



รายงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



แบบรายงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๓
ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของส่วนราชการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

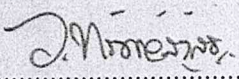
๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๕. ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคม

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ส่วนราชการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ 
(นายวินะโรจน์ ทรัพย์ส่งสุข)

เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ตุลาคม ๒๕๖๓

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางอติกานต์ หัวใจแก้ว

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒ - ๒๘๑ - ๐๐๙๖

E-Mail yuttasart.personnel@gmail.com

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน ตุลาคม ๒๕๖๓

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนนที่ ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๑๗.๕๐
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๒.๕๐
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๑.๑๑
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๔.๔๔
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๖.๖๗
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๑	๑	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๕.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐	ค่าคะแนนที่ได้				๙๘.๗๕

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๒ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ให้สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้เกษตรกรได้มีที่ทำกินเพื่อยังชีพอย่างพอเพียงและยั่งยืน โดยการปรับปรุงเกี่ยวกับสิทธิและการถือครองในที่ดินเพื่อเกษตรกรรม รวมถึงตลอดถึงการจัดที่อยู่อาศัยในที่ดินเพื่อเกษตรกรรมนั้น โดยนำที่ดินของรัฐหรือที่ดินที่รัฐจัดซื้อหรือเวนคืนจากเจ้าของที่ดินซึ่งมิได้ทำประโยชน์ในที่ดินนั้นด้วยตนเอง หรือมีที่ดินเกินสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อจัดให้แก่เกษตรกรผู้ไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง หรือมีที่ดินเล็กน้อยไม่เพียงพอแก่การครองชีพ และสถาบันเกษตรกรได้เช่าซื้อ เช่า หรือเข้าทำประโยชน์ และให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาอาชีพเกษตรกรการปรับปรุงทรัพยากรและปัจจัยการผลิต ตลอดจนการผลิตและการจำหน่ายให้เกิดผลดียิ่งขึ้น โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๒. ดำเนินการจัดหาที่ดินของเอกชนและที่ดินของรัฐ เพื่อนำมาดำเนินการปฏิรูปที่ดิน โดยจัดที่ดินให้เกษตรกรเช่าซื้อ เช่า หรือเข้าทำประโยชน์ตลอดจนการจัดที่อยู่อาศัยการให้กรรมสิทธิ์ และการใช้ประโยชน์ที่ดิน ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเกษตรกร รวมทั้งการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการปฏิรูปที่ดินและวิชาการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๓. ดำเนินการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน จำแนกการใช้ประโยชน์ที่ดิน พัฒนาประสิทธิภาพการใช้ที่ดิน การบริหารจัดการทรัพยากรการผลิต พันธุ์สภาพแวดล้อม และคุ้มครองพื้นที่เกษตรกรรม
 ๔. บริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อเป็นทุนหมุนเวียน และค่าใช้จ่ายเพื่อการปฏิรูปที่ดิน การบริหารจัดการที่ดินของรัฐ การให้กู้ยืมเงินสำหรับการพัฒนาอาชีพรายได้ ตลอดถึงการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรมิให้สูญเสียสิทธิในที่ดิน รวมทั้งการจัดทำสารบบที่ดินเพื่อการปฏิรูปที่ดิน
 ๕. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย
- วิสัยทัศน์ของ ส.ป.ก.
"องค์การด้านการบริหารจัดการพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน เพิ่มศักยภาพพื้นที่เกษตรกรรม ยกระดับคุณภาพชีวิตเกษตรกร สู่ความผาสุก"

พันธกิจของ ส.ป.ก.

๑. บริหารจัดการพื้นที่ ส.ป.ก.
๒. เพิ่มศักยภาพพื้นที่ ส.ป.ก. เพื่อการเกษตรกรรม
๓. พัฒนาอาชีพเกษตรกรในพื้นที่ ส.ป.ก. ให้มีความยั่งยืน
๔. การสนับสนุนเงินทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
๕. พัฒนาการให้ทันสมัย

เป้าประสงค์ขององค์การ

๑. การบริหารจัดการพื้นที่ปฏิรูปที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. การเพิ่มศักยภาพในพื้นที่เขตปฏิรูปที่ดินให้ใช้ประโยชน์ได้สูงสุด
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรให้มีความมั่นคงและยั่งยืน
๔. การเพิ่มศักยภาพการใช้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
๕. การพัฒนาองค์การเพื่อให้เป็นองค์การที่มีคุณภาพสูงในการปฏิบัติราชการ รองรับบริการให้บริการแก่เกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ ๑ การวางแผนและบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มี คุณภาพมาตรฐานสากล	• การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของ ส.ป.ก. และสอดคล้องตามมิติ HR Scorecard และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล • การจัดทำแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยมีการจัดทำแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ประจำปีงบประมาณ • การวิเคราะห์กระบวนงานและอัตราากำลังที่เหมาะสมทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่สอดคล้องกับพันธกิจของ ส.ป.ก. โดยมีการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนการวิเคราะห์กระบวนงานและอัตรากำลังที่เหมาะสมของ ส.ป.ก. ทั้งระยะสั้นและระยะยาว • การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับพันธกิจของ ส.ป.ก. โดยมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของ ส.ป.ก. • การพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง โดยการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง
ประเด็นที่ ๒ การพัฒนากระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยเทคโนโลยีและ นวัตกรรม ๔.๐	• การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้ตามปริมาณ คุณภาพและระยะเวลาที่องค์กรต้องการ โดยดำเนินการตามแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศร่วมดำเนินการในการประชาสัมพันธ์การรับสมัคร / รับสมัครผ่านระบบออนไลน์ และการรายงานตัวข้าราชการบรรจุใหม่ผ่าน Application Line • การปรับปรุงฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยบุคลากรเจ้าของข้อมูล สามารถตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ของประวัติส่วนบุคคลในระบบ DPIS ได้ และมีการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลผ่านระบบ DPIS โดยหัวหน้างานจะประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบดังกล่าว

ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานให้รองรับการ เปลี่ยนแปลงสู่การเป็น องค์กรคุณภาพสูง	- ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid - ๑๙) ได้มีการให้ข้าราชการเข้ารายงานตัวเพื่อเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการผ่านเทคโนโลยี โปรแกรมประยุกต์ (Line Group) เพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของโรค - การพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการดังนี้ - มีแผนการปรับปรุงคู่มือสมรรถนะของข้าราชการ ส.ป.ก. - มีการเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหาร ส.ป.ก. โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบัน/หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดการฝึกอบรม - มีแผนการจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะ เสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร ส.ป.ก.
ประเด็นที่ ๔ การพัฒนาและธำรง รักษาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาล	- การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่ง ส.ป.ก. มีการเตรียมความพร้อมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โดยมีแผนการดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ดังนี้ - หลักเกณฑ์การสรรหา คัดเลือก และการเลื่อนระดับตำแหน่งที่ประกอบด้วย ปัจจัย น้ำหนัก และวิธีการให้คะแนนที่ชัดเจนและได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. ส.ป.ก. และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน - หลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงาน/สถาบันอื่นเป็นผู้จัดการฝึกอบรม และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน - หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารการเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ส.ป.ก. และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินและผลการปฏิบัติราชการ - การส่งเสริมให้บุคลากร ส.ป.ก. มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรม ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร ส.ป.ก. อย่างสม่ำเสมอ เช่น โครงการวินัยสำนึก โครงการอบรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตด้านการจัดซื้อ จัดจ้าง กิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมการรักษา วินัย และการต่อต้านการทุจริต กิจกรรมการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต กิจกรรมการเข้าวัดปฏิบัติธรรม วันธรรมสวนะ เป็นต้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ ๕ การสร้างวัฒนธรรม องค์กรและความผูกพัน ของบุคลากรสู่การเป็น องค์กรคุณภาพสูง	- การรณรงค์ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร ส.ป.ก. “ALROSMART : องค์กรแห่งความน่าเชื่อถือ” โดย - A = Area Management การจัดการพื้นที่และคุ้มครองที่ดินเกษตรกรรมL : Learning & Development การเรียนรู้และพัฒนาตลอดเวลา - R : Responsibility ความรับผิดชอบโปร่งใสและตรวจสอบได้ - O : Organization Commitment ความผูกพันต่อองค์กร - S : Service Mind การมีจิตบริการ - M : Moral การมีคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรมอันดี - A : Ability การมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน - R : Respect การยอมรับนับถือแก่กัน - T : Teamwork การทำงานเป็นทีม - จัดทำแผนยุทธศาสตร์เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ ส.ป.ก. โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงานในการดำเนินโครงการ ๓ ยุทธศาสตร์ และ ๑๐ กลยุทธ์ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน - กลยุทธ์เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาด เหมาะสม และมีความปลอดภัยในการทำงาน - กลยุทธ์จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน - กลยุทธ์เสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - กลยุทธ์สร้างโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการ - กลยุทธ์โครงสร้างและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม - กลยุทธ์พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน - กลยุทธ์สนับสนุนให้บุคลากรมีการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงาน - กลยุทธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนที่เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร - กลยุทธ์เสริมสร้างสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง - กลยุทธ์จัดสวัสดิการนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)

๑.๒ การบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน) ๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน) ๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันทั่วถึง (๒ คะแนน) ๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน) ๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน) ๒.๑ การบันทึกประวัติการดำรงตำแหน่ง เช่น การเลื่อนระดับ เปลี่ยนสายงาน หน่วยงาน ย้าย ฯลฯ ในโปรแกรม DPIS ๒.๒ การบันทึกประวัติการอบรม สัมมนา ในโปรแกรม DPIS ๒.๓ การใช้โปรแกรม DPIS ในการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ส.ป.ก. ๒.๔ การใช้โปรแกรม DPIS ในการใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนการบริหารงานบุคคล เพื่อทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุ ๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน) ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือ มาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งที่กำหนด (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน) ☒ เพื่อการเลื่อนเงินเดือน ☒ เพื่อการพัฒนาบุคลากร ☒ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มี ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ ☒ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ☒ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของ ข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน) ๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน) ๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมี ธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน) ๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบ คุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดย กลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน) ๓.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ๓.๒ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.กรม - พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบ วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรม - พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการ ต่างๆ ภายในกรม - พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการสั่ง ให้ออกจากราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๑) บทบาทของผู้นำน้องการต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน) โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ -ไม่มีการร้องทุกข์- ๑. ผู้น้องการมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม - มีการออกมาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต - มีการออกมาตรการป้องกันการรับสินบน - มีการออกมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนรวม - มีการออกมาตรการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ - มีการประชุมประจำเดือนทุกเดือน ผ่าน Web Conference เน้นย้ำเรื่องความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต - นิมนต์พระราชวิสุทธีมนี เจ้าคณะจังหวัดสุรินทร์ มาบรรยายธรรม เรื่อง คุณธรรม และจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากร ส.ป.ก. เนื่องในวันคล้ายวันสถาปนา ส.ป.ก. ครบรอบ ๔๕ ปี ๒. ผู้น้องการมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง - การเตรียมความพร้อมในการขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร โดยการจัดฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมระดับต้น และสนับสนุนข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หรือหน่วยงานอื่นที่จัดการฝึกอบรม

