีความภาคภูมิใจ
 มีขวัญและกำลังใจในการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

กิจกรรม KM สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเรื่อง

- มีคุณธรรม รับผิดชอบร่วมกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์

๒. หลักการและเหตุผล

ด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ประกอบกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ กำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องจัดทำแผนการจัดการความรู้ และนำแผนดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งการจัดการความรู้เป็นพื้นฐานสำคัญ ที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อพัฒนาการจัดการความรู้ในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓.๒ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม

การจัดทำแผนการจัดการความรู้ การดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และการสัมมนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๕. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

- ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. ขั้นตอน/วิธีการ/แผนการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)
๑) จัดประชุมคณะทำงานจัดการความรู้ และคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารความรู้ สป.กษ. เพื่อกำหนดแนวทางการจัดการความรู้	ธ.ค. ๕๙ – ม.ค. ๖๐	-

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)
๒) เสนอแผน KM เพื่อให้ CKO ลงนาม/แจ้งเวียน	ม.ค. – ก.พ. ๖๐	-
๓) การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ และดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ โดยมีกิจกรรมสนับสนุนการร่วมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ก.พ. – ก.ย. ๖๐	๒๐๐,๐๐๐
๔) ติดตามและสรุปผลการดำเนินงานตามแผนรอบ ๖, ๙ และ ๑๒ เดือน	เม.ย., ก.ค., ก.ย. ๖๐	-
๕) การประเมินความพึงพอใจการจัดการความรู้และการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติด้วย	ก.ย. – ต.ค. ๖๐	-

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สถาบันเกษตรกร

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีการพัฒนาการจัดการความรู้ บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กิจกรรม ประกวดการพัฒนาระบบการทำงาน (The Best Officer Show) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเรื่อง

- มีคุณธรรม รับผิดชอบร่วมกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์

๒. หลักการและเหตุผล

จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ซึ่งเป็นกรอบทิศทางและแนวทางในการดำเนินการผลักดันให้ส่วนราชการมีความก้าวหน้าและพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ควบคู่กันกับการพัฒนาบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพ และสร้างระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ ซึ่งส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือของทุกภาคส่วน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน ยกระดับความโปร่งใส สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน และสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงต้องปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความทันสมัย และขจัดความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างเสริมความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ประกอบกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การในด้าน “สร้างสรรค์” ซึ่งจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นหรือแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาการทำงานและการให้บริการ ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงจัดทำโครงการประกวดแนวคิดในการพัฒนากระบวนการทำงานขึ้น โดยใช้หลักการลดขั้นตอนในการทำงานให้มีความคล่องตัวมากขึ้น การประหยัดทรัพยากรทางการบริหาร รวมทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่ดี เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานจะร่วมมือกันในการพัฒนาวิธีการทำงาน ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน
- ๓.๒ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการงาน

๔. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม

ประกวดแนวทางการพัฒนากระบวนการทำงานหรือแนวความคิดที่สร้างสรรค์และสามารถนำไปต่อยอดใช้งานได้จริง

๕. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

บุคลากรในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

- ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓

กิจกรรม การพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำในองค์การ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเรื่อง

- มีคุณธรรม รับผิดชอบร่วมกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์

๒. หลักการและเหตุผล

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓) โดยแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีการดำเนินงาน ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การ ๒) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์และระบบการสื่อสารภายในองค์การ ๓) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ ๔) ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์การ

กองการเจ้าหน้าที่ร่วมกับสถาบันเกษตรกรวิชาการ ในฐานะผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้เห็นความสำคัญของการสร้างภาวะผู้นำให้กับบุคลากรที่มีศักยภาพ ทั้งในส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการเกษียณอายุราชการของส่วนราชการ และเพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากในแต่ละปีสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จะมีบุคลากรเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องสร้างกลุ่มคนที่มีศักยภาพเข้ามาทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรต่อไป

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อคัดสรรบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีทักษะ ศักยภาพ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ ตามบทบาท ภารกิจของหน่วยงาน

๓.๒ เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพให้มีภาวะผู้นำ

๓.๓ สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๔. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม

การคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพในแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำไปพัฒนาและสร้างภาวะผู้นำ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการเกษียณอายุราชการของส่วนราชการ และการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการเสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติ เพื่อเข้าสู่กลุ่มกำลังคนที่มีศักยภาพ

