



สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.



2566

แผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

จัดทำโดย

กองการเจ้าหน้าที่
กลุ่มยุทธศาสตร์และวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

มิติ HR Scorecard : มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของเป้าประสงค์ (ปี ๒๕๖๖)	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนงานปี ๒๕๖๖		ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงานรับผิดชอบ
					หน่วยนับ	เป้าหมาย	ไตรมาสที่				
							๑	๒	๓	๔	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล	๑.๑ เพื่อให้ ส.ป.ก. มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล นำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก.	๑. กลยุทธ์การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงปฏิบัติการ	๑. การทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ครั้ง	๑	✓				กกจ. (กยบ.)
				๒. สรุปผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ครั้ง	๑	✓				กกจ. (กยบ.)
				๓. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ส.ป.ก. (๕ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑	ครั้ง	๔	✓	✓	✓	✓	กกจ. (กยบ.)
				๔. การทบทวนแผนปฏิบัติราชการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐)	เล่ม	๑	✓	✓	✓	✓	สพท.
				๕. จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑	ครั้ง	๔	✓	✓	✓	✓	สพท. (กยบ.) และ คณะทำงานฯ
	๑.๒ เพื่อให้มีแผน การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ประจำปีงบประมาณ (แผนการสรรหาบรรจุแต่งตั้งประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร)		๖. การจัดทำแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ครั้ง	๑		✓			กกจ. (กสต.)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของเป้าประสงค์ (ปี ๒๕๖๖)	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนงานปี ๒๕๖๖		ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงานรับผิดชอบ
					หน่วยนับ	เป้าหมาย	ไตรมาสที่				
							๑	๒	๓	๔	
	๑.๓ เพื่อวิเคราะห์กระบวนการงานและอัตรากำลังที่เหมาะสมทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้สอดคล้องกับพันธกิจของ ส.ป.ก.	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนวิเคราะห์ภารกิจและวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมของ ส.ป.ก. ทั้งระยะสั้นและระยะยาว	๒. กลยุทธ์การสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	๗. การจัดทำแผนงานและดำเนินการด้านการวิเคราะห์กระบวนการงานและอัตรากำลังที่เหมาะสมของ ส.ป.ก. ๗.๑ กิจกรรมวิเคราะห์ภารกิจ ของ ส.ป.ก. ๗.๒ กิจกรรมวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมของ ส.ป.ก. ๗.๓ กิจกรรมวิเคราะห์กระบวนการงานของกลุ่ม/ฝ่ายให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๖	แผนงาน	๑	✓	✓	✓	✓	กกจ. (กพอ.)
	๑.๔ เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับพันธกิจของ ส.ป.ก.	๑.๔.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของ ส.ป.ก. (ดำเนินการตามแผน)		๘. การจัดทำงานและดำเนินการด้านการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจของ ส.ป.ก.	แผนงาน	๑	✓	✓	✓	✓	กกจ. (กพอ.)
				๙. การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายใน	แผนงาน	๑	✓	✓	✓	✓	กกจ. (กพอ.)
				๑๐. การบริหารจัดการเพื่อจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ	แผนงาน	๑	✓	✓	✓	✓	กกจ. (กพอ.)
	๑.๕ เพื่อจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง	๑.๕.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มบุคลากรผู้มีสมรรถนะสูง (ทบทวนแผนด้านการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง)		๑๑. โครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	ครั้ง	๘	✓	✓	✓	✓	กกจ. (กยบ.)