มิติที่ ๕ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		- สนับสนุนให้ข้าราชการในหน่วยงานสมัครเข้ารับการสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) เพื่อสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีความรู้สูงอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (Workplace Learning) และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน และการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่คณะกรรมการกำหนด เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม ๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล - จัดให้มีการประชุม conference - ใช้หลักเกณฑ์ Career Path ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน) ๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อ ประโยชน์ร่วมกันระหว่าง ปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน - ส.ป.ก. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมีร่างกายและแรงใจในการทำงาน โดยมีการดำเนินการดังนี้ ๑. สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยการจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยภายในอาคารและบริเวณโดยรอบสถานที่ทำงาน มีการดูแลรักษาความสะอาดอาคาร ห้องทำงาน ความร่มรื่นในบริเวณที่ทำงาน ๒. จัดสวัสดิการให้กับบุคลากร ส.ป.ก.โดยมีการจัดโครงการตรวจสุขภาพ/ติดตามผลประจำปี มีโรงอาหารสะอาดขายอาหารที่หลากหลายมีร้านค้าสวัสดิการจำหน่ายสินค้าราคาถูกมาให้บริการกาแฟสด ขนม และบุคลากร ส.ป.ก. สามารถนำสินค้ามาฝากขายได้ที่สวัสดิการ ส.ป.ก. ส่งเสริมให้บุคลากรได้บริโภคอาหารปลอดภัยจากสารเคมี โดยจัดให้เกษตรกรนำผลิตผลทางการเกษตรที่ปลอดสารเคมี มาจำหน่ายสัปดาห์ละ ๓ วัน ๓. มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ผ่อนคลายความเครียด โดยมีการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย เต้นแอโรบิกหลังเลิกงานทุกวันอังคารและวันพฤหัสบดี เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และผ่อนคลายความเครียด ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และมีกิจกรรมสานสัมพันธ์ เช่น กีฬาสี โบว์ลิง ๔. มีกิจกรรมสัมมนาของสำนัก/กอง/ศูนย์เพื่อดูงานหน่วยงานต้นแบบด้านต่างๆ และเน้นหนักการ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรด้วยกันพร้อมทั้งมีการจัดโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ อย่างอิสระเพื่อพัฒนาทักษะด้านความคิด กล้าริเริ่มสิ่งใหม่อย่างถูกต้องและเหมาะสม เช่น การจัดโครงการประกวดออกแบบตราสัญลักษณ์วันคล้ายวันสถาปนา ส.ป.ก. ครบรอบ ๔๕ ปี ส.ป.ก. เพื่อเปิดโอกาสให้ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้แสดงศักยภาพ ความคิดสร้างสรรค์อย่างทันสมัย ซึ่งผลงานที่ได้รับการคัดเลือกได้นำไปใช้เป็นสัญลักษณ์บนผลิตภัณฑ์ต่างๆ ของส.ป.ก. เช่น เสื้อโปโล ส.ป.ก. ของที่ระลึก และผลิตภัณฑ์อื่นๆ เป็นการสร้างความภาคภูมิใจของเจ้าของผลงาน

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	๒๕๖๓		๒๕๖๒		๒๕๖๑	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ กำลังคนของส่วนราชการ						
๑) ข้าราชการ	๑,๗๕๑	๗๙.๕๒	๑,๗๒๗	๗๓.๕๘	๑,๖๕๙	๗๑.๔๒
๒) ลูกจ้างประจำ	๑๕๔	๖.๙๙	๑๗๗	๗.๕๔	๑๙๕	๘.๓๙
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๐.๐๐	๑๕๐	๖.๓๙	๑๔๖	๖.๒๘
๔) พนักงานราชการ	๒๙๗	๑๓.๔๙	๒๙๓	๑๒.๔๘	๓๒๓	๑๓.๙๐
ผลรวมกำลังคน	๒,๒๐๒	๑๐๐.๐๐	๒,๓๔๗	๑๐๐.๐๐	๒,๓๒๓	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๑๖๓	๑๐๐.๐๐	๑๙๖	๑๐๐.๐๐	๘๑	๑๐๐.๐๐
บรรจุใหม่	๑๕๘	๙๖.๙๓	๑๘๑	๙๒.๓๕	๔๔	๕๔.๓๒
รับโอน	๕	๓.๐๗	๑๕	๗.๖๕	๓๗	๔๕.๖๘
บรรจุกลับ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๓	๓.๗๐
การเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๑๔๗	๑๐๐.๐๐	๑๖๐	๑๐๐.๐๐	๑๓๕	๑๐๐.๐๐
ลาออก	๕๙	๔๐.๑๔	๔๘	๓๐.๐๐	๓๗	๒๗.๔๑
ให้โอน	๓๒	๒๑.๗๗	๒๑	๑๓.๑๓	๒๑	๑๕.๕๖
เกษียณอายุราชการ	๔๙	๓๓.๓๓	๘๙	๕๕.๖๓	๖๙	๕๑.๑๑
อื่นๆ	๗	๔.๗๖	๒	๑.๒๕	๘	๕.๙๓

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๓			ปี ๒๕๖๒			ปี ๒๕๖๑		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
บริหาร	๔	๔	๐.๐๐	๔	๔	๐.๐๐	๔	๔	๐.๐๐
อำนวยการ	๘๘	๘๘	๐.๐๐	๘๘	๘๕	๓.๔๑	๘๖	๘๔	๒.๓๓
วิชาการ	๑,๑๒๐	๑,๐๔๖	๖.๖๑	๑,๑๑๖	๑,๐๓๑	๗.๖๒	๑,๑๑๘	๙๗๙	๑๒.๔๓
ทั่วไป	๗๑๒	๖๑๓	๑๓.๙๐	๗๒๒	๖๐๗	๑๕.๙๓	๗๔๔	๕๙๒	๒๐.๔๓
รวม	๑,๙๒๔	๑,๗๕๑	๘.๙๙	๑,๙๓๐	๑,๗๒๗	๑๐.๕๒	๑,๙๕๒	๑,๖๕๙	๑๕.๐๑

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

..... - อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา จำนวน ๖๔ อัตรา -

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๑๓	๑๓	๙	๙	๐	๔
๒๕-๒๙	๖๒	๖๘	๕๓	๔๔	๓๓	๓๑
๓๐-๓๔	๑๖๒	๘๐	๑๗๐	๙๐	๑๕๐	๑๐๕
๓๕-๓๙	๒๑๓	๑๓๑	๒๐๐	๑๑๙	๑๙๒	๑๐๖
๔๐-๔๔	๑๘๖	๑๑๒	๑๖๙	๑๐๔	๑๔๑	๙๑
๔๕-๔๙	๑๒๒	๗๒	๑๒๐	๘๔	๑๒๕	๗๔
๕๐-๕๔	๙๘	๙๒	๙๒	๑๑๐	๙๓	๑๒๕
>=๕๕	๑๓๗	๑๙๑	๑๕๔	๒๐๐	๑๗๕	๒๑๔
รวม	๙๙๓	๗๕๙	๙๖๗	๗๖๐	๙๐๙	๗๕๐

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๑
ข้าราชการ	๓๕	๔๑	๓๖
พนักงานราชการ	๑๕	๑๕	๑๕
รวม	๕๐	๕๖	๕๑

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรวมของส่วน ราชการ (ล้านบาท)	๑,๘๐๕.๓๙	๑๐๐.๐๐	๑,๙๒๓.๐๒	๑๐๐.๐๐	๑,๙๐๕.๘๐	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภทงบ บุคลากร (ล้านบาท)	๘๐๔.๑๓	๔๔.๕๔	๘๐๑.๓๐	๔๑.๖๗	๘๒๑.๘๓	๔๓.๑๒
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงาน ต้นทุนรวม แยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร			๘๒๘,๐๑๙,๗๖๑.๔๘	๔๗.๘๐	๘๒๖,๓๓๖,๐๒๗.๗๖	๔๘.๕๐
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม			๑๔๒,๓๔๙,๑๙๘.๖๘	๘.๒๒	๑๓๘,๑๒๒,๑๔๙.๔๘	๘.๑๑
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	อยู่ระหว่าง		๗๕,๙๕๘,๐๑๘.๓๔	๔.๓๘	๗๕,๘๕๔,๓๖๓.๙๖	๔.๔๕
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค	ดำเนินการ		๕๒๖,๒๓๔,๕๐๓.๗๐	๓๐.๓๘	๕๒๐,๘๑๘,๕๕๙.๙๙	๓๐.๕๗
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัด จำหน่าย	สรุปข้อมูล		๑๕๙,๗๐๔,๗๔๘.๑๒	๘.๒๒	๑๔๒,๑๖๐,๓๒๓.๑๐	๘.๓๔
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน				๐.๐๐		๐.๐๐
ต้นทุนในการผลิตอื่น			๑๐๑,๒๔๙.๐๐	๐.๐๑	๕๒๔,๐๖๑.๖๗	๐.๐๓
รวมต้นทุนผลผลิต			๑,๗๓๒,๓๖๗,๔๗๙.๓๒	๑๐๐.๐๐	๑,๗๓๒,๓๖๗,๔๗๙.๓๒	๑๐๐.๐๐

รายการ	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๑
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร			
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	อยู่ระหว่างดำเนินการ	๗๓๗,๑๕๒,๓๓๒.๘๐	๗๐๕,๑๕๑,๘๕๐.๒๘
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	สรุปข้อมูล	๒,๓๔๗.๐๐	๒,๓๒๓.๐๐
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	อยู่ระหว่างดำเนินการ	๓๑๔,๐๘๒.๘๐	๓๐๓,๕๕๒.๒๔
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	๔,๔๕๒,๖๕๕.๘๓	๗,๓๔๖,๘๑๐.๐๐	๓,๕๗๗,๔๘๒.๐๐
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม	๔๐๘.๐๐	๕๓๔.๐๐	๒๙๔.๐๐
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐,๙๑๓.๓๗	๑๓,๗๕๘.๐๗	๑๒,๑๖๘.๓๑

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

.....

