



บันทึกข้อความ

เลขที่การ ส.ป.ก.	2236
วันที่	25.8.64
เวลา	16-02.64

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มยุทธศาสตร์และวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล โทร. ๑๑๕๑

ที่ กษ ๑๒๐๒.๗/1-๐๐๐๗ วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ตามที่ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖ ตามหลักเกณฑ์ของ HR Scorecard เพื่อใช้เป็นแนวทาง
ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. และสนับสนุนการดำเนินงานของ ส.ป.ก. ให้บรรลุเป้าหมาย
อย่างมีประสิทธิภาพ ท้นต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี
สมัยใหม่ นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าประสงค์
ที่กำหนดไว้ กองการเจ้าหน้าที่ (กกจ.) จึงได้ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ฯ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ สรุปได้ดังนี้

๑. ผลการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ฯ ในภาพรวมพบว่า
โครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ฯ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จมีจำนวน ๒๖ โครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ
๕๔.๑๗) อยู่ระหว่างการดำเนินการจำนวน ๑๖ โครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ ๓๓.๓๓) และยังไม่ได้
ดำเนินการจำนวน ๖ โครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ ๑๒.๕๐) โดยร้อยละความก้าวหน้าเฉลี่ยรวม
ของทุกโครงการ/กิจกรรมในภาพรวมเท่ากับ ร้อยละ ๗๐.๕๒ เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติตามแผนกลยุทธ์พบว่า
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความก้าวหน้าเฉลี่ยสูงที่สุดคือร้อยละ ๘๔.๖๑
รองลงมาคือ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๗๗.๘๗ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต
และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ร้อยละ ๗๑.๑๗ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
ร้อยละ ๖๗.๗๘ และ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๕๑.๐๒ ตามลำดับ (ตารางที่ ๑)

ตารางที่ ๑ ความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

รายการ	จำนวนแผนงาน โครงการ/กิจกรรม	ร้อยละความก้าวหน้า เฉลี่ย
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๙	๖๗.๗๘
๑) กลยุทธ์การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕	๘๐.๐๐
๒) กลยุทธ์การสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	๔	๕๒.๕๐
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓	๘๔.๖๑
๑) กลยุทธ์การจูงใจให้บุคลากรเข้ามาใช้โปรแกรม ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)	๓	๘๔.๖๑
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙	๕๑.๐๒
๑) กลยุทธ์สมรรถนะที่ใช้กับการพัฒนางานของ ส.ป.ก.	๕	๓๙.๒๙
๒) กลยุทธ์การวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการ เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงในตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น อย่างมีประสิทธิภาพ	๔	๖๖.๖๗

/ตารางที่ ๑ (ต่อ)...

รายการ	จำนวนแผนงาน โครงการ/กิจกรรม	ร้อยละความก้าวหน้า เฉลี่ย
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓	๗๗.๙๗
๑) กลยุทธ์สร้างความโปร่งใส ชัดเจน ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘	๘๑.๒๕
๒) กลยุทธ์ส่งเสริมบุคลากร ส.ป.ก. เป็นผู้มีวินัยและจรรยาบรรณข้าราชการที่ดี	๕	๗๕.๓๓
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๔	๗๑.๑๗
๑) กลยุทธ์ ๑ วัฒนธรรม สร้างสรรค์ ส.ป.ก. เป็นหนึ่งเดียว	๒	๑๐๐.๐๐
๒) กลยุทธ์สร้างสุข เพิ่มความผูกพัน ยึดมั่นใน ส.ป.ก.	๖	๖๔.๙๕
๓) กลยุทธ์สร้างองค์กรแห่งความสุข Happy Workplace	๖	๗๒.๐๕
ภาพรวมผลการดำเนินงาน	๔๘	๗๐.๕๒

๒. เมื่อพิจารณาผลการดำเนินงานรายโครงการ/กิจกรรมพบว่า โครงการ/กิจกรรมส่วนใหญ่ตามแผนกลยุทธ์ฯ (๒๖ โครงการ/กิจกรรม) สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ) ในด้านโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ในระหว่างการดำเนินงาน (๑๖ โครงการ/กิจกรรม) พบว่า มีการกำหนดแผนงานเป็นลักษณะรายปี ซึ่งคาดว่าจะสามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จในไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ส่วนในด้านโครงการ/กิจกรรมที่ยังไม่ได้ดำเนินการ จำนวน ๖ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่ ๑. โครงการปรับปรุงคู่มือสมรรถนะของข้าราชการ ส.ป.ก. ๒. กิจกรรมการอบรมเพิ่มและพัฒนาทักษะเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร ส.ป.ก. ๓. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรที่เป็นต้นแบบความสำเร็จ ๔. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๕. โครงการสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน และ ๖. โครงการ ๕ส ในที่ทำงาน พบว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบได้กำหนดแผนงานและแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อดำเนินการต่อไปแล้ว

