

# ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568  
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย	การใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
<b>มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>									
<b>1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง</b>									
1.1 การบริหาร อัตรากำลังคน สอดคล้องและ เหมาะสมกับ ภารกิจในอนาคต	1. ร้อยละ ความสำเร็จในการ บริหารอัตรากำลัง ให้สอดคล้องและ เหมาะสมกับภารกิจ ในอนาคต	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	1. การกำหนดตำแหน่ง เป็นระดับสูงขึ้น กิจกรรม จัดทำแผนการ กำหนดตำแหน่ง ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 – 2571) ของ สป.กษ.	ความสำเร็จในการจัดทำ แผนการกำหนดตำแหน่ง ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2568 – 2570) ของ สป.กษ. (ร้อยละ 80)	ร้อยละ 80	ไม่ใช้งบประมาณ	มิ.ย. - ก.ย. 68	กกจ.
1.2 การบริหาร กำลังคนคุณภาพ มีประสิทธิภาพและ มีความต่อเนื่อง ในการบริหาร ราชการ	2. ร้อยละความสำเร็จ ในการพัฒนาระบบ การบริหารกำลังคน คุณภาพและสร้าง ความต่อเนื่องในการ บริหารราชการ	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	2. การพัฒนาระบบ บริหารกำลังคน คุณภาพ	ความสำเร็จในการปรับปรุง กระบวนการพัฒนาและ ประเมินข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	กกจ.
				3. การจัดทำแผน ทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์	ความสำเร็จในการวิเคราะห์ ข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุ ราชการตำแหน่งเป้าหมาย วางแผนพัฒนาให้มีความ พร้อมในการทดแทนตำแหน่ง เป้าหมาย (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	<sup>1</sup> 2,361,286.41  (งบประมาณตามแผน 1,110,000 บาท)	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	กกจ./สภค.

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย	การใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
	3. ร้อยละของข้าราชการที่เป็น Young Smart Officer	ร้อยละ 70 ของการสรรหา	ร้อยละ 100 ของการสรรหา	4. การสรรหา Young Smart Officer	ข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอนที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer (ร้อยละ 70)	ร้อยละ 100	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	กกจ.
<b>มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>									
<b>2. ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการทำงานวิถีใหม่</b>									
2.1 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย	4. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	จำนวน 2 กิจกรรม	จำนวน 2 กิจกรรม	5. การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี	ปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ซึ่งจะคัดเลือกกิจกรรมที่สำคัญและเร่งด่วนที่สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงได้ (จำนวน 1 กิจกรรม)	1 กิจกรรม (ระบบฐานข้อมูลกำลังคนคุณภาพ)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	กกจ.
				6. การนำระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS 6) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุง/เพิ่มประสิทธิภาพผ่านระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) (จำนวน 1 กิจกรรม)	1 กิจกรรม (การปรับรูปแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67 - มี.ค. 68	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย	การใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
2.2 ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล	5. จำนวนชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงให้เป็นรูปแบบดิจิทัล	จำนวน 1 ชุดข้อมูล	จำนวน 1 ชุดข้อมูล	7. การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล	ปรับปรุงชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในรูปแบบของดิจิทัล (จำนวน 1 ชุดข้อมูล)	1 ชุดข้อมูล (ฐานข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานในสังกัด กษ. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคุณสมบัติมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการประเภทอำนวยการตามหนังสือ ก.พ. ที่ นร 1006/ว 14)	ไม่ใช้งบประมาณ	มี.ค. - ก.ย. 68	กกจ.
<b>มติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>									
<b>3. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</b>									
3.1 การประเมินผล การปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพ	6. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85.03	8. การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผล การปฏิบัติราชการของ สป.กษ.	ความสำเร็จในการทบทวน/ปรับปรุงการประเมินผล การปฏิบัติราชการของ สป.กษ. (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67 - มี.ค. 68	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน ตามเป้าหมาย	การใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
3.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	7. ร้อยละของบุคลากร สป.กษ. ที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer	ร้อยละ 4	ร้อยละ 6.34	9. การประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer	ความสำเร็จในการประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	สกธ.
				10. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer)	บุคลากร สป.กษ. ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 4 ของข้าราชการ สป.กษ.)	ร้อยละ 29.57	<sup>2</sup> 10,664,979.16 (งบประมาณตามแผน 2,062,836 บาท)	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	สกธ.