.....

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรตระกูลละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๓	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
๑. รายได้เงินสดสุทธิทางการเกษตรของเกษตรกรเฉลี่ยต่อครัวเรือนเพิ่มขึ้น (บาท/ครัวเรือน/ปี)	บาท	๗๙,๑๗๕ บาท <u>และ</u> ภาครัฐวันออกเฉียงเหนือ เพิ่มขึ้นอย่างน้อย ๓% จากปีก่อน*	รายได้เงินสดสุทธิฯ เท่ากับ ๗๘,๖๐๔ บาท และภาครัฐวันออกเฉียงเหนือ มีรายได้เงินสดสุทธิทางการเกษตรของเกษตรกร เท่ากับ ๓๙,๓๓๙ บาท (เพิ่มขึ้น ๓๑.๖๗ %)
๒.๑ ร้อยละความสำเร็จในการเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐผ่านระบบ MOAC OPEN DATA	ร้อยละ	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนชุดข้อมูลที่ต้องเปิดเผยทั้งหมด - มีความพึงพอใจจากผู้ใช้งาน <u>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</u>	เปิดเผยข้อมูล จำนวน ๕ (+๑ จากปี ๖๒) ชุด ข้อมูล และมีความพึงพอใจจากผู้ใช้งาน ร้อยละ ๘๕.๓๖
๒.๒ ร้อยละความสำเร็จในการเชื่อมโยงข้อมูลเข้าสู่ฐานข้อมูลกลางของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ร้อยละ	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนฐานข้อมูลที่ต้องเชื่อมโยงเข้าฐานข้อมูลกลางของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	เชื่อมโยงข้อมูล จำนวน ๖ ชุดข้อมูล เข้าฐานข้อมูลกลางได้ครบถ้วน
๓.๑ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดิน ๓.๒ จำนวนพื้นที่ที่ได้รับการตรวจสอบการถือครองที่ดิน	รายไร่	๖๒,๐๐๐ ราย ๕,๐๘๖,๗๓๑ ไร่	๖๑,๖๑๖ ราย ๔,๙๘๒,๕๔๑ ไร่
๔. จำนวนแหล่งน้ำในเขตปฏิรูปที่ดินที่ได้รับการพัฒนา	แห่ง	๖๐ แห่ง	๖๘ แห่ง
๕.๑ จำนวนพื้นที่ในเขตปฏิรูปที่ดินได้รับการส่งเสริมเป็นวนเกษตรแบบพึ่งพาตนเอง ๕.๒ จำนวนพื้นที่ในเขตปฏิรูปที่ดินได้รับการส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรอินทรีย์	ไร่	๔๕,๐๐๐ ไร่ ๖,๓๐๐ ไร่	๔๖,๑๒๓ ไร่ ๖,๓๓๒ ไร่

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๒	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
องค์ประกอบที่ 1 : ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน (Function base) ๑.๑ รายได้เงินสดสุทธิทางเกษตรของเกษตรกรเฉลี่ยต่อครัวเรือนเพิ่มขึ้น (บาท/ครัวเรือน/ปี) ๑.๒ จำนวนพื้นที่การถือครองที่ดินในเขตปฏิรูปที่ดินจังหวัด (คปจ.) พิจารณาส่งให้สิทธิ	บาท ไร่	๖๐,๙๒๑ ๑,๗๕๐	๗๔,๘๔๓ ๒,๒๖๒
องค์ประกอบที่ ๒ : ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (Agenda base) ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลกลางของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (Big Data) ๒.๑.๑ มิติการดำเนินงานในระดับกรม ๒.๑.๒ มิติการดำเนินงานในระดับกระทรวง ๒.๒ การชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์		ขั้นตอนที่ ๑-๗ และมีการนำข้อมูลกลางของ กษ. ไปใช้ในการบริหารราชการของหน่วยงาน ขั้นตอนที่ ๑ - ๓ -	ขั้นตอนที่ ๑-๗ และมีการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลกลางของ กษ. ไปใช้ในการบริหารราชการของหน่วยงาน N/A -
องค์ประกอบที่ ๔ : ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมของส่วนราชการ(Innovation base) ๔.๑ ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม	คะแนน	๑๐๐	๑๐๐
องค์ประกอบที่ ๕ : ศักยภาพในการเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา ๕.๑ การดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์กรของส่วนราชการ	คะแนน	๑๐๐	๘๗.๖๖

หมายเหตุ : สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ไม่มีตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ ๓ Area base ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๑	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
องค์ประกอบที่ ๑ : ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน (Function base) ๑. GDP ภาคการเกษตรขยายตัวไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓ ๒. รายได้เงินสดสุทธิทางการเกษตรของเกษตรกรเฉลี่ยต่อครัวเรือนเพิ่มขึ้น (บาท/ครัวเรือน/ปี) ๓. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดิน ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จการตรวจสอบการถือครองที่ดินในเขตปฏิรูปที่ดิน ๓.๒ ระดับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาการเข้าทำประโยชน์ของเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน ๔. ประสิทธิภาพการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกร ๔.๑ จำนวนเกษตรกรที่เป็น Smart Farmer (ราย) ๔.๒ ผลการดำเนินการตามแนวทางการส่งเสริมการเกษตรแปลงใหญ่	ร้อยละ บาท ร้อยละ ร้อยละ ราย ร้อยละ	๓.๐๐ ๕๗,๕๖๕ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๕,๐๐๐ ๑๐๐.๐๐	๖.๒๐ ๕๘,๙๗๕ ๘๖.๓๔ ๖๘.๘๗ ๓,๗๐๖ ๖๖.๖๗
องค์ประกอบที่ ๒ : ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (Agenda base) ๑. การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ๑.๑ ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ๑.๒ ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ (ถ้ามี) ๒. ความสำเร็จของการจัดทำบัญชีสมดุล Demand & Supply ของสินค้าเกษตรที่สำคัญ	ร้อยละ ร้อยละ จังหวัด	๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๗๓	๑๐๐.๐๐ - ๗๓
องค์ประกอบที่ ๔ : ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมของส่วนราชการ (Innovation base) ๑. การใช้อากาศยานไร้คนขับ (Drone) เพื่อจัดทำแผนที่ภาพถ่ายทางอากาศและแบบจำลองภูมิประเทศสามมิติ กรณีพื้นที่พิพาทในเขตปฏิรูปที่ดิน ๒. การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	คะแนน ร้อยละ	๕๐ ๘๐.๐๐	๙๕ ๑๐๐.๐๐
องค์ประกอบที่ ๕ : ศักยภาพในการเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา (Potential Base) ๑ การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒. การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ	ร้อยละ	ผลการดำเนินงานหรือผลการเบิกจ่ายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ๑๐๐.๐๐	๙๗.๓๖/๘๓.๙๒ ๑๐๐.๐๐

หมายเหตุ : สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ไม่มีตัวชี้วัดในองค์ประกอบที่ ๓ Area base ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและคำตอบแทน

รอบการประเมิน/ ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละการ เลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๑/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐	๒.๓๐ - ๖.๐๐	๖๒	๑,๔๑๒
	ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	๒.๒๓ - ๓.๓๐	๒๖	๑๑๐
	ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	๒.๓๑ - ๒.๔๐	-	๒
	พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๒.๑๐ - ๒.๑๖	-	๒
	ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	-
๒/๒๕๖๓	ดีเด่น	อยู่ระหว่าง	-	-	-
	ดีมาก	ดำเนินการ	-	-	-
	ดี		-	-	-
	พอใช้		-	-	-
	ต้องปรับปรุง		-	-	-
๑/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐	๒.๕๐ - ๕.๘๐	๖๖	๑,๔๑๒
	ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	๒.๕๐ - ๓.๐๐	๒๐	๑๓๗
	ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๓๐	๐	๑๑
	พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๑.๒๐ - ๑.๓๐	๐	๔
	ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	๐	๐
๒/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐	๒.๕๐ - ๕.๘๐	๗๖	๑,๔๓๙
	ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	๒.๕๐ - ๓.๐๐	๙	๑๙๓
	ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๓๐	๐	๐
	พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๑.๒๐ - ๑.๓๐	๐	๐
	ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	๐	๐

รอบการประเมิน/ปี ที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนนการ ประเมิน	ช่วงร้อยละการ เลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๑/๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐	๒.๖๑ - ๕.๒๐	๓๙	๑,๒๗๑
	ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	๒.๕๐ - ๓.๙๐	๔๗	๒๗๔
	ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๙๕	๐	๗
	พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๒.๕๐ - ๓.๙๐	๐	๒
	ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	๒.๖๑ - ๕.๒๐	๐	๐
๒/๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐	๒.๖๑ - ๕.๒๐	๗๐	๑,๒๘๐
	ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	๒.๕๐ - ๓.๙๐	๑๔	๒๗๘
	ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๙๕	๐	๑๒
	พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๒.๕๐ - ๓.๙๐	๐	๑
	ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	๒.๖๑ - ๕.๒๐	๐	๐

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แยกเป็น ข้าราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

ส่วนกลาง

ประกอบด้วย สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม มีเลขาธิการ ส.ป.ก.เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์

ร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนของ ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ และ ปฏิรูปที่ดินจังหวัด แต่สำหรับข้าราชการในสังกัดสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม มอบให้ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม เป็นผู้กำหนด ส่วนการกำหนดคะแนนในแต่ละช่วงระดับได้มีประกาศกำหนดไว้อย่างชัดเจน และใช้เหมือนกันทั้งส่วนกลาง

ส่วนภูมิภาค

ประกอบด้วย สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด ๗๒ จังหวัด มีผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ ในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน ซึ่งอาจจะมอบให้ปฏิรูปที่ดินจังหวัดเป็นผู้กำหนด

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

บุคลากร ส.ป.ก. มีการโอนหรือลาออกไปรับราชการในส่วนราชการอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งนายช่างสำรวจ ในระดับแรกบรรจุ (ระดับปฏิบัติงาน) ได้มีการลาออก เพื่อไปบรรจุส่วนราชการอื่นเป็นจำนวนมาก ทำให้ ส.ป.ก. ต้องมีการสรรหาบุคลากรเพื่อมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างเป็นระยะ ๆ แต่กระนั้นการเปิดสอบเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนายช่างสำรวจ ยังมีข้อจำกัดเนื่องด้วยปัจจุบันผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งผู้ที่มาสมัครสอบโดยใช้วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีน้อย และเมื่อจัดสอบแล้ว มีผู้สมัครสอบมาเข้ารับการทดสอบความรู้และสมรรถนะสำหรับตำแหน่งน้อยกว่าจำนวนผู้สมัครสอบมาก ทำให้ ส.ป.ก. ไม่สามารถบรรจุแต่งตั้งบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งนายช่างสำรวจปฏิบัติงานได้ครบจำนวนตามเป้าหมาย ส่งผลให้ปัจจุบัน ส.ป.ก. จังหวัดในบางจังหวัดยังขาดแคลนนายช่างสำรวจอยู่

พบปัญหาในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการโดยวิธีการสอบแข่งขันในตำแหน่งนายช่างสำรวจปฏิบัติงานในรอบย้อนหลัง ๕ ปี ว่าไม่สามารถบรรจุในอัตราว่างครั้งแรกหรืออัตราว่างที่ว่างลงเพิ่มเติมซึ่งปี ๒๕๖๓ มีอัตราว่างบรรจุครั้งแรก ๔๔ อัตรา แต่ขึ้นบัญชีแค่ ๑๕ ราย เนื่องจากผู้สมัครสอบและเข้าสอบน้อยมาก อัตราการเข้าออกในปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มีการออกจากส่วนราชการมากกว่าการเข้าทุกปี ส่งผลให้อัตราว่างในตำแหน่งนายช่างสำรวจมีจำนวนสะสมเพิ่มขึ้นทุกปี ส่งผลกระทบในการปฏิบัติงานภาพรวมของการดำเนินงานจัดที่ดินไม่เป็นไปตามแผนงานและนโยบาย ไม่สามารถบริการเกษตรกรในเขตพื้นที่ปฏิรูปที่ดินได้อย่างทั่วถึง

ด้านแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ ดังนี้

๑) มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ส่งผลให้อัตรากำลังข้าราชการประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ซึ่งเป็นผลมาจากการเกษียณอายุราชการ ทำให้ส่วนราชการจำเป็นต้องปรับแผนงานด้านอัตรากำลังข้าราชการทุกปี ส่งผลกระทบต่อการวางแผนงาน แผนอัตรากำลัง รวมถึงเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน และทำให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เพราะตำแหน่ง ที่ต้องบริหารเพื่อยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว หลายตำแหน่งปฏิบัติงานในภารกิจที่สำคัญและไม่สามารถหาตำแหน่งมายุบเลิกแทนได้ อีกทั้ง ยังเป็นอุปสรรคต่อการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของส่วนราชการที่ต้องคำนึงถึงอัตราเกษียณมากกว่าความจำเป็นของภาระงาน เป็นต้น

๒) หลักเกณฑ์ และระเบียบของ ก.พ. เป็นอุปสรรคต่อการวางแผนตำแหน่งในสายงานและการพัฒนาอัตรากำลังข้าราชการ เช่น หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประสพการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ที่ต้องหมุนเวียนประสพการณ์ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวทุก ๆ ๒ ปี ส่งผลให้ข้าราชการที่วางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งเกิดการย้ายทุก ๆ ๒ ปี ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่องและขาดทักษะ ประสพการณ์ในการทำงาน และผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะคำนึงถึงเรื่องดังกล่าวมากกว่าความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๓) การบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการ เช่น การเปลี่ยนกลุ่มงาน เดิมที่ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้เองและมีความยืดหยุ่น ภายหลัง คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้เป็นอำนาจ อ.ก.พ.กระทรวง และแจ้งให้ คพร. ทราบก่อน ทำให้การบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการมีความล่าช้า ไม่สอดคล้องกับความต้องการในการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการและขาดความยืดหยุ่นในการบริหารอัตรากำลังตามเจตนารมณ์ของระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดให้มีพนักงานราชการ เป็นต้น

ด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ
๒. การวัดผลทำได้ยาก ว่าการดำเนินงานของหน่วยงานมีส่วนไหนที่เกิดจากการพัฒนาบุคลากร
๓. การจัดฝึกอบรมบางหลักสูตรจัดตามความต้องการของสำนัก/กอง ไม่ใช่ความจำเป็นที่แท้จริง ที่จะต้องใช้วิธีการฝึกอบรมในการพัฒนา ทำให้ไม่คุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับ สถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

(โปรดระบุชื่อนวัตกรรม และแสดงความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็น ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจนความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการ โดยแสดงสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการ พร้อมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ โดยสามารถแนบ เอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

- นำเทคโนโลยีมาช่วยดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการสำรวจและรังวัดโดยมีการอบรม พัฒนาและรังวัดด้วยระบบโครงข่ายดาวเทียมแบบจลน์ (RTK GNSS Network) ตามโครงการจัดทำแผนที่ เพื่อรองรับการบริหารจัดการข้อมูลที่ดินบนแผนที่มาตราส่วน ๑ : ๕๐๐๐ ให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในส่วนของ กลุ่มงานช่างสำรวจ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่มีหน้าที่ออกให้บริการรังวัด แนวเขต ทำให้การจัดที่ดินมี มาตรฐานและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ซึ่งมีความละเอียดและความถูกต้องสูง

- ลดขั้นตอนการดำเนินงานด้านการจัดที่ดิน แก่บุคลากรโดยพัฒนาระบบ Mobile Application ในชื่อ Application “ ส.ป.ก.” บนอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ ที่สามารถใช้งานผ่านอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ ทำให้เกษตรกรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว และตอบสนองความต้องการการให้บริการเกษตรกรและ ผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการบริการและสื่อสาร สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของ หน่วยงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อการให้บริการ โดย Application ดังกล่าวมีฟังก์ชันการใช้งานหลัก ดังนี้

๑. ข่าวส.ป.ก. นำเสนอข่าวสารของส.ป.ก. และข่าวที่ตัดจากหนังสือพิมพ์

๒. การแจ้งความประสงค์ขอขึ้นทะเบียนผู้ไร้ที่ดินทำกิน ผู้สนใจทำการแจ้งความประสงค์ ขอขึ้นทะเบียนผู้ไร้ที่ดินทำกิน และติดตามสถานะคำขอผ่านทาง แอปพลิเคชัน รวมถึงเจ้าหน้าที่ส.ป.ก. สามารถแจ้งผลการ ตรวจสอบคุณสมบัติได้ โดยมีกระบวนการดังนี้

- ผู้สนใจทำการแจ้งความประสงค์ขอขึ้นทะเบียนผู้ไร้ ที่ดินทำกินผ่านทางแอปพลิเคชัน

- ผู้สนใจทำการกรอกข้อมูลและยืนยันการส่งข้อมูล ประกอบด้วย

๑. เลือกจังหวัด

๒. ข้อมูลผู้ประสงค์ขอขึ้นทะเบียนผู้ไร้ที่ดินทำกิน

๓. ข้อมูลการมีที่ดินทำกินของตนเองและครอบครัว

- ระบบจะส่งอีเมลรายละเอียดความประสงค์ขอขึ้นทะเบียนผู้ไรที่ดินทำกิน ให้สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในจังหวัดที่ขอขึ้นทะเบียนไว้โดยส.ป.ก. จังหวัดจะคลิกเพื่อส่ง SMS แจ้งให้เกษตรกรมาติดต่อที่ส.ป.ก. จังหวัด

- เจ้าหน้าที่พิจารณาแจ้งผลการตรวจสอบคุณสมบัติ โดย เลือก มีคุณสมบัติ หรือ ไม่มีคุณสมบัติ และยืนยันผล ระบบจะแจ้งไป ยังผู้ที่ยื่นคำขอไว้

- ระบบจะแจ้งผลไปยังผู้ที่ยื่นคำขอไว้

๓. รายงานผลการจัดที่ดิน

ผู้สนใจเลือกดูข้อมูลรายงานผลการจัดที่ดิน รายงานผลการจัดที่ดิน (Web Link) เรียกข้อมูลดังนี้

- สรุปผลการจัดที่ดินรวมทั้งหมด (ที่เกษตร ชุมชน เอกชน)

