

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ Action Plan
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน)

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|---|---|------------------------------------|---|--|----------|-------------------|
| มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ | | | | | | |
| ๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง | ๑.๑ การบริหารอัตรากำลังคนสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต | ๑. การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น | ตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับการปรับปรุงตามแผนการกำหนดตำแหน่ง ระยะ ๓ ปี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (๑๒ ตำแหน่ง) (ร้อยละ ๘๐) | จัดทำร่างวาระคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นตามแผนการกำหนดตำแหน่ง ปี ๒๕๖๖ พร้อมทั้งตรวจสอบแบบประเมินค่างานของหน่วยงาน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ก่อนที่จะนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างการแบ่งงานภายในของส่วนราชการ ก่อนนำเสนอ อ.ก.พ.กษ. ต่อไป | ไม่มี | กกจ. |
| | ๑.๒ การบริหารกำลังคนคุณภาพ มีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ | ๒. การพัฒนาระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ | ความสำเร็จในการดำเนินงาน (ร้อยละ ๑๐๐) คือ ๑. ปรับปรุงการประเมินข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Higgs ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๑๔ ก.พ. ๖๖ | <u>เป้าหมายที่ ๑</u> การปรับปรุงการประเมินข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Higgs ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๑๔ ก.พ. ๖๖ ๑. ดำเนินการนำเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๑๔ ก.พ. ๖๖ เข้าวาระประชุม อ.ก.พ. กษ. เมื่อวันที่ ๕ เม.ย. ๖๖ ๒. อยู่ระหว่างเสนอคำสั่ง อ.ก.พ. กษ. เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการดำเนินการตามเงื่อนไข | ไม่มี | กกจ. |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|---|---|---|--|---|----------|-------------------|
| | | | ๒. จัดทำฐานข้อมูลกำลังคนคุณภาพ (Hipps, นปร., นักเรียนทุนรัฐบาล) | หลักของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับกรม <u>เป้าหมายที่ ๒</u> อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลกำลังคนคุณภาพ (Hipps, นปร., นักเรียนทุนรัฐบาล) | | |
| | | ๓. การสรรหา Young Smart Officer | ข้าราชการบรรจุใหม่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer (ร้อยละ ๗๐) | สรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการใหม่ตามเกณฑ์คุณสมบัติ Young Smart Officer โดยมีการบรรจุข้าราชการใหม่ (รอบ ๖ เดือน) จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง มีผู้ผ่านตามเกณฑ์คุณสมบัติ Smart Officer จำนวน ๑๒ คน | ไม่มี | กกจ. |
| มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | | | |
| ๒. ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย รองรับการทำงานวิถีใหม่ | ๒.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย | ๔. การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี | กิจกรรมที่นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ (จำนวน ๑ กิจกรรม) | อยู่ระหว่างการจัดประชุมคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศของกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อพิจารณาเลือกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญและเร่งด่วนในการปรับปรุง | ไม่มี | กกจ. |
| | | ๕. การนำระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS 6) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | กิจกรรมที่ปรับปรุง (จำนวน ๒ กิจกรรม) | กิจกรรมที่ ๑ การลาผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS6) ๑. ศึกษา วิเคราะห์ ทดสอบ การลาผ่านระบบ DPIS6 ๒. จัดทำคู่มือ และวิธีการลาผ่านระบบ DPIS6 ๓. ทดสอบระบบโดยหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ ๔. จัดทำบันทึกเพื่อแจ้งเวียนหน่วยงานภายใน | ไม่มี | กกจ. |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|-----------------|----------|---|----------|-------------------|
| | | | | <p>เพื่อทราบการกำหนดใช้งาน การลาผ่านระบบ DPIS6</p> <p>๕. ประชุมชี้แจงการลาผ่านระบบ DPIS6 สำหรับหน่วยงานใน สป.กษ.</p> <p>๖. ให้คำแนะนำ และแก้ไขปัญหาการลาผ่านระบบ DPIS6</p> <p>๗. อยู่ระหว่างการสำรวจ เพื่อสอบถามปัญหาการใช้งาน</p> <p><u>กิจกรรมที่ ๒</u> การประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS6)</p> <p>๑. ศึกษา วิเคราะห์ ทดสอบระบบ</p> <p>๒. จัดทำคู่มือ คลิปวิดีโอ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบ</p> <p>๓. ทดสอบระบบโดยหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่</p> <p>๔. นำเสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติเพื่อพิจารณาเห็นชอบการใช้งานระบบ DPIS6 สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการใน สป.กษ.</p> <p>๕. ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ผ่านช่องทางต่างๆ (เว็บไซต์ กกจ./กระดานสนทนาของระบบ DPIS6/Youtube Channel)</p> | | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|---|---|---|--|---|----------|-------------------|
