



สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan)

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ /เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง						
1.1 การบริหารอัตรากำลังคน สอดคล้องและเหมาะสม กับภารกิจในอนาคต	1. โครงการวางแผนกำลังคน ของสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์	ความสำเร็จในการจัดทำรายงานผล การศึกษาการวิเคราะห์สถานภาพกำลังคน ของ สป.กษ. (ร้อยละ 80)	ร้อยละ 100	ไม่ใช้ งบประมาณ	ก.พ. - ก.ย. 67	กกจ.
1.2 การบริหารกำลังคน คุณภาพมีประสิทธิภาพ และมีความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการ	2. การพัฒนาระบบบริหาร กำลังคนคุณภาพ	ความสำเร็จในการดำเนินงาน (ร้อยละ 100) 1) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานระบบข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สป.กษ. ในรูปแบบดิจิทัล 2) จัดทำคู่มือสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ในรูปแบบดิจิทัล	ร้อยละ 100	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	กกจ.
	3. การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ความสำเร็จในการจัดทำแผนทดแทน ตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ (ร้อยละ 75)	ร้อยละ 100	525,807.10	ม.ค. - ก.ย. 67	กกจ./สกร.
	4. การทบทวนปรับปรุงเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพของ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์	เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ มีความชัดเจนสอดคล้องกับบริบท ที่เปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 75	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	กกจ.
	5. การสรรหา Young Smart Officer	ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติ เป็น Young Smart Officer (ร้อยละ 80)	ร้อยละ 100	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	กกจ.





สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan)

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ /เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการดำเนินงานวิถีใหม่						
2.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความทันสมัย	6. การปรับปรุงกิจกรรมด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยี	ปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้วยการนำเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ ซึ่งจะคัดเลือกกิจกรรม ที่สำคัญและเร่งด่วนที่สามารถนำเทคโนโลยี มาปรับปรุงได้ (จำนวน 1 กิจกรรม)	1 กิจกรรม (ระบบฐานข้อมูล ผู้มีคุณสมบัติ ขอรับ การประเมิน)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ม.ค. – ก.ย. 67	กกจ.
	7. การนำระบบสารสนเทศ ระดับกรม (DPIS 6) มาใช้ ในการเพิ่มประสิทธิภาพงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ปรับปรุง/เพิ่มประสิทธิภาพผ่านระบบ สารสนเทศระดับกรม (DPIS6) (จำนวน 1 กิจกรรม)	1 กิจกรรม (การประเมินผล การปฏิบัติงาน พนักงาน ราชการ)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	กกจ.
2.2 ข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีการจัดเก็บ ให้เป็นดิจิทัล	8. การจัดทำชุดข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในรูปแบบดิจิทัล	ปรับปรุงชุดข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในรูปแบบ ของดิจิทัล (จำนวน 1 ชุดข้อมูล)	1 ชุดข้อมูล (ชุดข้อมูลคำสั่ง เกี่ยวกับ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ม.ค. – ก.ย. 67	กกจ.
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง						
3.1 การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการมีประสิทธิภาพ	9. การเพิ่มประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของ สป.กษ	ความสำเร็จในการทบทวน/ปรับปรุง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของ สป.กษ. (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	กกจ.





สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan)

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ /เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (ต่อ)						
3.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริม ความรู้ ทักษะสมรรถนะ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้รับการพัฒนา ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	10. การประเมินสมรรถนะ บุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer	ความสำเร็จในการประเมินสมรรถนะ บุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. 66 – ส.ค. 67	สกร.
	11. โครงการพัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง (Smart Officer)	บุคลากร สป.กษ. ได้รับการพัฒนาให้มี ศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 4 ของข้าราชการ สป.กษ.)	ร้อยละ 59.45	2,506,152.36	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	สกร.
	12. โครงการขับเคลื่อนแผน พัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2566 – 2570 ของ สป.กษ.	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน รายปี (ร้อยละ 60)	ร้อยละ 81.72	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	สกร.
	13. การสร้างองค์ความรู้ที่เป็น วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	ความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้ที่เป็น วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100 (การประเมิน สถานะความรู้ และการคัดเลือก หัวข้อความรู้ ภายในองค์กร)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ธ.ค. 66- – ก.ย. 67	สกร.





สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan)

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ /เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส						
4.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใสเป็นธรรม	14. การดำเนินการตามเกณฑ์ การประเมิน ITA (ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	ดำเนินการครบตามเกณฑ์การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ที่กำหนด (100 คะแนน)	100 คะแนน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ร.ค.66 – เม.ย.67	ศปท.
4.2 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกัน การทุจริต	15. การส่งเสริมพัฒนาและ ขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การ เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	สำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กร คุณธรรมระดับต้นแบบ (ร้อยละ 75)	15 สำนัก/กอง ร้อยละ 100	ไม่ใช้ งบประมาณ	ม.ค. – ส.ค 67	ศปท.
	16. การส่งเสริมและสร้าง มาตรฐานทางจริยธรรม ของหน่วยงาน	บุคลากรของ สป.กษ. รับทราบและเข้าใจ มาตรฐานทางจริยธรรม (ร้อยละ 70)	ร้อยละ 71.03	ไม่ใช้ งบประมาณ	เม.ย. – ก.ย. 67	ศปท.
ยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างความพอใจให้กับบุคลากรในการทำงาน						
5.1 บุคลากรมีความพอใจ ในการปฏิบัติงาน และผูกพันองค์กร	17. การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้าง ความพอใจและความผูกพัน ของสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์	ความสำเร็จในการจัดทำแผนเสริมสร้าง ความพอใจและความผูกพันที่มีต่อองค์กร พ.ศ. 2567 –2571 (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	กกจ.
	18. การขับเคลื่อนแผนส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ไม่ใช้ งบประมาณ	ร.ค. 66 – ก.ย. 67	สพบ.



สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์พ.ศ. 2566 – 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน ตามเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง								
1.1 การบริหารอัตรา กำลังคนสอดคล้องและ เหมาะสมกับภารกิจใน อนาคต	1. ร้อยละความสำเร็จ ในการบริหารอัตรากำลังให้ สอดคล้องและเหมาะสมกับ ภารกิจในอนาคต	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	1. โครงการวางแผน กำลังคนของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตร และ สหกรณ์	ความสำเร็จในการจัดทำรายงาน ผลการศึกษาการวิเคราะห์ สถานภาพกำลังคนของ สป.กษ. (ร้อยละ 80)	ร้อยละ 100	ก.พ. - ก.ย. 67	กกจ.
1.2 การบริหารกำลังคน คุณภาพมีประสิทธิภาพและ มีความต่อเนื่องในการ บริหารราชการ	2. ร้อยละความสำเร็จในการ พัฒนาระบบการบริหารกำลังคน คุณภาพและสร้างความต่อเนื่องใน การบริหารราชการ	ร้อยละ 75	ร้อยละ 91.67	2. การพัฒนาระบบ บริหารกำลังคนคุณภาพ	ความสำเร็จในการดำเนินงาน (ร้อยละ 100) 1) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ สูงของ สป.กษ. ในรูปแบบดิจิทัล 2) จัดทำคู่มือสำหรับข้าราชการ ผู้มี ผลสัมฤทธิ์ สูง (HiPPS) ในรูปแบบดิจิทัล	ร้อยละ 100	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	กกจ.
				3. การจัดทำแผนทดแทน ตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์	ความสำเร็จในการจัดทำแผนทดแทน ตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงาน ปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ (ร้อยละ 75)	ร้อยละ 100	ม.ค. – ก.ย. 67	กกจ./สกร.
				4. การทบทวนปรับปรุง เส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพของสำนักงานปลัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพมี ความชัดเจนสอดคล้องกับบริบท ที่เปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 75	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	กกจ.
	3. ร้อยละของข้าราชการ ที่เป็น Young Smart Officer	ร้อยละ 80 ของ ข้าราชการ บรรจุใหม่	ร้อยละ 100	5. การสรรหา Young Smart Officer	ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ผ่าน เกณฑ์ คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer (ร้อยละ 80)	ร้อยละ 100	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน ตามเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการทำงานวิถีใหม่								
2.1 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย	4. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	จำนวน 2 กิจกรรม	2 กิจกรรม	6.การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี	ปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้วยการนำเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ ซึ่งจะคัดเลือกกิจกรรม ที่สำคัญและเร่งด่วน ที่สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงได้ (จำนวน 1 กิจกรรม)	1 กิจกรรม (ระบบฐานข้อมูล ผู้มีคุณสมบัติขอรับการประเมิน)	ม.ค. – ก.ย. 67	กกจ.
				7. การนำระบบสารสนเทศ ระดับกรม (DPIS 6) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพงาน ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	กิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่ปรับปรุง/เพิ่มประสิทธิภาพผ่านระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) (จำนวน 1 กิจกรรม)	1 กิจกรรม (การประเมินผล การปฏิบัติงาน พนักงานราชการ)	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	กกจ.
2.2 ข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีการจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล	5. จำนวนชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงให้เป็นรูปแบบดิจิทัล	จำนวน 1 ชุดข้อมูล	1 ชุดข้อมูล	8. การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล	ปรับปรุงชุดข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในรูปแบบของ ดิจิทัล (จำนวน 1 ชุดข้อมูล)	1 ชุดข้อมูล (ชุดข้อมูลคำสั่งเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล)	มี.ค. – ก.ย. 67	กกจ.
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง								
3.1 การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ	6. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ 70	ร้อยละ 84.60	9. การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของ สป.กษ	ความสำเร็จในการทบทวน/ปรับปรุงการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.กษ. (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	กกจ.
3.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะสมรรถนะให้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	7. ร้อยละของบุคลากร สป.กษ. ที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer	ร้อยละ 4	ร้อยละ 8.53	10. การประเมินสมรรถนะบุคลากร ตาม เกณฑ์ Smart Officer	ความสำเร็จในการประเมินสมรรถนะ บุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ต.ค. 66 – ส.ค. 67	สกธ.
				11. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer)	บุคลากร สป.กษ. ได้รับการพัฒนาให้มี ศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 4 ของข้าราชการ สป.กษ.)	ร้อยละ 59.45	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	สกธ.