๕. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

- ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. ขั้นตอน/วิธีการ/แผนการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน
๑) กำหนดคุณสมบัติของกลุ่มเป้าหมาย	ม.ค. – มี.ค. ๖๐
๒) แจกเวียนให้หน่วยงานคัดเลือกข้าราชการที่มีศักยภาพ	เม.ย. – มิ.ย. ๖๐
๓) รวบรวมรายชื่อ	ก.ค. – ส.ค. ๖๐
๔) ส่งรายชื่อให้สถาบันเกษตรกร	ส.ค. – ก.ย. ๖๐
๕) พัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพ	ปีงบประมาณ ๖๑

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองการเจ้าหน้าที่/สถาบันเกษตรกร

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๙.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีกลุ่มกำลังคนที่มีศักยภาพ
- ๙.๒ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีการวางแผนการพัฒนากลุ่มกำลังคนที่มีศักยภาพ เพื่อรองรับการเกษียณอายุราชการ และการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ๙.๓ บุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ดำเนินการกิจกรรมแบบมีส่วนร่วมเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี

ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์การ

กิจกรรม การปรับปรุงภูมิทัศน์ สป.กษ. ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์การ

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเรื่อง

- มีคุณธรรม รับผิดชอบร่วมกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์

๒. หลักการและเหตุผล

สภาพแวดล้อมเป็นเรื่องที่จำเป็นที่จะต้องมีการจัด ตกแต่ง ปรับปรุง ให้สวยงามอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพนั้น ก่อให้เกิดความสะอาดสวยงาม ความร่มรื่น ให้กับผู้ปฏิบัติงานและผู้มาใช้บริการที่จะช่วยสร้างความประทับใจ เมื่อเข้ามาประสานติดต่อภายในองค์กร อีกทั้งจะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถรับรู้ และรู้สึกถึงบรรยากาศในการทำงานที่น่าอยู่ ที่จะช่วยส่งผลให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในองค์การ จึงได้จัดกิจกรรม “การปรับปรุงภูมิทัศน์ สป.กษ.” โดยกำหนดให้มีการดูแล บำรุงรักษาระบบลิฟต์ให้มีความพร้อมใช้งานสม่ำเสมอ, การปรับปรุงภูมิทัศน์ (ปลูกต้นไม้รอบอาคาร ๑), การปรับปรุงทางลาด และการปรับปรุงห้องโถง อาคาร ๑ และปรับปรุงซ่อมแซมห้องออกกำลังกาย อาคาร ๔ ชั้น ๘ ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก ๒ หน่วยงาน ได้แก่ กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสม และเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อผู้รับบริการทั้งภายใน และภายนอกองค์กร

๔. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม

๔.๑ รูปแบบกิจกรรม ปรับปรุงสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกบริเวณสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๔.๒ กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มาติดต่อกับสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๕. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

๕.๑ ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการและบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๕.๒ ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

- ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. ขั้นตอน/วิธีการ/แผนการดำเนินการ

๗.๑ กิจกรรมการดูแล บำรุงรักษาระบบลิฟต์

กิจกรรม / ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน
งานปรับปรุงลิฟต์อาคาร ๑, อาคาร ๓	ธ.ค. ๕๙ – ก.พ. ๖๐

๗.๒ กิจกรรมปลูกต้นไม้รอบอาคาร ๑

กิจกรรม / ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน
งานปรับปรุงภูมิทัศน์ (ปลูกต้นไม้รอบอาคาร ๑)	ต.ค. ๕๙ – ก.ย. ๖๐

๗.๓ กิจกรรมปรับปรุงทางลาด

กิจกรรม / ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน
งานปรับปรุงทางลาดสำหรับผู้พิการทางขึ้นลงอาคารกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ธ.ค. ๕๙ – ม.ค. ๖๐

๗.๔ กิจกรรมปรับปรุงห้องโถง อาคาร ๑

กิจกรรม / ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน
งานปรับปรุงห้องโถง อาคาร ๑	พ.ย. ๕๙ – เม.ย. ๖๐

๗.๕ กิจกรรมปรับปรุงภูมิทัศน์ห้องออกกำลังกาย อาคาร ๔ ชั้น ๘

กิจกรรม / ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน
งานปรับปรุงภูมิทัศน์ห้องออกกำลังกาย อาคาร ๔ ชั้น ๘	พ.ย. ๕๙ – ก.ย. ๖๐