๓. ในด้านปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานพบว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบประสบปัญหาสำคัญ ๒ ประการในการดำเนินงาน คือ ๑. ปัญหาสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา (Covid-๑๙) ได้แก่ กิจกรรมสร้างสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง ออกกำลังกาย เดินแอโรบิคหลังเลิกงาน กิจกรรมการสรรหาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการ เป็นต้น และ ๒. ปัญหาการขาดงบประมาณในการดำเนินการ ได้แก่ โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของผู้ใช้งานเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบ DPIS โครงการสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน เป็นต้น (รายละเอียดตามเอกสารแนบ) โดยในเบื้องต้นหน่วยงานที่รับผิดชอบได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานโดยใช้ระบบการประชุมออนไลน์ การจัดทำคู่มือ หรือวิดีโอคลิปให้ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาข้างต้น แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินการดังกล่าวอาจจะไม่สามารถทำให้ได้ผลลัพธ์อย่างเต็มประสิทธิภาพตามเป้าหมายของโครงการ/กิจกรรมตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ขั้นตอนการดำเนินงานในบางโครงการ/กิจกรรม อาทิ การสอบแข่งขันเพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นต้น ยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือใช้การดำเนินงานอื่นทดแทนได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องชะลอการดำเนินงานดังกล่าวออกไป

๔. ด้านการบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ตามแผนกลยุทธ์ฯ ผลการติดตามพบว่า ผลการดำเนินงานในปัจจุบันบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดแล้วจำนวน ๘ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗๘ /ของตัวชี้วัด...

ของตัวชี้วัดทั้งหมด) ประกอบด้วย ๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านทรัพยากรบุคคลของ กองการเจ้าหน้าที่ ๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ประจำปีงบประมาณ ๔. ร้อยละของการเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหาร ส.ป.ก. โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่ สถาบัน/หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดการฝึกอบรมได้ตามแผนปฏิบัติการ ๕. ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมฯ ๖. ระดับความสำเร็จของการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ส.ป.ก. ๗. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และ ๘. จำนวนกิจกรรมที่สร้างเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ส่วนตัวชี้วัดที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายและอยู่ในระหว่างการดำเนินงานพบว่ามีจำนวน ๑๕ ตัวชี้วัด (ร้อยละ ๖๕.๒๒) โดยมีรายละเอียดตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ


(นางสาวเมตตา คุโณปัทม์ภัก)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ทบท



3 ๑๑๒๕

(นายวิณะโรจน์ ทรัพย์ส่งสุข)
เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2564

มิติ	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	แผนงาน	ผลงาน	ร้อยละความสำเร็จ (0-100)	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1. กลยุทธ์การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงปฏิบัติการ	1. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2566	กกจ. (กยบ.)	-	-	-	-	ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ แล้วเสร็จตั้งแต่ปี 2562 ปัจจุบันอยู่ในระหว่างดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ		
		2. กิจกรรมทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	กกจ. (กยบ.)	-	-	-		ชะลอการดำเนินงานเนื่องจากในปีงบประมาณ 2564 กยบ. อยู่ในระหว่างดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับใหม่		
		3. กิจกรรมจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่	กกจ. (กยบ.)	ครั้ง	1	1	100	ดำเนินการแล้วเสร็จ และแจ้งเวียนให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทราบแล้ว		
		4. กิจกรรมการจัดทำแผนการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง ประจำปีงบประมาณ	กกจ. (กสต.)	ครั้ง	1	1	100	ดำเนินการจัดทำแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ประจำปีงบประมาณ 2564 แล้วเสร็จ		
		5. กิจกรรมการจัดทำแผนการพัฒนานักบริหาร ส.ป.ก.	กกจ. (กยบ.)	ครั้ง	1	1	100	ดำเนินการแล้วเสร็จ โดยได้จัดส่งข้อมูลให้ สวผ. เรียบร้อยแล้ว เพื่อใช้ประกอบในการของบประมาณ		
	2. กลยุทธ์การสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	6. โครงการวิเคราะห์กระบวนการและอัตรากำลังที่เหมาะสมของ ส.ป.ก.	กกจ. (กพอ.)	โครงการ	1	1	40	การวิเคราะห์กระบวนการและอัตรากำลังฯ อยู่ระหว่างดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ กระบวนการและอัตรากำลังที่เหมาะสมของ ส.ป.ก. โดยใช้หลักการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อหาค่าประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (Full time equivalent) ในการวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังของสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่มและส.ป.ก.จังหวัด เพื่อวิเคราะห์กระบวนการ และอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน		

		7. โครงการจัดทำแผนการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้อง กับภารกิจของ ส.ป.ก. (ตาม หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. 1008/ว 20 ลว. 29 พ.ย. 2559 และหลักเกณฑ์อื่น ๆ)	กกจ. (กพอ.)	โครงการ	1	1	40	การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งฯ อยู่ระหว่าง ดำเนินการ ดังนี้ (1) ดำเนินการวิเคราะห์และ ประมวลผลข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณา ในการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ได้ประเมินค่างานของตำแหน่ง เบื้องต้นแล้ว (2) ขออนุมัติหลักการเกลี่ยและ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งนายช่างอาวุโส และการสงวนอัตราว่างข้าราชการประเภททั่วไป ตำแหน่งนายช่างสำรวจปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน เพื่อเกลี่ยอัตรากำลังให้ครบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และ (3) จัดทำวาระเรื่อง การปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน จำนวน 2 ตำแหน่ง นำเสนอต่อคณะทำงานกลั่นกรองการ กำหนดตำแหน่งฯ (กษ.)		
		8. โครงการศึกษาดูงานต้นแบบการ บริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากรกองการ เจ้าหน้าที่	กกจ. (กยบ.)	ครั้ง	1	1	100	ศึกษาดูงานต้นแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work From Home: WFH)		
		9. โครงการระบบข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง (Higgs)	กกจ. (กยบ.)	ครั้ง	1	0	30	อยู่ในระหว่างดำเนินการประกาศรับสมัครคัดเลือก ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Higgs)		
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. กลยุทธ์การมุ่งใจให้ บุคลากรเข้ามาใช้ โปรแกรมระบบ สารสนเทศทรัพยากร บุคคลระดับกรม (DPIS)	1. การจัดทำวิธีการบริหารผลการ ปฏิบัติงานราชการและการเลื่อน เงินเดือนในระบบ DPIS	กกจ. (กปค.)	ครั้ง	2	2	100	จัดทำหลักเกณฑ์วิธีการ/ตั้งค่าระบบ/บันทึกตัวชี้วัด/ มาตรฐานสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ถูกต้อง ครบถ้วน โดยดำเนินการผ่านระบบ DPIS ปีละ 2 ครั้ง		
		2. การนำเข้าข้อมูลสลิปเงินเดือน/ หนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย ผ่านระบบ DPIS	กกจ. (กยบ.)	ครั้ง	26	14	53.84	กกจ.นำเข้าข้อมูลสลิปเงินเดือน ภาษีหัก ณ ที่จ่าย ของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ	ข้อมูลเลขบัตรประชาชนของ ข้าราชการบรรจุใหม่ในระบบ DPIS ไม่ตรงกับเลขบัตร กรมบัญชีกลาง	ให้ข้าราชการบรรจุใหม่ตรวจสอบและ ยืนยันความถูกต้องของเลขบัตร ประชาชน ในระบบ DPIS ภายหลังจาก ที่ กกจ.บันทึกข้อมูลบุคคลเรียบร้อยแล้ว

		3. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของผู้ใช้งาน เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบ DPIS	กกจ. (กปค.)	ไฟล์ข้อมูล	2	2	100	เนื่องจากไม่มีงบประมาณในการจัดอบรม กกจ. จึงได้ใช้วิธีการจัดทำเป็นคลิป VDO และคู่มือการบันทึก และใช้วิธีการตรวจสอบแบบประเมินในระบบ DPIS ว่าจัดทำถูกต้องหรือไม่	ไม่ได้รับงบประมาณในการจัดอบรม	จัดทำเป็นคลิป VDO และคู่มือแทนการจัดอบรม
มิตีที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. กลยุทธ์สมรรถนะที่ใช้กับการพัฒนางานของ ส.ป.ก.	1. โครงการปรับปรุงคู่มือสมรรถนะของข้าราชการ ส.ป.ก.	กกจ. (กยบ.)	-	-	-	-	กำหนดแผนการดำเนินงานไว้ในปีงบประมาณ 2565		
		2. กิจกรรมการอบรมเพิ่มและพัฒนาทักษะ เสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร ส.ป.ก.	ศทส., สพท. (กพบ.)	หลักสูตร	-	-	-	หลักสูตรดังกล่าว ไม่ได้อยู่ในแผนปฏิบัติการปี 2564 วางแผนจะดำเนินการในปี 2565		
		3. โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะสมรรถนะ แก่บุคลากร ส.ป.ก.	สปท. (กพบ.)	หลักสูตร	7	4	57.14	แผนปฏิบัติการ ปี64 กำหนดไว้ 7 หลักสูตร ดำเนินการแล้วเสร็จ 4 หลักสูตร อยู่ในระหว่างเตรียมดำเนินการ 3 หลักสูตร คาดว่าสามารถดำเนินการได้ครบ 100 %		
		4. กิจกรรมเพิ่มทักษะ สมรรถนะรายบุคคลจากการประเมินของหัวหน้างาน	กกจ. และคณะทำงาน	-	-	-	-	กกจ. อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงรายละเอียดสมรรถนะของข้าราชการ และคาดว่าจะเริ่มดำเนินการได้ในปี 2566		
		5. กิจกรรมเชิดชูคนดี คนเก่ง (Talent of the year)	กกจ. (กสพ.)	ครั้ง	1	1	100	ดำเนินการคัดเลือกเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 12 ม.ค. 64 ผลการตัดสิน คือ ส่วนกลาง กลุ่ม 1. ข้าราชการ ประเภทวิชาการทุกระดับ นางสาวศุภรดา เสนีวงศ์ ณ อยุธยา นักวิชาการปฏิบัติหน้าที่ชำนาญการ สบท ส่วนภูมิภาค กลุ่ม 6 ข้าราชการกลุ่มการเงินบัญชี และจัดเก็บผลประโยชน์ นางสาวศิริพรรณ ทองแดง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ส.ป.ก. พัทลุง กลุ่ม 7 ข้าราชการกลุ่มยุทธศาสตร์และการปฏิบัติหน้าที่ดิน นางสาวสมร โสสีภา นักวิชาการปฏิบัติหน้าที่ดินชำนาญการ ส.ป.ก.ตาก		