<http://www.alro.go.th/alro/internet/Land-Three/all.htm>

- ผลการจัดที่ดินเกษตรกรรม

<http://www.alro.go.th/alro/internet/Agriculture/all.htm>

- ผลการจัดที่ดินชุมชน

<http://www.alro.go.th/alro/internet/Community/all.htm>

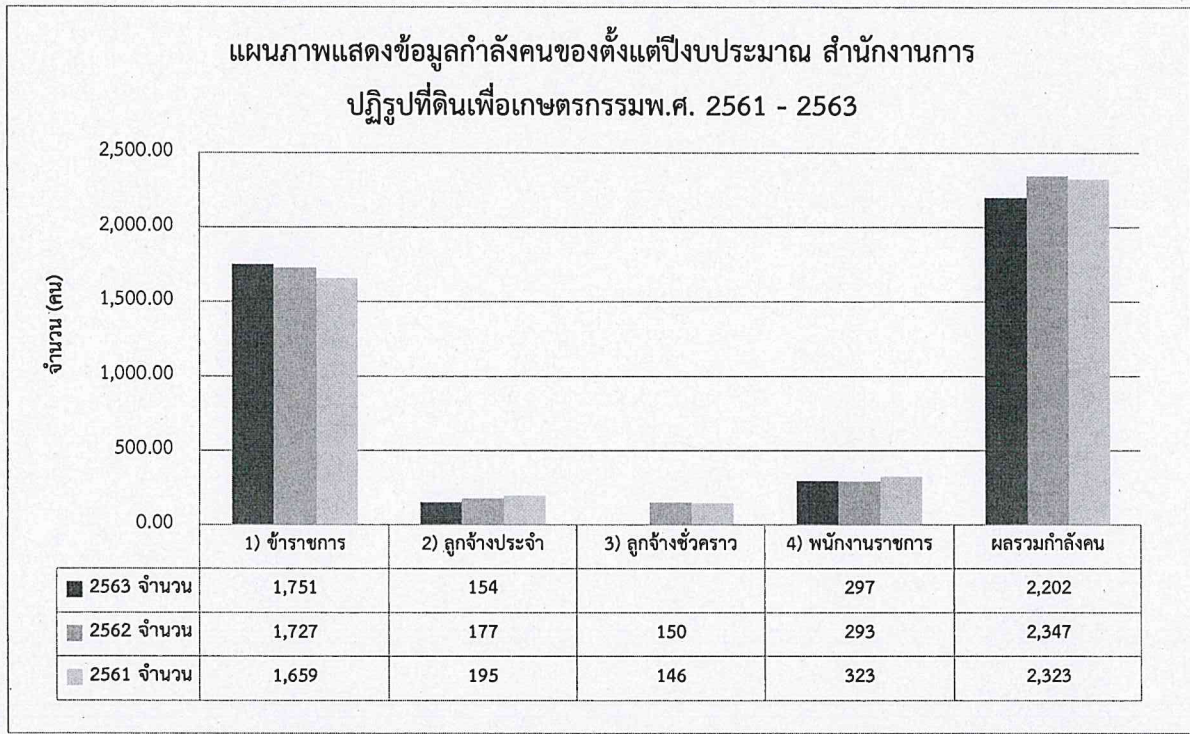
- ผลการจัดที่ดินเอกชน

<http://www.alro.go.th/alro/internet/Akachon/all.htm>

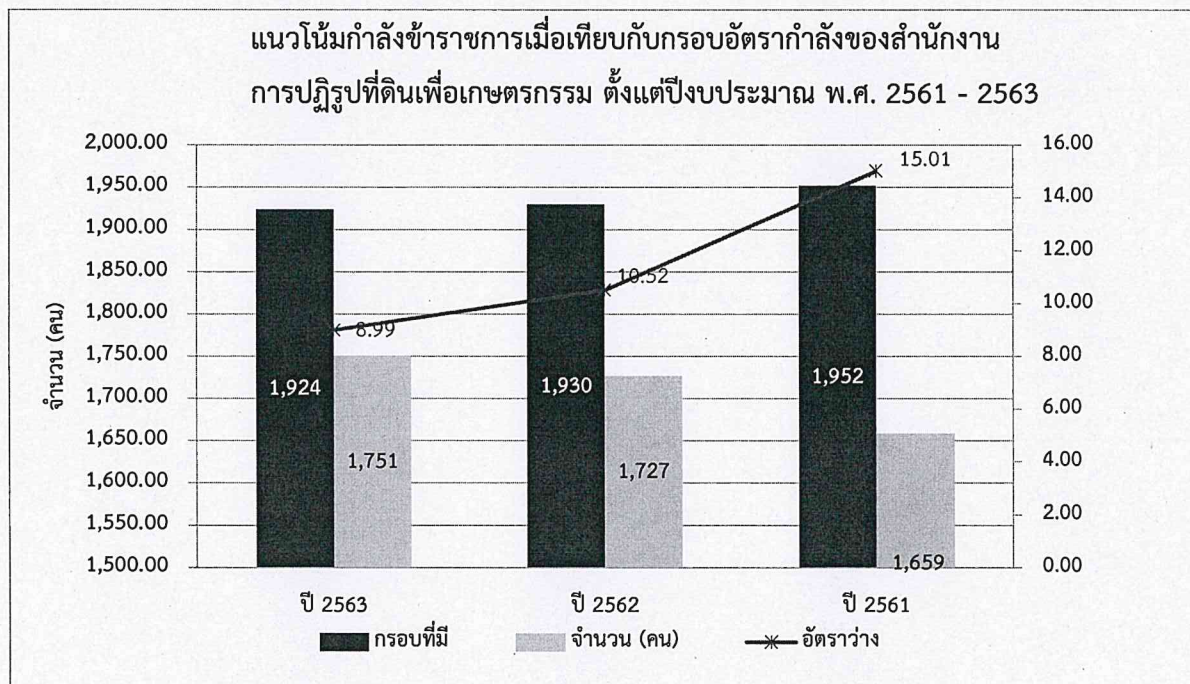
๔. ตรวจสอบรายชื่อและสถานะการจัดที่ดิน ผู้สนใจสามารถตรวจสอบรายชื่อและสถานะการจัดที่ดินของตนเองได้ โดยระบบจะเชื่อมโยงผ่าน Web Service ไปยังฐานข้อมูล ของส.ป.ก. และนำข้อมูลมาแสดงผล

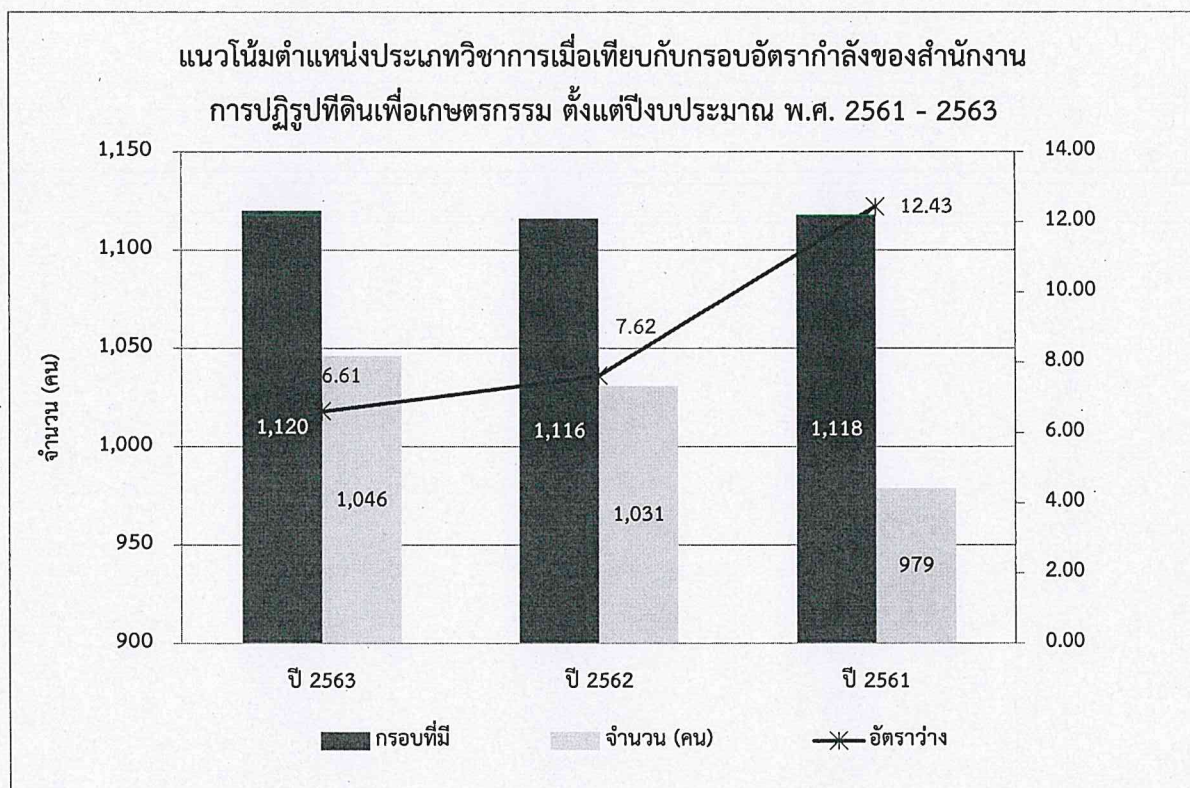
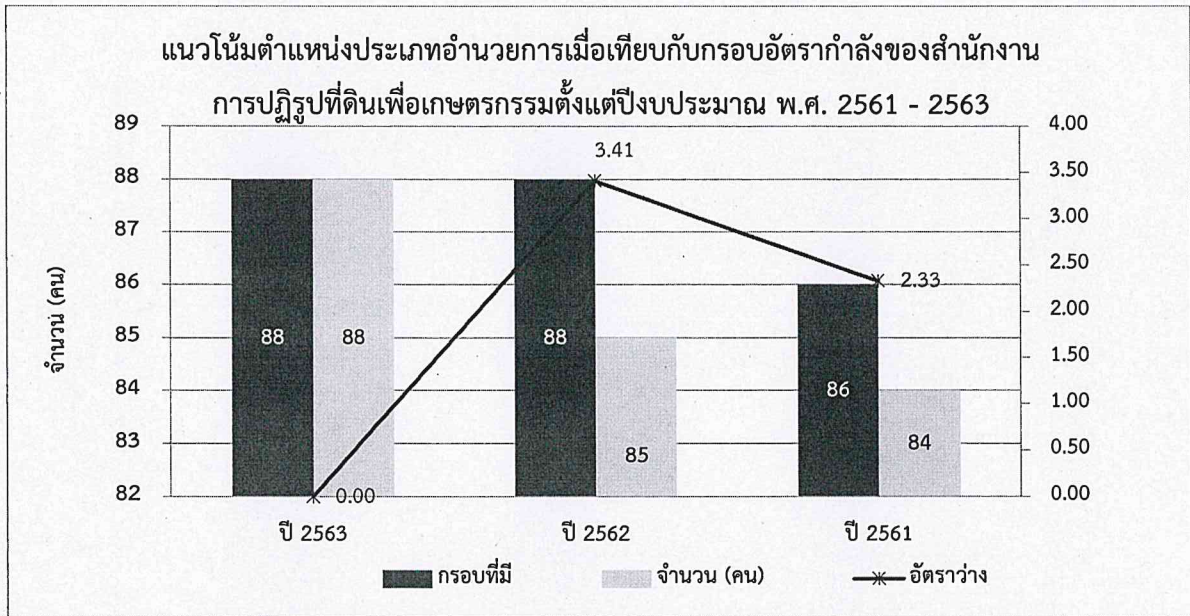
ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

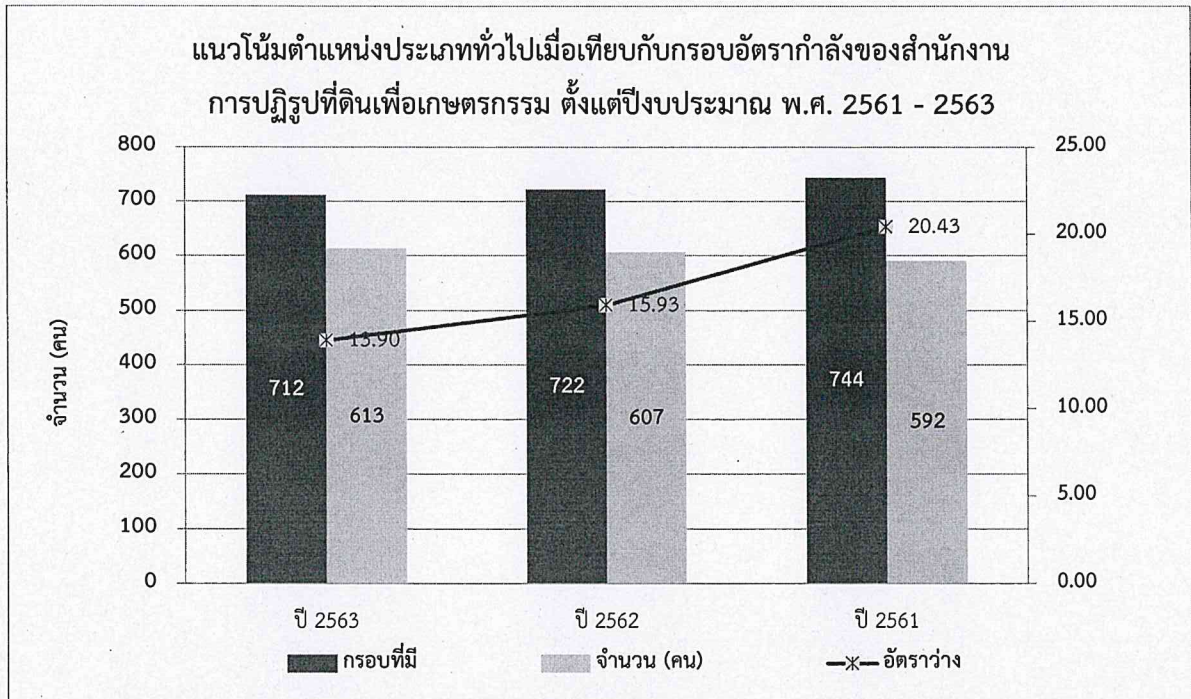
๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)