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน ตามเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				12. โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2566 – 2570 ของ สป.กษ	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนรายปี (ร้อยละ 60)	ร้อยละ 81.72	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	สกธ.
	8. จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	จำนวน 1 องค์ความรู้	1 องค์ความรู้	13. การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	ความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100 (การประเมินสถานะ ความรู้ และการ คัดเลือก หัวข้อ ความรู้ ภายในองค์กร)	ธ.ค. 66 - ก.ย. 67	สกธ.
ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส								
4.1 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม	9. คะแนนการประเมิน ITA ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	85 คะแนน	100 คะแนน	14. การดำเนินการตามเกณฑ์ การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	ดำเนินการครบตามเกณฑ์การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล) ที่กำหนด (100 คะแนน)	ร้อยละ 100	ธ.ค.66–เม.ย.67	ศปท.
4.2 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต	10. ร้อยละของสำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ระดับต้นแบบ	ร้อยละ 75	ร้อยละ 100	15. การส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	สำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กร คุณธรรม ระดับต้นแบบ (ร้อยละ 75)	15 สำนัก/กอง ร้อยละ 100	ม.ค. – ส.ค 67	ศปท.
	11. ร้อยละของบุคลากร รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม	ร้อยละ 70	ร้อยละ 71.03	16. การส่งเสริมและ สร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน	บุคลากรของ สป.กษ. รับทราบ และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม (ร้อยละ 70)	ร้อยละ 71.03	เม.ย. – ก.ย. 67	ศปท.
ยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างความผาสุกให้กับบุคลากรในการทำงาน								
5.1 บุคลากรมีความผาสุกในการปฏิบัติงาน และผูกพันองค์กร	12. ร้อยละความผาสุกของบุคลากรใน สป.กษ.	ร้อยละ 75	ร้อยละ 77.60	17. การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ความสำเร็จในการจัดทำแผนเสริมสร้าง ความผาสุกและความผูกพันที่มีต่อองค์กร พ.ศ. 2567 –2571 (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	กกจ.
	13. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรใน สป.กษ.	ร้อยละ 80	ร้อยละ 83.20	18. การขับเคลื่อนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ธ.ค. 66 - ก.ย. 67	สพบ.

รายละเอียดรายงานผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570 (รอบ 12 เดือน)

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	ผู้รายงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง				
1. โครงการวางแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ความสำเร็จในการจัดทำรายงานผลการศึกษาวเคราะห์สถานภาพกำลังคนของ สป.กษ. (ร้อยละ 80) โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) จัดตั้งคณะทำงานวิเคราะห์วางแผนกำลังคน ของ สป.กษ. (ร้อยละ 10) 2) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างและรูปแบบอัตรากำลังคนของ สป.กษ. ในปัจจุบัน (ร้อยละ 10) 3) สรุปรวข้อมูลกำลังคน ความต้องการกำลังคน และปัญหาอุปสรรคในการบริหารกำลังคนของหน่วยงาน (ร้อยละ 20) 4) วิเคราะห์ ประเมินสภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร (ร้อยละ 15) 5) วิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มกำลังคนในอนาคต ของ สป.กษ. (ปี 2568 -2570) (ร้อยละ 15)	ความสำเร็จในการจัดทำรายงานผลการศึกษาวเคราะห์สถานภาพกำลังคนของ สป.กษ. ร้อยละ 100 โดยดำเนินการดังนี้ 1. กองการเจ้าหน้าที่มีคำสั่งที่ 4/2567 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 แต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์วางแผนกำลังคนของ สป.กษ. 2. คณะทำงานฯ ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2567 มีมติเห็นชอบประเด็นและแนวทางการวิเคราะห์สถานภาพกำลังคน และมอบหมายกลุ่มที่เกี่ยวข้องจัดทำข้อมูล และจัดทำร่างรายงานฯ ต่อไป 3. จัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงานในสังกัด สป.กษ. เกี่ยวกับสถานภาพกำลังคน ความต้องการกำลังคน ปัญหาและอุปสรรคของหน่วยงาน เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล 4. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 4.1 โครงสร้างและรูปแบบอัตรากำลังคนของ สป.กษ. ในปัจจุบัน 4.2 ความต้องการกำลังคน และปัญหาอุปสรรคในการบริหารกำลังคนของหน่วยงาน	- คำสั่ง กกจ. ที่ 4/2567 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์วางแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ - รายงานการประชุมคณะทำงานวิเคราะห์วางแผนกำลังคนของ สป.กษ. ครั้งที่ 1/2567 วันที่ 4 กรกฎาคม 2567 - หนังสือ กกจ. ที่ กษ 0202/- ลงวันที่ 26 กันยายน เรื่อง ร่างรายงานสถานภาพกำลังคนของ สป.กษ. เพื่อให้คณะทำงานฯ รับรองร่างรายงานฯ -หนังสือ กกจ. ที่ กษ 0202/ว 4347 ลงวันที่ 5 กันยายน 2567 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาสถานภาพกำลังคนของ สป.กษ.	กกจ.

