



แผนปฏิบัติการ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๗

จัดทำโดย

กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มยุทธศาสตร์และวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล





บันทึกข้อความ

เลขที่การ ส.ป.ก.	รับที่ 3183
วันที่ 13 พ.ย. 66	วันที่ 13 พ.ย. 66
เวลา 16.14	เวลา 16.14

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มยุทธศาสตร์และวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล โทร. ๑๑๕๑

ที่ กษ ๑๒๐๒.๗/ ๓๖๖๗

วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน เลขธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ด่วนที่สุดที่ กษ ๑๒๐๒.๗/๓๐๗๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ เลขธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ และอนุญาตให้กองการเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ให้องค์กรที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ และบุคลากร ส.ป.ก. ทราบโดยทั่วกัน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากร บุคคลของ ส.ป.ก. ในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แล้วนั้น

เพื่อให้การดำเนินการได้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส.ป.ก. เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถติดตามผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้ขอให้หน่วยงานในสังกัด ส.ป.ก. กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม/ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด และระยะเวลา ในการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยพิจารณาถึงความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ รายละเอียด ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๑๒๐๒.๗/๖๔๔๔ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ ในการนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้พิจารณาให้ความเห็นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว กองการเจ้าหน้าที่จึงได้วิเคราะห์ รวบรวม สรุปผล และจัดทำ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของ ส.ป.ก. เพื่อใช้เป็นกรอบ แนวทางในการติดตามประเมินผลและบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อไป รายละเอียดที่เสนอมา พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดอนุมัติแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของ ส.ป.ก

(นายสมบุญ จันทร์แดง)

นิกรชำนาญการพิเศษ

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

นายวิณะโรจน์ ทรัพย์ส่งสุข

(นายวิณะโรจน์ ทรัพย์ส่งสุข) 13 me 66

เลขธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.)

ประเด็นยุทธศาสตร์	ความ สอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	แผนงาน		ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๗		ไตรมาสที่				
				หน่วย นับ	เป้าหมาย	๑	๒	๓	๔	
๑. พัฒนาและ ยกระดับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ ทันสมัยและมี ประสิทธิภาพ	มิติที่ ๑ ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๑. กลยุทธ์การ สร้างระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้ทันสมัยและมี ประสิทธิภาพ	๑. โครงการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจ ๑.๑ โครงการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจ ส.ป.ก. ๑.๒ โครงการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่ง งานภายใน ของ ส.ป.ก.	โครงการ	๑					กพร. กกจ. (กพอ.)
			โครงการ	๑						
			๒. โครงการวางแผนอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับบทบาทภารกิจในปัจจุบันและ ทันต่อสถานการณ์ในอนาคต ๒.๑ กิจกรรมวิเคราะห์กระบวนการของ ราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ของ ส.ป.ก. ๒.๒ กิจกรรมการบริหารจัดการกรอบ อัตรากำลังข้าราชการ ๒.๓ กิจกรรมการบริหารจัดการกรอบ อัตรากำลังพนักงานราชการ ๒.๔ กิจกรรมการบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ	กิจกรรม	๑					กกจ. (กพอ.)
				กิจกรรม	๑					
				กิจกรรม	๑					
				กิจกรรม	๑					
			๓. โครงการปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะ งานทุกตำแหน่งงานของ ส.ป.ก. ให้เป็น ปัจจุบัน ๓.๑ กิจกรรมการจัดทำ/ปรับปรุง/เพิ่มเติม แบบบรรยายลักษณะงาน	กิจกรรม	๑					กกจ. (กพอ.)