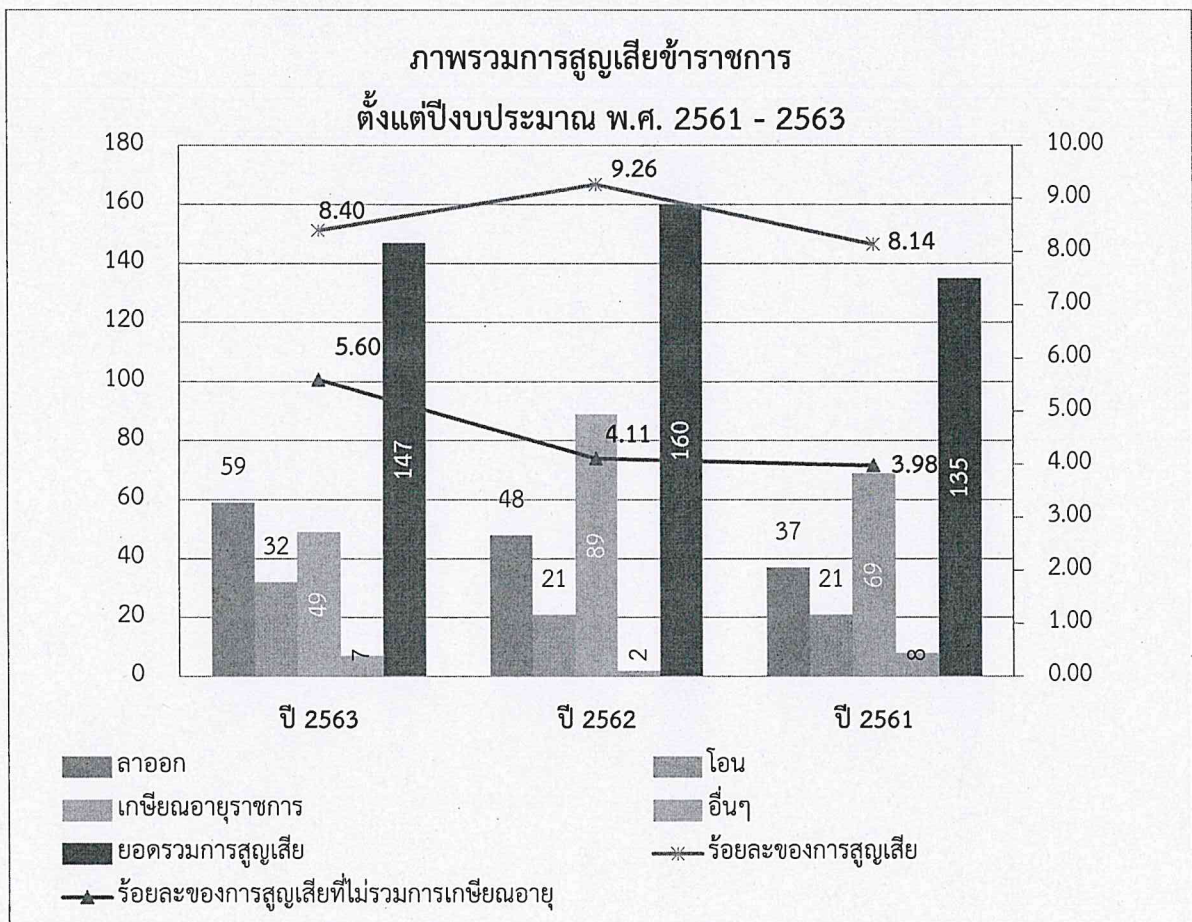
๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)