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	ผู้รายงาน
	6) จัดทำร่างรายงานผลการศึกษสถานภาพกำลังคน ของ สป.กษ. (ร้อยละ 20) 7) เสนอขอความเห็นชอบ รายงานผลการศึกษสถานภาพกำลังคน ของ สป.กษ. ต่อผู้บริหาร สป.กษ. (ร้อยละ 10)	4.3 สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร 4.4 ข้อมูลแนวโน้มกำลังคนในอนาคต ของ สป.กษ. (ปี 2568 -2570) 5. จัดทำร่างรายงานผลการศึกษสถานภาพกำลังคน ของ สป.กษ. 6. เสนอขอความเห็นชอบร่างรายงานผลการศึกษสถานภาพกำลังคน ของ สป.กษ. ต่อปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ <u>งบประมาณในการดำเนินการ</u> ไม่ใช้งบประมาณ <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> การวิเคราะห์ข้อมูลด้านกำลังคน ต้องใช้ข้อมูลในหลายมิติ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีความยุ่งยากซับซ้อนในการจัดทำข้อมูล และต้องบูรณาการข้อมูลจากหลายกลุ่มฝ่าย <u>ข้อเสนอแนะ</u> -	- หนังสือ กกจ. ที่ กษ 0202/4847 ลงวันที่ 30 กันยายน 2567 เรื่อง รายงานสถานภาพกำลังคนของ สป.กษ.	
2. การพัฒนาระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ	ความสำเร็จในการดำเนินงาน ดังนี้ 1) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สป.กษ. ในรูปแบบดิจิทัล (ร้อยละ 50)	ความสำเร็จในการดำเนินงาน ร้อยละ 100 โดยดำเนินการ ดังนี้ 1. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สป.กษ. ในรูปแบบดิจิทัล 2. จัดทำคู่มือสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ในรูปแบบดิจิทัล	- หนังสือที่ กษ 0202/- ลงวันที่ 11 กรกฎาคม 2567 เรื่อง ขอความเห็นชอบคู่มือการปฏิบัติงานระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สป.กษ. และขอความเห็นชอบคู่มือ	กกจ.

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	ผู้รายงาน
	2) จัดทำคู่มือสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ในรูปแบบดิจิทัล (ร้อยละ 50)	3. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์คู่มือดังกล่าวบนเว็บไซต์ สป.กษ. <u>งบประมาณในการดำเนินการ</u> ไม่ใช้งบประมาณ	สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	
3. การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ความสำเร็จในการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ร้อยละ 75) โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) จัดทำข้อมูลจำนวนข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่มีคุณสมบัติ และจำนวนข้าราชการระดับอำนวยการที่จะเกษียณอายุราชการล่วงหน้า 3 ปี (ร้อยละ 25) 2) กำหนดแผนพัฒนาข้าราชการเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ (ร้อยละ 25) 3) พัฒนาข้าราชการเพื่อให้ความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ (ร้อยละ 25) 4) ติดตามและประเมินผล (ร้อยละ 25)	ความสำเร็จในการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดำเนินการร้อยละ 100 โดยดำเนินการ ดังนี้ 1. กองการเจ้าหน้าที่จัดทำข้อมูลจำนวนข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ที่มีคุณสมบัติ และจำนวนข้าราชการระดับอำนวยการที่จะเกษียณอายุราชการล่วงหน้า 5 ปี (2567 – 2571) 2. สถาบันเกษตรราธิการได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (เพื่อทดแทนตำแหน่งระดับอำนวยการ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 3. สถาบันเกษตรราธิการพัฒนาข้าราชการเพื่อให้มีความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งประเภทอำนวยการ ผ่านการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับสูง รุ่นที่ 86 ดำเนินการระหว่างวันที่ 22 เมษายน - 31 พฤษภาคม 2567 4. ติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในส่วนราชการของตนไม่น้อยกว่า 3 – 6 เดือน หลังจากเสร็จสิ้นโครงการ	- แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - หนังสือ สกธ. ที่ กษ 0210/1659 ลงวันที่ 30 กันยายน 2567 เรื่อง รายงานการติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหลักสูตรนักบริหารพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับสูง (นบส.) รุ่นที่ 86	กกจ./สกธ.