				11. โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2566 – 2570 ของ สป.กษ.	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนรายปี (ร้อยละ 80)	ร้อยละ 87.77	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	สกธ.
	8. จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	1 องค์ความรู้	1 องค์ความรู้ (องค์ความรู้ด้านการเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง)	12. การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	ความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. - ก.ย. 68	สกธ.

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมาย	การใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
<b>มิตินี้ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>									
<b>4. บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส</b>									
4.1. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นธรรม	9. คะแนนการประเมิน ITA ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	85 คะแนน	100 คะแนน	13. การดำเนินการตามเกณฑ์ การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	ดำเนินการครบตามเกณฑ์การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ที่กำหนด (100 คะแนน)	ร้อยละ 100	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67 - เม.ย. 68	ศปท.
4.2. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต	10. ร้อยละของสำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมระดับต้นแบบ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	14. การส่งเสริมพัฒนา และขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	สำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมระดับต้นแบบ (ร้อยละ 80)	ร้อยละ 100	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67 - ก.ค. 68	ศปท.
	11. ร้อยละของบุคลากร รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม	ร้อยละ 80	ร้อยละ 86.73	15. การส่งเสริมและสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน	บุคลากรของ สป.กษ. รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม (ร้อยละ 80)	ร้อยละ 86.73	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	ศปท.
<b>มิตินี้ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>									
<b>5. เสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในการทำงาน</b>									
5.1 บุคลากรมีความผูกพันในการ	12. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรใน สป.กษ.	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80.40	16. การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของ	โครงการ/กิจกรรมที่สำเร็จตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของ	ร้อยละ 10	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย	การใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
ปฏิบัติงาน และผูกพันองค์กร	13. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรใน สป.กษ.	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85.80	สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	บุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ร้อยละ 80)				
				17. การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. (ร้อยละ 100)	ร้อยละ 100	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ย. 67 - ก.ย. 68	สปพ.

<sup>1</sup> สถาบันเกษตรกรมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมส่งผลให้งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการเพิ่มขึ้นจากแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

<sup>2</sup> สถาบันเกษตรกรมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรม และการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นงบประมาณในภาพรวมกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่งผลให้งบประมาณที่ใช้ดำเนินการเพิ่มขึ้นจากแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
มิตินี้ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง					
1.1 การบริหาร อัตรากำลังคน สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ ในอนาคต	1. ร้อยละ ความสำเร็จในการบริหารอัตรากำลัง ให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับภารกิจ ในอนาคต (ร้อยละ 80)	1. การกำหนดตำแหน่งเป็น ระดับสูงขึ้น  กิจกรรมจัดทำแผนการ กำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 – 2571) ของ สป.กษ.	ความสำเร็จในการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569 – 2571) ของ สป.กษ. (ร้อยละ 80) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ศึกษา วิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ โครงสร้าง อัตรากำลังของหน่วยงานที่จะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด (ร้อยละ 20) 2) จัดทำวาระค่าขอแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี (ร้อยละ 20) 3) จัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงของ สป.กษ. เพื่อดำเนินการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี (ร้อยละ 20) 4) เสนอร่างแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี ให้คณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของ สป.กษ. พิจารณา (ร้อยละ 20) 5) เสนอแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี ให้คณะกรรมการ กำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณา (ร้อยละ 20)	<b>สถานะ : อยู่ระหว่างดำเนินการ</b> (ร้อยละ 80) มีการดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ศึกษา วิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ โครงสร้าง อัตรากำลังของหน่วยงานที่จะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด 2) ประชุมหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำข้อมูล ประกอบการจัดแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี 3) จัดทำวาระค่าขอแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี และ เอกสารประกอบเสนอคณะทำงานจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงของ สำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และปรับปรุงร่างแผนการ กำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี ตามมติคณะทำงานฯ 4) เสนอร่างแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ 3 ปี ให้คณะกรรมการ กำหนดตำแหน่งระดับสูงของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พิจารณา	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