มิติ HR Scorecard : มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของเป้าประสงค์ (ปี ๒๕๖๖)	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนงานปี ๒๕๖๖		ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงานรับผิดชอบ
					หน่วยนับ	เป้าหมาย	ไตรมาสที่				
							๑	๒	๓	๔	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ๔.๐	๒.๑ เพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของ ส.ป.ก. ให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้นำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐)	๑. กลยุทธ์การมุ่งใจให้บุคลากรเข้ามาใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)	๑ กิจกรรม สร้างความรู้ความเข้าใจการใช้งานระบบ DPIS เวอร์ชัน ๖.๑	กิจกรรม	๑	✓	✓	✓	✓	กกจ. (กพอ. กปค.)
	๒.๑ เพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของ ส.ป.ก. ให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้นำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐)	๑. กลยุทธ์การมุ่งใจให้บุคลากรเข้ามาใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)	๑ กิจกรรม สร้างความรู้ความเข้าใจการใช้งานระบบ DPIS เวอร์ชัน ๖.๑	กิจกรรม	๑	✓	✓	✓	✓	กกจ. (กพอ. กปค.)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของเป้าประสงค์ (ปี ๒๕๖๖)	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนงานปี ๒๕๖๖		ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงานรับผิดชอบ
					หน่วยนับ	เป้าหมาย	ไตรมาสที่				
							๑	๒	๓	๔	
				๒. การจัดทำระบบรายงานการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล IDP (Individual Development Plan)	ระบบ	๑			√		กกจ. (กปค.) และศทส.
				๓. การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน โดยข้าราชการกรอกข้อมูลต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์	กิจกรรม	๑			√		กกจ. (กสต.)
				๔. กิจกรรมนำร่องการจัดทำระบบการให้บริการด้านการขอคัดสำเนาประวัติข้าราชการ (กพ. ๗) ผ่านระบบออนไลน์ (เฉพาะเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง)	กิจกรรม	๑		√			กกจ. (กปบ.)
				๕. การพัฒนาระบบการให้บริการขอมัติบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐผ่านระบบออนไลน์	กิจกรรม	๑	√	√	√	√	กกจ. (กปบ.)
				๖. การพัฒนาบุคลากรผ่านระบบ ocsc Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ สำนักงาน กพ.	แผนงาน	๑	√	√	√	√	สพท.
				๒.๓ เพื่อให้มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากรที่ตอบสนองการใช้งานเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๓.๑ ร้อยละความรู้ความเข้าใจของผู้ใช้งานในเรื่องการประเมินผล การปฏิบัติราชการผ่านระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐%	๓. กลยุทธ์การจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ตอบสนองการใช้งานด้านการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	๗. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS ๖.๐)	ครั้ง	๒		

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของเป้าประสงค์ (ปี ๒๕๖๖)	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนงานปี ๒๕๖๖		ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงานรับผิดชอบ
					หน่วยนับ	เป้าหมาย	ไตรมาสที่				
							๑	๒	๓	๔	
	๒.๔ สร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ส.ป.ก.	๒.๔.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนงานริเริ่มสำคัญ (Flagship) ของ ส.ป.ก. แบบ Cross-functional team	๔ เสริมสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม	๘. โครงการสร้างทีมอไจน์ (Agile) ในการจัดทำแผนงานริเริ่มสำคัญ ของ ส.ป.ก. ด้วย Floward Enterprise Intelligence Platform	แผนงาน	๑๒	✓	✓	✓	✓	ทุกหน่วยงาน

มิติ HR Scorecard : มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของเป้าประสงค์ (ปี ๒๕๖๖)	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนงานปี ๒๕๖๖		ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงานรับผิดชอบ
					หน่วยนับ	เป้าหมาย	ไตรมาสที่				
							๑	๒	๓	๔	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรคุณภาพสูง	๓.๑ เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงคู่มือสมรรถนะของข้าราชการ ส.ป.ก. (ปรับปรุงคู่มือสมรรถนะของ ส.ป.ก. ให้สอดคล้องตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด)	๑. กลยุทธ์สมรรถนะ ที่ใช้กับการพัฒนางานของ ส.ป.ก.	๑. โครงการปรับปรุงคู่มือสมรรถนะของข้าราชการ ส.ป.ก.	เล่ม	๑	✓	✓	✓	✓	กกจ. (กยบ.)
		๓.๑.๒ ร้อยละของการเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหาร ส.ป.ก. โดย การส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบัน/หน่วยงานภายนอกเป็น ผู้จัดการ ฝึกอบรมได้ตามแผนปฏิบัติการ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕)		๒. กิจกรรมการเตรียมความพร้อมผู้บริหาร	หลักสูตร	๒๒	✓	✓	✓	✓	กกจ. (กยบ.)
				๓. โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	โครงการ	๑	✓	✓	✓	✓	สบท.
			๒. กลยุทธ์การสร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร ส.ป.ก.	๔. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานด้านการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	โครงการ	๑		✓			สบท.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของเป้าประสงค์ (ปี ๒๕๖๖)	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนงานปี ๒๕๖๖		ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงานรับผิดชอบ
					หน่วยนับ	เป้าหมาย	ไตรมาสที่				
							๑	๒	๓	๔	
				๕. การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวคิด Unit School	กิจกรรม	๑	✓				สบท.
				๖. การจัดทำ ทบทวนคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานด้านการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	เรื่อง	๒		✓		✓	สบท.
		๓.๑.๓ ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาทักษะสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ส.ป.ก.		๗. โครงการการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล: IDP ของบุคลากร ส.ป.ก.	โครงการ	๑	✓	✓	✓	✓	กกจ. (กปค.)
				๘. เสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	ครั้ง	๒		✓			กกจ. (กปค.)
		๓.๑.๔ จำนวนการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร ส.ป.ก. (๕ กิจกรรม/ โครงการ)		๙. กิจกรรมการอบรมเพิ่มและพัฒนาทักษะเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร ส.ป.ก.	หลักสูตร	๕	✓	✓	✓	✓	ศทส., สบท. (กพบ.)
				๑๐. กิจกรรมเชิดชูคนดีคนเก่ง (Talent of the year)	ครั้ง	๑	✓	✓			กกจ. (กสพ.)
			๒. กลยุทธ์การวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ	๑๑. โครงการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan)	ครั้ง	๕	✓	✓	✓	✓	กกจ. (กยบ.)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของเป้าประสงค์ (ปี ๒๕๖๖)	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนงานปี ๒๕๖๖		ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงานรับผิดชอบ
					หน่วยนับ	เป้าหมาย	ไตรมาสที่				
							๑	๒	๓	๔	
				๑๒. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path)	เล่ม	๑		√			กกจ. (กยบ.)
				๑๓. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคล/หน่วยงานที่เป็นต้นแบบความสำเร็จ	โครงการ	๑		√			กกจ. (กยบ.)
				๑๔. กิจกรรมเตรียมความพร้อม ให้กับข้าราชการประเภทวิชาการ ในการขอรับการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ	ครั้ง	๑		√			กกจ. (กสศ.+ กปค.)