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	ผู้รายงาน
		<u>งบประมาณในการดำเนินการ</u> 525,807.10 บาท		
4. การทบทวนปรับปรุง เส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์	เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพมีความ ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 100) โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1. วิเคราะห์ สรุปความเห็นของสำนักงาน ก.พ. และจัดทำบันทึกเสนอผู้บริหารให้ ความเห็นชอบ (ร้อยละ 25) 2. ศึกษา ข้อมูลการกำหนดคุณสมบัติ เพิ่มเติมที่จำเป็นกับตำแหน่ง ตาม ความเห็นของสำนักงาน ก.พ. (ร้อยละ 25) 3. จัดทำวาระเสนอที่ประชุม อ.ก.พ. สป.กษ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (ร้อยละ 25) 4. นำวาระเข้าที่ประชุม อ.ก.พ. สป.กษ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (ร้อยละ 25) <u>หมายเหตุ</u> สำนักงาน ก.พ. ได้มีข้อสังเกตในการกำหนด คุณสมบัติเพิ่มเติมที่จำเป็นกับตำแหน่งที่จะ แต่งตั้ง ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินการ ประกาศใช้เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ตามที่กำหนดไว้เดิมได้	ความสำเร็จในการดำเนินการร้อยละ 75 โดยดำเนินการ ดังนี้ 1. กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการวิเคราะห์สรุปความเห็น ของสำนักงาน ก.พ. และจัดทำบันทึกเสนอผู้บริหารให้ ความเห็นชอบ 2. ดำเนินการศึกษา จัดทำรายละเอียดข้อมูลการ กำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จำเป็นกับตำแหน่ง ตามความเห็นของสำนักงาน ก.พ. 3. ดำเนินการจัดทำวาระเพื่อเสนอที่ประชุม อ.ก.พ. สป.กษ. พิจารณา <u>งบประมาณในการดำเนินการ</u> ไม่ใช้งบประมาณ	- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006.1/73 ลงวันที่ 24 เมษายน 2567 เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมที่ จำเป็นกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง - หนังสือ กกจ. ที่ กษ 0202/2663 ลง วันที่ 7 มิถุนายน 2567 เรื่อง การ กำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จำเป็นกับ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	กกจ.

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	ผู้รายงาน
5. การสรรหา Young Smart Officer	ข้าราชการบรรจุใหม่ ที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติ เป็น Young Smart Officer (ร้อยละ 80)	ข้าราชการบรรจุใหม่ ที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติ เป็น Young Smart Officer จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของข้าราชการที่บรรจุใหม่ (70 คน) ได้แก่ 1. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 17 ตำแหน่ง 2. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 3 ตำแหน่ง 3. นักจัดการงานทั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง 4. นิติกร จำนวน 1 ตำแหน่ง 5. นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 6 ตำแหน่ง 6. นักวิชาการเผยแพร่ จำนวน 1 ตำแหน่ง 7. นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน 2 ตำแหน่ง 8. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 26 ตำแหน่ง 9. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 11 ตำแหน่ง 10. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน 2 ตำแหน่ง <u>งบประมาณในการดำเนินการ</u> ไม่ใช้งบประมาณ	ผลการทดสอบสมรรถนะความสามารถ สำหรับ Smart officer ประกอบการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง	กกจ.

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	ผู้รายงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการดำเนินงานวิถีใหม่				
6. การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี	ปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ซึ่งจะคัดเลือกกิจกรรมที่สำคัญและเร่งด่วนที่สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงได้ (จำนวน 1 กิจกรรม)	คณะทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกองการเจ้าหน้าที่ ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 วันที่ 15 มกราคม 2567 มีมติเลือกกิจกรรม “การประกาศรายชื่อนักวิชาการที่มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการ ระดับชำนาญการ” เป็นกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ระบบฐานข้อมูลผู้มีคุณสมบัติขอรับการประเมิน) ปัจจุบันได้ใช้งานระบบดังกล่าวเพื่ออำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ในการคำนวณและจัดทำรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการ ระดับชำนาญการ โดยจะเชื่อมโยงข้อมูลจาก DPIS 6 และคำนวณข้อมูลการดำรงตำแหน่งของข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ โดยอัตโนมัติ เพื่อวิเคราะห์ว่ามีผู้ใดที่มีคุณสมบัติในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ <u>งบประมาณในการดำเนินการ</u> ไม่ใช้งบประมาณ	รายงานการประชุมคณะทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกองการเจ้าหน้าที่ ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 ลงวันที่ 15 มกราคม 2567	กกจ.
7. การนำระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS 6) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุง/เพิ่มประสิทธิภาพผ่านระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) (จำนวน 1 กิจกรรม)	คณะทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกองการเจ้าหน้าที่ ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 วันที่ 15 มกราคม 2567 มีมติเห็นชอบการนำระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้าน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน	- รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินผลปฏิบัติราชการ ครั้งที่ 6/2566 วันที่ 18 ธันวาคม 2566 - หนังสือ กกจ. ที่ กษ 0202/ว 11823 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2566 เรื่อง แจ้ง	กกจ.