1.2 การบริหารกำลังคนคุณภาพ มีประสิทธิภาพและมี ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	2. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพและสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (ร้อยละ 100)	2. การพัฒนาระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ	<p>ความสำเร็จในการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาและประเมินข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (ร้อยละ 100)</p> <p><u>การวัดค่าเป้าหมาย</u></p> <p>วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนในการพัฒนาปรับปรุงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) (ร้อยละ 25)</li> <li>2) กำหนดเรื่อง/กิจกรรม สำหรับพัฒนาปรับปรุง (ร้อยละ 25)</li> <li>3) หาหรือผู้เกี่ยวข้องกำหนดแนวทางการดำเนินงาน (ร้อยละ 25)</li> <li>4) เสนอแนวทางที่กำหนด (ร้อยละ 25)</li> </ol>	<p><b>สถานะ : ดำเนินการแล้วเสร็จ</b> (ร้อยละ 100)</p> <p>รายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนในการพัฒนาปรับปรุงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยมีการทบทวนกรอบการส่งสมประสบการณ์และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์</li> <li>2) ดำเนินการปรับปรุงกรอบการส่งสมประสบการณ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์</li> <li>3) ดำเนินการปรับปรุงแนวทางการติดตามและประเมินผลการส่งสมประสบการณ์ตามกรอบการส่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตามมติที่ประชุมคณะทำงานจัดทำกรอบฯ ครั้งที่ 5/2568 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2568</li> <li>4) เสนอกรอบการส่งสมประสบการณ์และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในการประชุมคณะทำงานจัดทำกรอบการส่งสมประสบการณ์และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพรายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ครั้งที่ 5/2567 วันที่ 20 ธันวาคม 2567 ครั้งที่ 1/2568 วันที่ 11 มีนาคม 2568 และครั้งที่ 5/2568 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2568 และที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว</li> </ol>	กกจ.
	ความสำเร็จในการวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุราชการตำแหน่งเป้าหมาย วางแผนพัฒนาให้มีความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งเป้าหมาย	3. การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	<p>ความสำเร็จในการวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุราชการตำแหน่งเป้าหมาย วางแผนพัฒนาให้มีความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งเป้าหมาย (ร้อยละ 100)</p> <p><u>การวัดค่าเป้าหมาย</u></p> <p>วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) จัดทำข้อมูลจำนวนข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่มีคุณสมบัติ และจำนวนข้าราชการระดับอำนวยการที่จะ</li> </ol>	<p><b>สถานะ : ดำเนินการแล้วเสร็จ</b> (ร้อยละ 100)</p> <p>รายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) กองการเจ้าหน้าที่ ได้มีบันทึกที่ กษ0202/1542 ลงวันที่ 21 มีนาคม 2568 ส่งข้อมูลจำนวนข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่จะเกษียณอายุราชการ ล่วงหน้า 5 ปี (พ.ศ. 2568 - 2572) ให้สถาบันเกษตรกรวิชาการ</li> <li>2) สถาบันเกษตรกรวิชาการมีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการเพื่อ</li> </ol>	สกธ./กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ /เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			เกษียณอายุราชการล่วงหน้า 3 ปี (ร้อยละ 20) 2) กำหนดแผนพัฒนาข้าราชการเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ (ร้อยละ 30) 3) พัฒนาข้าราชการเพื่อให้ความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ (ร้อยละ 30) 4) ติดตามและประเมินผล (ร้อยละ 20)	ทดแทนตำแหน่งว่าง โดยแผนการพัฒนามตามหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูงของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีบุคลากร ของ สป.กษ. จำนวน 8 คน 3) มีการจัดอบรมข้าราชการตามหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระหว่างวันที่ 21 ม.ค. - 14 มีนาคม 2568 จำนวน 56 คน งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ 2,361,286.41 บาท โดยมีข้าราชการ สป.กษ. เข้ารับการอบรม จำนวน 8 คน 4) มีการติดตามและรายงานผลการประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ เรียบร้อยแล้ว ตามหนังสือ กษ 0210/1325 ลงวันที่ 26 สิงหาคม 2568 ซึ่งผลการประเมินประโยชน์การนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหลังผ่านการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยรวม 4.61 หรือร้อยละ 92.25	
	3. ร้อยละของข้าราชการที่เป็น Young Smart Officer (ร้อยละ 70)	4. การสรรหา Young Smart Officer	ข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอนที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer (ร้อยละ 70)	<b>สถานะ : ดำเนินการแล้วเสร็จ</b> (ร้อยละ 100) มีข้าราชการบรรจุใหม่/รับโอน ที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของข้าราชการที่บรรจุใหม่/รับโอน ดังนี้ 1. ข้าราชการรับโอน รวมจำนวน 64 คน 1) ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 49 ตำแหน่ง 2) ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 ตำแหน่ง 3) ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 5 ตำแหน่ง 4) ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 ตำแหน่ง 5) ตำแหน่งนิติกร จำนวน 4 ตำแหน่ง 6) ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน 3 ตำแหน่ง 2. ข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน 4 คน 1) ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน 3 ตำแหน่ง 2) ตำแหน่งนักวิชาการเผยแพร่ จำนวน 1 ตำแหน่ง	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