| | | | | <p>๖. ประชุมชี้แจงแนวทาง และวิธีปฏิบัติแก่ข้าราชการใน สป.กษ.</p> <p>๗. ให้คำแนะนำ แก้ไขปัญหาการประเมินในระบบเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว</p> | | |
| | ๒.๒ ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล | ๖. การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล | ชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกจัดเก็บ (จำนวน ๑ ชุดข้อมูล) | <p>๑. ดำเนินการคัดเลือกชุดข้อมูลที่จะจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล (เอกสาร ก.พ.๗ ของข้าราชการ)</p> <p>๒. มอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการตามจำนวนหน่วยงานที่จะปรับปรุงข้อมูลให้เป็นดิจิทัลตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๓. อยู่ระหว่างการดำเนินการสแกนเอกสารเก็บเป็นไฟล์ DPF ในระบบ DPIS6 และระบบ SEIS</p> | ไม่มี | กกจ. |
| มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | | | |
| ๓. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง | ๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพ | ๗. การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.กษ. | <p>ความสำเร็จในการทบทวน/ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๑๐๐) โดยมีขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑) ศึกษาข้อมูลเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติราชการปีที่ผ่านมา (ค่าคะแนน ๒๐)</p> <p>๒) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์การปรับปรุงเกณฑ์การวัดผล</p> | <p>๑. ศึกษาข้อมูลเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติราชการปีที่ผ่านมา</p> <p>๒. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์การวัดผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าสำนักงาน</p> <p>๓. จัดทำร่างเกณฑ์ตัวชี้วัด</p> <p>๔. เสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเกณฑ์การประเมิน ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> | ไม่มี | กกจ. |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|-------------------|---|--|--|--|--------------|-------------------|
| | | | <p>การปฏิบัติราชการ ของผู้ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าสำนักงาน (ค่าคะแนน ๒๐)</p> <p>๓) จัดทำร่างเกณฑ์ตัวชี้วัด (ค่าคะแนน ๒๐)</p> <p>๔) เสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ เกณฑ์การประเมิน (ค่าคะแนน ๒๐)</p> <p>๕) สร้างการรับรู้หลักเกณฑ์การประเมิน (ค่าคะแนน ๒๐)</p> | <p>๕. สร้างการรับรู้หลักเกณฑ์การประเมินและเผยแพร่ให้บุคลากรในสังกัดทราบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว</p> | | |
| | <p>๓.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ทักษะ สมรรถนะ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</p> | <p>๘. การประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer</p> | <p>ความสำเร็จของการประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer เป็นไปตามแผนที่กำหนด (ร้อยละ ๑๐๐) โดยมีขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer (ค่าคะแนน ๓๕)</p> | <p>๑. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer</p> <p>๒. ดำเนินการและสรุปผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer</p> <p>๓. รายงานผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer ให้ผู้บริหารทราบ</p> <p>๔. แจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว</p> | <p>ไม่มี</p> | <p>สภท.</p> |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|--|---|---|-------------|-------------------|
| | | | ๒) ดำเนินการและสรุปผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer (ค่าคะแนน ๓๕) ๓) รายงานผลการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer ให้ผู้บริหารทราบ (ค่าคะแนน ๒๐) ๔) แจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ (ค่าคะแนน ๑๐) | | | |
| | | ๙. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | บุคลากร สป.กษ. ที่เข้ารับการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer) (ร้อยละ ๔ ของข้าราชการ สป.กษ.) | ๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารจัดการความหลากหลายในองค์กร (๔๐ คน) ๒. โครงการสัมมนา เรื่อง การพัฒนานักบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับความท้าทาย (๓ คน) ๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การวางแผนและบริหารโครงการ (๔๐ คน) ๔. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร Coaching : ศิลปะการพัฒนาศักยภาพผู้นำ เพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน (๕๖ คน) ๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาวิธีคิดเชิงนวัตกรรม การแก้ปัญหา และการทำงาน (๔๑ คน) | ๕๐๗,๔๐๐ บาท | สกธ. |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|---|--|--|----------|-------------------|
