

H O P E



แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556

แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

คำนำ

วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงสมาชิกในองค์การให้มีความเป็นหนึ่งเดียว โดยเป็นเครื่องมือการบริหารและพัฒนาองค์การที่มีประสิทธิภาพ ที่สามารถกำหนดพฤติกรรมการทำงาน หรือแบบแผนในการปฏิบัติของบุคลากรในองค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สร้างได้และสามารถพัฒนาได้ จึงมีองค์การในภาคเอกชนจำนวนมากพยายามสร้างและแสวงหาวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพขององค์การ ในขณะที่องค์การภาครัฐเริ่มให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ ทั้งนี้ เนื่องจากบริบทของโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แนวคิด วิถีชีวิตและการตื่นตัวของภาคประชาชน ในเรื่องสิทธิและเสรีภาพที่เน้นเรื่องความเท่าเทียมกันในสังคม ภาครัฐไม่สามารถดำรงวิธีการบริหารจัดการ ภาครัฐในอดีต ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดให้มุ่งสู่การบริการประชาชนแทนระบบเจ้าขุนมูลนาย ดังนั้น บุคลากรภาครัฐจึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ทักษะคิดและพฤติกรรมเพื่อให้สามารถส่งมอบบริการ ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาวัฒนธรรม องค์การ โดยถือว่าการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเป็นเป้าหมายหนึ่งของการบริหารจัดการองค์การและ พัฒนาระบบราชการ ที่สามารถช่วยให้การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและ เกิดคุณค่ากับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงมีการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) และแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ และเพื่อให้เกิด ความชัดเจนในการดำเนินการตามแผนดังกล่าว ให้การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเป็นรูปธรรม สำนักพัฒนา ระบบบริหารจึงได้จัดทำรายละเอียดแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ขึ้น โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะช่วยให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทราบที่มาและความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสามารถดำเนินการตามแผนได้อย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์

สำนักพัฒนาระบบบริหาร

มิถุนายน ๒๕๕๖

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. ที่มาและความสำคัญ	๑
๒. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๑
๓. การดำเนินงานที่ผ่านมา	๕
๔. วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๘
๕. แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ -๒๕๕๙)	๙
๖. แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖	๑๕

ส่วนที่ ๒ รายละเอียดกิจกรรม

๑. ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การ	๒๐
๒. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์การ	๒๖
๓. ด้านการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์การ	๓๘
๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔๐
๕. ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์การ	๔๖

ส่วนที่ ๓ การรายงานผล

๑. สรุปกิจกรรมและหน่วยงานที่รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงาน	๔๙
๒. แบบฟอร์มรายงานผล	๕๑

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

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

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดให้ระดับความสำเร็จของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับกรม ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยกำหนดแนวทางให้ส่วนราชการประเมินตนเองตามแบบสำรวจบรรยากาศภายในองค์การ (Organization Climate) ผ่านระบบออนไลน์ และให้ส่วนราชการนำผลการประเมินที่ได้มาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ และจะประเมินองค์การด้วยแบบสำรวจบรรยากาศภายในองค์การ (Organization Climate) อีกครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้มีกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การในการวิเคราะห์และประเมินองค์การเพื่อกำหนดวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙) และแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้สามารถเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้เป็นไปตามที่พึงประสงค์

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๑. ภารกิจของส่วนราชการ

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

๒. หน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

- ๑) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อเสนอแนะรัฐมนตรี สำหรับใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
- ๒) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
- ๓) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการโครงการและโครงการพิเศษ
- ๔) ดำเนินการและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานเกี่ยวกับกิจการด้านการเกษตร ต่างประเทศ
- ๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวง
- ๖) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา และพัฒนาบุคลากรของกระทรวง
- ๗) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงและกฎหมาย อื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๘) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการ รวมทั้ง ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศด้านการเกษตร
- ๙) ดำเนินการบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน
- ๑๐) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

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. ๒๕๕๖ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีการกำหนดทิศทางองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติขององค์กรและบุคลากร และช่วยให้ การดำเนินงานมีความชัดเจนซึ่งประกอบด้วย

วิสัยทัศน์

“องค์กรสมรรถนะสูงในการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ อย่างบูรณาการสู่ผลสัมฤทธิ์เพิ่มคุณภาพชีวิตเกษตรกร”

พันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ตามแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี

- ๑) กำกับ ดูแล สนับสนุนและประสานงานให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีสมรรถนะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งการสร้างพื้นฐานระบบการบริหารจัดการ ที่ดีของกระทรวง
- ๒) พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของเกษตรกรให้บรรลุผลตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ
- ๔) พัฒนาและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๕) พัฒนาและสนับสนุนการประชาสัมพันธ์นโยบาย กิจกรรมและโครงการต่างๆ ของกระทรวงให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง

๖) สนับสนุนและประสานงานให้ภารกิจด้านการเกษตรต่างประเทศเกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

๗) ปฏิบัติการทำฝนและพัฒนาเทคโนโลยีการทำฝนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเกษตร

เป้าประสงค์หลัก

- ๑) เกษตรกรและเจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักรู้ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- ๒) หน่วยงานในสังกัด กษ. มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคล่องตัว
- ๓) ความร่วมมือด้านการเกษตรต่างประเทศเกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ
- ๔) เกษตรกรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๕) เกษตรกรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตร
- ๖) พื้นที่ที่ได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติการฝนหลวง

วัฒนธรรมองค์การ

“HOPE”

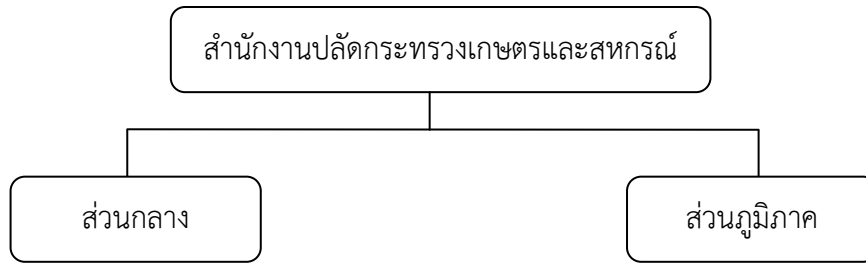
- | | |
|----------------------|--------------------------|
| H : Honesty | : มีคุณธรรม |
| O : Ownership | : รับผิดชอบร่วมกัน |
| P : Prompt to change | : พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง |
| E : Establish | : สร้างสรรค์ |

ค่านิยม

ซื่อสัตย์ รับฟังความคิดเห็น พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มุ่งผลสัมฤทธิ์

๔. การแบ่งส่วนราชการ

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์



- 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

สำนักเกษตรและสหกรณ์จังหวัด
๗๖ จังหวัด

๕. บุคลากรในองค์การ

ลักษณะโดยรวมของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบด้วย

ข้าราชการ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑,๓๓๗ อัตรากำลัง โดยแบ่งเป็นส่วนกลาง ๖๒๐ อัตรากำลัง ส่วนภูมิภาค ๗๑๗ อัตรากำลัง เป็นอัตรากำลังที่ถือครองจริง ๑,๑๖๖ อัตรากำลัง (ส่วนกลาง ๕๐๓ อัตรากำลัง ส่วนภูมิภาค ๖๖๓ อัตรากำลัง) ส่วนใหญ่เป็นสายงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ส่วนกลางจำนวนร้อยละ ๑๐.๒๑ ส่วนภูมิภาคจำนวนร้อยละ ๓๗.๐๕) เจ้าพนักงานธุรการ (ส่วนกลางจำนวนร้อยละ ๖.๐๙ ส่วนภูมิภาคจำนวนร้อยละ ๘.๖๖) ข้าราชการโดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทตามลำดับ และมีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปีมากที่สุด มากที่สุด (ร้อยละ ๓๖.๑๔)

ลูกจ้างประจำ มีจำนวนทั้งสิ้น ๔๔๗ คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานขับรถยนต์ รองลงมา เป็นพนักงานพิมพ์ตามลำดับ โดยมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมีอายุมากกว่า ๕๐ ปี มากที่สุด (ร้อยละ ๔๘.๑๐)

พนักงานราชการ มีจำนวนทั้งสิ้น ๔๓๐ คน ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน รองลงมาเป็นเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุในช่วง ๓๑-๔๐ ปี มากที่สุด (ร้อยละ ๖๕.๙๗)

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 เป็นการสอบถามบุคลากรเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพในปัจจุบันขององค์การในแต่ละประเด็นคำถาม 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 “ข้าพเจ้ายินดีที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชาหมาย”