ประเด็นยุทธศาสตร์	ความ สอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	แผนงาน		ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๗		ไตรมาสที่				
				หน่วยนับ	เป้าหมาย	๑	๒	๓	๔	
๑. พัฒนาและยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (ต่อ)	มิติที่ ๑ ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑. กลยุทธ์การสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (ต่อ)	๔. โครงการพัฒนาระบบการสรรหาอัตรากำลังให้เพียงพอสอดคล้องกับภารกิจและภาระงาน - จัดทำแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กิจกรรม	๑					กกจ. (กสต.)
			๕.โครงการพัฒนาระบบเส้นทางความก้าวหน้า โดยการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น ๕.๑ กิจกรรมการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น	กิจกรรม	๑					กกจ. (กพอ.)
			๖.การจัดทำคู่มือสมรรถนะพนักงานราชการ	เล่ม	๑					กกจ. (กยบ.)
	มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของระบบการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒. กลยุทธ์การพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๗. โครงการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี ๗.๑ กิจกรรมการใช้งานระบบ DPIS ๖ ผ่านทางแอปพลิเคชัน Smartphone /Tablet	กิจกรรม	๑					กกจ. (กพอ.)
			๘. โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS ๖.๐) ให้ครบถ้วนถูกต้อง ๘.๑ กิจกรรมปรับปรุงฐานข้อมูลโครงสร้างและอัตรากำลังในระบบ DPIS ๖ ๘.๒ กิจกรรมตรวจหาข้อผิดพลาดของข้อมูลส่วนตัวข้าราชการ ส.ป.ก. ในระบบ DPIS ๖	กิจกรรม	๑					กกจ. (กพอ.) (กปบ.) (กสต.)
				กิจกรรม	๑					

ประเด็นยุทธศาสตร์	ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	แผนงาน		ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๗		ไตรมาสที่				
				หน่วยนับ	เป้าหมาย	๑	๒	๓	๔	
			๘.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS ๖ กรณี การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การรับโอน การให้โอน การเลื่อน การช่วยราชการ/มอบหมายงาน การแก้ไขอัตรา เงินเดือนในคำสั่งเลื่อน/ย้าย/ให้โอน/การลาออก	ครั้ง	๒๔	๖	๖	๖	๖	
			๙. โครงการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล และผู้ใช้งานให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะการใช้งานระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ๙.๑ กิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ การให้คำปรึกษา แนะนำการใช้ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาการใช้งานในระบบ DPIS ๖ ในฐานะ Admin	กิจกรรม	๑					กกจ. (กพอ.)
๑. พัฒนาและยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (ต่อ)	มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. กลยุทธ์เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ	๑๐. โครงการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ ๑๐.๑ การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ส.ป.ก. ๑๐.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัด ส.ป.ก. ผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS V.๖)	กิจกรรม	๑					กกจ. (กปค.)
			กิจกรรม	๑						
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจ	มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ กลยุทธ์พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนภารกิจ ส.ป.ก.	๑๑. โครงการสร้างและพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ฝึกอบรมบุคลากรของ ส.ป.ก. ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและทันต่อความต้องการนำไปใช้							

ประเด็นยุทธศาสตร์	ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	แผนงาน		ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๗		ไตรมาสที่				
				หน่วยนับ	เป้าหมาย	๑	๒	๓	๔	
			๑๑.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	หลักสูตร	๘๐ ราย					สพท.
			๑๑.๒ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน	หลักสูตร	๘๐ ราย					สพท.
			๑๒. โครงการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะตามตำแหน่ง เพื่อปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	หลักสูตร	๑๐๒ ราย					สพท.
			๑๒.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ข้าราชการที่ดีสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ							
			๑๒.๒ โครงการฝึกอบรม หลักสูตร เทคโนโลยีดิจิทัลกับการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ							
			๑๒.๓ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร เทคนิคการเขียนแผนงานและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ							
			๑๓. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	ราย	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของจำนวนบุคลากร					สพท.
๒. พัฒนาศักยภาพให้มีความสามารถที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจ (ต่อ)	มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๑๔. โครงการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๑๔.๑ ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่บริหารกับหน่วยงานภายนอก	หลักสูตร	๒๐ ราย					กกจ. (กยบ.) สพท. (กพบ.)	