| | | | | <p>๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ความรู้ความเข้าใจ องค์การระหว่างประเทศ และการเกษตร ต่างประเทศ (๗ คน)</p> <p>๗. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันเพื่อสร้างเครือข่าย การทำงานร่วมกันด้วย Cloud Computing (๔๘ คน)</p> <p>๘. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัล เพื่อการทำงาน สำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (๔๖ คน)</p> <p>๙. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการ ประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการออกแบบและผลิต สื่อดิจิทัลด้วยสมาร์ตโฟน (๔๑ คน)</p> | | |
| | | <p>๑๐. โครงการจัดทำ แผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา smart officer พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของ สป.กษ.</p> | <p>ความสำเร็จในการจัดทำ แผนพัฒนาทักษะ ที่จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา smart officer พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสป.กษ. (ร้อยละ ๑๐๐) โดยมีขั้นตอน ดังนี้</p> | <p>๑. ทบทวน รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. จัดทำกรอบการดำเนินงาน</p> <p>๓.หารือร่วมกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ</p> <p>๔. อยู่ระหว่างการประเมินทักษะด้านดิจิทัล ของบุคลากรฯ</p> | ไม่มี | สกธ. |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ | หน่วยงาน รับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|-----------------|---|----------------|----------|-----------------------|
| | | | ๑) ทบทวน รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง (ค่าคะแนน ๑๐) ๒) จัดทำกรอบการดำเนินงาน (ค่าคะแนน ๑๐) ๓) ทหาร่วมกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ (ค่าคะแนน ๑๐) ๔) ประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรฯ (ค่าคะแนน ๒๐) ๕) ยกร่างแผนทักษะด้านดิจิทัล และทักษะที่จำเป็นฯ (ค่าคะแนน ๒๕) ๖) จัดประชุมพิจารณาแผนทักษะด้านดิจิทัลและทักษะที่จำเป็นฯ (ค่าคะแนน ๑๐) ๗) เสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบ(ค่าคะแนน ๑๐) ๘) ประชาสัมพันธ์แผนทักษะด้านดิจิทัลและทักษะที่จำเป็นฯ (ค่าคะแนน ๕) | | | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|---|---|--|----------|-------------------|
| | | <p>๑๑. การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)</p> | <p>ความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (ร้อยละ ๑๐๐) โดยมีขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑) กำหนดเรื่องที่จะสร้างเป็นองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (ค่าคะแนน ๒๐)</p> <p>๒) แต่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเขียนขั้นตอนการปฏิบัติงาน (ค่าคะแนน ๒๐)</p> <p>๓) ประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสรุปภาพรวมของการสร้างองค์ความรู้ (ค่าคะแนน ๓๐)</p> <p>๔) ยกย่องคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้จากองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (ค่าคะแนน ๓๐)</p> | <p>อยู่ระหว่างการกำหนดเรื่องที่จะสร้างเป็นองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)</p> | ไม่มี | สภท. |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|--|---|---|--|--|----------|-------------------|
| มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | | | |
| ๔. บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส | ๔.๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใสเป็นธรรม | ๑๒. การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) | ดำเนินการครบตามเกณฑ์การประเมิน ITA ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนด (ร้อยละ ๑๐๐) | ตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ซึ่งเป็นข้อมูลที่หน่วยงานต้องเปิดเผยบนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้ประชาชนได้รับทราบ ผลการดำเนินงานของหน่วยงาน เป็นจำนวน ๕ ข้อ ได้แก่ ๑. นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๔. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๕. ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการจัดข้อมูลในส่วนของการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ทั้ง ๕ ข้อ เสร็จเรียบร้อยแล้ว และได้นำเข้าข้อมูลบนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมิน ITA ในส่วนของการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะต่อไป | ไม่มี | ศปท./กกจ./สกธ. |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|-------------------|--|--|--|---|----------|-------------------|
| | ๔.๒. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต | ๑๓. การส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ | สำนัก/กอง ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมระดับต้นแบบ (ร้อยละ ๗๐) | ได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการประเมินองค์กรคุณธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแจ้งเวียนชี้แจงหลักเกณฑ์ และแนวทางการประเมินองค์กรคุณธรรมให้กับหน่วยงานในสังกัด สป.กษ. เรียบร้อยแล้ว โดยจะดำเนินการจัดทำสรุปผลการประเมินองค์กรคุณธรรม และรายงานไปยังกรมการศาสนาในไตรมาส ๔ (เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖) ต่อไป | ไม่มี | ศปท. |