๗.๖ กิจกรรมปรับปรุงฝ้าเพดานโรงอาหารกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กิจกรรม / ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน
งานปรับปรุงฝ้าเพดานโรงอาหารกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	พ.ย. ๕๙ – ก.ย. ๖๐

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก ฝ่ายอาคารสถานที่และยานพาหนะ กองกลาง/กองการเจ้าหน้าที่
 หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้รับความสะดวกและความปลอดภัย

๙.๒ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

กิจกรรม การนำร่องจัดรถรับ – ส่งบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์การ

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเรื่อง

ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. หลักการและเหตุผล

ตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑ ด้านการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ได้จัดให้มีสวัสดิการรถรับ – ส่ง บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ปฏิบัติงานในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อเป็นสวัสดิการให้บุคลากรในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติราชการ และการดำรงชีวิต อันนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการเป็นกรณีปกติประกอบกับเป็นการตอบสนองนโยบายรัฐบาลเกี่ยวกับมาตรการประหยัดพลังงานและลดปัญหามลภาวะเป็นพิษทางอากาศ จึงได้จัดทำโครงการนำร่องรถรับ – ส่งบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ขึ้น

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อช่วยลดภาวะค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๓.๒ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่

๓.๓ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

๓.๔ เพื่อเป็นการบรรเทาปัญหาการจราจรในช่วงเวลาเร่งด่วน

๓.๕ เพื่อเป็นการประหยัดพลังงานและลดปัญหามลภาวะทางอากาศ

๔. ขอบเขตของการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม

๔.๑ จัดให้มีรถสวัสดิการรับ-ส่ง บุคลากร ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในส่วนกลาง และจัดให้มีจุดรับ – ส่งไว้บริการ อย่างน้อย ๑ จุด

๔.๒ รูปแบบกิจกรรม ดำเนินการตามโครงการที่กำหนดไว้และเมื่อได้รับอนุมัติงบประมาณในการจัดทำโครงการที่ได้เสนอไว้ต่อคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๕. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. ขั้นตอน/วิธีการ/แผนการดำเนินการ

กิจกรรม / ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน
๑) สำรวจแบบสอบถามบุคลากรในสังกัด สป.กษ .เส้นทาง การเดินทางที่จะจัดรถเตรียมไว้ศึกษาข้อมูลหน่วยงาน ราชการที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการรถรับส่งขึ้น	ม.ค. ๖๐ – มี.ค. ๖๐
๒) จัดประชุมหารือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมดำเนินงานโดย แต่งตั้งคณะทำงานขึ้นมา ๑ ชุด	มี.ค. ๖๐ – เม.ย. ๖๐
๓) ติดต่อประสานงานรถรับส่งเจรจาเรื่องค่าใช้จ่ายและ ช่วงเวลาในการจัดรถรับส่ง	พ.ค. ๖๐ – ก.ค. ๖๐
๔) ดำเนินการตามแผนที่วางไว้	ส.ค. ๖๐ – ธ.ค. ๖๐
๕) ติดตามประเมินผลโครงการ	ธ.ค. ๖๐

๘. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก คณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
 หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๙.๑ สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- ๙.๒ บุคลากรที่ปฏิบัติงานราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ๙.๓ บุคลากรที่ปฏิบัติงานราชการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
- ๙.๔ ช่วยบรรเทาปัญหาการจราจร
- ๙.๕ ช่วยประหยัดการใช้พลังงานและลดปัญหาหมอกควันทางอากาศ

กิจกรรม หน้าบ้าน นามอง ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์การ

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเรื่อง

- มีคุณธรรม รับผิดชอบร่วมกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์

๒. หลักการและเหตุผล

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีวิสัยทัศน์ คือ องค์กรสมรรถนะสูงในการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์อย่างบูรณาการ สู่ผลสัมฤทธิ์ เพิ่มคุณภาพชีวิตเกษตรกร มีพันธกิจสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามข้อที่ ๒ กำกับ ดูแล สนับสนุนและประสานงานให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีสมรรถนะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานมากขึ้น รวมทั้งการสร้างพื้นฐานระบบการบริหารจัดการที่ดีของกระทรวงประกอบกับแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ในมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๗ พัฒนา ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการจัดการสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและตรงตามความต้องการ มีเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ คือ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน และแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๑ ด้านกายภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี โครงการหน้าบ้านนามอง และประกอบกับมีมติที่ประชุมคณะทำงานสร้างความผาสุกและความพึงพอใจบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เห็นชอบให้มีการจัดโครงการหน้าบ้านนามองขึ้น เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของผู้มาใช้บริการได้ อีกทั้งยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการต่อผู้ให้บริการ
- ๓.๒ เพื่อสร้างความพึงพอใจของผู้มาติดต่อราชการ
- ๓.๓ เพื่อเกิดความสวยงาม สะอาด ร่มรื่น นามองทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ
- ๓.๔ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนา

๔. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม

๔.๑ เชิงปริมาณ

- ๑) ซ่อมแซมปรับปรุงภูมิทัศน์รอบๆ สำนักงานให้ร่มรื่นสวยงามเป็นภาพลักษณ์ที่ดี
- ๒) มีโครงสร้างหน่วยงานระดับกองที่ชัดเจน

๔.๒ เชิงคุณภาพ

- ๑) ทำให้ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมหน้าหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้มีความสวยงาม นามองและมีสภาพแวดล้อมที่ดี
- ๒) ทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความสุข ส่งเสริมในด้านบริการสู่ความเป็นเลิศ

๓) ทำให้ผู้มารับบริการทราบถึงโครงสร้างหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๕. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์และสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. ขั้นตอน/วิธีการ/แผนการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ
๑) แต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินงาน	เม.ย. ๖๐
๒) ประชุมคณะทำงาน	พ.ค. ๖๐
๓) กำหนดกิจกรรมในการดำเนินการ	พ.ค.๖๐
๔) ดำเนินการตามกิจกรรม	มิ.ย. – ส.ค. ๖๐
๕) ติดตามประเมินผล	ส.ค. ๖๐
๖) สรุปผลการดำเนินการและแจ้งมายังกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ส.ค. ๖๐

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองการเจ้าหน้าที่/ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๙.๑ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ
- ๙.๒ มีบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข ส่งเสริมในด้านบริการที่มีประสิทธิภาพ
- ๙.๓ มีโครงสร้างหน่วยงานของในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ชัดเจน

กิจกรรม มุมสบาย ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์การ

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเรื่อง

- มีคุณธรรม รับผิดชอบร่วมกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์

๒. หลักการและเหตุผล

สถานที่ทำงานและสถานที่ให้บริการจัดเป็นสภาพแวดล้อมส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและการมาขอรับบริการของผู้รับบริการ การปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมในระยะเวลาอันยาวนาน อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดอาการออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) แม้ว่าการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีจะเกิดจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น พื้นที่ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก งบประมาณ เป็นต้น แต่การบริหารจัดการสถานที่ภายในหน่วยงานให้มีพื้นที่สำหรับพักผ่อนเพื่อสามารถปรับเปลี่ยนอิริยาบถในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานเบื้องต้นในการสร้างสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงมีการจัดกิจกรรมมุมสบายขึ้น เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดได้จัดสรรพื้นที่และตกแต่งสถานที่ทำงานให้บุคลากรได้ผ่อนคลายอิริยาบถ และสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งใช้เป็นพื้นที่สำหรับรับรองผู้ที่มาติดต่อภายในหน่วยงาน

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานและการให้บริการ ให้กับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๔. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม

จัดสรร/ตกแต่งสถานที่ทำงานเพื่อใช้เป็นพื้นที่ “มุมสบาย” สำหรับพักผ่อนและปรับเปลี่ยนอิริยาบถ เพื่อให้บุคลากรและผู้ที่มาติดต่อรู้สึกผ่อนคลายและเป็นกันเอง

๕. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ หน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

- ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. ขั้นตอน/วิธีการ/แผนการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ
๑) จัดสรร/ตกแต่งสถานที่ทำงานเพื่อใช้เป็นพื้นที่ “มุมสบาย” สำหรับพักผ่อนและปรับเปลี่ยนอิริยาบถ เพื่อให้บุคลากรและผู้ที่มาติดต่อรู้สึกผ่อนคลายและเป็นกันเอง	ก.พ. – ก.ย. ๖๐
๒) รายงานผลการดำเนินงานให้สำนักพัฒนาระบบบริหาร (ภาพถ่ายการตกแต่งมุมสบาย)	ก.ย. ๖๐

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	สำนักพัฒนาระบบบริหาร
หน่วยงานสนับสนุน	ทุกหน่วยงาน

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีพื้นที่ให้บุคลากรผ่อนคลาย อิริยาบถจากการปฏิบัติงานและรับรองผู้รับบริการที่มาติดต่อ