<b>มิตินี้ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>					
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการดำเนินงานวิถีใหม่</b>					
2.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความทันสมัย	4. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (จำนวน 2 กิจกรรม)	5. การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยี	ปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ซึ่งจะคัดเลือกกิจกรรมที่สำคัญและเร่งด่วนที่สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงได้ (จำนวน 1 กิจกรรม)	<b>สถานะ : ดำเนินการแล้วเสร็จ</b> (1 กิจกรรม) กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการร่วมกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลกำลังคนคุณภาพ โดยเป็นฐานข้อมูลของข้าราชการที่ผ่านหลักสูตรนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) โครงการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New wave Leader) นักเรียนทุนภายในประเทศและต่างประเทศ และข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของ สป.กษ. เพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการติดตามและดำเนินการตามกรอบสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของ HiPPS	กกจ.
		6. การนำระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS 6) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุง / เพิ่มประสิทธิภาพผ่านระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) (จำนวน 1 กิจกรรม)	<b>สถานะ : ดำเนินการแล้วเสร็จ</b> (1 กิจกรรม) การปรับรูปแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ จากรูปแบบสัดส่วนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน : พฤติกรรมการปฏิบัติงาน : พฤติกรรมการลาและการมาปฏิบัติงาน (80 : 10 : 10) เป็นผลสัมฤทธิ์ของงาน : พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (80 : 20)	กกจ.
2.2 ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล	5. จำนวนชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงให้เป็นรูปแบบดิจิทัล (จำนวน 1 ชุดข้อมูล)	7. การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล	ปรับปรุงชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในรูปแบบของดิจิทัล (จำนวน 1 ชุดข้อมูล)	<b>สถานะ : ดำเนินการแล้วเสร็จ</b> (1 ชุดข้อมูล) โดยจัดทำฐานข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งมีการแยกประเภทลักษณะงานของกลุ่มงานในแต่ละหน่วยงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคุณสมบัติมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการประเภทอำนวยการ ตามหนังสือ ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ เรื่อง ประสบการณ์ ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ	กกจ.
<b>มิตินี้ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>					
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน สนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</b>					
3.1 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพ	6. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ	8. การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของ สป.กษ.	ความสำเร็จในการทบทวน/ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.กษ. (ร้อยละ 100) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u>	<b>สถานะ : ดำเนินการแล้วเสร็จ</b> (ร้อยละ 100) รายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้ 1. มีการศึกษาข้อมูลหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ /เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
	กระบวนการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 80)		จากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการปีที่ผ่านมา (ร้อยละ 20) 2) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของผู้ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าสำนักงาน (ร้อยละ 20) 3) จัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 20) 4) เสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 20) 5) สร้างการรับรู้หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 20)	ราชการ และจัดทำร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการปีงบประมาณ 2568 2. กกจ. มีการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรง ตำแหน่งระดับหัวหน้าสำนักงาน 3. นำเสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อพิจารณา ขอความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในการประชุมครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2568 4. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปี 2568 และแจ้งเวียนให้สำนัก/กอง ในสังกัด สป.กษ. ได้รับทราบ	