| | | ๑๔. การส่งเสริมและสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน | บุคลากร รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม (ร้อยละ ๖๐) | ได้ดำเนินการรวบรวมองค์ความรู้ จัดทำองค์ความรู้เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท) และประชาสัมพันธ์ในกิจกรรมวันวาเลนไทน์ ซึ่ง ศปท. ได้ดำเนินการเดินรณรงค์ตามสำนัก/กอง เพื่อเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์มาตรฐานจริยธรรม โดยสอดแทรกเป็น QR Code ในแผ่นพับประชาสัมพันธ์ ส่วนการดำเนินงานในกิจกรรมที่ ๑. การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมประจำส่วนราชการ และ กิจกรรมที่ ๒. การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำ (ร่าง) ข้อกำหนดจริยธรรม | ไม่มี | ศปท. |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|----------|-------------------|
| | | | | ของ สป.กษ. และนำเสนอคณะกรรมการจริยธรรมประจำ สป.กษ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยมีแผนดำเนินการในช่วงไตรมาส ๔ (เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖) | | |
| มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | | | | | | |
| ๕. เสริมสร้างความผาสุกให้กับบุคลากรในการทำงาน | ๕.๑ บุคลากรมีความผาสุกในการปฏิบัติงาน และผูกพันองค์กร | ๑๕. การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ | โครงการ/กิจกรรมสำเร็จตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน (ร้อยละ ๘๐) | ๑. จัดทำร่างแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. ๒. ประชุมคณะทำงานนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. สู่การปฏิบัติ เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณาร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ Action Plan ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๓. ประชุมคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ ๔. อยู่ระหว่างการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผน ประกอบด้วย ๑๔ ตัวชี้วัด ๒๐ โครงการ/กิจกรรม | ไม่มี | กกจ. |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|---|---|---|----------|-------------------|
| | | <p>๑๖. การขับเคลื่อนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์</p> | <p>มีการดำเนินการตามแผนวัฒนธรรมองค์กร (ร้อยละ ๑๐๐) โดยมีขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. จัดทำ (ร่าง) แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และนำเสนอ (ร่าง) แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์พิจารณาให้ความเห็นชอบ (ค่าคะแนน ๒๐)</p> <p>๒. สื่อสารแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้รับทราบ และถือปฏิบัติ (ค่าคะแนน ๒๐)</p> <p>๓. ดำเนินการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ที่อยู่ภายใต้</p> | <p>ดำเนินการตามแผนวัฒนธรรมองค์กรในรอบ ๖ เดือน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ เนื่องจากอยู่ระหว่างดำเนินกิจกรรมตามแผนฯ และยังไม่ถึงระยะเวลาที่กำหนดในการดำเนินการในขั้นตอนที่ ๔ และขั้นตอนที่ ๕</p> <p>๑. สปพ. ได้ดำเนินการทบทวน (ร่าง) แผนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว ซึ่งปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้เห็นชอบแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ ม.ค. ๒๕๖๖</p> <p>๒. ได้ดำเนินการแจ้งเวียนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้หน่วยงานภายในสังกัด สป.กษ. ได้รับทราบ เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ตามบันทึก ที่ กษ ๐๒๑๑/ว ๑๒๒ ลว. ๑ ก.พ. ๒๕๖๖</p> <p>๓. อยู่ระหว่างดำเนินกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียด ดังนี้</p> | ไม่มี | สปพ. |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณ | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|-------------------|-------------|-----------------|--|---|----------|-------------------|
| | | | <p>แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด (ค่าคะแนน ๒๐)</p> <p>๔. ติดตาม และรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม ที่อยู่ภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๒ รอบรายงาน ได้แก่ รอบ ๙ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน (ค่าคะแนน ๒๐)</p> <p>๕. ดำเนินการสำรวจการรับรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. (ค่าคะแนน ๒๐)</p> | <p>๑) กิจกรรม OPSMOAC ร่วมใจ สามัคคี ส่งสุขถึงกันเป็นอย่างต่อเนื่องในทุกเดือน ซึ่งมีกิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จเรียบร้อยแล้ว ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - 新正如意 新年发财 (จีนเจียยู่อี่ ชินนี้ฮวดไช้) (เดือน ม.ค. ๖๖) - BE My Valentine (เดือน ก.พ. ๖๖) - หนึ่งปีนโตร์ร่วมใจ สป.กษ. (เดือน มี.ค. ๖๖) - งานกีฬา OPSMOAC Sport Club (เดือน ก.พ. - มี.ค. ๖๖) - สงกรานต์สำราญสุข (เดือน เม.ย. ๖๖) <p>๒) โครงการประกวดการสร้างนวัตกรรมการปรับปรุงการทำงานระดับบุคคลของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖” และโครงการประกวด Mini เลิศรัฐของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อยู่ระหว่างขออนุมัติดำเนินการจัดกิจกรรมดังกล่าว ซึ่งจะเริ่มดำเนินการในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖</p> | | |