๙.๒ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

กิจกรรม การตรวจร้านอาหารตามมาตรฐานการสุขาภิบาลอาหารตามกรมอนามัยกำหนด ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์การ

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเรื่อง

- มีคุณธรรม รับผิดชอบร่วมกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์

๒. หลักการและเหตุผล

อาหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสุขภาพ การมีสุขภาพดีของประชาชนถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการดำรงชีวิตและการพัฒนาประเทศ การส่งเสริมให้ทุกคนมีสุขภาพดีไม่เกิดการเจ็บป่วยเป็นสิ่งที่รัฐต้องให้การสนับสนุน ในปัจจุบันพบการปนเปื้อนของอาหารจากสารที่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้บริโภค ซึ่งเป็นปัญหาสุขภาพที่สำคัญ ผู้จำหน่ายบางรายอาจไม่ทราบถึงผลิตภัณฑ์ที่ตนเองจำหน่ายว่ามีการปนเปื้อนสารเหล่านี้หรือไม่ หรือบางรายอาจทราบแต่ยังไม่ตระหนักถึงความปลอดภัยของผู้บริโภค ซึ่งต้องปลอดภัยปราศจากเชื้อโรคอาหารเป็นพิษ หรือการปนเปื้อนจากเชื้อโรคทางเดินอาหาร รวมทั้งสารเคมีอันตราย ผู้ประกอบการจำหน่ายอาหาร จึงมีความจำเป็นที่ต้องได้รับความรู้ในเรื่องอาหารปลอดภัย และต้องตระหนักถึงความปลอดภัยของผู้บริโภคเป็นสำคัญ ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้บริโภคอาหารที่ปลอดภัยจึงต้องมีการควบคุม ตรวจสอบคุณภาพ ความปลอดภัยอาหารที่ผลิตทุกขั้นตอน ตลอดจนห่วงโซ่อาหาร ตั้งแต่วัตถุดิบ การผลิต การแปรรูป การจัดจำหน่ายจนถึงผู้บริโภค ดังนั้น กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องสุขอนามัยอาหารและเพื่อให้ผู้ประกอบการจำหน่ายอาหารมีความรู้ด้านสุขาภิบาลอาหารและตระหนักถึงความปลอดภัยการบริโภคอาหารจึงได้จัดทำโครงการดังกล่าวขึ้น

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้ผู้ประกอบการจำหน่ายอาหารมีความรู้ด้านสุขาภิบาลอาหาร
- ๓.๒ เพื่อให้ผู้บริโภคได้รับความปลอดภัยจากการบริโภคอาหาร
- ๓.๓ เพื่อให้ร้านอาหารกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นสถานที่ในการประกอบอาหารที่ถูกสุขอนามัย

๔. ขอบเขตการดำเนินงาน/รูปแบบกิจกรรม

ดำเนินการตรวจร้านอาหารตามมาตรฐานการสุขาภิบาลอาหารตามกรมอนามัยกำหนด

๕. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

ผู้ประกอบการจำหน่ายอาหารในร้านอาหารกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน ๙ ร้าน

๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

- ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. ขั้นตอน/วิธีการ/แผนการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ
๑) ประสานงานโดยทำหนังสือถึงสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ กรมอนามัย มาเพื่อสำรวจโรงอาหารกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ตามมาตรฐานการสุขาภิบาลอาหารกำหนด	ม.ค. ๖๐ – มี.ค. ๖๐
๒) ดำเนินการสำรวจความปลอดภัยด้านอาหารจากกรมอนามัย	มี.ค. ๖๐ – เม.ย. ๖๐
๓) แจ้งผลการสำรวจความปลอดภัยด้านอาหารให้ผู้ประกอบการ หน่วยงานโรงอาหารกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทราบ	เม.ย. ๖๐
๔) ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามมาตรฐานการสุขาภิบาลอาหาร กรมอนามัยกำหนด	พ.ค. ๖๐ – ก.ค. ๖๐
๕) ติดตามประเมินผลโครงการ	ส.ค. ๖๐
๖) แจ้งผลการดำเนินการให้คณะกรรมการสวัสดิการ สป.กษ. ทราบต่อไป	ก.ย. ๖๐

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

คณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

หน่วยงานสนับสนุน

ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ ผู้ประกอบการจำหน่ายอาหารมีความรู้ด้านการสุขาภิบาลอาหาร และอันตรายจากอาหารที่มีสารพิษหรือเชื้อโรคปนเปื้อน