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	ผู้รายงาน
		พนักงานราชการ” ซึ่งเสนอและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการประเมินผลปฏิบัติราชการ ในการประชุมครั้งที่ 6/2566 วันที่ 18 ธันวาคม 2566 และแจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ทุกหน่วยงานทราบและนำไปปฏิบัติ <u>งบประมาณในการดำเนินการ</u> ไม่ใช้งบประมาณ	ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	
8. การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล	ชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกจัดเก็บ (จำนวน 1 ชุดข้อมูล)	คณะทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกองการเจ้าหน้าที่ ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 วันที่ 15 มกราคม 2567 มีมติเลือกชุดข้อมูลคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม) มาจัดทำเป็นชุดข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยได้ดำเนินการสรุปข้อมูลคำสั่งในรูปแบบ Excel และจัดเก็บคำสั่งในรูปแบบดิจิทัล เพื่อให้สามารถคลิก เพื่อเรียกดูคำสั่งนั้น ๆ ได้ทันที <u>งบประมาณในการดำเนินการ</u> ไม่ใช้งบประมาณ <u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ข้อมูลมีจำนวนมาก และจัดเก็บแบบกระจัดกระจายในรูปแบบกระดาษ จึงจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมีการปรับปรุงข้อมูลคำสั่งให้เป็นปัจจุบันเสมอ	รายงานการประชุมคณะทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกองการเจ้าหน้าที่ ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 ลงวันที่ 15 มกราคม 2567	กกจ.

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	ผู้รายงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง				
9. การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.กษ.	ความสำเร็จในการทบทวน/ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.กษ. (ร้อยละ 100) โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติราชการปีที่ผ่านมา (ร้อยละ 20) 2) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการวิเคราะห์การปรับปรุงเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าสำนักงาน (ร้อยละ 20) 3) จัดทำร่างเกณฑ์ตัวชี้วัด (ร้อยละ 20) 4) เสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเกณฑ์การประเมิน (ร้อยละ 20) 5) สร้างการรับรู้หลักเกณฑ์การประเมิน (ร้อยละ 20)	ความสำเร็จในการทบทวน/ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ร้อยละ 100 โดยดำเนินการ ดังนี้ 1. ศึกษาข้อมูลหลักเกณฑ์และวิธีการการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ 2566 2. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 3. จัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 4. ประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 5. แจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ทุกหน่วยงานทราบและนำไปปฏิบัติ <u>งบประมาณในการดำเนินการ</u> ไม่ใช้งบประมาณ	- รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินผลปฏิบัติราชการ ครั้งที่ 6/2566 วันที่ 18 ธันวาคม 2566 - หนังสือ กกจ. ที่ กษ 0202/ว 11823 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2566 เรื่อง แจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	กกจ.
10. การประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer	ความสำเร็จในการประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer (ร้อยละ 100) โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน	ความสำเร็จในการประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer ร้อยละ 100 โดยดำเนินการ ดังนี้ 1. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer	- หนังสือ สกธ. ที่ กษ 0210/1578 ลงวันที่ 10 ก.ย. 67 เรื่อง ขอส่งผลการประเมินสมรรถนะความสามารถสำหรับ Smart Officer	สกธ.

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	ผู้รายงาน
	การดำเนินการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer (ร้อยละ 10) 2) ดำเนินการตามแผนการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer (ร้อยละ 30) 3) สรุปผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer (ร้อยละ 40) 4) รายงานผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer ให้ผู้บริหารทราบ (ร้อยละ 10) 5) แจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ (ร้อยละ 10)	2. ดำเนินการและสรุปผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer 3. สรุปผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer 4. รายงานผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer ให้ผู้บริหารทราบ 5. แจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ <u>งบประมาณในการดำเนินการ</u> ไม่ใช้งบประมาณ		
11. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer)	บุคลากร สป.กษ. ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 4 ของข้าราชการ สป.กษ.)	บุคลากร สป.กษ. ที่เข้ารับการพัฒนาให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer) ตามแผนพัฒนาบุคลากร กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 648 คน คิดเป็นร้อยละ 59.45 ของข้าราชการ สป.กษ. ทั้งหมด (1,090 คน) ประกอบด้วย 13 หลักสูตร ดังนี้ 1. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพนักทรัพยากรบุคคล (Smart HR) จำนวน 8 คน	แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	สกธ.

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	ผู้รายงาน
		2. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารระดับสูง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 9 คน 3. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับสูง จำนวน 27 คน 4. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับกลาง จำนวน 25 คน 5. . โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับต้น จำนวน 45 คน 6. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การสรุปประเด็นและการนำเสนอวาระในที่ประชุม จำนวน 202 คน 7. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ความรู้ความเข้าใจองค์การระหว่างประเทศและการเกษตรต่างประเทศ จำนวน 19 คน 8. โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ จำนวน 117 คน 9. โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้และการสร้างนวัตกรรมภาครัฐ : นวัตกรรมบริการและนวัตกรรมการบริหารองค์กร (Service and Administrative Innovation) จำนวน 35 คน 10. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร ความรู้ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล : ทักษะสำหรับการปฏิบัติงานแบบ		