	2. กลยุทธ์การวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ	6. โครงการเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหาร ส.ป.ก. โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบัน/หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดการฝึกอบรม	กกจ. (กยบ.)	ราย	58	58	100	ดำเนินการเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหาร ส.ป.ก. โดยส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบัน/หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดการฝึกอบรมแล้วจำนวน 58 ราย ประกอบด้วย 1. หลักสูตร นบส.กษ. รุ่นที่ 4 จำนวน 5 ราย 2. หลักสูตร นบส. รุ่นที่ 77-79 จำนวน 16 ราย 3. หลักสูตร นบก.รุ่นที่ 95-99 จำนวน 18 ราย 4. หลักสูตร นบต. รุ่นที่ 45-49 จำนวน 5 ราย 5. หลักสูตร TEPCOT รุ่นที่ 14 จำนวน 1 ราย 6. หลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม จำนวน 1 ราย 7. หลักสูตร นบส. 1 ก.พ. รุ่นที่ 93-94 จำนวน 2 ราย 8. หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมาย 9 ราย 9. หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่รุ่นที่ 26 จำนวน 1 ราย		
		7. กิจกรรมการฝึกอบรมปฏิรูปที่ดินจังหวัดมอใหม่	สพท. (กพบ.)	หลักสูตร	1	-	-	มีการดำเนินการประชุมคณะทำงานเพื่อจัดทำหลักสูตรแล้ว ขณะนี้อยู่ในระหว่างการดำเนินการแก้ไขและจัดทำหลักสูตร		
		8. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรที่เป็นต้นแบบความสำเร็จ	กกจ. (กยบ.)	-	-	-	-	มีแผนการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2565 โดยเชิญบุคลากร ส.ป.ก. ที่ได้รับรางวัลเลิศรัฐมาเป็นต้นแบบในการถ่ายทอดองค์ความรู้		
		9. โครงการเตรียมความพร้อมข้าราชการเพื่อเลื่อนระดับจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ	กกจ. (กปค.)	-	-	-	-	โครงการดังกล่าวดำเนินการแล้วเสร็จ ตั้งแต่ปี 2562 และเนื่องจากขาดงบประมาณในการดำเนินงาน กกจ. จึงปรับรูปแบบในการดำเนินการ โดยได้จัดทำคู่มือการเลื่อนระดับจากปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ เพื่อเผยแพร่ให้แก่บุคลากร ส.ป.ก. ทราบ และจัดทำการถ่ายทอดองค์ความรู้ในรูปแบบของ Unit school ผ่าน Zoom		
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. กลยุทธ์สร้างความโปร่งใส ชัดเจนในการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของ ส.ป.ก.	กกจ. (กสน.)	โครงการ	1	1	100	ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของ ส.ป.ก. แล้วเสร็จ ขณะนี้อยู่ในระหว่างการรอผลการประเมินจากสำนักงาน ปปช.		

		2. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การสรรหา คัดเลือก และเลื่อนระดับตำแหน่งที่ประกอบด้วยปัจจัย น้ำหนัก และวิธีการให้คะแนน	กกจ. (กยบ., กสต.)	ครั้ง	4	4	100	จัดทำหลักเกณฑ์การสรรหาและการคัดเลือกแล้วเสร็จจำนวน 4 ครั้ง ประกอบด้วย 1. การสอบแข่งขันตำแหน่งต่างๆ จำนวน 12 ตำแหน่ง 1 ครั้ง 2. การนำบัญชีจากหน่วยงานอื่น 2 ครั้ง และ 3.การสอบคัดเลือกตำแหน่งสถาปนิกจำนวน 1 ครั้ง		
		3. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	กกจ. (กสต.)	-	-	-	-	กำหนดแผนการดำเนินงานไว้ในปีงบประมาณ 2565 เพื่อให้สอดคล้องกับ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอน ย้าย เลื่อน ซึ่งออกตามความในมาตรา 63 พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ 1 ก.ย. 64		
		4. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่งบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม	กกจ. (กยบ.)	-	-	-	-	ดำเนินการแล้วเสร็จในปี 2563 โดยได้เสนอหลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่งบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม ต่อ ลธก. ส.ป.ก. เพื่อโปรดพิจารณา		
		5. การจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการบริหารการเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ส.ป.ก.	กกจ. (กปค.)	ครั้ง	2	2	100	ดำเนินการทบทวนประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารการเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ส.ป.ก. ให้ทราบโดยทั่วกัน		
		6. กิจกรรมควบคุมภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กกจ. (กยบ.)	ครั้ง	1	0	50	ดำเนินการจัดทำแผนกิจกรรมควบคุมภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้วเสร็จ ปัจจุบันอยู่ในระหว่างดำเนินการตามแผนงาน และติดตามผลการดำเนินงาน		
		7. กิจกรรมการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ผ่านช่องทางการร้องเรียนแจ้งเบาะแสการทุจริต/ไม่ได้รับความเป็นธรรม	กกจ. (กสน.)	กิจกรรม	1	1	100	ดำเนินการเปิดช่องทางรับเรื่องร้องเรียนแล้วเสร็จ		
		8. กิจกรรมการจัดการเรื่องร้องเรียนอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	กกจ. (กสน.)	กิจกรรม	1	1	100	ดำเนินการตามขั้นตอนของระเบียบที่เกี่ยวข้องเรียบร้อยแล้ว		