๒. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๘-๓๐ มีนาคม ๒๕๕๕ โดยได้นำประเด็นคำถามตามแบบสำรวจและผลการสำรวจมาใช้เป็นข้อมูลฐานในกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และนำหลักขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ในอนาคต มีผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยบุคลากรจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง เกษตรและสหกรณ์จังหวัด คณะทำงานพัฒนาระบบราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และผู้แทนหน่วยงานที่สามารถวิเคราะห์ลักษณะขององค์การในภาพรวมได้รวมทั้งสิ้น ๖๕ คน โดยกิจกรรมประชุมประกอบด้วย ๒ ส่วนคือ การรับฟังการบรรยายเรื่องการสร้างวัฒนธรรมองค์การ จากรองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร อารงลักษณ์ อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์

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

๑) การสื่อสารทิศทางขององค์การ : ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารทิศทางของ สป.กษ. และควรปรับปรุงวิธีการและช่องทางการสื่อสารให้มีความต่อเนื่องทั่วถึง โดยมีการติดตามผลการประชาสัมพันธ์เป็นระยะ อีกทั้งควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ตามทิศทางและกลยุทธ์ของส่วนราชการ

๒) สภาพแวดล้อมและวัสดุอุปกรณ์ : ขาดการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีน้อย บางหน่วยงานมีงบประมาณและบุคลากรไม่เพียงพอและส่วนภูมิภาคมีปัญหาด้านอาคาร สถานที่

๓) การให้บริการ : มีการให้บริการด้วยความเต็มใจ แต่ยังขาดมาตรฐานในการบริการ

๔) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเอง : มีข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณ และหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องศึกษาด้วยตนเอง และควรเพิ่มหลักสูตรที่จำเป็นกับการปฏิบัติงาน รวมทั้ง บุคลากรควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน

จากผลการประชุมเชิงปฏิบัติการและข้อคิดเห็นจากการรับฟังความคิดเห็นของผู้บริหารจะเห็นได้ว่าบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ใกล้เคียงกัน แต่มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่ามีรายละเอียดมากอาจไม่สามารถดำเนินการได้ทั้งหมด ดังนั้น เพื่อให้เกิดความกระชับเรียบง่าย และสามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด สำนักพัฒนาระบบบริหารจึงได้นำข้อมูลทั้งหมดมาจัดกลุ่มค่าที่มีความหมายและพฤติกรรมใกล้เคียงกัน และจัดลำดับความสำคัญโดยพิจารณาถึงความสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และระยะที่ต้องดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเสนอปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๕. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติงานการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕ โดยมีผู้แทนจากหน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เข้าร่วมประมาณ ๖๐ คน ซึ่งได้มีการพิจารณาคำจำกัดความของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์และร่างแผนปฏิบัติงานการเสริมสร้าง

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 ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อช่วยให้การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การมีความต่อเนื่อง และนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างยั่งยืน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

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

๒. สสำรวจบรรยากาศภายในองค์การ (Organization Climate) ผ่านระบบออนไลน์ เมื่อวันที่ ๑๕-๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ โดยขอความร่วมมือจากทุกหน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและภูมิภาคตอบแบบสำรวจดังกล่าว ซึ่งผลการตอบแบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์ทั้งสิ้น ๓๓๙ ชุด ประกอบด้วย หน่วยงานส่วนกลาง ๑๘๒ ชุด ร้อยละ ๕๓.๖๙ และหน่วยงานส่วนภูมิภาค ๑๕๗ ชุด ร้อยละ ๔๖.๓๑ ผลการสำรวจพบว่า ส่วนต่างของระดับความคิดเห็นและระดับความสำคัญ (Gap) ในภาพรวมคือ ๐.๓ โดยมีส่วนต่างมากที่สุดคือ ๐.๖ ในประเด็นคำถาม “ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าผู้บริหารมีความยุติธรรม” และรองลงมาคือ ๐.๕ ประเด็นคำถาม “สภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้าทำงานอย่างมีความสุข” และ “ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าส่วนราชการของข้าพเจ้ามีการทำงานอย่างซื่อตรงไม่ทุจริตคอร์รัปชัน” และมีส่วนต่างน้อยที่สุด คือ ๐.๒ ใน ๓ ประเด็นคำถาม ได้แก่ “ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในส่วนราชการนี้” และ “ข้าพเจ้ามั่นใจว่าหน่วยงานของข้าพเจ้าไม่มีการละเมิด หรือคุกคามทางเพศ” รวมทั้ง “ข้าพเจ้ายินดีที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย”

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

วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

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 ใฝ่หาความรู้ ใฝ่หาใจได้ เอื้ออาทร เข้าใจผู้อื่น มุ่งผลสัมฤทธิ์
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็น กระตือรือร้น ทันสมัย
สร้างสรรค์	กล้าคิด กล้าทำ กล้าทำองค์กร มีความคิดริเริ่ม มุ่งมั่น ทุ่มเท มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า

ค่านิยม :

ซื่อสัตย์	พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
รับฟังความคิดเห็น	มุ่งผลสัมฤทธิ์

แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ -๒๕๕๙)

แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				คำอธิบาย/รายละเอียด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน
	๕๖	๕๗	๕๘	๕๙			
ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การ							
๑. การจัดทำตราสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์การ	✓				ออกแบบและจัดทำสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์การ ของ สป.กษ. เพื่อจัดเผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ		กกส./สปพ.
๒. การประกาศวัฒนธรรมองค์การ สป.กษ.	✓				จัดประชุมผู้บริหาร สป.กษ. ผ่านระบบ VDO Conference (ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสำนักงานที่ปรึกษาการเกษตร ต่างประเทศ)	บุคลากรใน สป.กษ.	สปพ./กกส.
๓. การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ							
๓.๑ บอร์ดประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมของ สป.กษ.	✓	✓	✓	✓	จัดบอร์ดประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การที่ส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค	บุคลากรใน สป.กษ.	กกส./กษ.จว.
๓.๒ เพิ่มเอกสาร	✓	✓	✓	✓	จัดพิมพ์วัฒนธรรมองค์การบนแฟ้มเอกสาร	บุคลากรใน สป.กษ.	กค.
๓.๓ กระเป๋าเอกสาร	✓	✓	✓	✓	จัดพิมพ์วัฒนธรรมองค์การบนกระเป๋าเอกสาร	บุคลากรใน สป.กษ.	ทุกหน่วยงาน
๓.๔ เว็บไซต์ สป.กษ./กษ.จว.	✓	✓	✓	✓	เผยแพร่วัฒนธรรมองค์การผ่านเว็บไซต์	บุคลากรใน สป.กษ.	ศทส./กษ.จว.
๓.๕ จดหมายข่าว สป.กษ. / กษ.จว.	✓	✓	✓	✓	เผยแพร่วัฒนธรรมองค์การในจดหมายข่าว	บุคลากรใน สป.กษ.	กกส./กษ.จว.
๓.๖ เสื้อ สป.กษ.	✓				ออกแบบและจัดทำเสื้อ สป.กษ. เพื่อจำหน่ายในราคา ต้นทุนให้บุคลากรใน สป.กษ. โดยขอความร่วมมือให้ใส่โดยพร้อม เปรียงกัน ๑ วัน/สัปดาห์	บุคลากรใน สป.กษ.	กกจ.
๓.๗ จัดทำ sticker	✓				จัดทำ Sticker วัฒนธรรมองค์การแจกให้บุคลากร	บุคลากรใน สป.กษ.	กกส.
๓.๘ จัดทำที่คั่นหนังสือ		✓			จัดทำที่คั่นหนังสือวัฒนธรรมองค์การแจกให้บุคลากร	บุคลากรใน สป.กษ.	กกส.
๓.๙ จัดทำที่รองเมาส์			✓		จัดทำที่รองเมาส์วัฒนธรรมองค์การแจกให้บุคลากร	บุคลากรใน สป.กษ.	กกส.
๓.๑๐ สื่อประชาสัมพันธ์ทางจอภาพ (Digital Signage)	✓	✓	✓	✓	เผยแพร่วัฒนธรรมองค์การผ่านจอภาพ (Digital Signage)	บุคลากรใน สป.กษ. ส่วนกลาง	กกส./ศทส.