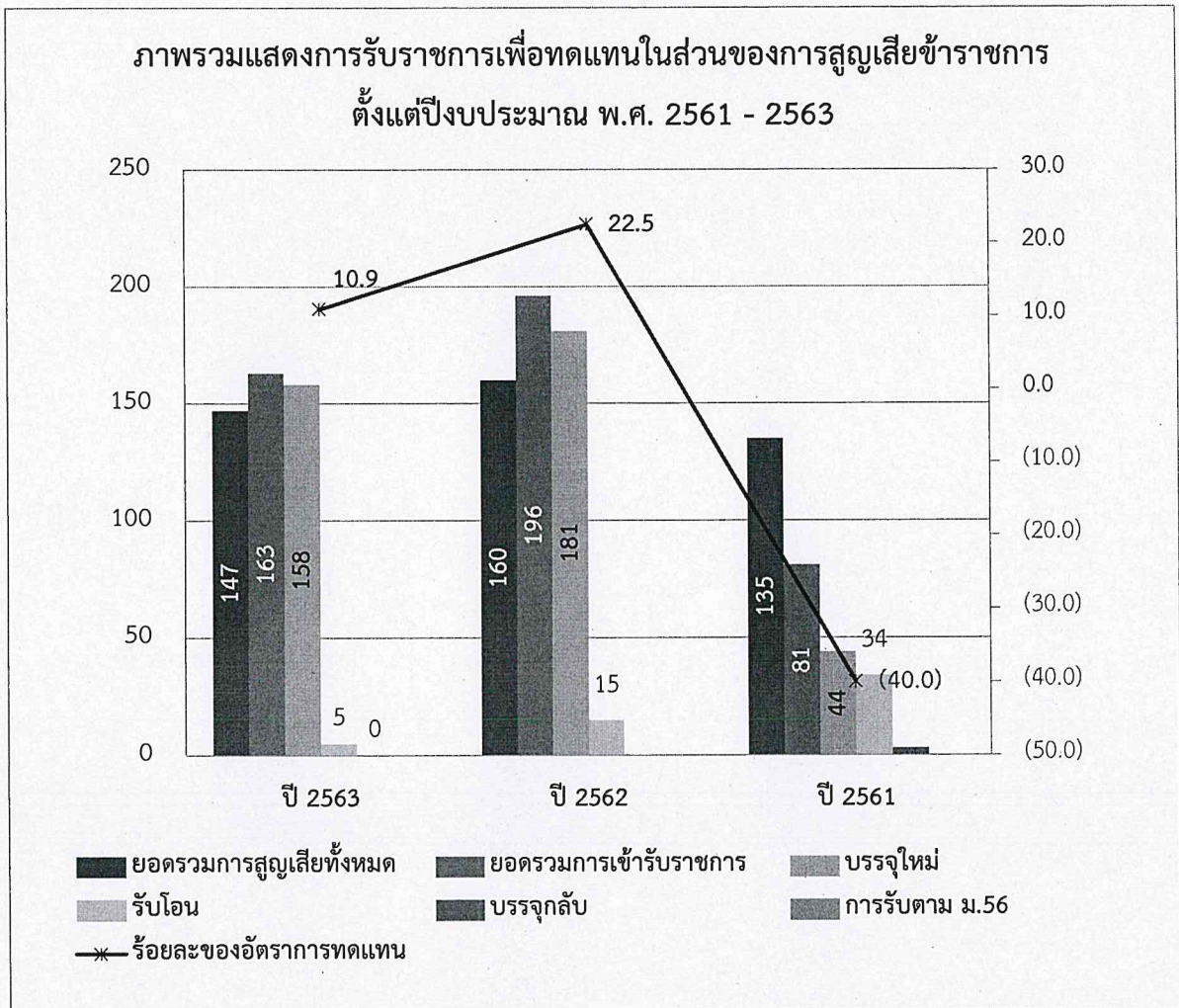




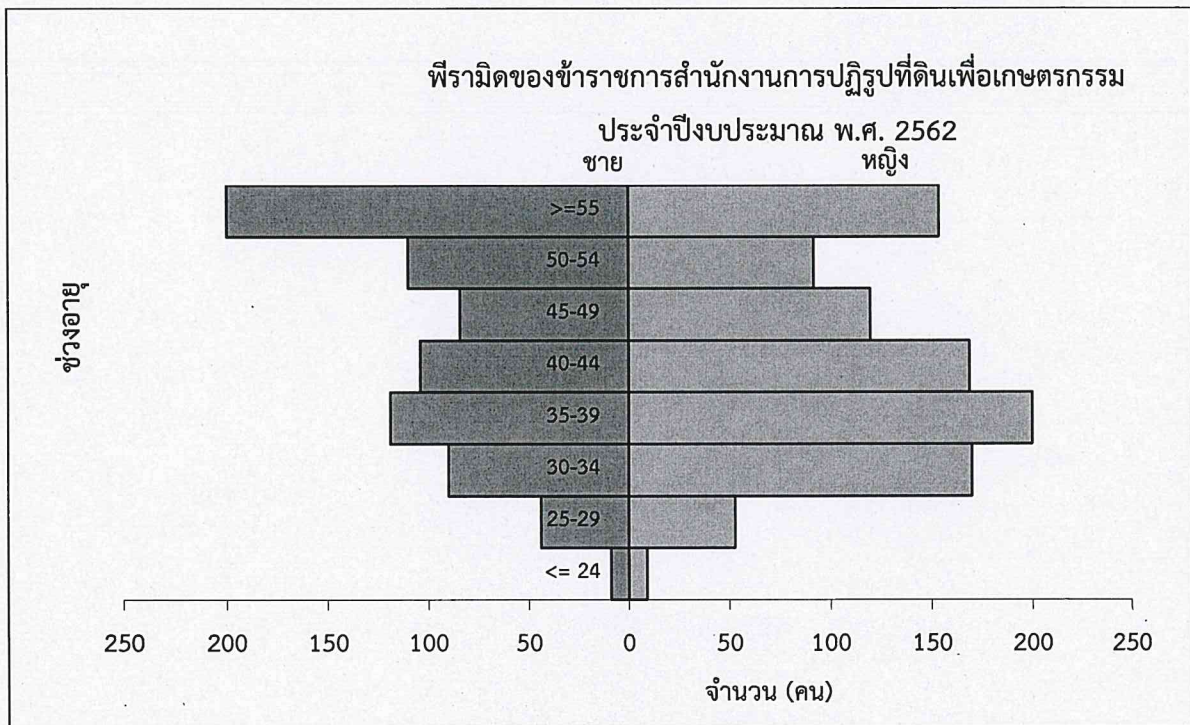
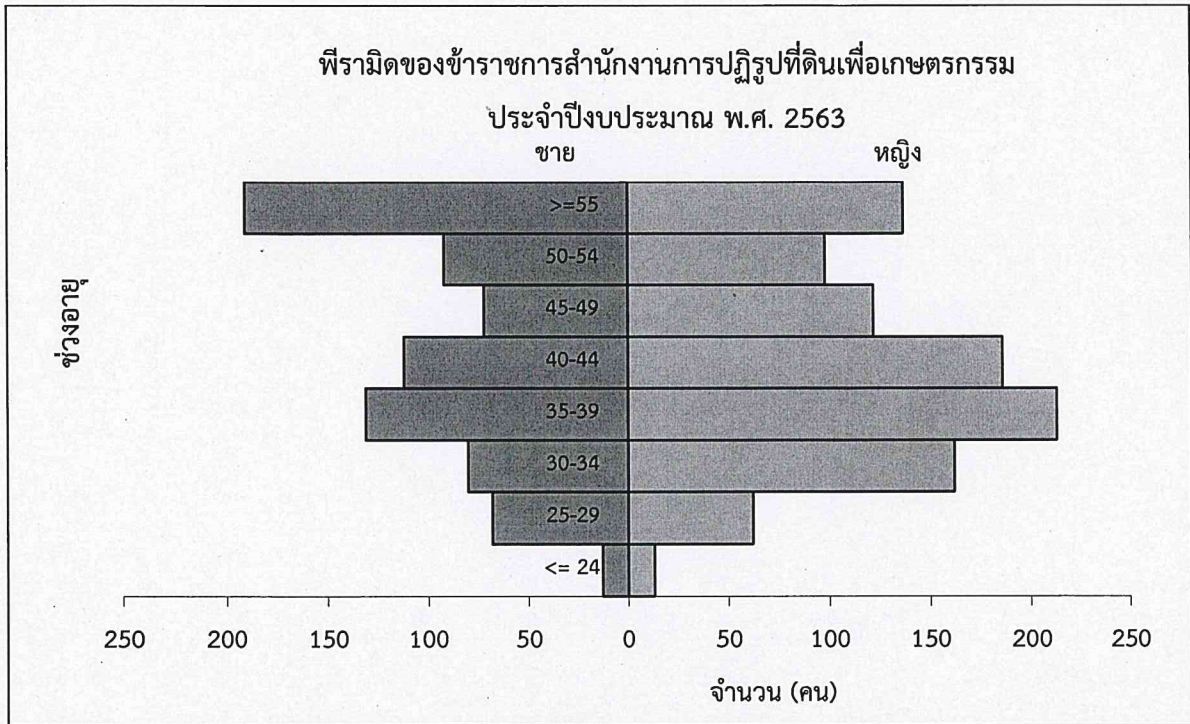
๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

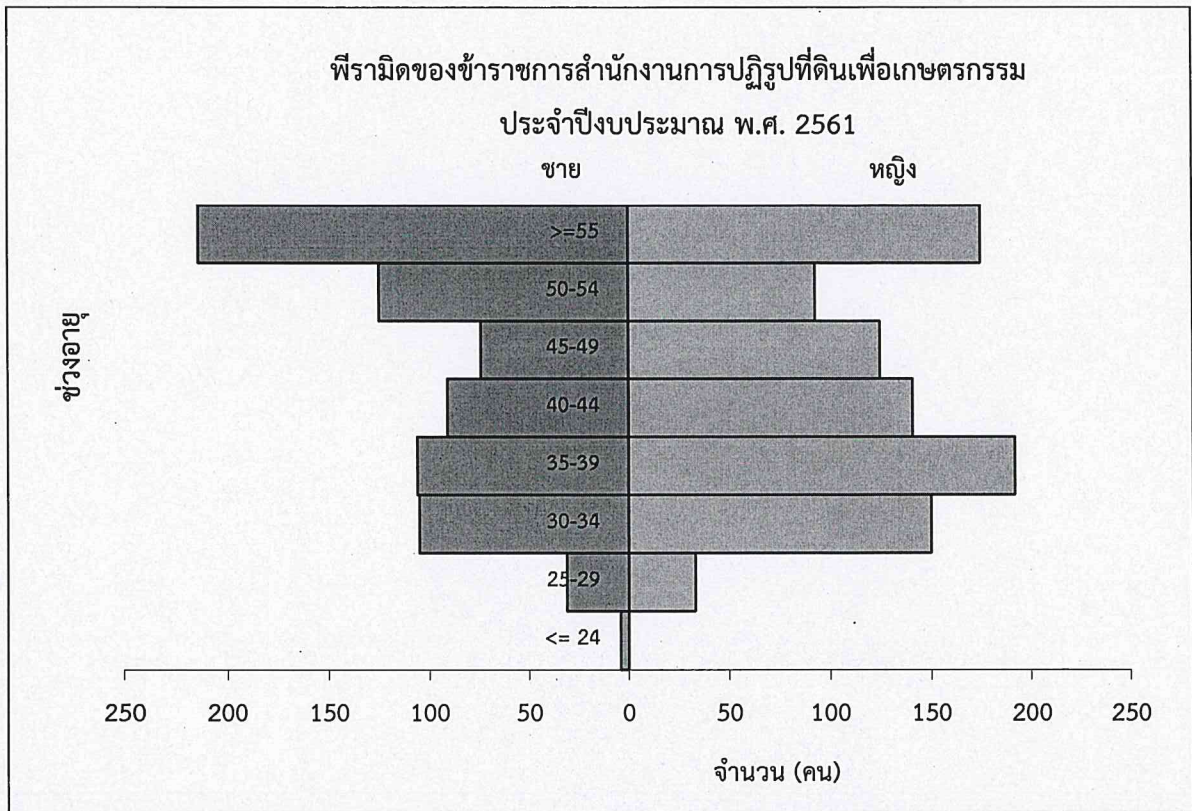


๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

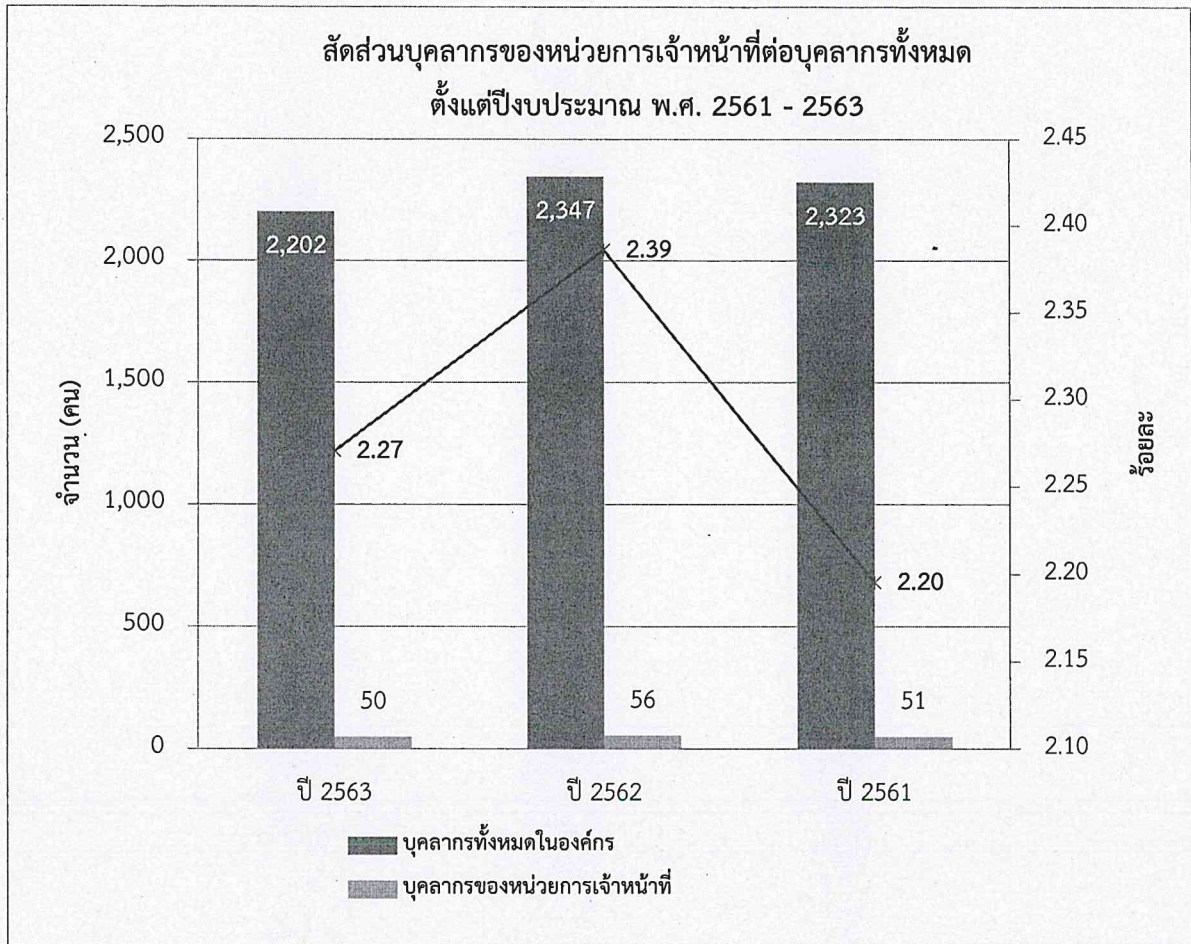


๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)

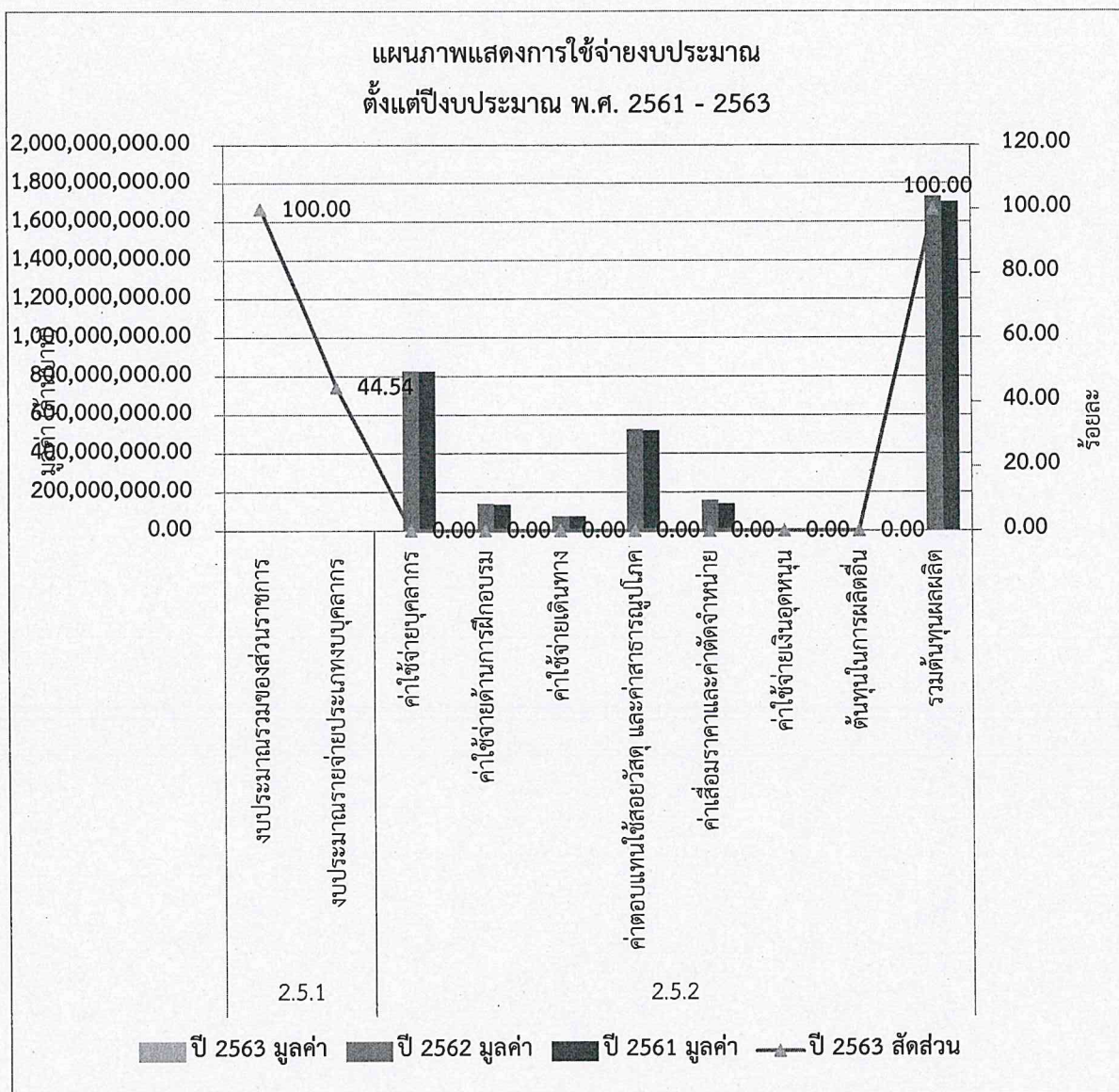




๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)

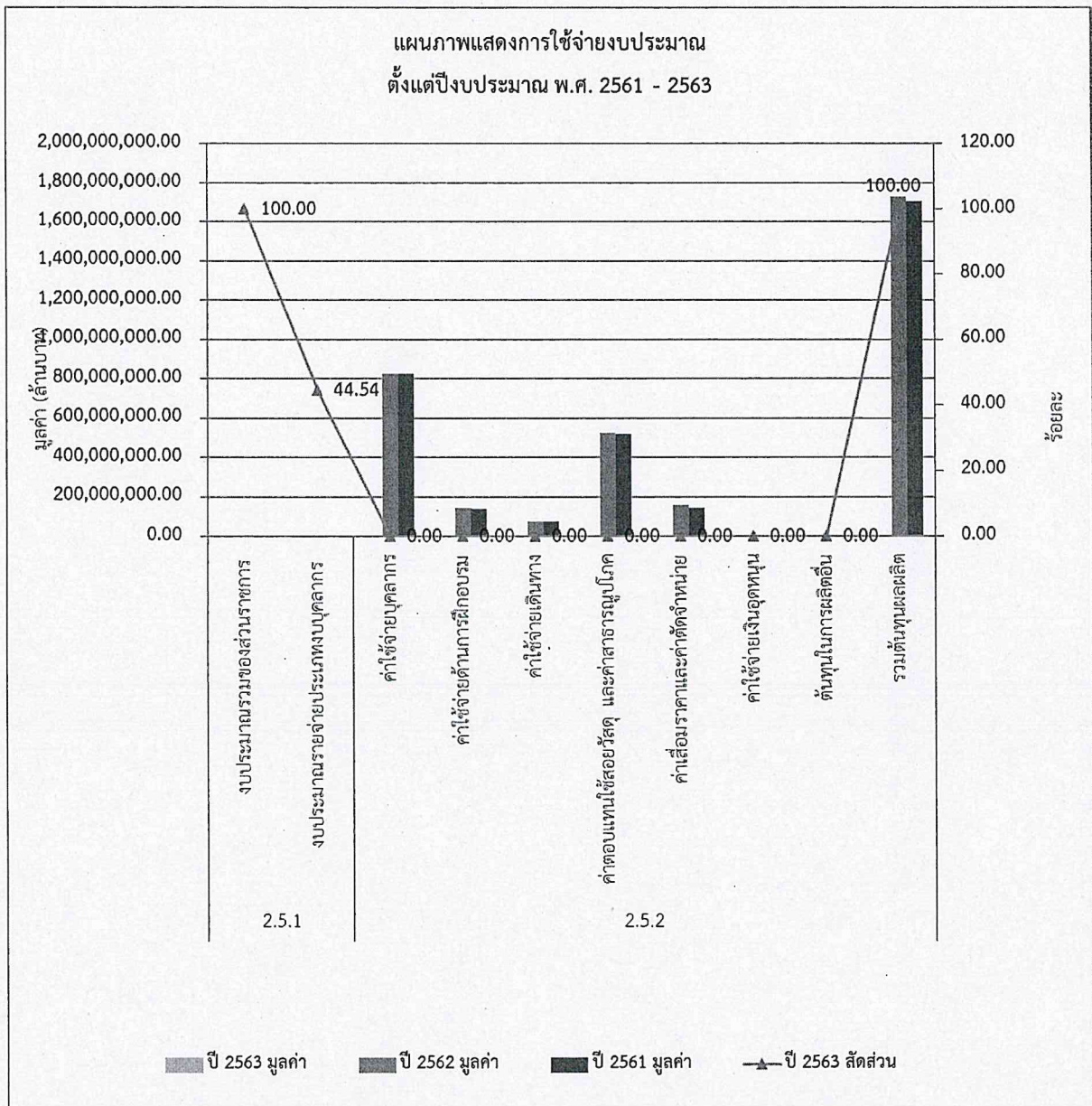


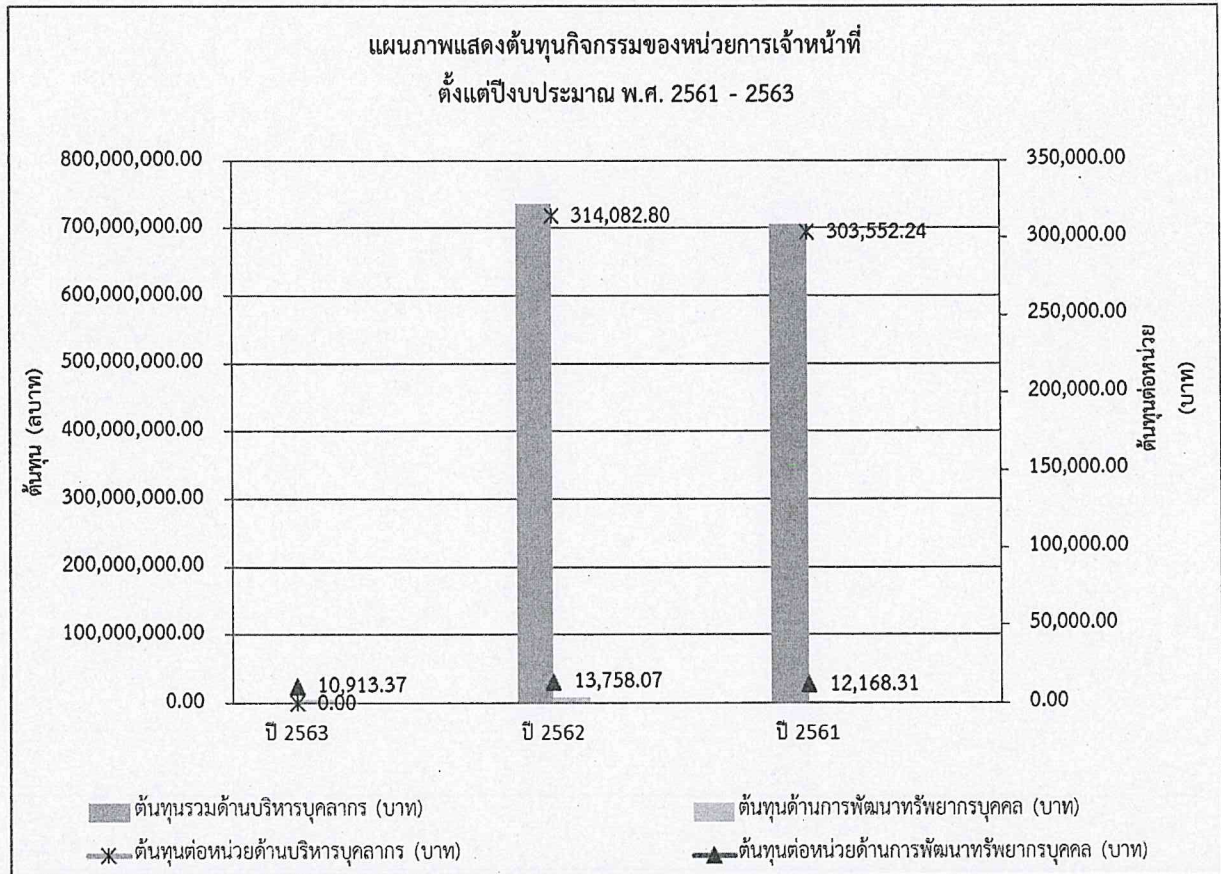
☐ ค่าใช้จ่ายในภาพรวม



๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)

□ ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่





๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๖)

□ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