	2. กลยุทธ์ส่งเสริมบุคลากร ส.ป.ก. เป็นผู้มีวินัยและจรรยาบรรณข้าราชการที่ดี	9. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากร ส.ป.ก.	กกจ. (กสพ.,กสน.)	โครงการ	5	3	60	ดำเนินการแล้ว 3 โครงการ/กิจกรรม ประกอบด้วย 1. กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม 2.กิจกรรมธรรมาภิบาลเข้มแข็งทุจริตภาครัฐลดลง 3.กิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ผ่านระบบ Conference ดำเนินในวันที่ 23 กรกฎาคม 2564 จำนวน 2 กิจกรรม คือ 1.กิจกรรมถวายเทียนจำนำพรรษาของ ส.ป.ก. ประจำปี 2564 ออนไลน์เพื่อห่างไกล COVID-19 และ 2.กิจกรรมการสร้างคุณธรรมและจริยธรรมภายในองค์กร		
		10. กิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมการรักษาวินัย และการต่อต้านการทุจริต	กกจ. (กสน.)	กิจกรรม	3	2	66.67	ดำเนินการแล้วเสร็จจำนวน 2 กิจกรรม ประกอบด้วย 1.กิจกรรมธรรมาภิบาลเข้มแข็งทุจริตภาครัฐลดลง 2. กิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ผ่านระบบ Conference		
		11. กิจกรรมสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	กกจ. (กสพ.,กสน.)	กิจกรรม	2	1	50	เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19 ทำให้ยังออกพื้นที่ไม่ได้		
		12. สร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	กกจ. (กสน.)	ราย	120	156	130	อยู่ระหว่างดำเนินการสร้างเครือข่ายเกษตรกรและอยู่ในระหว่างการรวบรวมรายชื่อเกษตรกรเครือข่าย โดยปัจจุบันได้สร้างเครือข่ายแล้วจำนวน 156 ราย		
		13. โครงการอบรมการเป็นข้าราชการที่ดีให้กับข้าราชการใหม่ของ ส.ป.ก.	กกจ.	ครั้ง	1	1	100	ดำเนินการแล้วเสร็จ โดย กกจ. ได้เข้าร่วมบรรยายและถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ข้าราชการใหม่ของ ส.ป.ก. เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2564		
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. กลยุทธ์ 1 วัฒนธรรมสร้างสรรค์ ส.ป.ก. เป็นหนึ่งเดียว	1. โครงการจัดทำวัฒนธรรม ส.ป.ก.	สพท. (กพบ.)	-	-	-	-	สพท. ดำเนินการจัดทำวัฒนธรรม ส.ป.ก. "ALROSMART" แล้วเสร็จตั้งแต่ปีงบประมาณ 2562 และปัจจุบันอยู่ระหว่างการรณรงค์ให้หน่วยงานและบุคลากร ส.ป.ก. ดำเนินการตามแผนงานดังกล่าว		

		2. กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรม ส.ป.ก.	สพท. (กพบ.)	กิจกรรม	3	3	100	สพท. ได้ดำเนินการรณรงค์และประชาสัมพันธ์การถ่ายทอดความรู้เรื่องวัฒนธรรมองค์การ ส.ป.ก. ALROSMART องค์กรแห่งความน่าเชื่อถือ ผ่านการประชุมแผนยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความผาสุก ส.ป.ก. และช่องทาง social media ต่างๆ อาทิ Facebook Line Application เป็นต้น และได้จัดทำความเชื่อมโยงของวัฒนธรรมองค์การกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ HOPE และ วัฒนธรรมองค์การ ส.ป.ก.		
	2. กลยุทธ์สร้างสุข เพิ่มความผูกพัน ยึดมั่นใน ส.ป.ก.	3. โครงการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของ ส.ป.ก.	กกจ. (กสพ.)	ครั้ง	1	1	100	ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ ส.ป.ก. แล้วเสร็จในปีงบประมาณ 2563 และได้ดำเนินการจัดทำประชุมคณะทำงานฯ เพื่อทบทวนโครงการและกิจกรรมของแผนดังกล่าวแล้วเสร็จเมื่อต้นปีงบประมาณ 2564		
		4. กิจกรรมส่งเสริมความผาสุกและความผูกพันตามแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ	กกจ. และคณะทำงาน	โครงการ/กิจกรรม	58	10	17.24	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จจำนวน 10 โครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ 17.24) อยู่ในระหว่างดำเนินการจำนวน 34 โครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ 58.62) และยังไม่ได้ดำเนินการจำนวน 14 โครงการ/กิจกรรม (ร้อยละ 24.14) (ข้อมูล ณ 27 เมษายน 2564)		
		5. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	กกจ. (กสพ.)	ครั้ง	1	1	100	ดำเนินการแล้วเสร็จ โดยร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเท่ากับ ร้อยละ 69.60		
		6. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการให้บริการด้านสวัสดิการ	กกจ. (กสพ.)	ครั้ง	1	1	50	ดำเนินนอกแบบการสำรวจความพึงพอใจแล้วเสร็จ		
		7. โครงการสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน	กกจ. และคณะทำงาน	-	-	-	-	ไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณในปีงบประมาณ 2564 แต่ กกจ. ได้นำการฝึกอบรมออนไลน์ในรูปแบบของ Unit School มาใช้ในการให้ความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่บุคลากรของหน่วยงานทดแทน	ไม่มีงบประมาณในการดำเนินการ	รอรับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมในปีถัดไป
		8. กิจกรรม E-Card ในวันเกิด, เยี่ยมบุคลากร	กกจ. และคณะทำงาน	ราย	500	484	96.8	ดำเนินการจัดส่งบัตรอวยพรวันเกิดให้บุคลากรแล้ว ตั้งแต่เดือน ม.ค.-มิ.ย. 64 จำนวน 484 ราย		