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				คำอธิบาย/รายละเอียด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
	๕๖	๕๗	๕๘	๕๙			
๓.๑๑ นามบัตรสำหรับบุคลากร สป.กษ.	✓				ออกแบบและจัดทำนามบัตรสำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ให้เป็นรูปแบบเดียวกันทั้ง สป.กษ.	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สป.กษ.	กก./กกส.
๓.๑๒ มุมกระดาษของหนังสือราชการ (ภายใน)	✓				ออกแบบมุมกระดาษของหนังสือราชการ (ภายใน) โดยระบุข้อความวัฒนธรรมองค์การของ สป.กษ.	บุคลากรใน สป.กษ.	สพบ.
ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร							
๑. พบปะหารือระหว่างผู้บริหาร	✓	✓	✓	✓	ประชุมพบปะหารือระหว่างรองปลัดฯ และผู้อำนวยการสำนัก/กอง อย่างไม่เป็นทางการ	ผู้บริหาร สป.กษ. ส่วนกลาง	หมุนเวียนทุกหน่วยงาน
๒. เทียวทุกกอง มองทุกกลุ่ม	✓	✓	✓	✓	ประชุมพบปะหารือผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงาน โดยหมุนเวียนฝ่ายเลขานุการและสถานที่ในการจัดประชุมเพิ่มการสื่อสารภายในองค์กรและเยี่ยมพบปะบุคลากรในส่วนกลาง/ภูมิภาค	บุคลากรใน สป.กษ. ส่วนกลาง	กก.
๒.๒ ผู้ตรวจราชการ : สนง.กษ.จว.						✓	✓
๓. เวทีนี้มีพี่เลี้ยง	✓	✓	✓	✓	บุคลากรส่วนกลางเดินสายพบบุคลากรส่วนภูมิภาคเพื่อชี้แจงการดำเนินงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการทำงาน โดยจัดเป็นรายภาค	บุคลากรใน สป.กษ. ส่วนภูมิภาค	สพบ./ทุกหน่วยงาน
๔. กีฬาสี	✓	✓	✓	✓	แข่งกีฬาสีสร้างความสัมพันธ์ ประจำปี คัดเลือกตัวแทนนักกีฬา ๔ ภาค ร่วมแข่งขันกีฬาสี สป.กษ.	บุคลากรใน สป.กษ.	กกจ./กกส.
๔.๒ กีฬาสีส่วนภูมิภาค						บุคลากรใน สป.กษ. ส่วนภูมิภาค	สนง.กษ.จว.
๕. สป.กษ. ขออาสา	✓	✓	✓	✓	จัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) ปีละ ๑ ครั้ง	บุคลากรใน สป.กษ. ส่วนกลาง	กก./กกจ. (หน่วยงานละ ๑ ครั้ง)

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				คำอธิบาย/รายละเอียด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน รับผิดชอบ
	๕๖	๕๗	๕๘	๕๙			
๖. หนึ่งใจให้ธรรมะ	✓	✓	✓	✓	ฟังธรรมะเดือนละ ๑ ครั้ง	บุคลากรใน สป.กษ. ส่วนกลาง	กกจ.
ด้านการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กร							
๑. ประชุมภายในของหน่วยงานในสังกัด สป.กษ.	✓	✓	✓	✓	ประชุมสำนัก/กอง เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาอุปสรรคที่พบในการทำงาน รายเดือน	บุคลากรใน สป.กษ.	ทุกหน่วยงาน
๒. เสี่ยงตามสาย		✓	✓	✓	จัดรายการวิทยุเสียงตามสายเพื่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่างๆ ภายใน สป.กษ. ๒ ช่วงเวลา ๗.๓๐ - ๘.๓๐ น. และ ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.	บุคลากรใน สป.กษ.	กกส.
๓. ชู้ตไอเดีย		✓	✓	✓	(แสดงความคิดเห็นแบบ Hyperactive) จัดทำช่องทางส่งต่อความคิดเห็นผ่านเกมส์กีฬาต่างๆ เช่น บาสเก็ตบอล ปาเป้า ยิงธนู แบดมินตันฯ โดยให้แผ่นกระดาษ เขียนความเห็น หรือคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใส่ลงไป โดยจะมีการตอบคำถามผ่านทางเว็บไซต์เดือนละ ๑ ครั้ง	บุคลากรใน สป.กษ. ส่วนกลาง	กกส. /ศทส.
๔. สร้างเวทีสื่อสาร ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ							
๔.๑ Voice of OPS		✓	✓	✓	สายตรงผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ตเพื่อแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาปรับปรุง สป.กษ. หรือปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร สัปดาห์ละ ๑ วัน	ผู้บริหารระดับสูง และบุคลากร ระดับปฏิบัติ	ศทส.
๔.๒ “Meet My (Big) Boss”			✓	✓	จัดเสวนาระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับระดับปฏิบัติเพื่อเสนอปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนา สป.กษ. ปีละ ๑ ครั้ง		สพป.

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				คำอธิบาย/รายละเอียด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน รับผิดชอบ
	๕๖	๕๗	๕๘	๕๙			
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล							
๑. เขียร์คนดี ๑.๑ โหวตเลือกผู้บริหารในดวงใจ	✓	✓	✓	✓	โหวตเลือกผู้บริหารระดับกลาง/สูง (ปลายปีงบประมาณ) เพื่อค้นหาผู้นำต้นแบบของ สป.กษ.	บุคลากรใน สป.กษ.	กกจ./สพบ.
๑.๒ โหวตจอยุทธ์คุณธรรม สป.กษ.	✓	✓	✓	✓	โหวตเลือกเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ เพื่อค้นหาบุคคลต้นแบบ ของ สป.กษ. โดยประกวดในระดับสำนัก/กอง ทุก ๓ เดือน และ ประกวดระดับ สป.กษ. ในช่วงเวลาปลายปีงบประมาณ	บุคลากรใน สป.กษ.	
๒. New KM /KM DD (for Develop Department)	✓	✓	✓	✓	เพื่อพัฒนาการจัดการความรู้ระดับสำนัก/กอง โดยการจัด KM ระดับสำนัก/กอง และประกวดหน่วยงานที่จัดกิจกรรม KM ยอดเยี่ยม	บุคลากรใน สป.กษ. ส่วนกลาง	สภ.
๓. The Hero ๓.๑ The HERO Camp ในกลุ่ม เป้าหมายนำร่อง	✓				จัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์และพัฒนาบุคลากร สป.กษ. (กำหนดเกณฑ์/คัดเลือก/จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และ เพิ่มพูนความรู้)	(คณะทำงานพัฒนา คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ)	สพบ.
๓.๒ พัฒนาเครือข่ายการทำงาน (The HERO) ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค		✓	✓	✓		บุคลากรใน สป.กษ.	สภ.
๔. “ The Best Man Show” ๔.๑ ด้านการปรับปรุงระบบ/ขั้นตอนการ ทำงาน		✓	✓	✓	ประกวดการคิดค้นวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุง การทำงานให้ดีขึ้น	บุคลากรใน สป.กษ.	สพบ./ศทส.
๔.๒ ด้านการพัฒนาการทำงานด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ (i Office)		✓	✓	✓			

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				คำอธิบาย/รายละเอียด	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน รับผิดชอบ
	๕๖	๕๗	๕๘	๕๙			
ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กร							
๑. ปรับปรุงภูมิทัศน์ สป.กษ.	✓	✓	✓	✓	ปรับปรุงดูแลอาคารสถานที่ใน สป.กษ. ให้มีความสะอาด สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย	บุคลากรใน สป.กษ.	กค.
๒. ประกวตสำนักงานยิ้มแป้น	✓	✓	✓	✓	ประกวด ๕ ส โต๊ะทำงาน ระดับสำนัก/กอง (รายไตรมาส)	บุคลากรใน สป.กษ.	กค.

แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

กิจกรรม/ขั้นตอน	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน
ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การ			
๑. การจัดทำตราสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์การ	บุคลากรใน สป.กษ.	ธ.ค. ๕๕ – ม.ค. ๕๖	กกส./สปบ.
๒. การประกาศวัฒนธรรมองค์การ สป.กษ.*	บุคลากรใน สป.กษ.	ก.พ. ๕๖	สปบ./กกส.
๓. การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ*			
๓.๑ บอร์ดประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมของ สป.กษ.	บุคลากรใน สป.กษ.	ก.พ. ๕๖	กกส./กษ.จว.
๓.๒ เพิ่มเอกสาร	บุคลากรใน สป.กษ.	ธ.ค. ๕๕ – ม.ค. ๕๖	กค.
๓.๓ กระเป๋าเอกสาร	บุคลากรใน สป.กษ.	ธ.ค. ๕๕ – ก.ย. ๕๖	ทุกหน่วยงาน
๓.๔ เว็บไซต์ สป.กษ./กษ.จว.	บุคลากรใน สป.กษ.	ธ.ค. ๕๕ – ก.ย. ๕๖	ศทส./กษ.จว.
๓.๕ จดหมายข่าว สป.กษ.** / กษ.จว.	บุคลากรใน สป.กษ.	ม.ค. – ก.ย. ๕๖	กกส./กษ.จว.
๓.๖ เสื้อ สป.กษ.	บุคลากรใน สป.กษ.	ม.ค. ๕๖	กกจ.
๓.๗ จัดทำ Sticker	บุคลากรใน สป.กษ.	ม.ค. – มี.ค. ๕๖	กกส.
๓.๘ สื่อประชาสัมพันธ์ทางจอภาพ Digital Signage	บุคลากรใน สป.กษ. ส่วนกลาง	พ.ย. ๕๕ – ก.ย. ๕๖	กกส./ศทส.
๓.๙ นามบัตรสำหรับบุคลากรของ สป.กษ.	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สป.กษ.	พ.ย. – ธ.ค. ๕๕	กก./กกส.
๓.๑๐ มุมกระดาษของหนังสือราชการ (ภายใน)	บุคลากรใน สป.กษ.	พ.ย. ๕๕	สปบ.
ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์การ			
๑. พบปะหารือระหว่างผู้บริหาร : ประชุมพบปะหารือระหว่างรองปลัดฯ และผู้อำนวยการสำนัก/กอง อย่างไม่เป็นทางการ	ผู้บริหาร สป.กษ. ส่วนกลาง	พ.ย. ๕๕ – ก.ย. ๕๖	หมุนเวียน ทุกหน่วยงาน
๒. เทียวทุกกอง มองทุกกลุ่ม (ปลัดฯ : สำนัก/กอง)			