ประเด็นยุทธศาสตร์	ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	แผนงาน		ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๗		ไตรมาสที่				
				หน่วยนับ	เป้าหมาย	๑	๒	๓	๔	
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจ (ต่อ)	มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)		๑๔.๒ โครงการฝึกอบรม หลักสูตร เตรียมความพร้อมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งปฎิรูปที่ดินจังหวัด	หลักสูตร	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการกลั่นกรองฯ					
		๒. กลยุทธ์พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีภาวะผู้นำ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑๕. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีภาวะผู้นำและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ๑๕.๑ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๑๕.๒ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การพัฒนาผู้ปฏิบัติให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	หลักสูตร	๘๐ ราย					สพท.
			หลักสูตร	๘๐ ราย						
		๓. กลยุทธ์พัฒนาองค์กร นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	๑๖. โครงการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	โครงการ	๑					สพท.
๓. เสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความพึงพอใจ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากร	มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. กลยุทธ์สร้างแรงจูงใจความผูกพัน และความพึงพอใจต่อองค์กร	๑๗. เสริมสร้างแรงจูงใจ สร้างความผูกพัน และความผูกพัน รวมถึงสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร ส.ป.ก. ๑๗.๑ โครงการ Talent Of the year ประจำปี ๒๕๖๖ ๑๗.๒ กิจกรรมประกวดออกแบบตราสัญลักษณ์วันคล้ายวันสถาปนา ส.ป.ก. ครบรอบ ๔๙ ปี ๑๗.๓ กิจกรรมคัดเลือกข้าราชการดีเด่นของ ส.ป.ก. ประจำปี ๒๕๖๖	กิจกรรม	๑					กกจ. (กสพ.)
				กิจกรรม	๑					
				กิจกรรม	๑					

ประเด็นยุทธศาสตร์	ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	แผนงาน		ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๗		ไตรมาสที่				
				หน่วยนับ	เป้าหมาย	๑	๒	๓	๔	
			๑๗.๔ กิจกรรมพิธีประกาศเกียรติคุณผู้เกษียณอายุราชการประจำปี ๒๕๖๗ ๑๗.๕ กิจกรรมเสริมความรู้ความเข้าใจการดูแลสุขภาพและจิตใจแก่บุคลากร ส.ป.ก. - ฉีดวัคซีน - ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	กิจกรรม	๑					
				กิจกรรม	๑					
๓. เสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และเพิ่มประสิทธิภาพงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากร (ต่อ)	มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)	๑. กลยุทธ์สร้างแรงจูงใจความผูกพันและความสัมพันธ์ต่อองค์กรการทำงาน (ต่อ)	๑๗.๖ กิจกรรม ส.ป.ก. จิตสาธารณะเพื่อสังคม	กิจกรรม	๑					
			๑๗.๗ กิจกรรม ส.ป.ก. รวมใจสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีทางพุทธศาสนาประจำปี ๒๕๖๗	กิจกรรม	๑					
			๑๗.๘ กิจกรรมปันน้ำใจ บันได ๓ ขั้น	กิจกรรม	๑					
			๑๗.๙ กิจกรรมวันรักต้นไม้ประจำปีของชาติ พ.ศ.๒๕๖๗	กิจกรรม	๑					
			๑๘. สำนวความพึงพอใจของบุคลากรกับกิจกรรมสร้างความผูกพันและความผูกพันที่มีต่อองค์กร - จำนวนข้าราชการที่โอนออก/ลาออกลดลง	ร้อยละ	ร้อยละ ๖๕					กกจ. (กสพ.)
				ร้อยละ	ลดลงจากปีก่อนร้อยละ ๑					
		๒. กลยุทธ์เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑๙. พัฒนาและเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ๑๙.๑ กิจกรรม ๕ ส. ในที่ทำงาน ๑๙.๒ กิจกรรมสร้างเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในร้านค้าสวัสดิการ ส.ป.ก.และร้านอาหารสวัสดิการ	ครั้ง ครั้ง	๓ ๓					สวผ. / สบก. กกจ. (กสพ.)