	3. กลยุทธ์สร้างองค์กร แห่งความสุข Happy Workplace	9. โครงการ 5ส ในที่ทำงาน	กกจ. และ คณะทำงาน	ครั้ง	1	-	-	ยังไม่ได้ดำเนินการ	เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรค Covid-19 ทำ ให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมได้	รอสังเกตสถานการณ์การแพร่ระบาด อย่างใกล้ชิด เพื่อกำหนดการจัดกิจกรรม ต่อไป
		10. โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ บริเวณร้านค้าสวัสดิการและโรง อาหารให้ถูกสุขลักษณะ	กกจ. (กสพ.)	ครั้ง	1	1	100	ดำเนินการปรับปรุงเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว		
		11. โครงการพัฒนาและปรับปรุง ระบบสวัสดิการ	กกจ. (กสพ.)	ครั้ง	1	1	100	ดำเนินการปรับปรุงสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ สป.ก. ในการรับวัคซีนป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว		
		12. กิจกรรมคัดแยกขยะ ลดการใช้ ถุงพลาสติก	กกจ. และ คณะทำงาน	กิจกรรม	1	1	100	ดำเนินการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ในการลดใช้พา ชนะสำหรับใส่อาหารที่ทำจากโฟมในพื้นที่โรงอาหาร สวัสดิการของ สป.ก.		
		13. โครงการฝึกอบรมอาชีพเสริม	กกจ. (กสพ.)	ครั้ง	2	2	100	ดำเนินการจัดทำ Vedio Clip เพื่อถ่ายทอดองค์ ความรู้เกี่ยวกับการทำแอลกอฮอล์ฆ่าเชื้อและเพื่อ ช่วยลดรายจ่ายในชีวิตประจำวันให้แก่บุคลากร สป. ก. ทดแทนการจัดการฝึกอบรมเนื่องจาก สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 โดย ได้ดำเนินการแล้วจำนวน 2 ครั้งภายใต้โครงการ ส. ป.ก. ส่งความห่วงใย ต้านภัยโควิด 19 และมี ยอด แจกจ่ายแอลกอฮอล์ล้างมือ 4,000 ลิตร		
		14. กิจกรรมสร้างสุขภาพดี ร่างกาย แข็งแรง ออกกำลังกาย เต้นแอ โรบิคหลังเลิกงาน	กกจ. (กสพ.)	ครั้ง	96	31	32.29	ชะลอการดำเนินงานและงดเต้นเนื่องจาก สถานการณ์ COVID-19		

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2564

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	แผนงาน	ผลงาน	ร้อยละความสำเร็จ (0-100)	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางการแก้ไขปัญหา
มิติที่ 1 ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	1. การวางแผนและ บริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีคุณภาพ มาตรฐานสากล	1.1.1 ระดับความสำเร็จของการ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก.	กกจ. (กยบ.) และ คณะ ทำงานฯ	-	-	-	-	ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ แล้วเสร็จตั้งแต่ปี 2562 ปัจจุบันอยู่ในระหว่างดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าว		
		1.1.2 ระดับความสำเร็จของการ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้าน ทรัพยากรบุคคลของกองการ เจ้าหน้าที่	กกจ. (กยบ.)	ครั้ง	1	1	100	ดำเนินการแล้วเสร็จ และแจ้งเวียนให้หน่วยงานที่ รับผิดชอบทราบแล้ว		
		1.2. ระดับความสำเร็จของการ จัดทำแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ประจำปีงบประมาณ	กกจ. (กสต.)	ครั้ง	1	1	100	ดำเนินการจัดทำแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ประจำปีงบประมาณ 2564 แล้วเสร็จ		
		1.3 ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนและดำเนินการตามแผน วิเคราะห์กระบวนการและ อัตรากำลังที่เหมาะสมของ ส.ป.ก. ทั้งระยะสั้นและ ระยะยาว	กกจ. (กพอ.) และ คณะ ทำงานฯ	โครงการ	1	1	40	ได้มีการศึกษา วิเคราะห์ กระบวนการและอัตรากำลังที่ เหมาะสมของ ส.ป.ก. โดยใช้หลักการวิเคราะห์ อัตรากำลังเพื่อหาค่าประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (Full time equivalent) ในการวิเคราะห์โครงสร้าง และอัตรากำลังของสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม และส.ป.ก. จังหวัด เพื่อวิเคราะห์กระบวนการที่สะท้อนภาระงาน จริงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้ข้อมูลการ วิเคราะห์ช่วงปี 2559 - 2561 ประกอบเพื่อเป็นฐาน การวิเคราะห์สำหรับปี 2561 - 2564 ทั้งนี้ในส่วนของ ส.ป.ก.จังหวัด ได้จัดทำต้นแบบสำหรับคำนวณ ปริมาณงานต่อเวลาและอัตรากำลังของกลุ่มฝ่ายแล้ว โดยอยู่ระหว่างปรับปรุงข้อมูลรายจังหวัดให้เป็น ปัจจุบัน สำหรับ สำนัก กอง ส่วนกลาง ได้ประสาน ข้อมูลการวิเคราะห์จากกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และ นำร่องแล้วจำนวน 1 สำนัก (สำนักบริหารกองทุน) ซึ่ง อยู่ระหว่างร่วมกันพิจารณาปรับปรุงข้อมูล		