กิจกรรม/ขั้นตอน	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
: ประชุมพบปะหารือผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงาน โดยหมุนเวียนฝ่ายเลขานุการและสถานที่ในการ จัดประชุมเพิ่มการสื่อสารภายในองค์กรและเยี่ยมพบปะบุคลากรในส่วนกลาง	บุคลากรใน สป.กษ. ส่วนกลาง	พ.ย. ๕๕ – ก.ย. ๕๖ (เดือนละ ๑ ครั้ง)	กก.
๓. เวทีนี้มีพีเสียง** : บุคลากรส่วนกลางเดินสายพบบุคลากรส่วนภูมิภาคเพื่อชี้แจงการดำเนินงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหา และอุปสรรคที่พบในการทำงาน	บุคลากรใน สป.กษ. ส่วนภูมิภาค	ต.ค. ๕๕ – ก.ย. ๕๖ (ภาคละ ๑ ครั้ง)	สพบ. และ ทุกหน่วยงาน
๔. กีฬาสี สป.กษ.	บุคลากรใน สป.กษ.	ธ.ค. ๕๕ – ก.ย. ๕๖ (ปีละ ๑ ครั้ง)	กกจ./กกส.
๕. สป.กษ. ขออาสา : กิจกรรมสาธารณะประโยชน์เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR)	บุคลากรใน สป.กษ. ส่วนกลาง	ธ.ค. ๕๕ – ก.ย. ๕๖ (ปีละ ๒ ครั้ง)	กก./กกจ. (หน่วยงาน ละ ๑ ครั้ง)
๖. หนึ่งใจให้ธรรมะ : ฟังบรรยายธรรมะเดือนละ ๑ ครั้ง	บุคลากรใน สป.กษ. ส่วนกลาง และส่วน ภูมิภาคผ่าน KST Station	พ.ย. ๕๕ – ก.ย. ๕๖ (เดือนละ ๑ ครั้ง)	กกจ.
ด้านการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กร			
ประชุมภายในของหน่วยงานในสังกัด สป.กษ.	บุคลากรใน สป.กษ.	พ.ย. ๕๕ – ก.ย. ๕๖	ทุกหน่วยงาน
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล			
๑. โหวตผู้บริหารในดวงใจ : โหวตเลือกผู้บริหารระดับกลาง/สูง โดยให้บุคลากรในหน่วยงานลงคะแนนเลือกผู้นำต้นแบบ	บุคลากรใน สป.กษ.	ก.ค. – ก.ย. ๕๖	กกจ./สพบ.
๒. โหวตจอมยุทธ์คุณธรรม สป.กษ. : โหวตเลือกเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ เพื่อค้นหาบุคลากรต้นแบบของ สป.กษ.	บุคลากรใน สป.กษ.	ม.ค. – ก.ย. ๕๖	กกจ./สพบ.

กิจกรรม/ขั้นตอน	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๓. New KM/KM DD** : เพื่อพัฒนาการจัดการความรู้ระดับสำนัก/กอง โดยให้มีการประกวดหน่วยงานที่สามารถจัดกิจกรรม KM ได้อย่างยอดเยี่ยม	บุคลากรใน สป.กษ. ส่วนกลาง	ม.ค. – ก.ย. ๕๖	สภท./ ทุกหน่วยงาน ส่วนกลาง
๔. The Hero Camp : จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาบุคลากร สป.กษ. โดยดำเนินการนำร่องในกลุ่มคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ		ส.ค. ๕๖	สพบ.
ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์การ			
๑. ปรับปรุงภูมิทัศน์ สป.กษ. : ปรับปรุง ดูแล อาคารสถานที่ให้มีความสะอาด สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย	บุคลากรใน สป.กษ.	พ.ย. ๕๕ – ก.ย. ๕๖	กค.
๒. ประกวดสำนักงานยิ้มแป้น : ประกวด ๕ ส โต๊ะทำงาน ระดับสำนัก/กอง	บุคลากรใน สป.กษ.	มี.ค./มิ.ย./ก.ย.	กค./ ทุกหน่วยงาน

หมายเหตุ * กิจกรรมที่ ๒ และ ๓ ของด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การอาจมีการปรับเปลี่ยนไปตามระยะเวลาแล้วเสร็จของกิจกรรมที่ ๑

** อาจมีการเปลี่ยนแปลงระยะเวลาดำเนินการเนื่องจากข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ

รายละเอียดกิจกรรม
ตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การ

การจัดทำตราสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือทางการบริหารและพัฒนาองค์การชนิดหนึ่งที่มีอิทธิพลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ ซึ่งจะช่วยทำให้การขับเคลื่อนประสิทธิภาพของหน่วยงานราชการทั้งด้านกระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเกิดคุณค่ากับผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การต้องอาศัยกระบวนการกิจกรรมที่เหมาะสม และระยะเวลาดำเนินการที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์การขึ้นใหม่ และมีแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเป็นกลไกการขับเคลื่อนให้เกิดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการจัดทำตราสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์การถือเป็นจุดเริ่มต้นส่วนหนึ่งของการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การ ที่จะช่วยให้เกิดการรับรู้และจดจำวัฒนธรรมองค์การได้ง่าย ซึ่งได้มอบหมายให้กองเกษตรสารนิเทศและสำนักพัฒนาระบบบริหารดำเนินการจัดประกวดออกแบบตราสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์การเพื่อใช้เป็นสัญลักษณ์ในการสื่อสารและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างตราสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์การสำหรับใช้เป็นสัญลักษณ์ในการสื่อสารวัฒนธรรมองค์การ

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

๓.๑ รูปแบบกิจกรรม : การประกวด

๓.๒ กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๔. แผนการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ
๑) แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการประกวดออกแบบตราสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และแต่งตั้งคณะกรรมการตัดสินการประกวดออกแบบตราสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ธ.ค. ๕๕
๒) กำหนดหลักเกณฑ์การประกวดโดยการประชุมคณะทำงาน	ม.ค. ๕๖
๓) ประชาสัมพันธ์การประกวดผ่านช่องทางต่างๆ	ม.ค. ๕๖
๔) ตัดสินการประกวดโดยการประชุมคณะกรรมการ	ก.พ. ๕๖
๕) ประกาศผลการประกวด	ก.พ. ๕๖
๖) มอบรางวัล	มี.ค. ๕๖

๕. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองเกษตรสารนิเทศและสำนักพัฒนาระบบบริหาร

๖. งบประมาณ

โดยใช้งบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ของสำนักพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แผนงานส่งเสริมประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าภาคการเกษตร ผลผลิตอำนาจการและบริหารจัดการด้านการเกษตร กิจกรรมอำนาจการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเกษตร งบรายจ่ายอื่น ค่าใช้จ่ายโครงการเพื่อส่งเสริมและผลักดันการพัฒนาระบบราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีตราสัญลักษณ์ที่สะท้อนวัฒนธรรมและบริบทขององค์กร

การประกาศวัฒนธรรมองค์การ

๑. หลักการและเหตุผล

วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การเรียนรู้ผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม หรือที่เรียกว่า การหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การ ซึ่งการสื่อสารผ่านสัญลักษณ์เป็นวิธีการหนึ่งของการสื่อสารวัฒนธรรมองค์การ เช่น พิธีการ เรื่องเล่า เพลงประจำหน่วยงาน โดยสิ่งที้องค์การพยายามถ่ายทอดให้แก่บุคลากร เช่น ค่านิยม ความเชื่อ แนวทางการปฏิบัติงานที่องค์การคาดหวัง ซึ่งมักเป็นสิ่งที่ป็นนามธรรมประกอบกับการสื่อสารสัญลักษณ์สามารถเห็นได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม และการใช้สัญลักษณ์ เช่น การประกาศวัฒนธรรมองค์การ การจัดพิธีมอบรางวัล มักจะทำให้บุคลากรยอมรับได้ง่าย ก่อให้เกิดประทับใจ และจดจำอยู่ในจิตใจได้ยาวนาน ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในทิศทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ จึงควรจัดกิจกรรมประกาศวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้บุคลากรได้รับทราบและให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองให้มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดังนั้น สำนักพัฒนาระบบบริหารจึงต้องจัดกิจกรรมการประกาศวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทราบและจดจำวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๓. พื้นที่ที่จัดงาน

บริเวณด้านหน้าอาคาร ๕ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๔. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์และผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๒๐ คน

๕. ระยะเวลาดำเนินงาน

ภายในเดือน มิถุนายน ๒๕๕๖

๖. ขั้นตอนการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ
๑) ศึกษาข้อมูลจากองค์การต่างๆ	ม.ค. ๕๖
๒) กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่มีเข้าร่วม	ก.พ. ๕๖
๓) วางรูปแบบของงาน	มี.ค. ๕๖
๔) กำหนดเวลา สถานที่ ในการดำเนินกิจกรรม	เม.ย. ๕๖
๕) จัดจ้างผู้มีฝีมือเพื่อดำเนินกิจกรรม	พ.ค. ๕๖
๖) ดำเนินการจัดกิจกรรม	มิ.ย. ๕๖

๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรของ สป.กษ. ทราบและตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๘. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักพัฒนาระบบบริหาร
หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงาน

๙. งบประมาณ

งบประมาณของสำนักพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แผนงบประมาณปรับโครงสร้างเศรษฐกิจภาคเกษตร งบรายจ่ายอื่น ค่าใช้จ่ายโครงการเพื่อส่งเสริมและผลักดันการพัฒนาระบบราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ของสำนักพัฒนาระบบบริหาร ผลผลิตอำนาจการและบริหารจัดการด้านการเกษตร กิจกรรมอำนาจการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

๑๐. การประเมินผล

สำนักพัฒนาระบบบริหาร

การประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การผ่านสื่อต่างๆ

๑. หลักการและเหตุผล

วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่หยั่งรากอยู่ในตัวของพนักงานและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมนั้นโดยไม่รู้ตัว องค์การสามารถต่อยอดและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับตัวพนักงานได้ผ่านการกระตุ้นด้วยสื่อประชาสัมพันธ์และการสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อเน้นย้ำวัฒนธรรมและค่านิยมหลักที่องค์การต้องการให้เกิดขึ้น ดังนั้น การสื่อสารผ่านสัญลักษณ์เป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม และการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย จะช่วยให้เกิดความชัดเจนในการสื่อสาร และเข้าถึงบุคลากรทุกกลุ่ม จึงได้จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การผ่านสื่อต่างๆ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ สื่อประชาสัมพันธ์ทางจอภาพ แฟ้มเอกสาร กระเป๋าเอกสาร มุมกระดานของหนังสือราชการภายใน Sticker

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้รับรู้วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

๓.๑ รูปแบบกิจกรรม : สื่อสารวัฒนธรรมองค์การผ่านสื่อต่างๆ

๓.๒ กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรในสังกัด สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๔. แผนการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑) บอร์ดประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การ ของ สป.กษ.	ก.พ. ๕๖
๒) แฟ้มเอกสาร	ธ.ค. ๕๕ – ม.ค. ๕๖
๓) กระเป๋าเอกสาร	ธ.ค. ๕๕ – ก.ย. ๕๖
๔) เว็บไซต์ สป.กษ./กษ.จว.	
๕) จดหมายข่าว สป.กษ.	ม.ค. – ก.ย. ๕๖
๖) จัดทำ Sticker	ม.ค. – มี.ค. ๕๖
๗) สื่อประชาสัมพันธ์ทางจอภาพ Digital Signage	พ.ย. ๕๕ – ก.ย. ๕๖
๘) นามบัตรสำหรับบุคลากรของ สป.กษ.	พ.ย. – ธ.ค. ๕๕
๙) มุมกระดานของหนังสือราชการ (ภายใน)	พ.ย. ๕๕

หมายเหตุ กิจกรรมสื่อสารประชาสัมพันธ์อาจปรับระยะเวลาดำเนินการตามการจัดทำตราสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๕. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กกส./ศทส./กกจ./กก./สปพ.

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงาน

๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรของ สป.กษ. ทราบวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร

ประชุมพบปะหารือระหว่างรองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และผู้อำนวยการสำนัก/กอง อย่างไม่เป็นทางการ

๑. หลักการและเหตุผล

การพบปะหารือระหว่างผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความชัดเจน ถ่ายทอดนโยบายลงสู่การปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับกลางได้แลกเปลี่ยนแนวทางการพัฒนา องค์กรและการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานกับผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งยังเป็นการเพิ่มช่องทาง ในการส่งข่าวสารต่างๆ ตลอดจนการพบปะพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความ ร่าเริง และช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางมีโอกาสดูแลเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างความชัดเจน ในการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

๓.๑ รูปแบบกิจกรรม : การประชุมอย่างไม่เป็นทางการ

๓.๒ กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหารระดับสูง (รองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์) และผู้บริหาร ระดับกลาง (ผู้อำนวยการสำนัก/กอง)

๔. แผนการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑. กำหนดวันประชุม	พ.ย. ๕๕ – ก.ย. ๕๖ (๒ เดือน/ ๑ ครั้ง)
๒. เชิญประชุม	
๓. ดำเนินการประชุม	

๕. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ส่วนกลาง

๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหารระดับกลางมีความเข้าใจทิศทางและนโยบายของผู้บริหารทำให้การปฏิบัติงานบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร

เที่ยวทุกกอง มองทุกกลุ่ม

๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรได้ระดมความคิดเห็นและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙) และกิจกรรมตามแผนปฏิบัติงานการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และได้แบ่งมิติของแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ๔ ปี ออกเป็น ๕ ด้าน ดังนี้ ๑) ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กร ๒) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ๓) ด้านการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กร ๔) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ ๕) ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

กิจกรรมด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ในส่วนของกิจกรรม “เที่ยวทุกกอง มองทุกกลุ่ม” เป็นนโยบายของปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ซึ่งให้ความสำคัญกับการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างระบบการติดตามการดำเนินงาน ก่อให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน โดยหมุนเวียนให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) เป็นฝ่ายเลขานุการ

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างความสัมพันธ์ และเพิ่มการสื่อสารภายในองค์กรโดยผู้บริหารเยี่ยมชมปะบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

๓.๑ รูปแบบกิจกรรม หมุนเวียนหน่วยงานใน สป.กษ. เป็นฝ่ายเลขานุการและสถานที่ในการจัดประชุม

๓.๒ กลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการกอง สำนัก ศูนย์ และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจัดประชุม

๔. แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน
๑) กองการเจ้าหน้าที่	พ.ย. ๕๕
๒) สำนักฝนหลวงและการบินเกษตร	ธ.ค. ๕๕
๓) สำนักพัฒนาระบบบริหาร และสำนักตรวจสอบภายใน	ม.ค. ๕๖
๔) กองคลัง	ก.พ. ๕๖
๕) สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน	มี.ค. ๕๖
๖) สำนักกฎหมาย และสำนักเกษตรต่างประเทศ	เม.ย. ๕๖
๗) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกองเกษตรสารนิเทศ	พ.ค. ๕๖
๘) สถาบันเกษตรกรราธิการ	มิ.ย. ๕๖
๙) กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน	ก.ค. ๕๖
๑๐) สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ และ ศอ.บต. สป.กษ.	ส.ค. ๕๖
๑๑) สำนักตรวจราชการ	ก.ย. ๕๖

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา ดำเนินงาน
๑๒) กองกลาง	ต.ค. ๕๖

๕. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองกลาง

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัด สป.กษ. (ส่วนกลาง)

๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๖.๑ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ

๖.๒ ผู้บริหารระดับสูงมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ

๖.๓ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๖.๔ เกิดวัฒนธรรมคุณภาพและบรรลุนิยามทัศน์วัฒนธรรมองค์การ

เวทีนี้มีที่เลี้ยง

๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีการแบ่งส่วนราชการเป็นราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค ซึ่งในการปฏิบัติงานของหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาคจะต้องมีการติดต่อสื่อสารเพื่อประสานการดำเนินงาน การถ่ายทอดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางที่ชัดเจน ถูกต้องและสามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน และรวมทั้งต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและรับ-ส่งงานระหว่างกัน ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยการดำเนินงานที่ผ่านมาวิธีสื่อสารสร้างความเข้าใจทั้งในรูปแบบของการประชุมชี้แจง การแจ้งเวียนด้วยหนังสือราชการ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นระบบการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่เป็นทางการ ทำให้ความสัมพันธ์ส่วนใหญ่ระหว่างบุคลากรในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเป็นไปในลักษณะที่เป็นทางการ อาจจะทำให้เกิดความห่างเหินและเป็นอุปสรรคหนึ่งในการขอรับคำปรึกษาแนะนำหรือหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในงานที่ต้องการความชัดเจน งานที่การใช้กฎระเบียบ กฎหมาย วิธีปฏิบัติในการปฏิบัติงาน งานที่ต้องใช้เทคนิคเฉพาะทาง ดังนั้น จึงได้จัดทำโครงการเวทีนี้มีที่เลี้ยงขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาคให้เกิดความรู้สึที่ดี สามัคคีกลมเกลียวและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดเป็นเครือข่ายการดำเนินงานที่เข้มแข็ง

๒.๒ เพื่อเป็นการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานส่วนกลางและเปิดโอกาสให้บุคลากรส่วนภูมิภาคได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็น รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานต่อไป

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

- ๓.๑ รูปแบบกิจกรรม คลินิกให้คำปรึกษาแนะนำและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบการทำงาน
๓.๒ กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรใน สป.กษ.ในส่วนภูมิภาค

๔. แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน
๑) รวบรวม วิเคราะห์และประมวลข้อมูลประเด็นที่ต้องการขอรับคำปรึกษาแนะนำและที่ต้องการชี้แจงสร้างความเข้าใจ	เม.ย. ๕๖
๒) ประสานการดำเนินกิจกรรมหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาค	เม.ย. ๕๖
๓) จัดทำแผนการดำเนินงานกิจกรรมและสื่อสารแผนการดำเนินกิจกรรม	พ.ค. ๕๖
๔) ดำเนินการตามแผนการดำเนินกิจกรรมในพื้นที่	มิ.ย. ๕๖
๕) ประเมินผลการดำเนินกิจกรรม	มิ.ย. ๕๖

๕. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักพัฒนาระบบบริหาร

หน่วยงานสนับสนุน

ทุกหน่วยงานในสังกัด สป.กษ.

๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๖.๑ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เกิดความรู้สึกที่ดีและเกิดเป็นเครือข่ายการดำเนินงานที่เข้มแข็ง

๖.๒ เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การในเชิงการบูรณาการการทำงาน และเกิดการพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานที่ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน

กิจกรรม กีฬาสี สป.กษ.

๑. หลักการและเหตุผล

การแข่งขันกีฬาเป็นกิจกรรมที่มุ่งสร้างให้ร่างกายมีพลานามัยสมบูรณ์ แข็งแรง ปลุกฝังความสมัครสมานสามัคคี รักใคร่กลมเกลียวกันในหมู่คณะ ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม สร้างเสริมคุณค่าทางสังคม การแข่งขันกีฬาภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ลดความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ช่วยสร้างบรรยากาศความสนุกสนานร่วมกัน สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์การ รวมทั้งเป็นการพัฒนาทีมงาน โดยให้บุคลากรมีการแบ่งงานกันทำ ส่งเสริมการเป็นผู้นำและผู้ตาม รู้จักหน้าที่ของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และสำเร็จตามเป้าหมาย

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความสามัคคี และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

๓.๑ รูปแบบกิจกรรม : กีฬาสี

๓.๒ กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรในสังกัด สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๔. แผนการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑) เตรียมการ ๑.๑) ตั้งคณะทำงาน ๑.๒) จัดทำโครงการกีฬาสี ๑.๓) ประชุมคณะทำงานเพื่อวางแผนกิจกรรมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ	ล่วงหน้า ๓ เดือน (ต.ค. - ธ.ค.)
๒) ดำเนินกิจกรรมกีฬาสี สป.กษ.	ธันวาคม
๓) สรุปผลการจัดกิจกรรมเสนอผู้บริหารทราบ	หลังดำเนินการ กิจกรรม ๑๕ วัน

๕. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองการเจ้าหน้าที่

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรภายในหน่วยงานมีความสามัคคี รักใคร่กลมเกลียวกัน

สป.กษ. ขออาสา

“ทำความสะอาดบริเวณลานและบันไดภูเขาทอง วัดสระเกศราชวรมหาวิหาร”

๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรได้ระดมความคิดเห็นและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙) และกิจกรรมตามแผนปฏิบัติงานการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของ สป.กษ. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และได้แบ่งมิติของแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี ออกเป็น ๕ ด้าน ดังนี้ ๑) ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การ ๒) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์การ ๓) ด้านการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์การ ๔) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ ๕) ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์การ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของ สป.กษ. ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

กิจกรรมด้านที่ ๒ กองกลางและกองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบในกิจกรรม สป.กษ. ขออาสา โดยในส่วนของกองกลาง จะดำเนินการในกิจกรรม สป.กษ. ขออาสา ทำความสะอาดบริเวณลานและบันไดภูเขาทอง วัดสระเกศราชวรมหาวิหาร

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะก่อให้เกิดรักความสามัคคี ความร่วมมือ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

๓.๑ รูปแบบกิจกรรม การรวมกลุ่มของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีความประสงค์เข้าร่วมในกิจกรรม ภายในเวลา ๑ วัน (ในวันธรรมดา หรือในวันหยุด ตามความเหมาะสม)

๓.๒ กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง)

๔. แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา ดำเนินงาน
๑. ส่งแผนปฏิบัติงานฯ ให้ สพบ. เสนอคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการของ สป.กษ.	พ.ย. - ธ.ค. ๕๕
๒. ประชุมวางแผนการดำเนินงาน	ม.ค. - ก.พ. ๕๖
๓. ดำเนินการตามแผน	มี.ค. - มิ.ย. ๕๖
๔. แจกหนังสือเวียนขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานในสังกัด สป.กษ.	มี.ค. - มิ.ย. ๕๖
๕. สรุปและรายงานผลการดำเนินงานส่ง สพบ.	ก.ค. - ส.ค. ๕๖

๕. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองกลาง

หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงานในสังกัด สป.กษ. (ส่วนกลาง)

๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๖.๑ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ

๖.๒ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีส่วนร่วมในกิจกรรม มีความรักและสามัคคีภายในองค์การ

๖.๓ เกิดวัฒนธรรมคุณภาพและบรรลุนิยามทัศน์วัฒนธรรมองค์การ

สป.กษ. ขออาสา “ปลูกปะการังชายฝั่ง”

๑. หลักการและเหตุผล

มีคุณธรรม สร้างสรรค์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รับผิดชอบร่วมกัน คือ วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ เกิดความรัก สามัคคีภายในองค์การ สร้างจิตสำนึกที่ดี และมุ่งกระทำประโยชน์ต่อส่วนรวมมากขึ้น กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้จัดกิจกรรมอาสาปลูกปะการังชายฝั่ง เพื่อฟื้นฟูแหล่งเพาะพันธุ์สัตว์น้ำ เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีส่วนร่วมในการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นการสร้างสำนึกการมีส่วนร่วม ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ขององค์การ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖ ของสำนักงาน ก.พ. ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมข้าราชการให้มีจิตสาธารณะ มีความรักและสามัคคีภายในองค์การ

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา รวมไปถึงสร้างความสัมพันธ์ด้านสังคม และเป็นการขัดเกลาทางด้านจิตใจ ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้คุณค่าการแบ่งปันและการช่วยเหลือผู้อื่น
- ๒.๒ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

- ๓.๑ รูปแบบกิจกรรม ศึกษาดูงานศูนย์อนุรักษ์พันธุ์เต่าทะเล และปล่อยเต่าลงสู่ทะเล
- ๓.๒ กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง)

๔. แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑) วางแผนการดำเนินงาน	ธ.ค. ๕๕
๒) เขียนโครงการและเสนอโครงการ	ธ.ค. ๕๕
๓) ขออนุมัติโครงการ	ธ.ค. ๕๕
๔) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ม.ค. – ก.พ.๕๖
๕) ดำเนินโครงการ	มี.ค. ๕๖
๖) ประเมินโครงการ	มี.ค. ๕๖
๗) รายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ	มี.ค. ๕๖

๕. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ กองการเจ้าหน้าที่

๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รู้คุณค่าการแบ่งปัน เกิดความสามัคคี และได้เรียนรู้ระบบนิเวศชายฝั่งและการอนุรักษ์พันธุ์เต่าทะเล

โครงการ หนึ่งใจให้ธรรมะ

๑. หลักการและเหตุผล

การเข้าถึงธรรม ด้วยการฟังธรรม เป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะทำให้เราสามารถเข้าถึงธรรมได้โดยไม่ต้องยาก การได้รู้จักแบ่งปันเวลาในการที่จะจัดให้ตัวเราเองได้มีโอกาสได้ยินได้ฟังสิ่งที่ดีงาม และนำสิ่งนั้นมาใคร่ครวญ ปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริงในชีวิตของเรา ถือเป็นสิ่งที่ต้องพึงกระทำ และฝึกฝน โดยเฉพาะการนำสิ่งที่ได้ยินได้ฟังมา ประพฤติปฏิบัติให้สังคมดีขึ้น ให้ตัวเองมีคุณค่ามากขึ้น เป็นการยกระดับจิตใจและพัฒนาสติปัญญาให้สูงขึ้น

กองการเจ้าหน้าที่ ได้เห็นความสำคัญของการนำหลักธรรมของพุทธศาสนาใช้ในการพัฒนา คุณภาพชีวิตของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม ศีลธรรม พร้อมทั้งจะร่วมกันสร้างสรรค์ความดีให้แก่องค์กร จึงได้จัดทำโครงการใฝ่คุณธรรม สร้างสรรค์ความดี เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ปฏิบัติธรรมโดยการฟังพระธรรมเทศนา เพื่อ ก่อให้เกิดความสงบ รมเย็นทางจิตใจ พร้อมปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังสามารถ เพื่อกำหนดดำเนินชีวิตที่ตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่โลภมากและรู้จักพอ มีความเมตตากรุณา ความมีน้ำใจ ความอ่อนโยน ความเสียสละ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การรู้จักให้อภัย การสร้างสรรค์ความดีให้เกิดแก่องค์กร การร่วมกันทำนุบำรุงพุทธศาสนา ให้เจริญงอกงามสืบไป

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาทางคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง
- ๒.๒ เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ในการดำเนินชีวิต
- ๒.๓ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารที่ดี มีพฤติกรรมบริการด้วยใจ เข้าใจ ในวัฒนธรรมองค์กร ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ “มีคุณธรรม สร้างสรรค์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รับผิดชอบร่วมกัน”

๓. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม และกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวน ๒๐๐ คน

๔. ผู้รับผิดชอบโครงการ

เจ้าหน้าที่กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๕. วัน เวลา และสถานที่

ระยะเวลาดำเนินงาน ในปีงบประมาณ ๒๕๕๖

ครั้งที่ ๑ วันพุธที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕

ครั้งที่ ๒ วันพฤหัสบดีที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๖

ครั้งที่ ๓ วันพฤหัสบดีที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๖

ครั้งที่ ๔ วันพฤหัสบดีที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๖

สถานที่ ห้องสมุด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หรือ ห้องประชุมไชยรงค์ ชูชาติ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๕.๓๐ น.

๖. วิทยากร

พระวิทยากร

๗. งบประมาณ

เงินกองทุนสวัสดิการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๘. การประเมินผล

ให้ผู้เข้าร่วมโครงการตอบแบบประเมินผล

๙. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการมากกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด

๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๖.๑ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทุกคนได้รับการพัฒนาทางคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

๖.๒ บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๓ บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณค่าทางจิตใจและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากร

๖.๔ บุคลากรสามารถนำธรรมะไปปรับใช้เป็นพลังใจ มีพลังในการทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดีต่องาน ผู้บริหาร หัวหน้างาน หน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้มาใช้บริการ พร้อมทั้งมีความสามัคคีในองค์กร

ด้านการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กร

กิจกรรม ประชุมภายในหน่วยงาน

๑. หลักการและเหตุผล

การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้มีการทำงานทางความคิดร่วมกันทำให้ได้รับความคิดเห็นที่หลากหลาย ฝึกให้รู้จักรับฟังผู้อื่น เกิดความรับผิดชอบร่วม อีกทั้งเป็นช่องทางที่สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็ว สร้างความรู้จักคุ้นเคย ร่วมกันวางแผนตัดสินใจ ช่วยกันติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลจากการระดมความคิดเห็น ดังนั้น การจัดให้มีเวทีที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จะช่วยให้หน่วยงานมีการพัฒนาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาได้ จึงกำหนดให้ทุกหน่วยงานมีการประชุมภายในหน่วยงานขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างความเข้าใจร่วมกัน และความสามัคคีภายในหน่วยงาน

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

๓.๑ รูปแบบกิจกรรม : ประชุมภายในหน่วยงาน

๓.๒ กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรในสังกัด สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๔. แผนการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑. กำหนดแผนการประชุม	ธ.ค. ๕๕ – ก.ย. ๕๖ (เดือนละ ๑ ครั้ง)
๒. จัดทำวาระการประชุมและเชิญประชุม	
๓. จัดทำเอกสารประกอบการประชุม	
๔. ดำเนินการประชุมตามแผน	
๕. จัดทำสรุปการประชุม	

๕. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบ ทุกหน่วยงาน

๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเข้าใจร่วมกัน และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โหนดผู้บริหารในดวงใจและโหนดจอยมยุทธ์คุณธรรม สป.กษ.

๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) โดยแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ซึ่งแผนฯ ดังกล่าว มีการดำเนินงาน ๔ ด้าน คือ

- ๑) ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การ
- ๒) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์การ
- ๓) ด้านการพัฒนากระบวนการสื่อสารภายในองค์การ
- ๔) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะผู้รับผิดชอบโครงการเชียร์คนดี และโหนดผู้บริหารในดวงใจ ร่วมกับสำนักพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งโครงการฯ ดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้เห็นความสำคัญของการสร้างบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้เป็นคนดี เก่ง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมเป็นผู้นำต้นแบบขององค์กรในอนาคต จึงเสนอกิจกรรมสร้างคนดี ผู้บริหารในดวงใจ - เก่ง - ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ขึ้น ซึ่งกิจกรรมดังกล่าว จะสามารถพัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ และยังส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างบุคคลต้นแบบ ให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ นำเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน

๒.๒ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

๓.๑ รูปแบบกิจกรรม : การคัดเลือกบุคลากรตัวอย่าง และผู้บริหารในดวงใจ

๓.๒ กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๔. แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน
แต่งตั้งคณะทำงานคัดเลือกบุคคลและจัดทำเกณฑ์ในดำเนินการกิจกรรมฯ	ม.ค. - ก.พ. ๕๖
ประกาศเกณฑ์การดำเนินกิจกรรมผ่านช่องทางต่างๆ	มี.ค. - พ.ค. ๕๖
ดำเนินการกิจกรรมตามกำหนดระยะเวลา พร้อมทั้งแจ้งผลการดำเนินการกิจกรรม ผ่านช่องทางต่างๆ	ส.ค. - ก.ย. ๕๖

๕. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองการเจ้าหน้าที่ ,สำนักพัฒนาระบบบริหาร

หน่วยงานสนับสนุน กองเกษตรสารนิเทศ, ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๖.๑ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีต้นแบบ คนดี - เก่ง ผู้บริหารในดวงใจ ในการปฏิบัติงาน ก่อให้มีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในทิศทางที่ถูกต้อง

๖.๒ บุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๖.๓ บุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ดำเนินการกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี

New KM/KM DD

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙) และแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ ได้มอบหมายให้สถาบันเกษตรราธิการดำเนินกิจกรรม New KM/KM DD เพื่อพัฒนาการจัดการความรู้ระดับสำนัก/กอง (ในส่วนกลาง)

สถาบันเกษตรราธิการจึงได้จัดทำหลักสูตร ก้าวสู่การจัดการความรู้ ประตู่แห่งความสำเร็จ เพื่อพัฒนาการจัดการความรู้ระดับสำนัก/กอง (ในส่วนกลาง) ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะทำงานการจัดการความรู้ภายใน สป.กษ. เป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรใน สป.กษ. ส่วนกลางมีแนวคิดและปฏิบัติตนเกี่ยวกับการจัดการความรู้ สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ ของ สป.กษ.

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้ สำหรับใช้พัฒนาการจัดการความรู้ ระดับสำนัก/กอง (ในส่วนกลาง) ให้เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒.๒ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะทำงานจัดการความรู้

๓. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของหน่วยงานด้านการจัดการความรู้ยอดเยี่ยมในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) จำนวน ๓๐ คน

๔. ระยะเวลาและสถานที่

เดือนกรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๕๖ ณ โรงแรมในต่างจังหวัด

๕. วิธีการฝึกอบรม

การบรรยาย ศึกษาดูงาน และกิจกรรมกลุ่ม

๖. งบประมาณ

จากเงินงบประมาณภายใต้แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๗.๑ ผู้ผ่านการฝึกอบรม ตระหนักถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ขยายผลให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร

๗.๒ ผู้เข้าร่วมโครงการมีการพัฒนาการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน มีแนวคิดและปฏิบัติตนเกี่ยวกับการจัดการความรู้ และสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ ของ สป.กษ.

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ

สถาบันเกษตรราธิการ

The Hero Camp

๑. หลักการและเหตุผล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้มีการดำเนินการเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และได้มีการกำหนดให้ “คุณธรรม รับผิดชอบร่วมกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์” เป็นวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ โดยมีค่านิยมร่วมคือ “ซื่อสัตย์ รับฟังความคิดเห็น พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มุ่งผลสัมฤทธิ์” โดยแนวทางหนึ่งในการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เกิดขึ้น คือ การสร้างบุคคลต้นแบบ หรือ Role Model ของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ซึ่งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐถือเป็นเครือข่ายด้านการพัฒนาระบบราชการ ซึ่งต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์การที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเหมาะสม การสร้างบุคคลต้นแบบจึงควรเริ่มต้นที่คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและคณะทำงานพัฒนาระบบราชการ ดังนั้นจึงควรจัดกิจกรรม The Hero Camp เพื่อปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี สร้างคุณลักษณะของบุคลากรตามวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ รวมทั้งเป็นการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีโดยเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติจริง ซึ่งจะช่วยสร้างและปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการพัฒนาระบบราชการนำไปสู่การขยายผลกับบุคลากรในองค์การได้

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเสริมสร้างให้คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของสำนักงาน

๒.๒ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีและพัฒนาเครือข่ายการทำงานในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

๓.๑ รูปแบบกิจกรรม : กิจกรรมการสัมมนาภายในและภายนอกห้องประชุม

๓.๒ กลุ่มเป้าหมาย : คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๔. แผนการดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ
๑) กำหนดแนวทางการจัดประชุม	พ.ค. ๕๖
๒) ขออนุมัติจัดประชุม	มิ.ย. ๕๖
๓) จัดส่งบันทึกเชิญประชุม	มิ.ย. ๕๖
๔) ดำเนินการประชุม	ก.ค. ๕๖
๕) สรุปผลการจัดกิจกรรม	ก.ค. ๕๖

๕. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักพัฒนาระบบบริหาร

หน่วยงานสนับสนุน

ทุกหน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ส่วนกลาง

๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความพร้อมในการผลักดันวัฒนธรรมองค์การ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสามารถขับเคลื่อนการพัฒนางองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กร

การปรับปรุงภูมิทัศน์ สป.กษ.

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้จัดทำแผนวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) และแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์การ ได้กำหนดกิจกรรม ปรับปรุงภูมิทัศน์สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในฐานะหน่วยงานผู้รับผิดชอบกิจกรรมปรับปรุงภูมิทัศน์สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้จัดทำกิจกรรมปรับปรุงภูมิทัศน์สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อปรับปรุง ดูแล อาคารสถานที่ในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้มีความสะอาด สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

๓.๑ รูปแบบกิจกรรม -

๓.๒ กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๔. แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา ดำเนินงาน
๑) ดำเนินการปรับปรุงห้องน้ำชาย - หญิง ชั้น ๒ - ๓ จำนวน ๔ ห้อง	พ.ย. - ธ.ค. ๕๕
๒) ปรับปรุงภูมิทัศน์ (ศาลพระภูมิ และท้าวเวทสุวรรณ)	พ.ย. ๕๕ - ก.ย. ๕๖
๓) ปรับปรุงบริเวณทางขึ้นอาคาร ๔ (อาคารจอตถ)	มี.ค. - ก.ค. ๕๖
๔) จัดทำแผนผังสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์	มี.ค. - ก.ค. ๕๖

๕. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบ กลุ่มบริหารงานพัสดุ กองคลัง สป.กษ.

หน่วยงานสนับสนุน -

๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีอาคาร สถานที่ที่สะอาด สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย

การประกวดสำนักงานยิ้มแป้น

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้จัดทำแผนวัฒนธรรมองค์การ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) และแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์การ ได้กำหนดกิจกรรม ประกวดสำนักงานยิ้มแป้น

กองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในฐานะหน่วยงานผู้รับผิดชอบกิจกรรมประกวดสำนักงานยิ้มแป้น ตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้จัดทำกิจกรรม ๕ ส เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ปฏิบัติงานด้วยสุขภาพกายและใจที่ดี ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- ๒.๒ เพื่อให้บุคลากรมีจิตสำนึก ทักษะคิด และมีระเบียบวินัย

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

- ๓.๑ รูปแบบกิจกรรม ประกวดโต๊ะทำงาน
- ๓.๒ กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๔. แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน
๑) กำหนดเกณฑ์การประกวด	ม.ค. - ก.พ. ๕๖
๒) แจ้งเวียนหลักเกณฑ์ให้ทุกหน่วยงานทราบ	ก.พ. ๕๖
๓) การดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ก.พ. - ก.ย. ๕๖
๔) ทุกหน่วยงานคัดเลือกโต๊ะทำงานยิ้มแป้นประจำสำนัก/กอง	มี.ค. , ก.ย. ๕๖
๕) ทุกหน่วยงานถ่ายรูปผู้ที่ได้รับการคัดเลือกพร้อมโต๊ะทำงานยิ้มแป้น จัดส่งให้กองคลังและแนบไฟล์รูปภาพ	เม.ย. , ต.ค. ๕๖
๖) ดำเนินการจัดส่งประกาศเกียรติคุณยกย่องชมเชย และ	เม.ย. , ต.ค. ๕๖
๗) ประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ	

๕. หน่วยงานดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กลุ่มพัฒนาระบบงานคลัง กองคลัง สป.กษ.
 หน่วยงานสนับสนุน ทุกหน่วยงาน

๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๖.๑ สถานที่ทำงานสะอาด และเป็นระเบียบ
- ๖.๒ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงอื่นๆ และบุคลากรมีระเบียบวินัย

สรุปหน่วยงานที่รับผิดชอบในการรายงานผลการดำเนินงาน

รอบ ๙ และ ๑๒ เดือน

กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การ	
๑. การจัดทำตราสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์การ	กกส.
๒. การประกาศวัฒนธรรมองค์การ สป.กษ.	สพบ.
๓. การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ	
๓.๑ บอร์ดประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมของ สป.กษ.	กกส./กษ.จว.
๓.๒ แฟ้มเอกสาร	กก.
๓.๓ กระเป๋าเอกสาร	ทุกหน่วยงาน
๓.๔ เว็บไซต์ สป.กษ./กษ.จว.	ศทส./กษ.จว.
๓.๕ จดหมายข่าว สป.กษ. / กษ.จว.	กกส./กษ.จว.
๓.๖ เสื้อ สป.กษ.	กกจ.
๓.๗ จัดทำ Sticker	กกส.
๓.๘ สื่อประชาสัมพันธ์ทางจอภาพ Digital Signage	กกส.
๓.๙ นามบัตรสำหรับบุคลากรของ สป.กษ.	กก.
๓.๑๐ มุมกระดานของหนังสือราชการ (ภายใน)	สพบ.
ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์การ	
๑. พบปะหารือระหว่างผู้บริหาร : ประชุมพบปะหารือระหว่างรองปลัดฯ และผู้อำนวยการสำนัก/กอง อย่างไม่เป็นทางการ	สผง.
๒. เทียวทุกกอง มองทุกกลุ่ม (ปลัดฯ : สำนัก/กอง) : ประชุมพบปะหารือผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงาน โดยหมุนเวียนฝ่ายเลขานุการและสถานที่ในการจัดประชุมเพิ่มการสื่อสารภายในองค์การและเยี่ยมพบปะบุคลากรในส่วนกลาง	กก.
๓. เวทีนี้มีพี่เลี้ยง : บุคลากรส่วนกลางเดินสายพบบุคลากรส่วนภูมิภาคเพื่อชี้แจงการดำเนินงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการทำงาน	สพบ.
๔. กีฬาสี สป.กษ.	กกจ.
๕. สป.กษ. ขออาสา : กิจกรรมสาธารณะประโยชน์เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR)	กก./กกจ. (หน่วยงานละ ๑ ครั้ง)
๖. หนึ่งใจให้ธรรมะ : ฟังบรรยายธรรมะเดือนละ ๑ ครั้ง	กกจ.
ด้านการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์การ	
ประชุมภายในของหน่วยงานในสังกัด สป.กษ.	ทุกหน่วยงาน

กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ รายงานผล
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๑. โหวตผู้บริหารในดวงใจ : โหวตเลือกผู้บริหารระดับกลาง/สูง โดยให้บุคลากรในหน่วยงานลงคะแนนเลือกผู้นำต้นแบบ	กกจ.
๒. โหวตจอมยุทธ์คุณธรรม สป.กษ. : โหวตเลือกเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ เพื่อค้นหาบุคลากรต้นแบบของ สป.กษ.	กกจ.
๓. New KM/KM DD : เพื่อพัฒนาการจัดการความรู้ระดับสำนัก/กอง โดยให้มีการประกวดหน่วยงานที่สามารถจัดกิจกรรม KM ได้อย่างยอดเยี่ยม	สภค.
๔. The Hero Camp : จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาบุคลากร สป.กษ. โดยดำเนินการนำร่องในกลุ่มคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	สพบ.
ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กร	
๑. ปรับปรุงภูมิทัศน์ สป.กษ. : ปรับปรุง ดูแล อาคารสถานที่ให้มีความสะอาด สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย	กค.
๒. ประกวดสำนักงานยิ้มแป้น : ประกวด ๕ ส โต๊ะทำงาน ระดับสำนัก/กอง	กค.

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงาน

แบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

หน่วยงาน

รอบ ๙ เดือน

รอบ ๑๒ เดือน

กิจกรรมตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ	รายละเอียดผลการดำเนินการ	ระยะเวลา
๑.		
๒.		

หมายเหตุ สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานได้ที่ <http://intranet.opsmoac.go.th>-->การพัฒนาระบบราชการ-->การบริหารการเปลี่ยนแปลง-->วัฒนธรรมองค์การ --> แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖



ผู้จัดทำ

ผู้ตรวจ	๑. นายรัตนะ สวามีชัย	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหาร
	๒. นางสาวมาลินี สุทธิรัตน์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
ผู้เรียบเรียง	๑. นางสาวนฤมล อติเรกโชติกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
	๒. นางสาวมณฑิลา ตรีสุวรรณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