มิติ HR Scorecard : มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของเป้าประสงค์ (ปี ๒๕๖๖)	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนงานปี ๒๕๖๖		ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงานรับผิดชอบ
					หน่วยนับ	เป้าหมาย	ไตรมาสที่				
							๑	๒	๓	๔	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและธำรงรักษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	๔.๑ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๔.๑.๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (ป.ป.ช. เป็นผู้ประเมิน) (ไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนน)	๑. กลยุทธ์สร้างความโปร่งใสชัดเจน ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของ ส.ป.ก.	โครงการ	๑	✓	✓	✓	✓	กกจ. (กสน.)
				๒. กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์องค์กร (เพิ่มกิจกรรมย่อย)	ครั้ง	๑	✓	✓	✓	✓	ทุกหน่วยงาน
		๔.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้ได้รับความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์วิธีการ และข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล		๓. <i>กกจ.สั่งผู้จร / คลินิก HR</i>	ครั้ง	๒		✓		✓	กกจ. ทุกกลุ่ม
				๔. การประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการพิจารณาถ่วงถ่วงและสร้างความเข้าใจเพื่อประกอบการสมัครเข้ารับการถ่วงถ่วงให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ	ครั้ง	๑		✓	✓		(กกจ. กสต.)
				๕. การประกาศหลักเกณฑ์/ซักซ้อมความเข้าใจในวิธีการประเมินบุคคลเพื่อการย้าย การโอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส (ในต่างสายงาน)	ครั้ง	๑		✓			กสต.
				๖. การประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนใต้	ครั้ง	๑		✓			กสต.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของเป้าประสงค์ (ปี ๒๕๖๖)	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนงานปี ๒๕๖๖		ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงานรับผิดชอบ
					หน่วยนับ	เป้าหมาย	ไตรมาสที่				
							๑	๒	๓	๔	
		๔.๑.๓ ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมฯ (ทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรม)		๗. การจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	ครั้ง	๑		√			กกจ. (กยบ.)
		๔.๑.๔ ระดับความสำเร็จของการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการและการบริหารวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ส.ป.ก.		๘. การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ /หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ส.ป.ก.	ครั้ง	๒		√	√		กกจ. (กปค.)
	๔.๒ เพื่อให้มีระบบการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีระบบการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. กลยุทธ์ระบบการรับผิดชอบต่อตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. การควบคุมภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ครั้ง	๓	√		√	√	กกจ. ทุกกลุ่มภายใน กกจ.
	๔.๓ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๔.๓.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร ส.ป.ก. (๕ กิจกรรม/โครงการ)	๒. กลยุทธ์ส่งเสริมบุคลากร ส.ป.ก. เป็นผู้มีความรู้ มีวินัยและจรรยาบรรณข้าราชการที่ดี	๑๐. โครงการจัดทำและเผยแพร่ข้อกำหนดจริยธรรม	ครั้ง	๒		√		√	กกจ. (กสน.)
				๑๑ กิจกรรมให้ความรู้ขั้นตอนการร้องเรียนและการคุ้มครอง	ครั้ง	๑		√			กกจ. (กสน.)
				๑๒. โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากร ส.ป.ก.	ครั้ง	๖	√	√	√	√	กกจ. (กสพ., กสน.)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของเป้าประสงค์ (ปี ๒๕๖๖)	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนงานปี ๒๕๖๖		ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงานรับผิดชอบ
					หน่วยนับ	เป้าหมาย	ไตรมาสที่				
							๑	๒	๓	๔	
				๑๓. การเสริมสร้างค่านิยมการรักษาวินัยและการต่อต้านการทุจริต	ครั้ง	๑			✓		กกจ. (กสน.)
				๑๔. การพัฒนาเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	ครั้ง	๒		✓	✓		กกจ. (กสน.)
				๑๕. โครงการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่	ครั้ง	๓		✓	✓	✓	กกจ. (กสต.)