3.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง	7. ร้อยละของ บุคลากร สป.กษ. ที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer (ร้อยละ 4)	9. การประเมินสมรรถนะ บุคลากร ตามเกณฑ์ Smart Officer	ความสำเร็จในการประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer (ร้อยละ 100) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการประเมิน สมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer (ร้อยละ 10) 2) ดำเนินการตามแผนการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer (ร้อยละ 30) 3) สรุปผลการประเมินสมรรถนะความสามารถ เป็น Smart Officer (ร้อยละ 40) 4) รายงานผลการประเมินสมรรถนะ ความสามารถเป็น Smart Officer ให้ผู้บริหารทราบ (ร้อยละ 10) 5) แจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ (ร้อยละ 10)	<b>สถานะ : อยู่ระหว่างดำเนินการ (ร้อยละ 80)</b> 1. มีการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการประเมิน สมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer 2. ดำเนินการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer ของผู้ผ่านการอบรมในหลักสูตรการพัฒนานักบริหารที่ดำเนินการ โดยสถาบันเกษตรราธิการและของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ที่ขอรับรองหลักสูตร 3. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีบุคลากร สป.กษ. สอบ Smart Officer จำนวน 79 คน ผ่านเกณฑ์ Smart Officer จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 87.34 4. อยู่ระหว่างจัดทำรายงานผลการประเมินและแจ้งเวียนให้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ	สกธ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ /เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		10. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer)	บุคลากร สป.กษ. ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 4 ของข้าราชการ สป.กษ.)	<b>สถานะ : ดำเนินการแล้วเสร็จ</b> (ร้อยละ 29.57) มีการพัฒนาบุคลากร สป.กษ. ไปแล้วจำนวน 12 หลักสูตร ตามแผนการดำเนินงาน และมีบุคลากร สป.กษ. ได้รับการอบรมแล้ว จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 29.56 ของจำนวนข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทั้งหมด 1,089 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568) และมีการใช้จ่ายงบประมาณ ในภาพรวมกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทั้งสิ้น จำนวน 10,664,979.16 บาท	สกธ.
		11. โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา Smart Officer พ.ศ. 2566 – 2570 ของ สป.กษ.	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนรายปี (ร้อยละ 80)	<b>สถานะ : ดำเนินการแล้วเสร็จ</b> (ร้อยละ 87.38) มีการรายงานผลการพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skill) รอบ 12 เดือน ทั้งสิ้นจำนวน 817 คน คิดเป็นร้อยละ 87.38 ของจำนวนข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น จำนวน 935 คน	สกธ.
8. จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	12. การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	ความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (ร้อยละ 100) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ระบุหัวข้อหรือปัญหาที่ต้องการปรับปรุง (ร้อยละ 25) 2) รวบรวมข้อมูล (ร้อยละ 25) 3) วิเคราะห์ข้อมูล (ร้อยละ 25) 4) จัดทำเอกสารองค์ความรู้ (ร้อยละ 25)	ความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) (ร้อยละ 100) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ระบุหัวข้อหรือปัญหาที่ต้องการปรับปรุง (ร้อยละ 25) 2) รวบรวมข้อมูล (ร้อยละ 25) 3) วิเคราะห์ข้อมูล (ร้อยละ 25) 4) จัดทำเอกสารองค์ความรู้ (ร้อยละ 25)	<b>สถานะ : ดำเนินการแล้วเสร็จ</b> (ร้อยละ 100) มีการถอดบทเรียนที่ประสบผลสำเร็จมาประยุกต์ใช้จนเกิดเป็นองค์ความรู้ที่เป็น Best Practice ได้แก่ องค์ความรู้ด้านการเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับนายอัญญา ศีหราช ปรชาญ์เกษตรของแผ่นดิน สาขาผู้นำชุมชนและเครือข่าย โดยมีการนำองค์ความรู้เผยแพร่ให้ ประชาชน/เกษตรกร/กลุ่มเกษตรกรไปใช้ประโยชน์ รวมทั้ง แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ พัฒนางานเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาต่อยอดในการจัดทำแผนงานโครงการเชิงพื้นที่ให้มีผลลัพธ์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม และแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ทราบเรียบร้อยแล้ว ตามหนังสือ ที่ กษ 0210/ว 1192 ลงวันที่. 31 กรกฎาคม 2568	สกธ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ /เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
<b>มิติที่ 4 ความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>					
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส</b>					
4.1. การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใสเป็นธรรม	9. คะแนนการประเมิน ITA ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (85 คะแนน)	13. การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	ดำเนินการครบตามเกณฑ์การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ที่กำหนด (100 คะแนน) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อ 14 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ครบถ้วนตามที่กำหนด (25 คะแนน) 2) จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อ 15 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ได้ครบถ้วน ตามที่กำหนด (25 คะแนน) 3) จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อ 16 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ครบถ้วนตามที่กำหนด (25 คะแนน) 4) จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อ 16 การเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้ครบถ้วนตามที่กำหนด (25 คะแนน)	<b>สถานะ : ดำเนินการแล้วเสร็จ</b> (100 คะแนน) รายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้ 1. จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อ O14 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด 2. จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อ O15 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด 3. จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อ O16 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด 4. จัดทำข้อมูลแบบวัด OIT ข้อ O16 การเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ทั้งนี้ สป.กษ. มีผลคะแนนตามแบบวัด OIT ข้อ O14 - O16 100 คะแนนทุกข้อ	ศปท./กกจ./สภ.