๙.๒ ผู้บริโภคได้รับความปลอดภัยจากการบริโภคอาหาร

๙.๓ มีโรงอาหารที่ถูกสุขอนามัยตามที่กรมอนามัยกำหนด

สรุปหน่วยงานที่รับผิดชอบในการรายงานผลการดำเนินงาน

รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน

กิจกรรม	หน่วยงานที่รายงานผลการดำเนินงาน
❖ ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การ	
การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ	
๑. บอร์ดประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมของ สป.กษ.	กกส./สนง.กษ.จว.
๒. สื่อออนไลน์ : เว็บไซต์ สป.กษ./สำนักงาน กษ.จว. และ facebook	ศทส./สนง.กษ.จว.
๓. วารสาร สป.กษ. (POPS) / จดหมายข่าว กษ.จว.	กกส./สนง.กษ.จว.
๔. จัดทำ Sticker HOPE	กกส./กกจ./สนง.กษ.จว.
๕. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ HOPE ในรูปแบบต่างๆ ผ่านอุปกรณ์สำนักงาน เช่น ดินสอ ปากกา ที่รองเมาส์ ร่ม กล่องใส่อุปกรณ์เครื่องเขียน Handy Drive แก้วน้ำ ฯลฯ	กกส./สพบ.
❖ ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์และระบบสื่อสารภายในองค์การ	
๑. ประชุมภายในของหน่วยงานในสังกัด สป.กษ.	ทุกหน่วยงาน
๒. สร้างเวทีสื่อสาร	
๒.๑ Voice of OPS / G Chat	ศทส.
๒.๒ Meet My (Big) Boss	สพบ.
๓. โทเวตผู้บริหารในดวงใจ	กกจ.
๔. การจัดทำกระบวนงานของ กษ.จว.	สพบ.
๕. เวทีนี้มีพี่เลี้ยง	สผง.
๖. สร้าง MOAC TEAM เพื่อพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานของกระทรวง	สพบ./สผง.
๗. สป.กษ. ขออาสา	กกจ./สนง.กษ.จว. (หน่วยงานละ ๑ ครั้ง)
๘. สัมมนา สป.กษ. “Big Seminar OPSMOAC”	สผง.
❖ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๑. คัดเลือกเมล็ดพันธุ์ซัพเคื่อน้องค์การ	สพบ.
๒. กิจกรรม KM สป.กษ.	สทช.
๓. The Best Officer Show (พัฒนาปรับปรุงระบบ/ขั้นตอนการทำงาน)	สพบ.
๔. การพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำในองค์การ	กกจ./สพบ.
❖ ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์การ	
๑. ปรับปรุงภูมิทัศน์ สป.กษ.	กก./กกจ.
๒. กิจกรรมการนำร่องจัดกรรรับ – ส่ง บุคลากรของ สป.กษ.	กกจ./ทุกหน่วยงาน
๓. หน้าบ้านน่ามอง	กกจ./ทุกหน่วยงาน
๔. มุมสบาย	สพบ./ทุกหน่วยงาน
๕. การตรวจโรงอาหารตามมาตรฐานการสุขาภิบาลอาหารตามกรมอนามัย	กกจ./ทุกหน่วยงาน

แบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

หน่วยงาน

รอบ ๖ เดือน

รอบ ๑๒ เดือน

กิจกรรมตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.		
๒.		

หมายเหตุ : สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานได้ที่ <http://intranet.opsmoac.go.th> -->การพัฒนาระบบราชการ -->การบริหารการเปลี่ยนแปลง -->การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ -->แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การของ สป.กษ. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐



ผู้จัดทำ

ผู้พิจารณา : คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผู้ตรวจ : ๑. นางสาวมาลินี สุทธิรัตน์ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหาร
๒. นางสาวนฤมล อติเรกโชติกุล นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ผู้เรียบเรียง : ๑. นางสาวกันยารัตน์ นาคกุล นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๒. นางสาวภรรดา เสวกพันธ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๓. นางสาวกรทิพย์ เอี่ยมเทศ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๔. นายพุทธพล ชะโกทอง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน



สำนักพัฒนาระบบบริหาร

๓ ถนนราชดำเนินนอก แขวงบ้านพานถม เขตพระนคร กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

โทรศัพท์ ๐ ๒๖๒๙ ๙๖๕๔ โทรสาร ๐ ๒๖๒๙ ๙๖๕๓