ประเด็นยุทธศาสตร์	ความสอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	แผนงาน		ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ				
				ปี ๒๕๖๗		ไตรมาสที่								
				หน่วยนับ	เป้าหมาย	๑	๒	๓	๔					
๓. เสริมสร้าง แรงจูงใจความผูกพัน และความผูกพัน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพงาน และคุณภาพชีวิต ของบุคลากร (ต่อ)	มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน (ต่อ)	๓. กลยุทธ์สร้าง องค์กรแห่ง ความสุข Happy Workplace	๒๐. พัฒนาและสร้างสวัสดิการในการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากร (Well – Being)	กิจกรรม	๑					กกจ. (กสพ.)				
			๒๐.๑ กิจกรรม E-Card ในวันเกิด เยี่ยมบุคลากร			กิจกรรม	๑							
			๑๙.๒ กิจกรรมส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้าง รายได้เสริมให้กับบุคลากร ส.ป.ก.					กิจกรรม	๑					
			๒๐.๓ กิจกรรมเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของ ธนาคารกรุงไทย /ธนาคารอาคาร สงเคราะห์ เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ราชการ								ร้อยละ	๘๐		
๒๑. สำนวจความพึงพอใจต่อการจัด สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมาย กำหนด														
๔. พัฒนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตาม หลักคุณธรรมและ ธรรมาภิบาล	มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๑. กลยุทธ์สร้าง ระบบความโปร่งใส สนับสนุนการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๒๒. โครงการปรับปรุงกระบวนการ บริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มี ความโปร่งใส ตรวจสอบได้	เรื่อง	๑					กกจ. (กสน.)				
			๒๒.๑ กระบวนการคัดเลือก ข้าราชการ พลเรือนสามัญเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้มี ความโปร่งใส ตรวจสอบได้			เรื่อง	๑							
			๒๒.๒ กระบวนการวิเคราะห์การ กำหนดตำแหน่งและการปรับปรุง โครงสร้างการแบ่งงานภายในของ ส. ป.ก. ให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้											

ประเด็นยุทธศาสตร์	ความสอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	แผนงาน		ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๗		ไตรมาสที่				
				หน่วยนับ	เป้าหมาย	๑	๒	๓	๔	
			๒๒.๓ กระบวนการรายงานการดำเนินการทางวินัย ให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้	เรื่อง	๑					
๔. พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล (ต่อ)	มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๑. กลยุทธ์สร้างระบบความโปร่งใสสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๒๓. โครงการนำมาตรฐานและข้อกำหนดทางจริยธรรมมาใช้ประกอบการบริหารงานบุคคล	ร้อยละ	ร้อยละ ๑๐๐					กกจ. (กสน.)
๕. พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้บรรลุผล	มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. กลยุทธ์พัฒนาระบบส่งเสริมบุคลากรของ ส.ป.ก. มีค่านิยมและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	๒๔. พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้บรรลุผล - การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร “ALROSMART องค์กรแห่งความน่าเชื่อถือ”	๑	โครงการ					สพท.
			๒๕. สื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากร ๒๕.๑ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การภายในหน่วยงาน เว็บไซต์หน่วยงานและช่องทางออนไลน์ โดยติดแฮชแท็ก #ALROSMART ๒๕.๒ จัดมุม ALROSMART เป็นจุดเช็คอินและพักผ่อนหย่อนใจสำหรับบุคลากร ส.ป.ก. และผู้มาติดต่อราชการ	ครั้ง	๒					สพท.
				จุด	๒					

ประเด็นยุทธศาสตร์	ความสอดคล้อง กับ มิติ HR Scorecard	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	แผนงาน		ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๗		ไตรมาสที่				
				หน่วยนับ	เป้าหมาย	๑	๒	๓	๔	
๕. พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้บรรลุผล (ต่อ)	มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑ กลยุทธ์พัฒนาระบบส่งเสริมบุคลากรของ ส.ป.ก. มีค่านิยมและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)	๒๖. ขับเคลื่อนและสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็งทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ๒๖.๑ กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่น หิ้วปิ่นโตรับประทานอาหารร่วมกัน, กิจกรรม ๕ส, Big Cleaning Day, กิจกรรมทำบุญ ตักบาตรร่วมกัน, กิจกรรมศึกษาดูงาน การทำแปลงเกษตรเพื่อการเรียนรู้	กิจกรรม	๑					สพท.
			๒๖.๒ กิจกรรมส่งเสริม ALROSMART เช่น Unit School, กิจกรรมจิตอาสา, กิจกรรมองค์กรคุณธรรม, กิจกรรม วันสำคัญต่างๆ	กิจกรรม	๑					



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๗