4.2. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต	10. ร้อยละของสำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมระดับต้นแบบ (ร้อยละ 80)	14. การส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	สำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมระดับต้นแบบ (ร้อยละ 80)	<b>สถานะ : ดำเนินการแล้วเสร็จ</b> (ร้อยละ 100) มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้ 1) ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปี 2) จัดทำคู่มือการประเมินองค์กรคุณธรรมของ สป.กษ. ประจำปี 3) แจกแนวทางและคู่มือการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ทราบ และดำเนินการประเมินองค์กรคุณธรรมสป.กษ. ประจำปี เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2568 4) ติดตามและรวบรวมผลการดำเนินงานการประเมินองค์กรคุณธรรม ของ สป.กษ. จำนวน 2 ครั้ง คือ เดือนมีนาคม 2568 และเดือนมิถุนายน 2568 เพื่อตรวจสอบและประสานการจัดทำ	ศปท.

ประเด็นยุทธศาสตร์ /เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
				ข้อมูลเพิ่มเติมให้มีความครบถ้วนเป็นไปตามเกณฑ์การประเมิน 5) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานการประเมินองค์กรคุณธรรมของ สป.กษ. เสนอผู้บริหารเพื่อทราบและลงนามรับรองผลการประเมินของ สป.กษ. เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2568 ซึ่งผลการประเมินองค์กรคุณธรรมของ สป.กษ. เป็นองค์กรคุณธรรมระดับต้นแบบหน่วยงานในสังกัด สป.กษ. จำนวน 15 สำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมในระดับต้นแบบทั้ง 15 สำนัก/กอง คิดเป็นร้อยละ 100	
	11. ร้อยละของบุคลากร รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม (ร้อยละ 80)	15. การส่งเสริมและสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน	บุคลากรของ สป.กษ. รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม (ร้อยละ 80)	<p><b>สถานะ : ดำเนินการแล้วเสร็จ (ร้อยละ 86.73)</b></p> <p>มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ Infographic และวิดีโอ เรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของ สป.กษ.</li> <li>2) สื่อสาร/สร้างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมประจำ สป.กษ. <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1) แจกเวียนสื่อประชาสัมพันธ์ Infographic เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของ สป.กษ. เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจ เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม ให้แก่บุคลากรในสังกัดทราบ เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2568</li> <li>2.2) แจกเวียนแนวทางในการประพฤติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากร สป.กษ. เพื่อให้บุคลากรของ สป.กษ. มีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos &amp; Don'ts) ตามมาตรฐานทางจริยธรรม เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2568</li> </ol> </li> <li>3) เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมของ สป.กษ. และแนวทางในการประพฤติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากร สป.กษ. (Dos &amp; Don'ts) ผ่านเว็บไซต์ สป.กษ. เว็บไซต์ ศปท.กษ. และ Facebook</li> </ol>	ศปท.

ประเด็นยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
				<p>ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงเกษตรและสหกรณ์</p> <p>4) จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม จำนวน 3 ครั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ครั้งที่ 1 จัดบรรยายให้ความรู้ เรื่อง การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และแนวทางการป้องกันการทุจริต ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2568 ผ่านระบบออนไลน์ Zoom Meeting</li> <li>- ครั้งที่ 2 จัดโครงการบรรยายให้ความรู้ เรื่อง การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับบุคลากร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผ่านระบบออนไลน์ Zoom Meeting เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2568</li> <li>- ครั้งที่ 3 จัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง การปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของ สป.กษ. ณ ห้องประชุมกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ห้อง 115) เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2568</li> </ul> <p>5) วัดการรับรู้และเข้าใจเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากร สป.กษ. โดยจัดทำแบบสอบถามวัดการรับรู้ เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากร สป.กษ. ซึ่งผลการประเมินมีบุคลากร สป.กษ. รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม จำนวน 1,490 คน จากบุคลากรทั้งหมด จำนวน 1,718 คน คิดเป็นร้อยละ 86.73</p>	
<b>มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>					
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในการทำงาน</b>					
5.1 บุคลากรมีความผูกพันในการปฏิบัติงาน และผูกพันองค์กร	12. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรใน สป.กษ. (ร้อยละ 80)	16. การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	โครงการ/กิจกรรมที่สำเร็จตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ร้อยละ 80)	<b>สถานะ : ดำเนินการแล้วเสร็จ</b> (ร้อยละ 100) มีโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด 22 โครงการ/กิจกรรม (27 กิจกรรมย่อย) ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน 27 กิจกรรมย่อย คิดเป็นร้อยละ 100	กกจ.
	13. ร้อยละความผูกพันขอบุคลากร	17. การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรของ	ความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. (ร้อยละ 100)	<b>สถานะ : ดำเนินการแล้วเสร็จ</b> (ร้อยละ 100) รายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้	สปพ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ /เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
	สป.กษ. (ร้อยละ 85)	สำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์	<p><u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> วัดจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) จัดทำ (ร่าง) แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรฯ พ.ศ. 2568 และเสนอปลัดกระทรวงฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ (ร้อยละ 20)</li> <li>2) สื่อสารแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรฯ พ.ศ. 2568 ให้หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ได้รับทราบและถือปฏิบัติ (ร้อยละ 20)</li> <li>3) ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรฯ พ.ศ. 2568 (ร้อยละ 20)</li> <li>4) ติดตามและรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม (ร้อยละ 20)</li> <li>5) ประเมินผลการรับรู้และเข้าใจของ บุคลากรในสังกัด สป.กษ. เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. (ร้อยละ 20)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ดำเนินการสอบถามความคิดเห็นเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ 2568 โดยสรุปผลความคิดเห็นและยก (ร่าง) แผนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ของ สป.กษ. ประจำปี พ.ศ. 2568 (บันทึกที่ กษ 0221/ว 1461 ลงวันที่ 11 พ.ย. 2567) พร้อมทั้งจัดทำหนังสือแนะนำเรียนปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (บันทึก ที่ กษ 0221/142 ลงวันที่ 28 ม.ค. 68)</li> <li>2) ดำเนินการสื่อสารให้หน่วยงานใน สป.กษ. ทราบ และร่วมขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (บันทึก ที่ กษ 0221/ว 172 ลงวันที่ 4 ก.พ. 68)</li> <li>3) ดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1) กิจกรรมการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร (OPSMOAC Town Hall Day)</li> <li>3.2) กิจกรรม OPSMOAC ยกกำลัง 2 “Sharing for Growth”</li> <li>3.3) โครงการประกวดการสร้างนวัตกรรมการปรับปรุงการทำงานระดับบุคคลของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568</li> <li>3.4) โครงการ ประกวด Mini เลิศรัฐของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568</li> <li>3.5) กิจกรรม Innovation Wall</li> <li>3.6) โครงการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ร่วมต่อต้านคอร์รัปชันสู่ให้สุด หยุดการโกง และ</li> <li>3.7) กิจกรรม OPSMOAC ร่วมมือ ร่วมใจ สร้างความสุขให้แก่งานและกัน</li> </ol> </li> <li>4) ได้ดำเนินการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 2 รอบ ได้แก่ รอบ 6 เดือน และ รอบ 12 เดือน</li> </ol>	

ประเด็นยุทธศาสตร์ /เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				<p>รวมทั้ง ได้นำเสนอปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้รับทราบแล้ว</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-รอบ 9 เดือน (บันทึกที่ กษ 0221/ว 365 ลงวันที่ 13 มี.ค. 68)</li> <li>-รอบ 12 เดือน (บันทึกที่ กษ 0221/ว 1045 ลงวันที่ 18 ส.ค 68)</li> </ul> <p>5) ได้จัดทำแบบสอบถามการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และได้ขอความอนุเคราะห์บุคลากรของ สป.กษ. ได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามดังกล่าว (บันทึก ที่ กษ 0221/ว 1103 ลงวันที่ 28 ส.ค. 68)</p>	