		1.4 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของ ส.ป.ก.	กกจ. (กพอ.)	โครงการ	1	1	40	ดำเนินการเสนอวาระต่อ อ.ก.พ.กระทรวง เพื่อเปลี่ยนตำแหน่งในสายงานให้สอดคล้องกับภาระงาน จำนวน 2 ตำแหน่ง และมีการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และเกลี่ยอัตรากำลังให้ครบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้ อยู่ระหว่างจัดทำข้อมูลเสนอเลขาธิการ ส.ป.ก. เพื่อเสนอต่อ อ.ก.พ.ส.ป.ก. เพื่อการเกลี่ยอัตรากำลัง และการประเมินค่างานของตำแหน่ง(นายช่างสำรวจ เจ้าพนักงานธุรการ) โดยได้ประเมินค่างานของตำแหน่งเบื้องต้นแล้ว (เจ้าพนักงานธุรการ อาวุโส) หากได้รับความเห็นชอบจะได้เสนอ อ.ก.พ.กระทรวง อนุมัติต่อไป		
		1.5 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง	กกจ. (กยบ.)	ครั้ง	1	0	30	อยู่ในระหว่างดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเพื่อใช้ประกอบในการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง		
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	2. การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม 4.0	2.1.1 ร้อยละของการสรรหาบุคลากรได้ตามแผนปฏิบัติการ	กกจ. (กสต.)	ร้อยละ	70	50	-	ดำเนินการสรรหาบุคลากรแล้วจำนวน 57 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 50.44 ของแผนงาน (113 ราย) ประจำปีงบประมาณ 2564	เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ทำให้การดำเนินงานเกิดความล่าช้า	เปลี่ยนรูปแบบการสรรหาบุคลากร เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน อาทิ การสรรหา ตำแหน่งนายช่างโดยวิธีการรับโอน เป็นต้น
		2.1.2 ระยะเวลาเฉลี่ยของการสรรหาและคัดเลือกต่อครั้ง	กกจ. (กสต.)	วัน	170	240	-	หากสามารถดำเนินการสอบแข่งขันได้ภายในเดือน ก.ย. 2564 คาดว่าจะสามารถดำเนินการสรรหาได้ภายในเดือนธันวาคม 2564 ซึ่งจะใช้เวลาเฉลี่ยของการสรรหาและคัดเลือกต่อครั้งประมาณ 240 วัน	เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ทำให้การดำเนินงานเกิดความล่าช้า	เผื่อรอสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ให้คลี่คลายลง
		2.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้นำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	กกจ. (กปบ.)	ร้อยละ	80	-	-	อยู่ในระหว่างดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดทำแบบสอบถาม		
		2.3 ร้อยละความรู้ความเข้าใจของผู้ใช้งานในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS)	กกจ. (กปค.)	ร้อยละ	75	-	-	เนื่องจากไม่มีงบประมาณในการจัดอบรม กกจ. จึงได้ใช้วิธีการจัดทำเป็นคลิป VDO และคู่มือการบันทึก และใช้วิธีการตรวจสอบแบบประเมินในระบบ DPIS ว่าจัดทำถูกต้องหรือไม่	ไม่มีงบประมาณในการจัดอบรม	จัดทำเป็นคลิป VDO และคู่มือแทนการจัดอบรม

มติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3. การพัฒนาผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรคุณภาพสูง	3.1.1 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงคู่มือสมรรถนะของข้าราชการ ส.ป.ก.	กกจ. (กยบ.)	-	-	-	-	กยบ. ได้กำหนดแผนการดำเนินงานไว้ในปีงบประมาณ 2565		
		3.1.2 ร้อยละของการเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหาร ส.ป.ก. โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบัน/หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดการฝึกอบรมได้ตามแผนปฏิบัติการ	กกจ. (กยบ.)	ร้อยละ	80	100	-	ดำเนินการเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหาร ส.ป.ก. โดยส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบัน/หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดการฝึกอบรมแล้วจำนวน 58 ราย ประกอบด้วย 1. หลักสูตร นบส.กษ. รุ่นที่ 4 จำนวน 5 ราย 2. หลักสูตร นบส. รุ่นที่ 77-79 จำนวน 16 ราย 3. หลักสูตร นบก.รุ่นที่ 95-99 จำนวน 18 ราย 4. หลักสูตร นบต. รุ่นที่ 45-49 จำนวน 5 ราย 5. หลักสูตร TEPCOT รุ่นที่ 14 จำนวน 1 ราย 6. หลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม จำนวน 1 ราย 7. หลักสูตร นบส. 1 ก.พ. รุ่นที่ 93-94 จำนวน 2 ราย 8. หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมาย 9 ราย 9. หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่อุ่นที่ 26 จำนวน 1 ราย		
		3.1.3 จำนวนการจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะ เสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร ส.ป.ก.	ศทส., สพท. (กพบ.)	กิจกรรม/โครงการ	3	-	-	หลักสูตรดังกล่าว ไม่ได้อยู่ในแผนปฏิบัติการปี 2564 วางแผนจะดำเนินการในปี 2565		
มติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4. การพัฒนาและธำรงรักษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	4.1.1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (ป.ป.ช. เป็นผู้ประเมิน)	กกจ. (กสน.)	คะแนน	80	-	-	อยู่ในระหว่างการรอผลการประเมินจากสำนักงาน ปปช.		
		4.1.2 ระดับความสำเร็จของการกำหนดเกณฑ์การสรรหา คัดเลือก และการเลื่อนระดับตำแหน่งที่ประกอบด้วยปัจจัย น้ำหนัก และวิธีการให้คะแนนที่ชัดเจนที่ได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. ส.ป.ก.	กกจ. (กยบ, กสต.)	กิจกรรม	2	1	50	ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหา คัดเลือก และการเลื่อนระดับแล้วเสร็จจำนวน 1 กิจกรรม		

		4.1.3 ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ฯ	กกจ. (กยบ.)	-	-	-	-	ดำเนินการแล้วเสร็จในปี 2563 โดยได้เสนอหลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่งบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม ต่อ ลธก. ส.ป.ก. เพื่อโปรดพิจารณา		
		4.1.4 ระดับความสำเร็จของการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติราชการและการบริหาร วงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ส.ป.ก.	กกจ. (กปค.)	ครั้ง	2	2	100	กกจ. ดำเนินการทบทวนประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารวงเงิน เพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ส.ป.ก. ให้ทราบ โดยทั่วกัน		
		4.2 ร้อยละของข้อร้องเรียน เรื่อง ร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพิจารณาภายใน 7 วัน	กกจ. (กสน.)	ร้อยละ	89	-	-	ปัจจุบันยังไม่มีเรื่องร้องเรียนผ่านทางช่องทางที่กำหนด		
		4.3 จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร ส.ป.ก.	กกจ. (กสน., กสพ.)	กิจกรรม/โครงการ	5	3	60	ดำเนินการแล้ว 3 โครงการ/กิจกรรม ประกอบด้วย 1. กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม 2.กิจกรรมธรรมาภิบาลเข้มแข็งทุจริตภาครัฐลดลง 3.กิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ผ่านระบบ Conference มีแผนจะดำเนินในวันที่ 23 กรกฎาคม 2563 จำนวน 2 กิจกรรม คือ 1.กิจกรรมถวายเทียนจำนำพรรษาของ ส.ป.ก. ประจำปี 2564 ออนไลน์เพื่อห่างไกล COVID-19 และ 2.กิจกรรมการสร้างคุณธรรมและจริยธรรมภายในองค์กร		
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพสูง	5.1 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	สพท. (กพบ.)	กิจกรรม	3	3	100	- ถ่ายทอดความรู้เรื่องวัฒนธรรมองค์กร ส.ป.ก. ALROSMART องค์กรแห่งความน่าเชื่อถือ ในการประชุมแผนยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความผูก ส.ป.ก. - จัดทำความเชื่อมโยงของวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ HOPE และ วัฒนธรรมองค์กร ส.ป.ก. ALROSMART - จัดทำเพจเฟซบุค ALROSMART เพื่อการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร กิจกรรม ที่ ส.ป.ก. ส่วนกลาง และ ส.ป.ก. ส่วนภูมิภาค ดำเนินการ		

		5.2.1 ร้อยละความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	กกจ. (กสพ.)	ร้อยละ	84	69.6	-	ดำเนินการแล้วเสร็จ โดยร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเท่ากับ ร้อยละ 69.60		
		5.2.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการให้บริการงานด้านสวัสดิการ	กกจ. (กสพ.)	ร้อยละ	79	-	-	อยู่ในระหว่างดำเนินการออกแบบสำรวจแล้วเสร็จ		
		5.3.1 จำนวนกิจกรรมที่สร้างเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	กกจ. และคณะทำงาน	กิจกรรม	3	4	133	ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมที่สร้างเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีแล้วเสร็จจำนวน 4 โครงการ/กิจกรรม ประกอบด้วย 1. โครงการก่อสร้างอาคารสำนักงานใหม่ 2. การจัดทำคู่มือ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติราชการ 3. โครงการปรับปรุงระบบการลงเวลาการปฏิบัติราชการ และ 4. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)		

หมายเหตุ

คำอธิบายสถานะผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม

ดำเนินการแล้วเสร็จ

อยู่ในระหว่างดำเนินการ

ยังไม่ได้ดำเนินการ

คำอธิบายสถานะการบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัด

บรรลุเป้าหมายแล้ว

ยังไม่บรรลุเป้าหมาย