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	ผู้รายงาน
		ออนไลน์ (Digital Literacy : Essential Skills for Working Online) จำนวน 50 คน 11. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการออกแบบ Infographic และการจัดการงานเอกสารเพื่อนำเสนอสำหรับบุคลากรภาครัฐ จำนวน 36 คน 12. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ผู้รับทุนโครงการทุนศึกษาต่อในประเทศของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ณ สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย จำนวน 7 คน 13. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดีสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน 68 คน <u>งบประมาณในการดำเนินการ</u> ใช้งบประมาณรวมทั้งสิ้น 2,506,152.36 บาท		
12. โครงการจัดทำแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา Smart officer พ.ศ. 2566 – 2570 ของ สป.กษ.	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนรายปี (ร้อยละ 60)	ข้าราชการได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน 635 คน คิดเป็นร้อยละ 81.72 ของจำนวนผู้ที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จำนวน 777 คน <u>งบประมาณในการดำเนินการ</u> ไม่ใช้งบประมาณ	หนังสือ สกธ. ที่ กษ 0210/1589 ลงวันที่ 13 ก.ย. 67 เรื่อง การขับเคลื่อนแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2567 - 2570 ของ สป.กษ.	สกธ.
13. การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	ความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (ร้อยละ 100) โดยมีขั้นตอน ดังนี้	ความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ร้อยละ 100 โดยดำเนินการ ดังนี้	หนังสือ สกธ. ที่ กษ 0210/ว 1572 ลงวันที่ 10 กันยายน 2567 เรื่อง ขอส่งเอกสาร องค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	สกธ.

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	ผู้รายงาน
	1) กำหนดเรื่องที่จะสร้างเป็นองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (ร้อยละ 20) 2) แต่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเขียนขั้นตอนการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 20) 3) ประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปภาพรวมของการสร้างองค์ความรู้ (ร้อยละ 30) 4) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้จากองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (ร้อยละ 30)	1. กำหนดให้ “การประเมินสถานะความรู้และการคัดเลือกหัวข้อความรู้ภายในองค์กร” เป็นเรื่องที่จะสร้างเป็นองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) 2. แต่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเขียนขั้นตอนการปฏิบัติงาน 3. ประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปภาพรวมของการสร้างองค์ความรู้ 4. จัดทำรายละเอียดที่ได้จากองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) <u>งบประมาณในการดำเนินการ</u> ไม่ใช้งบประมาณ		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส				
14. การดำเนินการตามเกณฑ์ การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	ดำเนินการครบตามเกณฑ์การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ที่กำหนด (100 คะแนน) โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) แบบวัด OIT ข้อ 23 นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (25 คะแนน) 2) แบบวัด OIT ข้อ 24 การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (25 คะแนน)	ดำเนินการครบตามเกณฑ์การประเมิน ITA ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแบบวัด OIT ทั้ง 4 ข้อ (100 คะแนน) โดยดำเนินการ ดังนี้ 1. จัดทำแนวทางหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 2. จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 3. การเผยแพร่ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน 4. การขับเคลื่อนงานจริยธรรมของหน่วยงาน	สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ศปท.

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	ผู้รายงาน
	3) แบบวัด OIT ข้อ 25 หลักเกณฑ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (25 คะแนน) 4) แบบวัด OIT ข้อ 26 รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี (25 คะแนน)	<u>งบประมาณในการดำเนินการ</u> ไม่ใช้งบประมาณ		
15. การส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	สำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ระดับต้นแบบ (ร้อยละ 75)	สำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ระดับต้นแบบ จำนวน 15 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยดำเนินการ ดังนี้ 1. ศึกษาหลักเกณฑ์แนวทางการประเมินประจำปี และจัดทำคู่มือการประเมินองค์กรคุณธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 2. แจ้งแนวทางและคู่มือการประเมินองค์กรคุณธรรมประจำปีให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ทราบ และดำเนินการประเมินองค์กรคุณธรรม สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 3. ติดตามและรวบรวมผลการดำเนินงานการประเมินองค์กรคุณธรรมของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 4. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานการประเมินองค์กรคุณธรรมของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 <u>งบประมาณในการดำเนินการ</u> ไม่ใช้งบประมาณ	หนังสือ สปท. ที่ กษ 0232/320 ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2567 การประเมินองค์กรคุณธรรมประจำปี 2567 ของ สป.กษ.	สปท.

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	ผู้รายงาน
16. การส่งเสริมและสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน	บุคลากรของ สป.กษ. รับทราบและเข้าใจ มาตรฐานทางจริยธรรม (ร้อยละ 70)	บุคลากร สป.กษ. รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม จำนวน 1,221 คน คิดเป็นร้อยละ 71.03 ของบุคลากรทั้งหมด (1,719 คน) โดยดำเนินการ ดังนี้ 1. จัดทำร่างข้อกำหนดจริยธรรมของ สป.กษ. เพื่อเสนอคณะกรรมการจริยธรรมประจำ สป.กษ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ 2. ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำ สป.กษ. จำนวน 1 ครั้ง เมื่อวันที่ 21 พ.ค. 67 เพื่อพิจารณาร่างข้อกำหนดจริยธรรมของ สป.กษ. และเสนอปลัด กษ. พิจารณาลงนามข้อกำหนดจริยธรรมฯ เมื่อวันที่ 14 มิ.ย 67 และแจ้งเวียนให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติแล้ว เมื่อวันที่ 21 มิ.ย. 67 3. จัดทำ Infographic เรื่อง ข้อกำหนดจริยธรรมของ สป.กษ. และกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนกรณีข้าราชการฝ่าฝืนจริยธรรม 4. เผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข้อกำหนดจริยธรรมของ สป.กษ. และกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนฯ ให้บุคลากร สป.กษ. รับทราบอย่างทั่วถึงและถือปฏิบัติ 5. จัดทำแบบสอบถามวัดการรับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากร สป.กษ. <u>งบประมาณในการดำเนินการ</u> ไม่ใช้งบประมาณ	รายงานผลการรับรู้และเข้าใจ เรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ศปท.

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	ผู้รายงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในการทำงาน				
17. การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ความสำเร็จในการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันที่มีต่อองค์กร พ.ศ. 2567 – 2571 (ร้อยละ 100) โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) จัดทำ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันฯ พ.ศ. 2567 - 2571 และแผนปฏิบัติการฯ พ.ศ. 2567 (ร้อยละ 30) 2) เสนอคณะทำงานและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเสนอปลัดฯ (ร้อยละ 10) 3) สื่อสารแผนให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้รับทราบ และถือปฏิบัติ (ร้อยละ 10) 4) ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ที่อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติการฯ พ.ศ. 2567 ให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด (ร้อยละ 30) 5) ติดตาม และรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม (ร้อยละ 20)	ความสำเร็จในการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันที่มีต่อองค์กร พ.ศ. 2567 – 2571 ร้อยละ 100 โดยดำเนินการ ดังนี้ 1. ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และวิเคราะห์ผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ภาวะหมดไฟในการทำงาน การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายขององค์กร 2. จัดทำ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันฯ พ.ศ. 2567 - 2571 และแผนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และหาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3. เสนอคณะทำงานและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาร่างแผนดังกล่าว 4. สื่อสารแผนให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ได้ทราบและถือปฏิบัติ โดยการแจ้งเวียน และประชุมเชิงปฏิบัติการผ่าน Zoom Cloud Meeting กับเครือข่ายสร้างสุข 5. ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ที่อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติการฯ พ.ศ. 2567 ให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด และสื่อสารกับเครือข่ายสร้างสุขเพื่อกระตุ้นหน่วยงานต่าง ๆ ให้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามที่กำหนดผ่าน OpenChat	สรุปผลการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	กกจ.

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	ผู้รายงาน
		6. ติดตาม และรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/ กิจกรรมรอบ 9 เดือน และ 12 เดือน <u>งบประมาณในการดำเนินการ</u> ไม่ใช้งบประมาณ		
18. การขับเคลื่อนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. (ร้อยละ 100) โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) จัดทำ (ร่าง) แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรฯ พ.ศ. 2567 และนำเสนอให้ปลัดกระทรวงฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ (ร้อยละ 40) 2) สื่อสารแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรฯ พ.ศ. 2567 ให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ได้รับทราบ และถือปฏิบัติ (ร้อยละ 20) 3) ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรฯ พ.ศ. 2567 (ร้อยละ 20) 4) ติดตาม และรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม รอบ 12 เดือน (ร้อยละ 20)	ความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ร้อยละ 100 โดยดำเนินการ ดังนี้ 1. ดำเนินการจัดทำแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 2 มกราคม 2567 2. มีการสื่อสารแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้หน่วยงานใน สป.กษ. ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับทราบและถือปฏิบัติ 3. สปพ. ได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้ - โครงการ ประกวด Mini เลิศรัฐของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - โครงการประกวดการสร้างนวัตกรรมการปรับปรุงการทำงานระดับบุคคลของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - กิจกรรม OPSMOAC ร่วมมือ ร่วมใจ สร้างความสุขให้แกกันและกัน	- หนังสือ สปพ. ที่ กษ 0221/10452 ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2566 เรื่อง ขอความเห็นชอบ (ร่าง) แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - หนังสือ สปพ. ที่ กษ 0221/ว 8 ลงวันที่ 4 มกราคม 2567 เรื่อง แจ้งเวียนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - หนังสือ สปพ. ที่ กษ 0221/927 ลงวันที่ 25 กรกฎาคม 2567 เรื่อง รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 9 เดือน - หนังสือ สปพ ที่ กษ 0221/ว 1149 ลงวันที่ 11 กันยายน 2567 เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานโครงการ/	สปพ.

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	ผู้รายงาน
		4. มีการติดตาม รวบรวม และรายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่อยู่ภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 9 เดือน และรอบ 12 เดือน <u>งบประมาณในการดำเนินการ</u> ไม่ใช้งบประมาณ	กิจกรรมภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน	