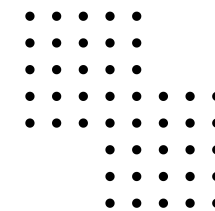


แผนปฏิบัติการ



เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของ บุคลากร ส.ป.ก.

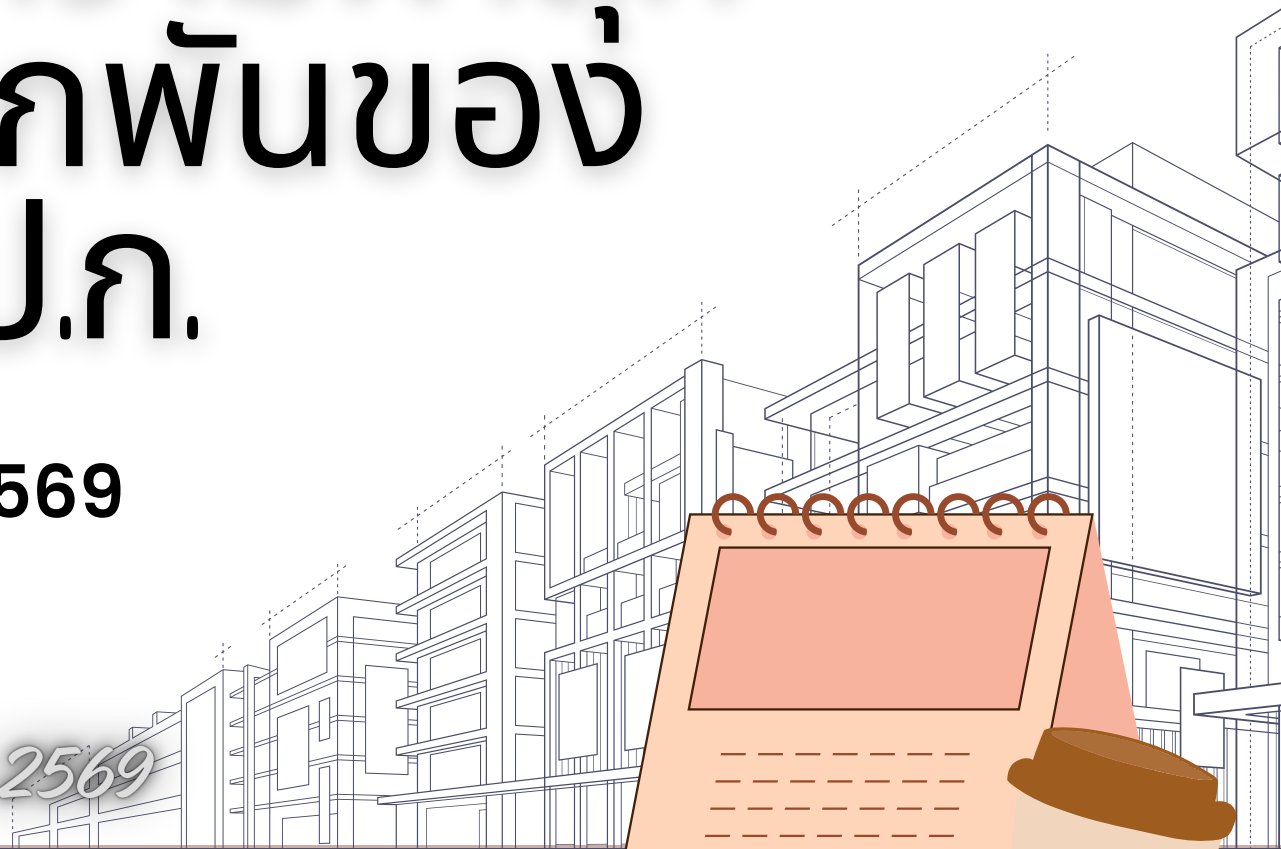
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

จัดทำโดย : กองการเจ้าหน้าที่



(โครงการนำร่อง)

เดือนมิถุนายน - กันยายน 2569



• กลุ่มยุทธศาสตร์และวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล

- 02 281 0069
- เบอร์ภายใน 1151



บันทึกข้อความ

รชก. (นายวัฒนา มั่งคิสาร)
เลขรับ: 1029
วันที่รับ: 17/6/2569
เวลารับ: 11:47

ส่วนราชการ... กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มยุทธศาสตร์และวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล โทรศัพท์ ๑๑๕๑

ที่ กษ ๑๒๐๒/๑๗๒๙ วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง... ขออนุมัติแผนการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (โครงการนำร่องเดือนมิถุนายน - กันยายน ๒๕๖๙)

เรียน เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

เรื่องเดิม

ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ (กกจ.) ที่ กษ ๑๒๐๒/๗๑๔ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙ นายวัฒนา มั่งคิสาร รองเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการ ส.ป.ก. ได้พิจารณาอนุมัติในหลักการให้ กกจ. จัดทำ “แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ส.ป.ก. ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕) และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก และความผูกพัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร และเลขาธิการ ส.ป.ก. ได้ลงนามในคำสั่ง ส.ป.ก. ที่ ๒๓๕/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ส.ป.ก. นั้น

ข้อเท็จจริง

กกจ. ได้จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ส.ป.ก. ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมไชยรงค์ ชูชาติ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยโปรแกรม GDCC โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณะกรรมการรับทราบที่มาของการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ผลการสำรวจความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ส.ป.ก. พร้อมทั้งร่วมกันพิจารณา (ร่าง) แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบในหลักการต่อ (ร่าง) แผนปฏิบัติการฯ และมอบหมาย ให้ กกจ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการอภิปรายไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการฯ ให้มีความสมบูรณ์พร้อมแจ้งเวียนให้คณะกรรมการทราบ ในการนี้ กกจ. ได้ดำเนินการตามมติที่ประชุมเรียบร้อยแล้ว โดยมีรายละเอียดของแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (โครงการนำร่องเดือนมิถุนายน - กันยายน ๒๕๖๙) ปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (โครงการนำร่องเดือนมิถุนายน - กันยายน ๒๕๖๙) เพื่อ กกจ. จะได้แจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ต่อไป

อนุมัติแผนฯ ตามที่เสนอ

๑๘ มิ.ย. ๒๕๖๙
(นายวัฒนา มั่งคิสาร)

รองเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

(นางศิริประภา สุคนธบัณฑิต)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) มีเป้าหมายสำคัญในการขับเคลื่อนให้บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และทำงานอย่างเป็นมืออาชีพ ได้กำหนดตัวชี้วัดดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ โดยมีค่าเป้าหมายในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ อยู่ที่ร้อยละ ๘๕ เป็นอย่างน้อย ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ในประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ซึ่งมุ่งเน้นการเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความผูกพัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานควบคู่ไปกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ส.ป.ก. ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ดังกล่าว กองการเจ้าหน้าที่จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (โครงการนำร่องเดือนมิถุนายน – กันยายน ๒๕๖๙) ผ่านคณะทำงานจัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ส.ป.ก. โดยนำผลการสำรวจความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ส.ป.ก. มาเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการอภิปรายและระดมความคิดเห็น ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงแผนปฏิบัติการให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

กองการเจ้าหน้าที่ ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหาร คณะทำงานจัดทำแผนฯ ตลอดจนข้าราชการและบุคลากร ส.ป.ก. ทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (โครงการนำร่องเดือนมิถุนายน – กันยายน ๒๕๖๙) ฉบับนี้ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือและแนวทางสำคัญให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (โครงการนำร่อง เดือนมิถุนายน – กันยายน ๒๕๖๙) ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส.ป.ก. ให้มีความสุขในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

กลุ่มยุทธศาสตร์และวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โครงการนำร่อง (มิถุนายน - กันยายน ๒๕๖๙)

ประเด็นหลัก	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
๑. การเปลี่ยนผ่าน ส.ป.ก. สู่อัจฉริยะดิจิทัล และลดขั้นตอน	๑. เพื่อลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนและปรับเปลี่ยนระบบเอกสารจากกระดาษสู่ระบบดิจิทัล อย่างเต็มรูปแบบ	๑. จำนวนกระบวนการงานที่สามารถปรับเปลี่ยนจากรูปแบบเอกสารกระดาษเป็นกระบวนการงานดิจิทัล ๑๐๐% ไม่น้อยกว่า ๕ กระบวนการ	๑. โครงการยกระดับหน่วยงานสู่มาตรฐานดิจิทัล ปรับปรุงกระบวนการหลักของ ส.ป.ก. เช่น การจัดที่ดิน การสำรวจจริงวัด งานด้านกองทุน การพัฒนาเกษตรกร เข้าสู่สู่รูปแบบดิจิทัลและลดขั้นตอนกระบวนการที่มีความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน	โครงการต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	กพร. ศทส.	
		๒. เกษตรกรรายใหม่ (แบบเดี่ยว) สามารถยื่นคำขอผ่านระบบได้ไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๒. โครงการพัฒนาระบบรับคำขอการตรวจประเมินแปลงสำหรับเกษตรกรรายใหม่ (แบบเดี่ยว) ตามมาตรฐาน GAP ๑) ทบทวนกระบวนการ ๒) จัดทำคู่มือการใช้งานระบบ ๓) ติดตามและสรุปผลความสำเร็จ	มิ.ย. - ก.ย. ๒๕๖๙	ศรม.	
	๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในทุกหน่วยงานลงทะเบียนเข้าใช้งานระบบ GDCC Space Plus ครบ ๑๐๐% และปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานสู่ระบบดิจิทัล ผ่านการประชุมออนไลน์ การติดต่อสื่อสาร และการรับส่งไฟล์เอกสารร่วมกัน ซึ่งช่วยเพิ่มความสะดวกรวดเร็ว และลดขั้นตอนการประสาน	๓. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรทุกหน่วยงานลงทะเบียนเข้าใช้งานระบบ GDCC Space Plus ๑๐๐ %	๓. การใช้ระบบ GDCC Space Plus ในการปฏิบัติงาน เช่น การประชุมออนไลน์ การติดต่อสื่อสาร การส่งไฟล์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น	มิ.ย. - ก.ย. ๒๕๖๙	ทุกหน่วยงาน	

ประเด็นหลัก	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	๓. เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ อย่างทั่วถึง และเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานทั้งในสำนักงาน และภาคสนาม	๔. ระดับความพึงพอใจต่อการได้รับการสนับสนุนหรือการเข้าถึงอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าระดับ ดี	๔. การบริหารจัดการอุปกรณ์หมุนเวียน (ระบบยืม - คืน อุปกรณ์)	มิ.ย. - ก.ย. ๒๕๗๐	ทุกหน่วยงาน	
			๕. การจัดทำแผนบริหารจัดการความต้องการอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศตามระดับความจำเป็นเร่งด่วน (สำรวจ ทำแผน ของบ จัดสรร)	โครงการต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	ศทส.	
	๔. เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการรายงานผล และเพิ่มความเสถียรของระบบสารสนเทศ โดยมุ่งเน้นการเชื่อมโยงฐานข้อมูลให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อความรวดเร็วและแม่นยำในการปฏิบัติงาน	๕. จำนวนกระบวนการรายงานผลที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้ (เป้าหมาย : เพิ่มขึ้นอย่างน้อย ๓ - ๕ ระบบงาน)	๖. การเชื่อมโยงฐานข้อมูลดิจิทัลเพื่อลดภาระการรายงานผลที่ซ้ำซ้อน (ตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการสำรวจและรวบรวมข้อมูล ออกแบบการเชื่อมโยงพัฒนาระบบการรายงานจุดเดียว ติดตามและประเมินผล)	โครงการต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	ศทส. (เจ้าภาพ) ร่วมกับ สจก. สผส. สวผ. สบพ. สพท.	
๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบคุณธรรมและความโปร่งใส	๑. เพื่อวิเคราะห์ภาระงาน และจัดกรอบอัตรากำลังให้มีความสมดุลสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของทุกหน่วยงานในสังกัด ได้รับการวิเคราะห์และสรุปกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	๑. การวิเคราะห์ภารกิจ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับงานปัจจุบัน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	กกจ. (กพอ.)	

ประเด็นหลัก	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	๒. บุคลากรรับรู้ข้อมูลตำแหน่งว่างของข้าราชการอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	๒. ร้อยละความสำเร็จในการเปิดเผยและปรับปรุงข้อมูลตำแหน่งว่างข้าราชการผ่านแบนเนอร์ (Banner) บนเว็บไซต์ ส.ป.ก. เป็นประจำทุกเดือน เป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	๒. การเปิดเผยข้อมูลตำแหน่งว่างข้าราชการ (โดยสามารถเข้าถึงได้ผ่านทางแบนเนอร์ (Banner) บนเว็บไซต์ ส.ป.ก.)	ดำเนินการต่อเนื่องตั้งแต่เดือน มิ.ย. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป	กกจ. (กสต.)	
	๓. เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการพัฒนาทักษะและเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนและเท่าเทียมกัน	๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	๓. การถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะเฉพาะทางจากประสบการณ์ตรงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (สำรวจและคัดเลือกองค์ความรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์จากรุ่นพี่ จัดทำสรุปองค์ความรู้เผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์)	โครงการต่อเนื่องปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	สพท. (กพบ.)	
			๔. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งและสายงาน	มิ.ย. - ก.ย. ๒๕๖๙	สพท. (กพบ.)	
			๕. การสื่อสารเชิงรุกเพื่อสร้างการรับรู้และวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ผ่านช่องทางออนไลน์	มิ.ย. - ก.ย. ๒๕๖๙	กกจ. (กยบ.)	

ประเด็นหลัก	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
๓. การยกระดับคุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมการทำงาน	๑. เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวกที่เน้นการรับฟังความคิดเห็น และลดภาระงานหรือกิจกรรมที่ไม่จำเป็นต่อภารกิจหลัก	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารจัดการกิจกรรมและพิธีการที่เหมาะสม ในระดับ “ดี” เป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด	๑. การบริหารจัดการกิจกรรมและพิธีการอย่างสมดุล ด้วยระบบหมุนเวียนบุคลากร (จัดทำหลักเกณฑ์ตารางงาน แจ็งล่วงหน้า)	มิ.ย. - ก.ย. ๒๕๗๐	ทุกหน่วยงาน	
	๒. เพื่อสร้างแรงจูงใจขวัญกำลังใจ และส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และความเป็นเลิศ	๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติและสร้างขวัญกำลังใจขององค์กร	๒. การมอบรางวัล SMART ALRO ประจำปี งบประมาณ ให้กับหน่วยงานที่มีคะแนนผลการปฏิบัติราชการ (สะสมทั้งปี) ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน เช่น ส.ป.ก.จังหวัด ๗๒ จังหวัด ประจำปีงบประมาณ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการ และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร	มิ.ย. - ก.ย. ๒๕๖๙	กพร.	
			๔. การมอบรางวัล Talent of the year ให้แก่บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ (โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกที่เข้มงวดและจริงจัง)	โครงการต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	กกจ. (กสพ.)	
			๔. การมอบรางวัล ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ให้แก่ข้าราชการ ส.ป.ก.	โครงการต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	กกจ. (กสพ.)	

ประเด็นหลัก	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	<p>๓. เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกและลดความกดดัน : เปลี่ยนภาพลักษณ์จากการขอรับบริจาคในเชิงบังคับหรือการเรียไ้เงินที่สร้างความลำบากใจ มาเป็นการร่วมแรงร่วมใจตามความสะดวกและศรัทธา เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลกันแบบพี่น้อง</p> <p>๔. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในสังคมที่หลากหลาย : เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ในรูปแบบที่ถนัดและเหมาะสมกับเงื่อนไขของแต่ละบุคคล เช่น การเป็นอาสาสมัครหรือการร่วมแรงกาย</p>	<p>๓. ระดับความพึงพอใจต่อบรรยากาศการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคมบนพื้นฐานของความสมัครใจระดับ “ดี”</p> <p>เป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด</p>	<p>๔. กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการแบ่งปันบนพื้นฐานความสมัครใจและเคารพความเป็นส่วนตัว (ประชาสัมพันธ์วัตถุประสงค์ของกิจกรรมอย่างชัดเจน เน้นย้ำหลักการ "มีส่วนร่วมตามกำลังศรัทธาและความสะดวกส่วนบุคคล" ส่งเสริมการสนับสนุนกิจกรรมสังคมในรูปแบบอื่นๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การร่วมแรงกาย การเป็นอาสาสมัคร หรือการร่วมส่งกำลังใจ เพื่อลดความกดดันด้านภาระค่าใช้จ่าย ไม่มีการจัดทำรายชื่อผู้ร่วมสมทบทุนและไม่ระบุนามเงินรายบุคคล รายงานผลลัพธ์ในภาพรวมและแสดงความขอบคุณ เช่น โปสต์ขอบคุณทุกความปรารถนาดี ของบุคลากรทุกคนผ่าน Facebook หน่วยงาน)</p> <p>กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการแบ่งปันบนพื้นฐานความสมัครใจและเคารพความเป็นส่วนตัว : ส่งเสริมการสนับสนุนกิจกรรมสังคมในรูปแบบอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การร่วมแรงกาย การเป็นอาสาสมัคร การบริจาคสิ่งของออกโรงพยาบาล เป็นต้น</p>	<p>มิ.ย. - ก.ย. ๒๕๗๐</p>	<p>ทุกหน่วยงาน</p>	
	<p>๕. เพื่อยกระดับสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและความปลอดภัยของบุคลากร</p>	<p>๕. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงระบบสุขภาพจิตเร่่งด่วนภายในระยะเวลา ๔ เดือน (เป้าหมาย: ร้อยละ ๑๐๐)</p>	<p>๕. การแก้ปัญหาาระบบสุขภาพจิต (บ่อเกรอะ) และสภาพแวดล้อม บริเวณ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก สฟป. บริเวณศูนย์เครื่องจักรกล</p>	<p>โครงการต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐</p>	<p>สพก.</p>	

ประเด็นหลัก	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
		๕. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรชาย-หญิง ต่อความสะอาดและความเพียงพอของห้องน้ำ เป้าหมาย: ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด	๖. การปรับปรุงห้องน้ำ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก ให้มีความเหมาะสมถูกสุขลักษณะและเพียงพอกับสัดส่วนของจำนวนบุคลากร ชาย - หญิง	โครงการต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	สบก.	
		๖. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการเปลี่ยนแผ่นกรองเครื่องฟอกอากาศในห้องทำงานได้ครบถ้วนตามกรอบเวลาเร่งด่วนที่กำหนด เป้าหมาย: ร้อยละ ๑๐๐	๗. การเปลี่ยนแผ่นกรองเครื่องฟอกอากาศภายในห้องทำงานต่าง ๆ ของ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก	มิ.ย. - ก.ย. ๒๕๗๐	สบก.	
		๗. ร้อยละความสำเร็จในการสำรวจและจัดทำฐานข้อมูลความต้องการปรับปรุงอาคารสถานที่ของ ส.ป.ก. จังหวัดครบทุกจังหวัดทั่วประเทศ เป้าหมาย: ร้อยละ ๑๐๐	๘. โครงการสำรวจ ออกแบบ และปรับปรุง อาคารสถานที่ ของ ส.ป.ก. จังหวัด เช่น ห้องน้ำ ทางลาดสำหรับผู้พิการ ซ่อมแซมหลังคารั่ว	โครงการต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	สพป. และ ส.ป.ก. จังหวัด	
		๘. ร้อยละของ ส.ป.ก. จังหวัดที่พบปัญหาเร่งด่วน ได้รับการสำรวจ ออกแบบ และจัดทำคำขอรับงบประมาณปรับปรุงแล้วเสร็จ				

ประเด็นหลัก	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
		๙. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานติดต่อและประสานงานขอรับการสนับสนุนงบประมาณ CSR ตามขั้นตอนที่กำหนด เป้าหมาย: ร้อยละ ๑๐๐ (วัดตามขั้นตอนกระบวนการทำงาน ๑) จัดทำโครงการ/ข้อเสนอ ๒) ยื่นหนังสือและเข้าพบเอกชน ๓) สรุปผลการเจรจา)	๙. การขอรับการสนับสนุนงบประมาณด้าน CSR จากหน่วยงานเอกชน เพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านสวัสดิการ ต่างๆ ของ ส.ป.ก. เช่น ทุนการศึกษา อุปกรณ์กีฬา ฯลฯ	โครงการต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	กกจ. (กสพ.) สกม. (กอญ.)	
		๑๐. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถกู้ชีพขั้นพื้นฐานให้แก่ผู้ที่หยุดหายใจหรือหัวใจหยุดเต้น (CPR) และรู้วิธีการใช้เครื่อง AED ได้อย่างถูกต้องตามหลักปฏิบัติ	๑๐. โครงการฝึกอบรมการกู้ชีพขั้นพื้นฐาน (CPR) โดยวิทยากรจิตอาสา ๙๐๔ (แผนระยะสั้น)	มิ.ย. - ก.ย. ๒๕๖๙	กกจ. (กสพ.) กปร.	
		๑๑. ร้อยละของหน่วยงาน ส.ป.ก. (ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) ที่มีการจัดตั้งจุดคัดแยกขยะและดำเนินกิจกรรมแยกขยะก่อนทิ้งเป้าหมาย: ร้อยละ ๑๐๐	๑๑. การแยกประเภทขยะก่อนทิ้ง	มิ.ย. - ก.ย. ๒๕๖๙	ทุกหน่วยงาน	

ประเด็นหลัก	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
		<p>๑๒. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานจัดหาแหล่งเงินทุนและจัดทำข้อตกลงสวัสดิการเพื่ออุปกรณ์การทำงานของบุคลากร</p> <p>เป้าหมาย: ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>(๑. จัดทำข้อเสนอโครงการและรายละเอียดความต้องการของบุคลากร</p> <p>๒. เข้าพบและเจรจาเงื่อนไขกับแหล่งเงินทุน เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ ส.ป.ก.</p> <p>๓. ได้รับการอนุมัติหลักเกณฑ์หรือแนวทางการปล่อยกู้ร่วมกัน</p> <p>๔. ประกาศหลักเกณฑ์และเปิดให้บุคลากรยื่นความประสงค์เป็นทางการ)</p>	<p>๑๒. โครงการสนับสนุนเงินทุนเพื่อจัดหาอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในการทำงาน เช่น โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต</p>	<p>โครงการต่อเนื่อง</p> <p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐</p>	<p>กกจ. (กสพ.)</p>	
		<p>๑๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาวะในการทำงาน</p> <p>เป้าหมาย: ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของผู้ตอบแบบสอบถาม</p>	<p>๑๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์ พื้นที่ส่วนกลางของ สพป.</p> <p>๑๔. ปลุกพืชผักสวนครัวบริเวณรอบสำนักงาน สพป. เพื่อลดรายจ่ายเจ้าหน้าที่</p>	<p>มิ.ย. - ก.ย. ๒๕๖๙</p> <p>มิ.ย. - ก.ย. ๒๕๖๙</p>	<p>สปป.</p> <p>สปป.</p>	

ประเด็นหลัก	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
		๑๔. ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและการจัดการความเครียดจากการทำงาน ในระดับ “ดี” เป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด	๑๕. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ของเจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. ๑๖. กิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ	มิ.ย. - ก.ย. ๒๕๖๙ มิ.ย. - ก.ย. ๒๕๖๙	กกจ. (กสพ.) และ หน่วยงานในสังกัด ส.ป.ก. ทุกหน่วยงาน กกจ. (กสพ.) และ หน่วยงานในสังกัด ส.ป.ก. ทุกหน่วยงาน	
๔. การบริหารทรัพยากรและเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการเวลาปฏิบัติราชการให้มีความทันสมัย และส่งเสริมรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อมาตรการบริหารจัดการเวลาปฏิบัติราชการแบบยืดหยุ่น (Work From Home, Work From Anywhere) ในระดับ 'ดี' เป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด	๑. การบริหารจัดการเวลาปฏิบัติราชการแบบยืดหยุ่น Work From Home, Work From Anywhere	เม.ย. - ก.ย. ๒๕๖๙	ทุกหน่วยงาน	