

รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย	ผู้รายงาน
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์							
๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง							
๑.๑ การบริหารอัตรากำลังคน สอดคล้องและเหมาะสมกับ ภารกิจในอนาคต	๑. ร้อยละความสำเร็จใน การบริหารอัตรากำลังให้ สอดคล้องและเหมาะสม กับภารกิจในอนาคต	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑. การกำหนดตำแหน่ง เป็นระดับสูงขึ้น	ตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับการปรับปรุง ตามแผนการกำหนดตำแหน่ง ระยะ ๓ ปี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ (๑๒ ตำแหน่ง) (ร้อยละ ๘๐)	๑๒ ตำแหน่ง ร้อยละ ๑๐๐	กกจ.
๑.๒ การบริหารกำลังคนคุณภาพ มีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการ	๒. ร้อยละความสำเร็จใน การพัฒนา ระบบการ บริหารกำลังคนคุณภาพ และสร้างความต่อเนื่องใน การบริหารราชการ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๒. การพัฒนาระบบ บริหารกำลังคนคุณภาพ	ความสำเร็จในการดำเนินงาน (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละ ๑๐๐	กกจ.
	๓. ร้อยละของข้าราชการ ที่เป็น Young Smart Officer	ร้อยละ ๗๐ ของข้าราชการ บรรจุใหม่	ร้อยละ ๑๐๐	๓. การสรรหา Young Smart Officer	ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ผ่านเกณฑ์ คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer (ร้อยละ ๗๐)	ร้อยละ ๑๐๐	กกจ.
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล							
๒. ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการทำงานวิถีใหม่							
๒.๑ การบริหารทรัพยากร บุคคลมีความทันสมัย	๔. จำนวนกิจกรรมด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคลที่นำเทคโนโลยีมา ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	จำนวน ๓ กิจกรรม	๓ กิจกรรม	๔. การปรับปรุงกิจกรรม ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลโดยใช้ เทคโนโลยี	กิจกรรมที่นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ (จำนวน ๑ กิจกรรม)	๑ กิจกรรม	กกจ.
				๕. การนำระบบสารสนเทศ ระดับกรม (DPIS ๖) มาใช้ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพงานด้าน	กิจกรรมที่ปรับปรุง (จำนวน ๒ กิจกรรม)	๒ กิจกรรม	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย	ผู้รายงาน
				การบริหารทรัพยากร บุคคล			
๒.๒ ข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีการจัดเก็บ ให้เป็นดิจิทัล	๕. จำนวนชุดข้อมูลด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคลที่ปรับปรุงให้เป็น รูปแบบดิจิทัล	จำนวน ๑ ชุดข้อมูล	๑ ชุดข้อมูล	๖. การจัดทำชุดข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลในรูปแบบดิจิทัล	ชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ถูกจัดเก็บ (จำนวน ๑ ชุดข้อมูล)	๑ ชุดข้อมูล	กกจ.
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล							
๓. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง							
๓.๑ การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ	๖. ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อ กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๗๕.๒๐	๗. การเพิ่มประสิทธิภาพ การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของ สพ.กษ.	ความสำเร็จในการทบทวน/ปรับปรุงการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละ ๑๐๐	กกจ.
๓.๒ บุคลากรได้รับการ ส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๗. ร้อยละของบุคลากร สพ.กษ. ที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๑๘.๒๐	๘. การประเมิน สมรรถนะบุคลากรตาม เกณฑ์ Smart Officer	ความสำเร็จของการประเมินสมรรถนะ บุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer เป็นไปตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละ ๑๐๐	สกช.
				๙. โครงการพัฒนา บุคลากรให้มีศักยภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	บุคลากร สพ.กษ. ที่เข้ารับการพัฒนา บุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง (Smart Officer) (ร้อยละ ๔ ของข้าราชการ สพ.กษ.)	ร้อยละ ๓๙.๖๑	สกช.
				๑๐. โครงการจัดทำ แผนพัฒนาทักษะที่ จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา smart officer พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของ สพ.กษ.	ความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนา ทักษะที่จำเป็น (Future Skill) เพื่อการ พัฒนา smart officer พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของ สพ.กษ. (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละ ๑๐๐	สกช.

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย	ผู้รายงาน
				๑๑. การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	ความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละ ๑๐๐	สภช.
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล							
๔. บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส							
๔.๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม	๘. คะแนนการประเมิน ITA ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	คะแนน ๘๕	ร้อยละ ๑๐๐	๑๒. การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	ดำเนินการครบตามเกณฑ์การประเมิน ITA ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่กำหนด (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละ ๑๐๐	ศปท.
๔.๒. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต	๙. ร้อยละของสำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์การคุณธรรม ระดับต้นแบบ	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑๓. การส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	สำนัก/กอง ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ระดับต้นแบบ จำนวน ๑๐ สำนัก/กอง (ร้อยละ ๗๐)	๑๕ สำนัก/กอง ร้อยละ ๑๐๐	ศปท.
	๑๐. ร้อยละของบุคลากร รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๒.๕๔	๑๔. การส่งเสริมและสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน	บุคลากร รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม (ร้อยละ ๖๐)	ร้อยละ ๗๒.๕๔	ศปท.
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน							
๕. เสริมสร้างความผาสุกให้กับบุคลากรในการทำงาน							
๕.๑ บุคลากรมีความผาสุกในการปฏิบัติงาน และผูกพันองค์กร	๑๑. ร้อยละความผาสุกของบุคลากรใน สป.กษ.	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๗.๖๐	๑๕. การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	โครงการ/กิจกรรมสำเร็จตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน (ร้อยละ ๘๐)	ร้อยละ ๘๐	กกจ.
	๑๒. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรใน สป.กษ.	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๓.๖๐				

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย	ผู้รายงาน
				๑๖. การขับเคลื่อนแผน ส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์	มีการดำเนินการตามแผนวัฒนธรรม องค์กร (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละ ๑๐๐	