มิติ HR Scorecard : มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของเป้าประสงค์ (ปี ๒๕๖๖)	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนงานปี ๒๕๖๖		ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงานรับผิดชอบ		
					หน่วยนับ	เป้า หมาย	ไตรมาสที่						
							๑	๒	๓	๔			
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพสูง	๕.๑ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร	๕.๑.๑ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (๕ กิจกรรม)	๑. กลยุทธ์ ๑ วัฒนธรรมสร้างสรรค์ ส.ป.ก. เป็นหนึ่งเดียว	๑. กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรม ส.ป.ก.	ราย	๑,๕๗๐	√	√	√	√	สพท. (กพบ.)		
				๒. กิจกรรม E-Card ในวันเกิด เยี่ยมบุคลากร	ราย		√	√	√	√	กกจ. (กปบ., กสพ.) และ สบก.		
				๓. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการดูแลสุขภาพร่างกาย และจิตใจแก่บุคลากร	ครั้ง	๑			√		กกจ. (กสพ.)		
	๕.๒ เพื่อสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรให้	๕.๒.๑ ร้อยละความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๖)	๒. กลยุทธ์ สร้างสุข เพิ่มความผูกพันอยู่ในระดับสูง ยึดมั่นใน ส.ป.ก.	๔. การจัดทำแผนและดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของ ส.ป.ก. ประจำปี ๒๕๖๖	แผนงาน	๑	√	√	√	√	กกจ. (กยบ.)		
				๕. โครงการทบทวนผลการดำเนินงาน และจัดทำแผนประจำปี ของสำนักวิชาการและแผนงาน	ครั้ง	๑				√	สวผ.		
		๕.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการให้บริการงานด้านสวัสดิการ (ร้อยละ ๘๓)		๖. กิจกรรมส่งเสริมความผูกพันและความผูกพันตามแผนเสริมสร้างความผูกพัน	กิจกรรม	๑	√	√	√	√	กกจ. และคณะทำงาน		
				๗. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการให้บริการด้านสวัสดิการ	ครั้ง	๑				√	กกจ. (กสพ.)		
				๕.๓ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	๕.๓.๑ จำนวนกิจกรรมที่สร้างเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร (๓ กิจกรรม)	๓. กลยุทธ์ สร้างองค์กรแห่งความสุข Happy Workplach	๘. โครงการ ๕ ส ในที่ทำงาน	ครั้ง	๔	√	√	√	√
		๙. โครงการสร้างเสริมบรรยากาศในร้านค้าสวัสดิการ และโรงอาหาร					ครั้ง	๒	√		√		กกจ. (กสพ.)
	๑๐. โครงการฝึกอบรมอาชีพเสริม	ครั้ง	๒					√		√	กกจ. (กสพ. ศพส.)		
	๑๑ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคลากร ส.ป.ก. ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี	ครั้ง	๑					√			กกจ. (กปบ.)		
				๑๒ กิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และการคำนวณเงินบำเหน็จบำนาญ	โครงการ	๑	√	√	√	√	กกจ. (กปบ.)		

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กองการเจ้าหน้าที่
กลุ่มยุทธศาสตร์และวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล