



แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ (ทบทวน)
และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒





แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ (ทบทวน)
และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒

สำนักบริหารกองทุน
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
สิงหาคม ๒๕๖๑

คำนำ

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ (ทบทวน) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ นี้ เป็นการดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ ระหว่างกระทรวงการคลังกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการทุนหมุนเวียน และสำนักบริหารกองทุน ส.ป.ก. ใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้บรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักบริหารกองทุน ได้จัดทำเอกสารยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเล่มนี้ โดยมุ่งหวังที่จะเผยแพร่และสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องโดยตรง ตลอดจนผู้ที่มีความสนใจได้ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ (ทบทวน) โดยมุ่งหวังที่จะพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำนักบริหารกองทุนมีความยินดีและน้อมรับที่จะนำไปปรับปรุงเพื่อพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สำนักบริหารกองทุน
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
สิงหาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
ความเป็นมา	๑
วัตถุประสงค์	๒
ขั้นตอนการดำเนินงานทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ทบทวน)	
วิสัยทัศน์	๓
พันธกิจ	๓
เป้าประสงค์	๓
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)	๓
การกำหนดกลยุทธ์ (TOWS Matrix)	๕
ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์	๙
ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ฯ	๑๐
ยุทธศาสตร์ ส.ป.ก. และยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ	
แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๑๑
ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ (ทบทวน)	
ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะยาว ๔ ปี ปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ (ทบทวน)	๑๘
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๒๔
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒	

ภาคผนวก

- กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ ตัวชี้วัดที่ ๔.๕ การบริหารทรัพยากรบุคคล
- คำสั่งสำนักบริหารกองทุน ที่ ๑๑/๒๕๖๐ สั ง ณ วันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้ง คณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑
- คำสั่งสำนักบริหารกองทุน ที่ ๑๕/๒๕๖๑ สั ง ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๑ เรื่อง การเปลี่ยนแปลง คณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑
- ผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑
- โครงการอบรมเทคนิคการเขียนกระบวนงานแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน สำนักบริหารกองทุน ประจำปี ๒๕๖๑

สารบัญ (ต่อ)

- โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร การปรับปรุงระเบียบและการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวคิด Unit School
- โครงการจิตอาสา ทำความดี ณ วัดปริณายกวรวิหาร
- โครงการสัมมนา หลักสูตร การบริหารจัดการด้านสินเชื่อเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- โครงการส่งเสริมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
- นิเทศติดตามการปฏิบัติงานของ ส.ป.ก.จังหวัด
- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- โครงการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีม

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ (ทบทวน)

ความเป็นมา

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เข้าสู่ระบบการประเมินผลการดำเนินงาน
ทุนหมุนเวียนของกรมบัญชีกลางในปีบัญชี ๒๕๕๘ โดยมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่าง
กระทรวงการคลังและกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งกรมบัญชีกลางและบริษัทที่ปรึกษา
ทริส คอปอเรชั่น จำกัด ได้กำหนดกรอบการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และกำหนด
เกณฑ์การวัดผลการดำเนินงานใน ๔ ด้าน เป็นประจำทุกปี คือ ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติการ
ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ในแต่ละด้าน
จะมีเกณฑ์ตัวชี้วัดย่อย ซึ่งจะมีการปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละปี
โดยในปีบัญชี ๒๕๕๔ การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียนได้เพิ่ม
ตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเกณฑ์การประเมินผลได้กำหนดให้มีการจัดทำแผน
เพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีต่อมาได้กำหนด
ให้มีการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
เป็นประจำทุกปี

ในปีบัญชี ๒๕๖๒ แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคลจะต้องพิจารณาประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้ ๑) ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผล
การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลัง ๓) ยุทธศาสตร์
ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน
รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบ ซึ่งปีบัญชี
๒๕๖๒ ตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- มีโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียน เพื่อระบุงานและตำแหน่งงาน
- มีคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
และคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงาน (ควรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และโครงสร้างทุนหมุนเวียน)
- มีงานประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงาน
ตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงานตนเอง โดยการกำหนด
เป้าหมาย การทำงานจะต้องทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง

๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนและสามารถวัดผลได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด

วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม พัฒนาความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ขั้นตอนการดำเนินงานทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ (ทบทวน)

๑. สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) โดยสำนักบริหารกองทุน (สบท.) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ เพื่อดำเนินการตัวชี้วัดที่ ๔.๕ การบริหารทรัพยากรบุคคล (ตามคำสั่ง สบท. ที่ ๑๑/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ และคำสั่ง สบท. ที่ ๑๕/๒๕๖๑ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑) ซึ่งคณะทำงานฯ มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ พร้อมจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีบัญชีถัดไป

๒. สบท. ได้ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งที่ประชุมได้ร่วมกันศึกษาข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

๒) ยุทธศาสตร์ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

๓) ยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

และคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ ได้ร่วมกันพิจารณาทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ (ทบทวน) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้ดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรเป็นเลิศในการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อนำองค์กร
สู่ทุนหมุนเวียนชั้นนำ

พันธกิจ

๑. บริหารงานทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงาน
๒. พัฒนาความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร
๔. สร้างวัฒนธรรมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์

๑. มีบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรมีความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม
๓. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการทำงาน
๔. มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)

คณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ ได้ระดมความคิด
ร่วมกัน ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน
โอกาส อุปสรรค (SWOT Analysis) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม ได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง

- ๑) มีคณะกรรมการในการบริหาร กลั่นกรองการดำเนินงานกองทุน
(คปก. ออก.คก.)
- ๒) มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- ๓) บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีความหลากหลาย
เป็นสหวิชาชีพ

- ๔) มีบุคลากรรุ่นใหม่เพิ่มมากขึ้น พร้อมที่จะเรียนรู้ และสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
- ๕) มีบุคลากรรุ่นพี่ที่พร้อมให้ความรู้และคำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่รุ่นน้อง
- ๖) มีแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งเป็นแผนพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ที่ชัดเจน
- ๗) มีระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติ คู่มือ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ๘) มีเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

จุดอ่อน

- ๑) บุคลากรระดับอาวุโสที่มีประสบการณ์การทำงานกำลังจะเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก
- ๒) มีช่องว่างระหว่างวัยของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ขาดการสืบทอดตำแหน่ง
- ๓) บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและการพัฒนาตนเอง
- ๔) บุคลากรขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้าน เช่น กฎหมาย IT
- ๕) อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๖) บุคลากรมีการโยกย้าย/เปลี่ยนงานบ่อย
- ๗) มีการทุจริต/ขาดคุณธรรม จริยธรรม ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ๘) บุคลากรมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดเก็บหนี้ในพื้นที่
- ๙) การบริหารงานอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่ยังไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
- ๑๐) ขาดวัฒนธรรมองค์กร/ค่านิยม ที่ชัดเจน เช่น ด้านการเรียนรู้ การบูรณาการการทำงานร่วมกัน
- ๑๑) โครงสร้างการบริหารงานบุคคลยังไม่สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๑๒) ลูกจ้างเงินกองทุนขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงานกองทุน

สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส

- ๑) มีระบบประเมินผลการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานภายนอก
- ๒) มีภูมิทัศน์สื่อที่หลากหลายสามารถใช้เป็นเครื่องมือของบุคลากรในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- ๓) มีโครงการอบรมเพื่อส่งเสริมพัฒนา/เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจากหน่วยงานภายนอก
- ๔) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้กับบุคลากร
- ๕) มีนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร
- ๖) พ.ร.บ.การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ สนับสนุนการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของลูกจ้างเงินกองทุนให้เป็นพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ

อุปสรรค

- ๑) โครงสร้างระบบราชการและโครงสร้างการปรับลดอัตรากำลังคนของภาครัฐ ทำให้บุคลากรต้องรับภาระงานมากขึ้น
- ๒) อัตราค่าจ้างที่ได้รับจัดสรรในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด
- ๓) การเข้าสู่สังคมดิจิทัลทำให้บุคลากรต้องเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีและด้านภาษา
- ๔) กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ของ ก.พ. ไม่เอื้อต่อการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรเท่าที่ควร

การกำหนดกลยุทธ์ (TOWS Matrix)

การนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT Analysis) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มาหาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ (ทบทวน) โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix ได้ดังนี้

ตาราง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงาน เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สภาพแวดล้อม ภายนอก สภาพแวดล้อม ภายใน	จุดแข็ง Strengths (S) S๑ มีคณะกรรมการในการบริหาร กลั่นกรองการดำเนินงาน S๒ มีบุคลากรปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค S๓ บุคลากรมีความหลากหลายเป็นสหวิชาชีพ S๔ บุคลากรรุ่นใหม่ พร้อมเรียนรู้ และ สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน S๕ รุ่นพี่พร้อมให้ความรู้และคำแนะนำแก่ รุ่นน้อง S๖ มีแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ที่ชัดเจน S๗ มีระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ เป็น แนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร S๘ มีเงินกองทุนฯ สนับสนุนการพัฒนา บุคลากร	จุดอ่อน Weaknesses (W) W๑ บุคลากรผู้เชี่ยวชาญราชการมีจำนวนมาก W๒ ช่องว่างระหว่างวัยของผู้ปฏิบัติงาน W๓ บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง W๔ บุคลากรขาดประสบการณ์และความ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน W๕ อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน W๖ บุคลากรมีการโยกย้าย/เปลี่ยนงานบ่อย W๗ มีการทุจริต/ขาดคุณธรรม จริยธรรม ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน W๘ บุคลากรมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน W๙ กฎระเบียบไม่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน W๑๐ ขาดวัฒนธรรมองค์กร/ค่านิยม ที่ชัดเจน W๑๑ โครงสร้างงานบุคคลไม่สอดคล้อง พ.ร.บ. ทุนหมุนเวียน W๑๒ ลูกจ้างเงินกองทุนขาดความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน
โอกาส Opportunities (O) O๑ มีระบบประเมินผลจากหน่วยงานภายนอก O๒ มีภูมิทัศน์สื่อที่หลากหลาย O๓ มีโครงการอบรมเพื่อพัฒนา/เพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน O๔ ประชาคมอาเซียนสร้างโอกาสใน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ O๕ มีนโยบายรัฐบาลในการสนับสนุน O๖ พ.ร.บ. ทุนหมุนเวียน ฯ สนับสนุน การปรับลูกจ้างเป็นพนักงานกองทุน	SO Strategies กลยุทธ์เชิงรุก - สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (S๔ S๕ O๓ O๕) - ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้าง ความผูกพันต่อองค์กร (S๕ S๘ O๓) - สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่าง ส.ป.ก.ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค (S๒ S๓ S๔ S๕ O๒)	WO Strategies กลยุทธ์เสริมความมั่นคง - สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (W๓ W๑๒ O๑) - เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มี คุณธรรมและจริยธรรมเพื่อนำมาเป็นหลักปฏิบัติ ในการทำงาน (W๗ O๑)
อุปสรรค Threats (T) T๑ การปรับลดอัตรากำลังคนของ ภาครัฐ T๒ การจัดสรรอัตรากำลังไม่เพียงพอ T๓ ความพร้อมด้านเทคโนโลยีและ ภาษา สู้งานดิจิทัล T๔ กฎ ระเบียบ ไม่เอื้อต่อการสร้าง ขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร	ST Strategies กลยุทธ์ค้ำสภาพ - ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ (S๒ S๓ S๔ T๑ T๒) - บริหารอัตรากำลังอย่างเหมาะสม (S๒ S๓ S๔ T๑ T๒) - สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินฯ (S๑ S๗ S๘ T๔)	WT Strategies กลยุทธ์การหยุดยั้ง - พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (W๒ W๓ W๔ T๑)

จากตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ดังกล่าวข้างต้น สามารถกำหนดกลยุทธ์ต่างๆ ได้ดังนี้

๑. กลยุทธ์ WT กลยุทธ์การหยุดยั้ง (Terminating Strategy)

บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม บางส่วนยังขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและการพัฒนาตนเอง รวมทั้งช่องว่างระหว่างวัยของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้ขาดการสืบทอดตำแหน่งการดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง ซึ่งต้องรีบสลายจุดอ่อนเหล่านี้ เพื่อให้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และควรหลีกเลี่ยงอุปสรรคในด้านโครงสร้างระบบราชการที่มีการปรับลดอัตรากำลังคนของภาครัฐลง ด้วยการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในการดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้มากขึ้น และสามารถรองรับภาระงานที่อาจจะเพิ่มขึ้นต่อไป

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการในด้านนี้คือ กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๒. กลยุทธ์ WO กลยุทธ์เสริมความมั่นคง (Strengthening Strategy)

บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม บางส่วนยังขาดความเข้าใจความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การฝึกฝนพัฒนาตนเองให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนไปของสังคมปัจจุบัน อีกทั้ง ในการปฏิบัติงานยังมีบุคลากรบางส่วนทุจริตขาดคุณธรรมจริยธรรม ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การดำเนินงานเกิดปัญหาอุปสรรคด้านต่างๆ ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ และสามารถปฏิบัติงานได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จึงมีการนำระบบประเมินผลการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานภายนอกมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารกองทุน (ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน ปฏิรูปที่ดินจังหวัด) ผู้ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ข้าราชการและลูกจ้างกองทุน) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งาน การติดตามและตรวจสอบ ทราบถึงปัญหาอุปสรรคระหว่างการดำเนินงาน หาแนวทางแก้ไข เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๒ กลยุทธ์ คือ

๑. กลยุทธ์การสร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และ
๒. กลยุทธ์การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อนำมาเป็นหลักปฏิบัติในการทำงาน

๓. กลยุทธ์ ST กลยุทธ์คงสภาพ (Holding Strategy)

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งบุคลากรเหล่านี้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย มีบุคลากรรุ่นใหม่ที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งพร้อมที่จะเรียนรู้งานในด้านต่างๆ และยังสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน นอกจากนี้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ยังมีระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และคู่มือ ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปแนวทางเดียวกัน รวมทั้งยังมีเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงานและการพัฒนาบุคลากร แต่ปัจจุบัน จากการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด พบว่า อัตราค่าจ้างที่ได้รับการจัดสรรในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผลการวิเคราะห์ที่ควรจะได้รับ ซึ่งเป็นผลมาจากการปรับโครงสร้างระบบราชการที่มีการปรับลดอัตราค่าจ้างคนของภาครัฐลดลง นอกจากนี้ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ของ ก.พ. บางเรื่อง ไม่เอื้อต่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ขาดแรงจูงใจในการดำเนินงาน จึงควรมีการเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งในด้านการปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน การบริหารอัตราค่าจ้างให้เหมาะสม การจัดบุคลากรให้ตรงตามสายงาน และการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๓ กลยุทธ์ คือ ๑. กลยุทธ์การปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ๒. กลยุทธ์การบริหารอัตราค่าจ้างอย่างเหมาะสม และ ๓. กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๔. กลยุทธ์ SO กลยุทธ์เชิงรุก (Penetrations Strategy)

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งบุคลากรเหล่านี้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย มีบุคลากรรุ่นใหม่ที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งพร้อมที่จะเรียนรู้งานในด้านต่าง ๆ และยังสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน อีกทั้งยังมีรุ่นพี่ที่พร้อมจะให้ความรู้และคำแนะนำในรูปแบบพี่สอนน้อง และที่สำคัญคือมีงบประมาณจากเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมมาใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงานและการพัฒนาบุคลากร รวมถึงนโยบายภาครัฐที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) มีโครงการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร จากหน่วยงานภายนอก เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติ และการนำภูมิทัศน์สื่อที่หลากหลายอย่างอินเทอร์เน็ต หรือสื่อสังคมออนไลน์ มาใช้เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนาตนเอง และการติดต่อสื่อสารที่สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำเป็นจะต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การสร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไป

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการในด้านนี้ ๓ กลยุทธ์ คือ

๑. กลยุทธ์การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
๒. กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร และ ๓. กลยุทธ์การสร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง ส.ป.ก.ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กลยุทธ์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กลยุทธ์ที่ ๒ : บริหารอัตรากำลังอย่างเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กลยุทธ์ : สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กลยุทธ์ที่ ๒ : สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ : สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

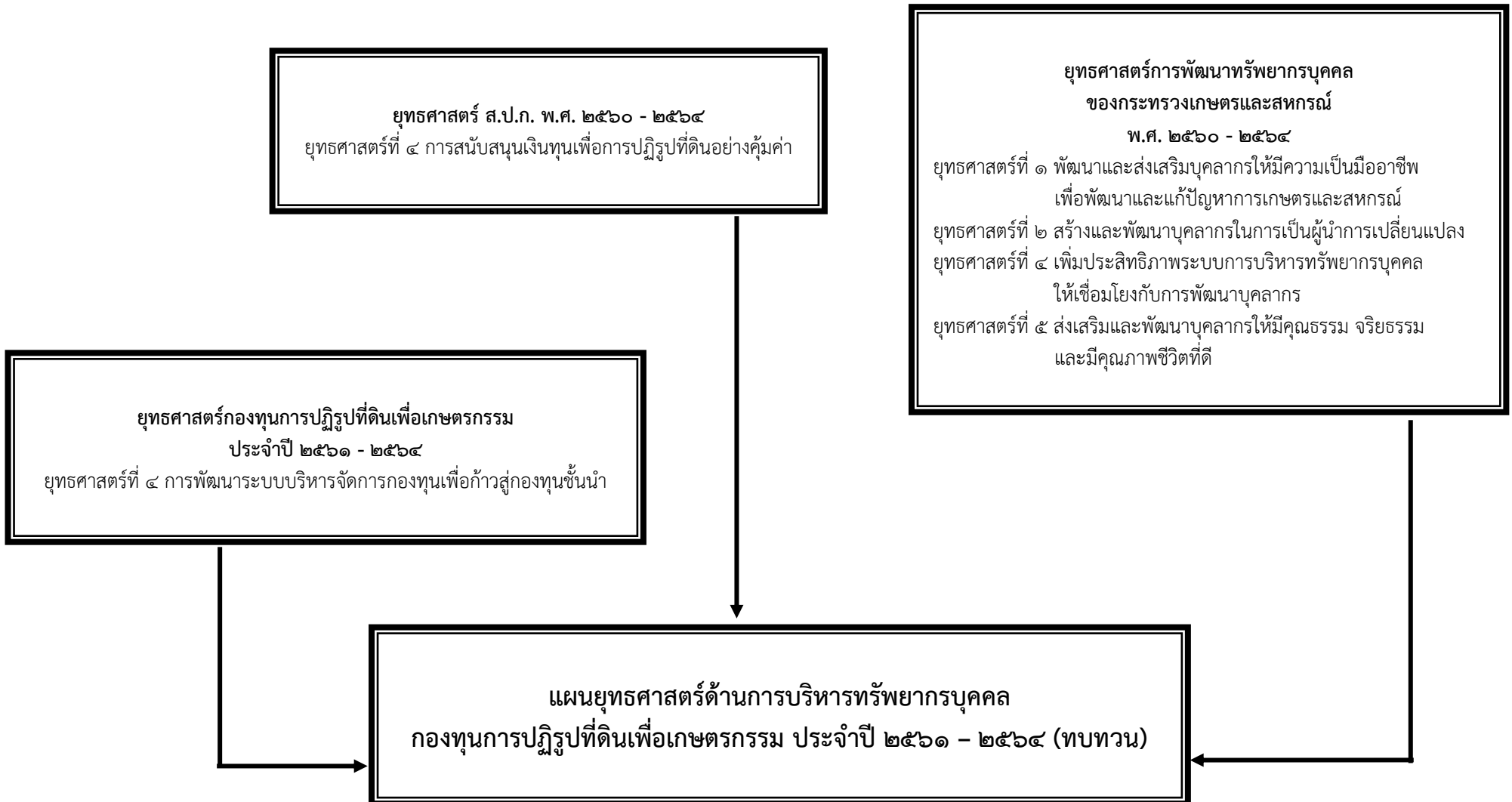
กลยุทธ์ที่ ๒ : เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อนำมาเป็นหลักปฏิบัติในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ : ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

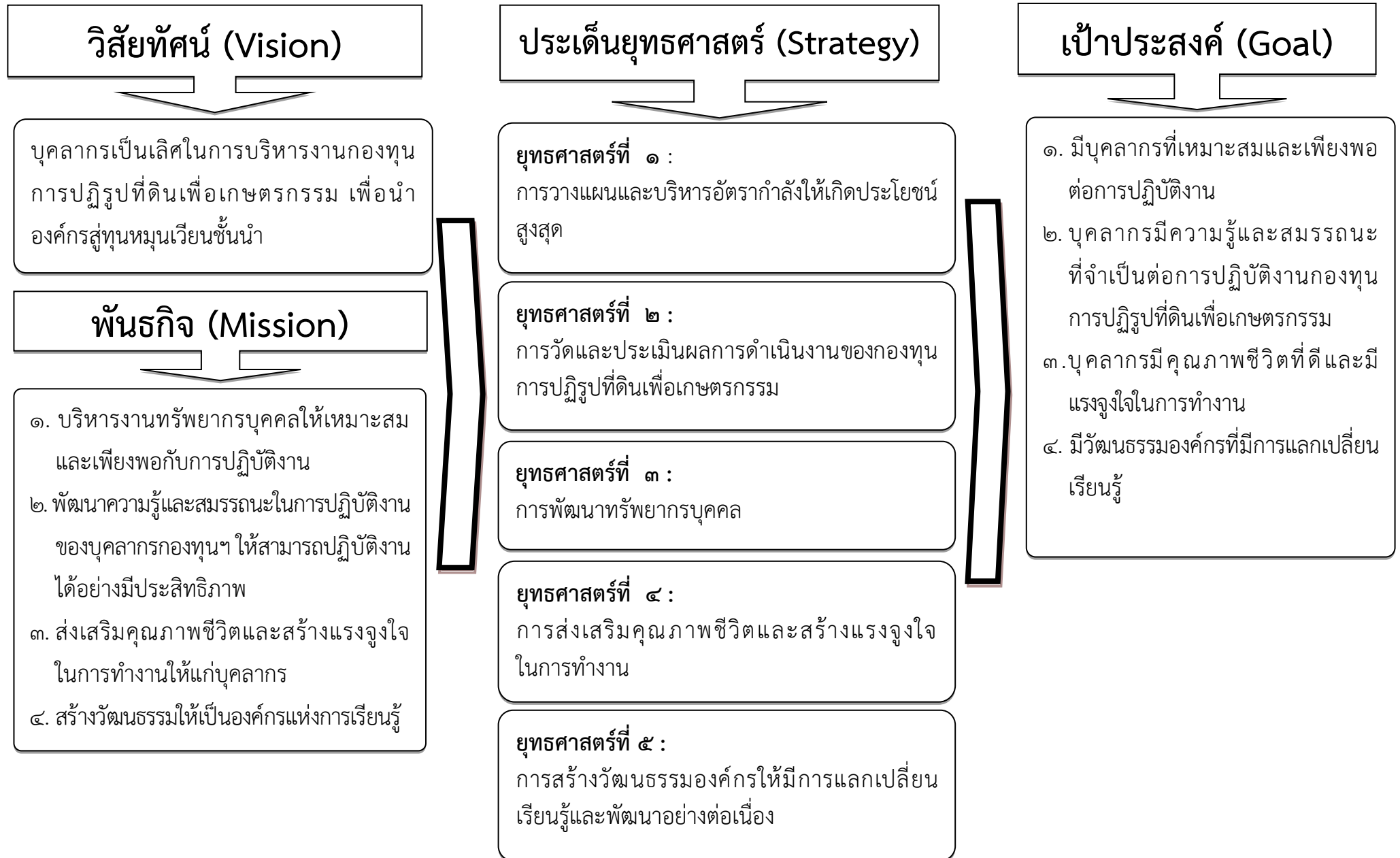
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ : สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง ส.ป.ก.ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

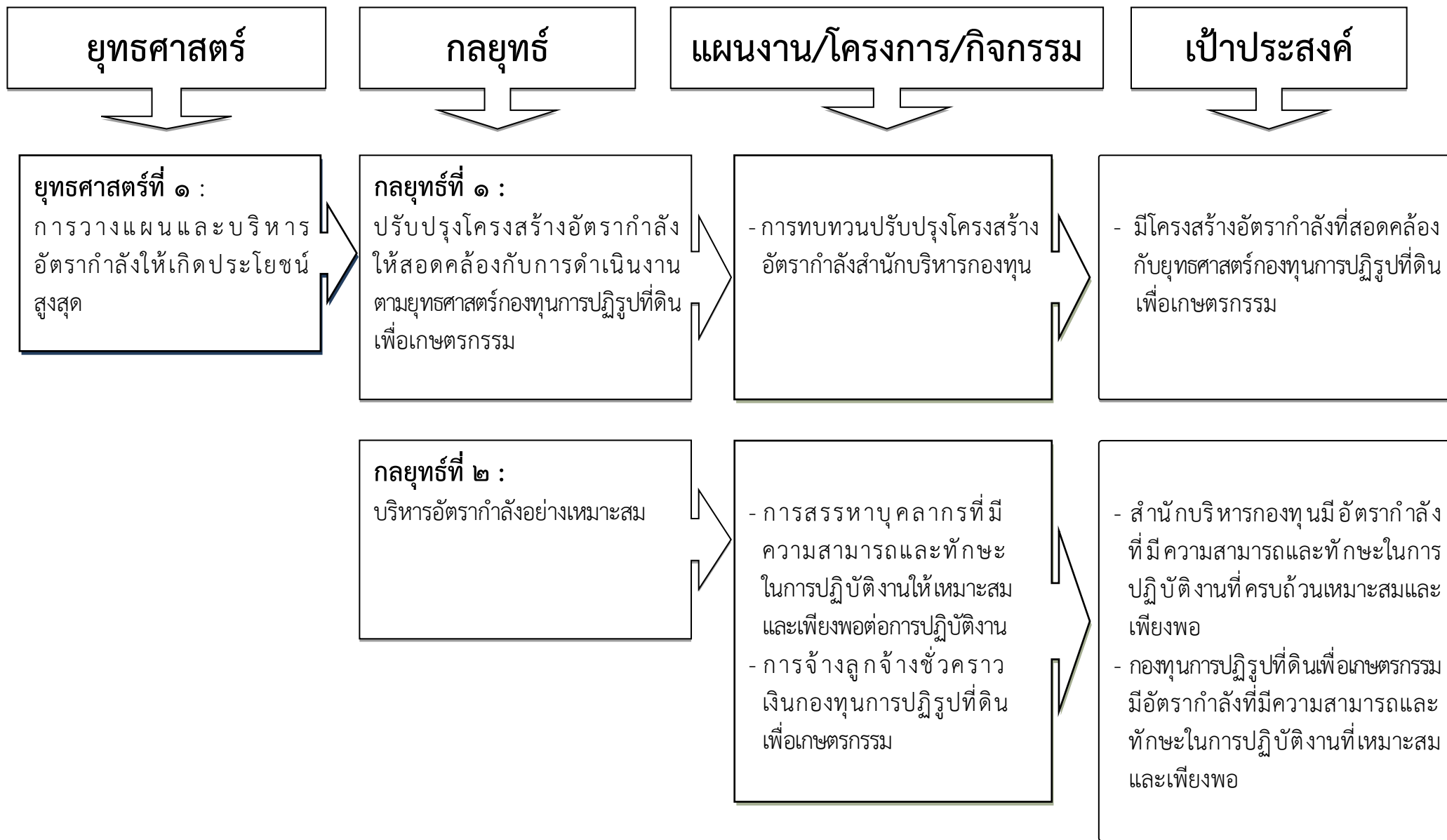
ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ฯ
ยุทธศาสตร์ ส.ป.ก.ฯ และยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ



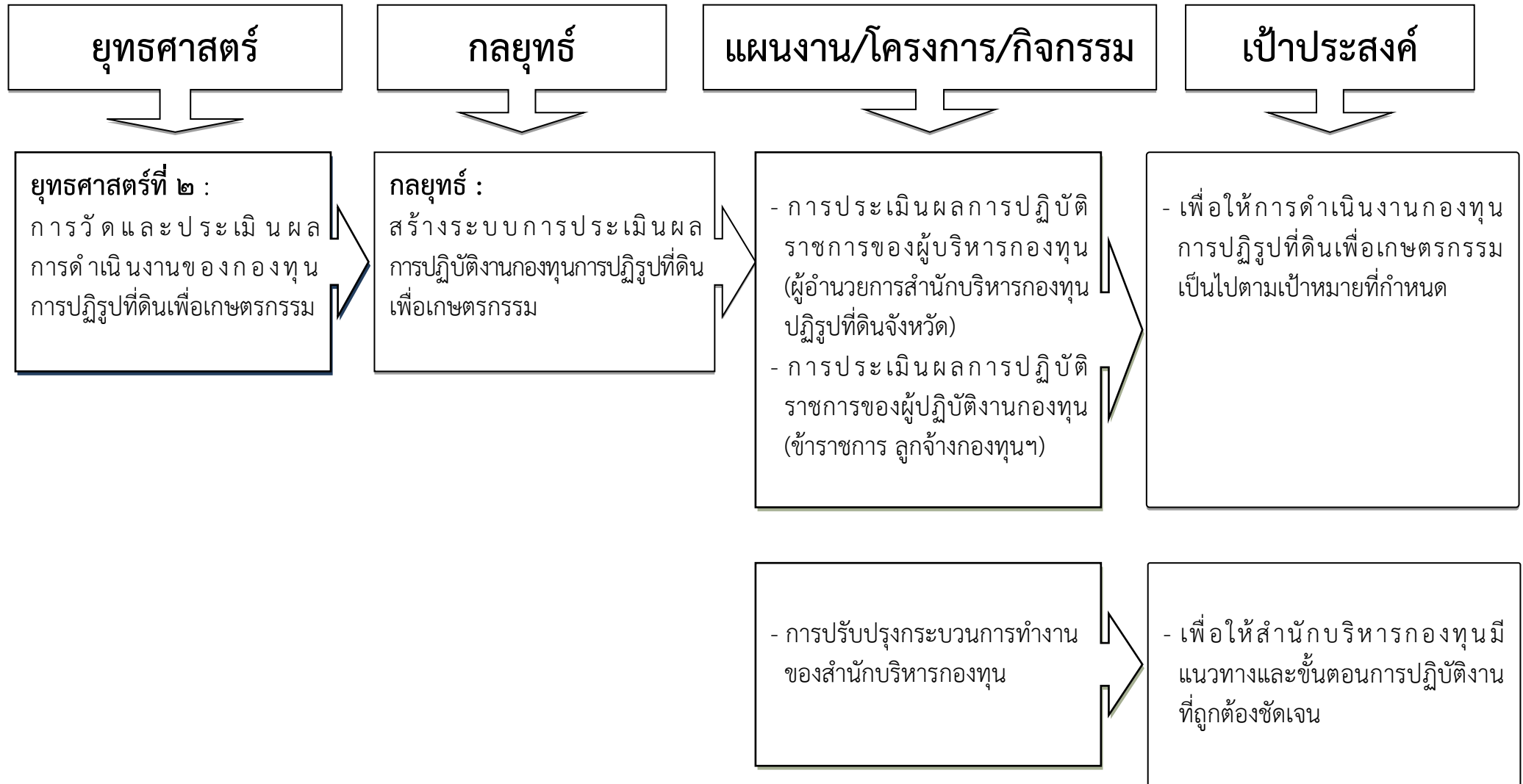
แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ (ทบทวน)



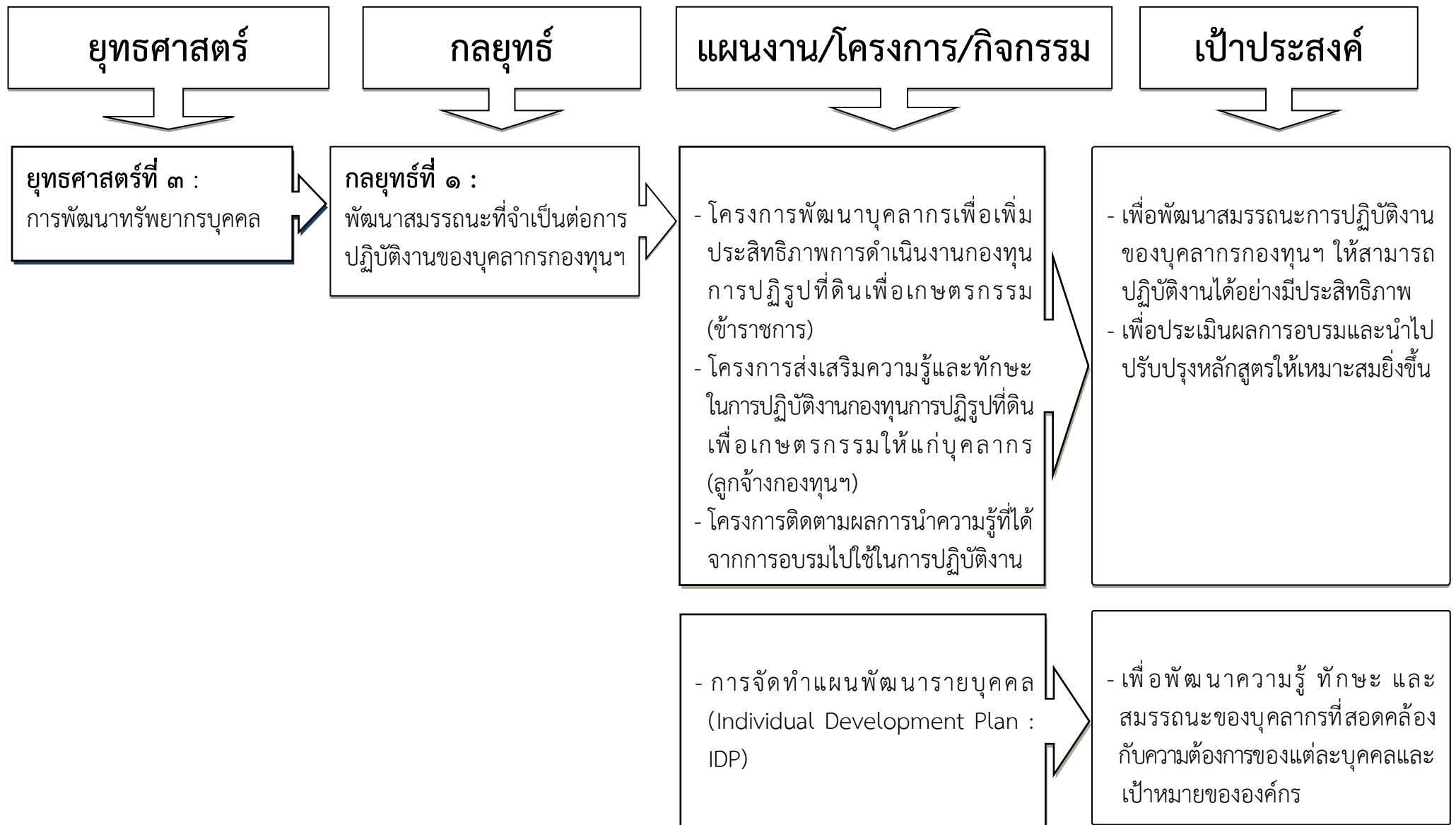
แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ (ทบทวน)



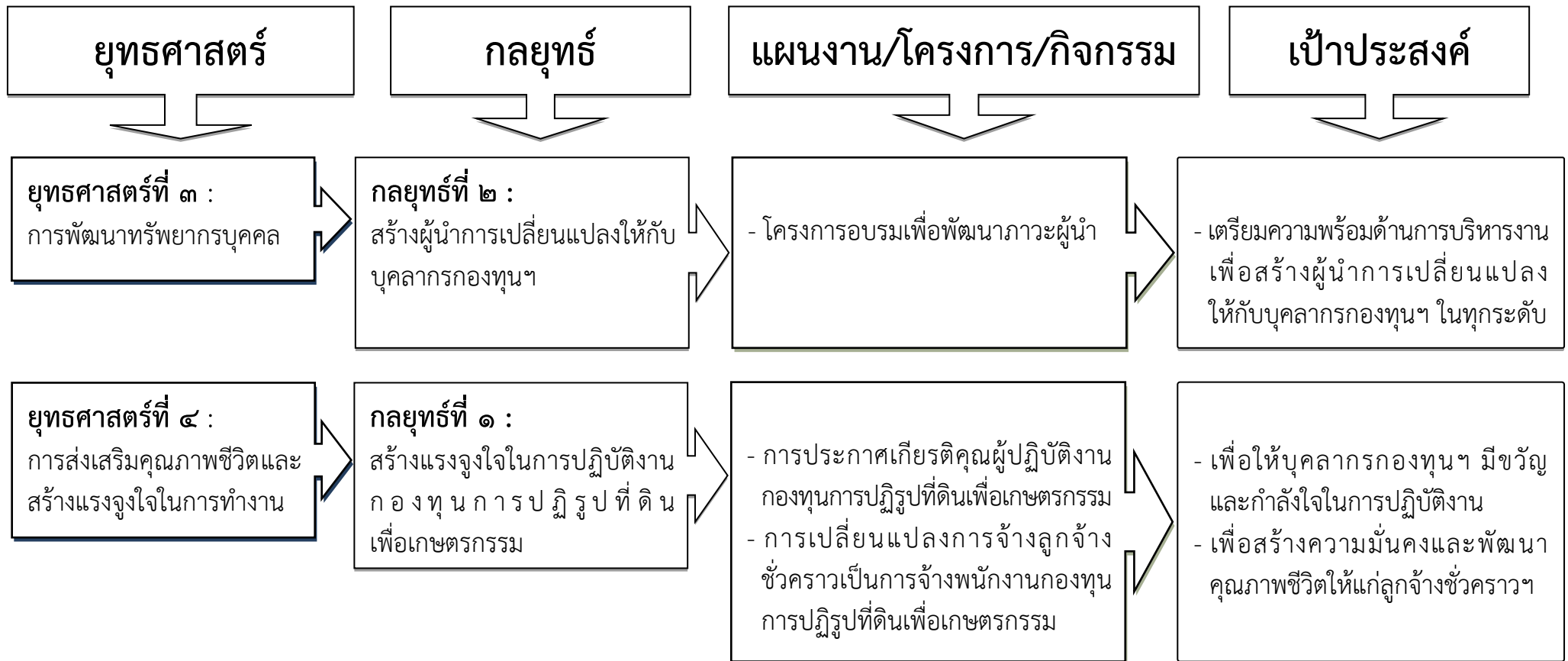
แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ (ทบทวน)



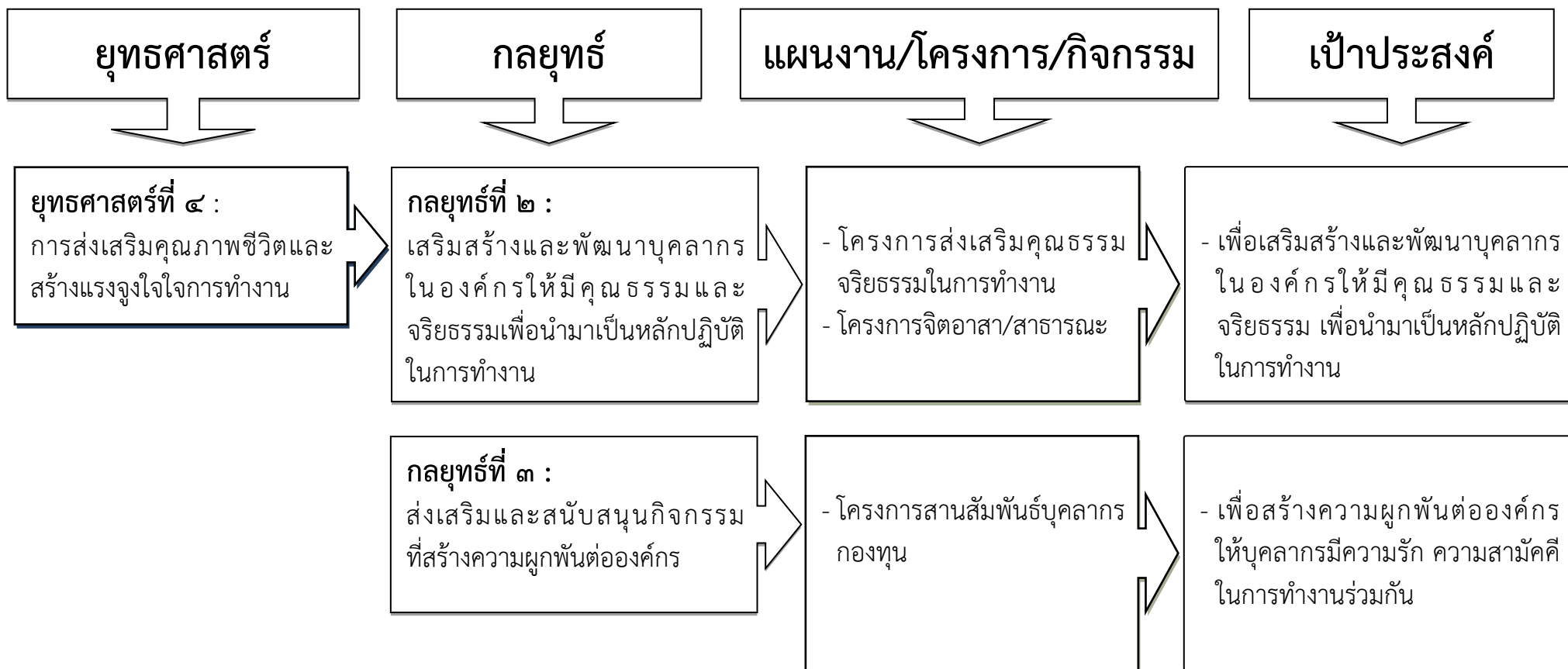
แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ (ทบทวน)



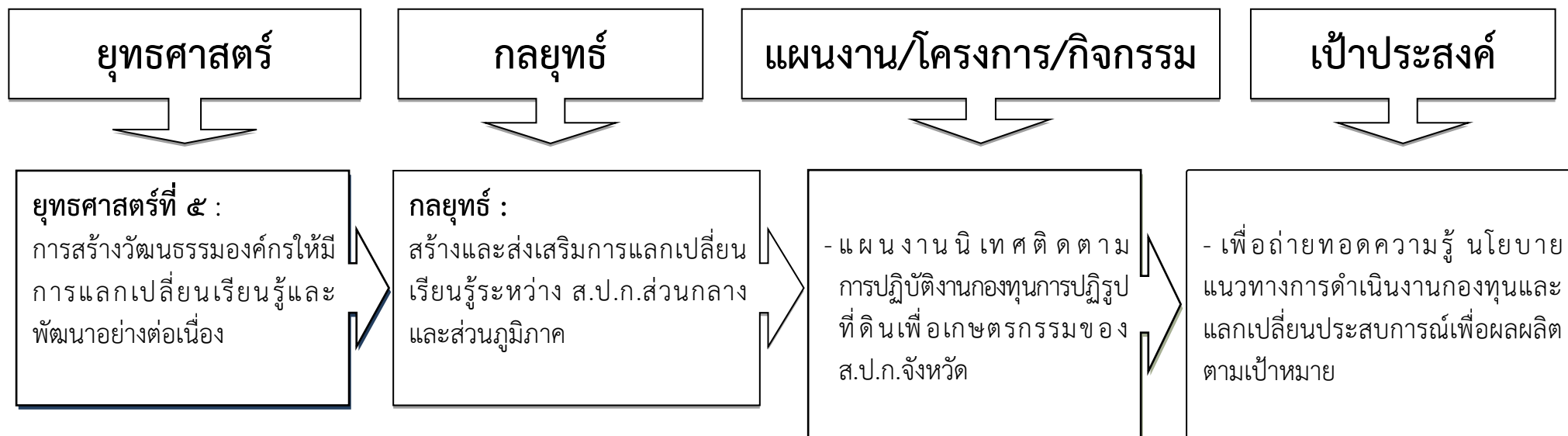
แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ (ทบทวน)



แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ (ทบทวน)



แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ (ทบทวน)



ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะยาว ๔ ปี ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ (ทบทวน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)			
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
กลยุทธ์ที่ ๑ - ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	- โครงการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจและโครงสร้างอัตรากำลังสำนักบริหารกองทุน - การทบทวนปรับปรุง โครงสร้างอัตรากำลังสำนักบริหารกองทุน	- มีโครงสร้างอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม - มี โครงสร้างอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ	สบท. สบท.	โครงการ แผนงาน	๑	-	-	๑
					-	๑	-	-
กลยุทธ์ที่ ๒ - บริหารอัตรากำลังอย่างเหมาะสม	- การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน - การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	- สำนักบริหารกองทุน มีอัตรากำลังที่มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานที่ครบถ้วนเหมาะสมและเพียงพอ - กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ มีบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	สบท. กกจ. สบท. ส.ป.ก.จังหวัด	แผนงาน โครงการ	๑	๑	๑	๑
					๑	๑	๑	๑

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะยาว ๔ ปี ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ (ทบทวน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)			
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
- สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	- การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารกองทุน (ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน ปฏิรูปที่ดินจังหวัด)	- เพื่อให้ การดำเนินงาน กองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรมตามเป้าหมายที่กำหนด	สบท. ส.ป.ก.จังหวัด	แผนงาน	๑	๑	๑	๑
	- การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงานกองทุน (ข้าราชการ ลูกจ้างกองทุน)		สบท. ส.ป.ก.จังหวัด	แผนงาน	๑	๑	๑	๑
	- การปรับปรุงกระบวนการทำงานของ สบท.	- เพื่อให้สำนักบริหารกองทุน มีแนวทางและขั้นตอน การปฏิบัติงานที่ถูกต้องชัดเจน	สบท.	แผนงาน	๑	๑	๑	๑

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะยาว ๔ ปี ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ (ทบทวน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)			
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
กลยุทธ์ที่ ๑ - พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	- โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ข้าราชการ)	- เพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สบท. สพท. ส.ป.ก.จังหวัด	โครงการ	๑	๑	๑	๑
	- โครงการส่งเสริมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานกองทุนให้แก่บุคลากร (ลูกจ้างกองทุนฯ)	- เพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สบท. ส.ป.ก.จังหวัด	โครงการ	๑	๑	๑	๑
	- โครงการติดตามผลการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	- เพื่อประเมินผลการอบรมและนำไปปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น	สบท. ส.ป.ก.จังหวัด	โครงการ		๑	๑	๑

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะยาว ๔ ปี ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ (ทบทวน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)			
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
กลยุทธ์ที่ ๑ (ต่อ)	- การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	- เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคลและเป้าหมายขององค์กร	สบท.	แผนงาน	๑	๑	๑	๑
กลยุทธ์ที่ ๒ - สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	- โครงการอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ	- เตรียมความพร้อมด้านการบริหารงานเพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในทุกระดับ	กกจ. สบท. สพท.	โครงการ	๑	๑	๑	๑

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะยาว ๔ ปี ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ (ทบทวน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)			
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
กลยุทธ์ที่ ๑ - สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรกรรม	- การประกาศเกียรติคุณ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนการ ปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรกรรม	- เพื่อให้บุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรกรรม มีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน	สบท.	โครงการ	๑	๑	๑	๑
	- การเปลี่ยนแปลงการจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรกรรม	- เพื่อสร้างความมั่นคงและ พัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ ลูกจ้างชั่วคราวฯ	สบท.	แผนงาน	๑	๑	๑	๑
กลยุทธ์ที่ ๒ - เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร ในองค์กรให้มีคุณธรรมและ จริยธรรม เพื่อนำมาเป็นหลัก ปฏิบัติในการทำงาน	- โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน	- เพื่อเสริมสร้างและพัฒนา บุคลากรในองค์กรให้มี คุณธรรมและจริยธรรมเพื่อ นำมาเป็นหลักปฏิบัติในการ ปฏิบัติงาน	กกจ. สบท.	โครงการ	๑	๑	๑	๑
	- โครงการจิตอาสา/สาธารณะ		สบท.	โครงการ	๑	๑	๑	๑

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะยาว ๔ ปี ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ (ทบทวน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (ต่อ)

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)			
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
กลยุทธ์ที่ ๓ - ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม ที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร	- โครงการสานสัมพันธ์บุคลากร กองทุน	- เพื่อสร้างความผูกพันต่อ องค์กรให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีในการทำงาน ร่วมกัน	สบท.	โครงการ	๑	๑	๑	๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)			
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
- ส ร ้าง แ ละ ส ่ง เ ส ริ ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่าง ส.ป.ก.ส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค	- แผนงานนิเทศติดตามการปฏิบัติงาน ของ ส.ป.ก.จังหวัด	- เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้นโยบาย แนวทางการดำเนินงานกองทุน และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อผลิตตามเป้าหมาย	สบท.	ครั้ง	๔	๔	๔	๔

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ทำหาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๒	ความสอดคล้อง/เชื่อมโยง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง ให้เกิดประโยชน์สูงสุด กลยุทธ์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กองทุน การปฏิรูปที่ดินฯ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - การทบทวนปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง สบท.	➡ - มีโครงสร้างอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ	สบท.	งบประมาณปกติ	๑. การศึกษาทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้าง อัตรากำลังของ สบท. ๒. ประชุมร่วมกับ กพร./กกจ. เพื่อศึกษา วิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลัง ๓. จัดทำภารกิจและโครงสร้างอัตรากำลัง ของแต่ละกลุ่มงาน ๔. โครงสร้างอัตรากำลังของ สบท. เสนอ ลธก. ให้ความเห็นชอบ	ต.ค.๖๑ - พ.ค.๖๒	- สำนักบริหารกองทุน มีกรอบโครงสร้าง และอัตรากำลัง ที่เพียงพอ	➡ ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำ กรอบโครงสร้าง อัตรากำลังของ สำนักบริหารกองทุน	แผนงาน	๑	๑ ยุทธศาสตร์ กองทุน ส.ป.ก. ที่ ๔ ๒ ยุทธศาสตร์ ส.ป.ก. ที่ ๔ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ กษ. ที่ ๔ ๕ มาตราการบริหารและ พัฒนากำลังคนภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์ที่ ๑
กลยุทธ์ที่ ๒ : บริหารอัตรากำลังอย่างเหมาะสม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	➡ - สบท. มีอัตรากำลังที่มี ความสามารถและทักษะใน การปฏิบัติงานที่ครบถ้วน เหมาะสมและเพียงพอ	สบท. กกจ.	งบประมาณปกติ	๑. ตรวจสอบตำแหน่งว่างของ สบท. พร้อม คุณสมบัติของตำแหน่ง ๒. ทำหนังสือแจ้ง กกจ. ดำเนินการสรรหา บุคลากรตามคุณลักษณะที่ต้องการ ๓. ตำแหน่งที่ว่างได้รับการบรรจุแต่งตั้ง	ปีงบประมาณ ต.ค.๖๑ - ก.ย.๖๒	- สำนักบริหารกองทุน มีบุคลากรที่มี ความสามารถ และทักษะในการ ปฏิบัติงานครบถ้วน	➡ ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการ สรรหาบุคลากร	แผนงาน	๑	
- การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ	➡ - กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ มี บุคลากรที่มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสมและเพียงพอ	สบท. ส.ป.ก.จังหวัด	งบประมาณ กองทุนฯ ๒๗,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๑. กำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลัง ๒. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ ลูกจ้างชั่วคราวเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ๓. จัดทำโครงการลูกจ้างชั่วคราวเงินกองทุน การปฏิรูปที่ดินฯ เสนอ อ.ก.ค. และ ค.ป.ก. ๔. แจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราว เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ	ปีงบประมาณ ต.ค.๖๑ - ก.ย.๖๒	- สบท. และ ส.ป.ก.จังหวัด มีบุคลากรในการ ปฏิบัติงานกองทุนฯ ที่เหมาะสมและ เพียงพอ	➡ ระดับความสำเร็จ ของการจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวเงิน กองทุนการ ปฏิรูปที่ดินฯ	โครงการ	๑	

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๒	ความสอดคล้อง/เชื่อมโยง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการทำงาน ของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน กลยุทธ์ : สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารกองทุน (ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุนและปฏิรูปที่ดินจังหวัด) - การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงานกองทุน (ข้าราชการและลูกจ้างกองทุน) - การปรับปรุงกระบวนการทำงานของ สบท.	➡ - เพื่อให้การดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ➡ - เพื่อให้ สบท. มีแนวทางและ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่ถูกต้องชัดเจน	สบท. ส.ป.ก.จังหวัด สบท. ส.ป.ก.จังหวัด สบท.	งบประมาณปกติ งบประมาณปกติ งบประมาณปกติ	๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผล ๒. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนด ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมาย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของงาน ๓. ผู้รับการประเมินรายงานผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้ประเมินทราบ ๔. ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบ ผลการประเมิน ๕. ประกาศผลการประเมินเพื่อให้มีการ ปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป ๑. กลุ่ม/ฝ่าย ทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงาน ๒. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจ ๓. กลุ่ม/ฝ่าย จัดทำกระบวนการทำงาน ๔. จัดทำเอกสารกระบวนการทำงานของ สบท.	ประเมินผล ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือน มี.ค. ๖๒ ครั้งที่ ๒ เดือน ก.ย. ๖๒ ปีงบประมาณ ต.ค.๖๑ - ก.ย.๖๒	- ผลการปฏิบัติงาน สำเร็จบรรลุสูงกว่า เกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนด - บุคลากร สบท. มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถ ปฏิบัติงานได้ ถูกต้องรวดเร็ว	➡ ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ ตามตัวชี้วัดและ ค่าเป้าหมาย ➡ ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำ เอกสารกระบวนการ ทำงานของ สบท.	ครั้ง ครั้ง เล่ม	๒ ๒ ๑	๑ ยุทธศาสตร์ กองทุน ส.ป.ก. ที่ ๔ ๒ ยุทธศาสตร์ ส.ป.ก.ที่ ๔ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ กษ. ที่ ๔

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ทำหาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๒	ความสอดคล้อง/เชื่อมโยง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกองทุนฯ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ (ข้าราชการ) - โครงการส่งเสริมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ให้แก่บุคลากร (ลูกจ้างกองทุนฯ) - โครงการติดตามผลการนำความรู้ที่ได้จากการอบรม ไปใช้ในการปฏิบัติงาน - การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	➡ - เพื่อพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนฯ ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ➡ - เพื่อพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนฯ ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ➡ - เพื่อประเมินผลการอบรม และนำไปปรับปรุงหลักสูตร ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ➡ - เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและ สมรรถนะของบุคลากรที่ สอดคล้องกับความต้องการ ของแต่ละบุคคลและเป้าหมาย ขององค์กร	สบท. สพท. ส.ป.ก.จังหวัด	งบประมาณปกติ งบประมาณ กองทุนฯ ๗๐๐,๐๐๐ บาท	๑. กำหนดหลักสูตร/วิธีการพัฒนาสมรรถนะ ๒. สืบหาความต้องการ/ความจำเป็น/ ความรู้จากผู้เกี่ยวข้อง (Training Needs) ๓. ประชุมร่วมกับ สพท. เพื่อศึกษา กำหนด แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๔. กำหนดหลักสูตร/วิธีการพัฒนาสมรรถนะ ๕. จัดทำโครงการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเสนอ ผู้มีอำนาจตามลำดับ ขอความเห็นชอบ (ลธก./อกก.คง.) ๖. จัดฝึกอบรมสัมมนา ตามแผนงาน/โครงการ ๗. รายงานผลการดำเนินงาน	พ.ย.๖๑ - ม.ค.๖๒ ธ.ค.๖๑ - มี.ค.๖๒ ม.ค. - ก.ย.๖๒ ต.ค.๖๑ - มี.ค.๖๒ เม.ย. - ก.ย.๖๒	- บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการพัฒนา สมรรถนะและ ทักษะที่จำเป็น	➡ ระดับความสำเร็จ ของการจัดอบรม ตามแผนปฏิบัติการ ➡ ระดับความสำเร็จ ของการจัดอบรม ตามแผนปฏิบัติการ ➡ ร้อยละของผู้เข้ารับ การอบรมที่สามารถ นำความรู้ที่ได้ไปใช้ ในการปฏิบัติงาน ➡ ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนา รายบุคคล	โครงการ โครงการ โครงการ แผน	๑ ๑ ๑	๑ ยุทธศาสตร์ กองทุน ส.ป.ก. ที่ ๔ ๒ ยุทธศาสตร์ ส.ป.ก.ที่ ๔ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ กษ. ที่ ๑ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ กษ. ที่ ๒

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ทำหาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๒	ความสอดคล้อง/เชื่อมโยง
กลยุทธ์ที่ ๒ : สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากรกองทุนฯ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - โครงการอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ	- เตรียมความพร้อมด้าน การบริหารงานเพื่อสร้างผู้นำ การเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากร กองทุนฯ ในทุกระดับ	กกจ. สบท. สพท.	งบประมาณปกติ	๑. กกจ. กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าอบรม ๒. เสนอชื่อผู้ผ่านเกณฑ์ให้ ลธก. พิจารณา คัดเลือก ๓. สพท. แจ้งรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกให้ หน่วยงานต้นสังกัดทราบ ๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ๕. ประเมินผลก่อนและหลังการอบรม	ปีงบประมาณ ต.ค.๖๑ - ก.ย.๖๒	- บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการพัฒนา ให้มีภาวะผู้นำ มีความรู้และทักษะ ในการบริหาร จัดการ	➡ ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการ	โครงการ	๑	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน กลยุทธ์ที่ ๑ : สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - การประกาศเกียรติคุณผู้ปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินฯ - การเปลี่ยนแปลงการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	➡ - เพื่อให้บุคลากรกองทุนฯ มีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ➡ - เพื่อสร้างความมั่นคง และพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวฯ	สบท. สบท.	งบประมาณ กองทุนฯ ๔๐,๐๐๐ บาท งบประมาณ กองทุนฯ ๕,๒๕๖ ล้านบาท	๑. ศึกษาและกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก ๒. จัดทำโครงการและแจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้อง ๓. ดำเนินการคัดเลือก ๔. ประกาศผลการคัดเลือกและมอบรางวัล ๑. ศึกษาทบทวนโครงการเปลี่ยนแปลง การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ๒. จัดทำวาระและบันทึกส่งวาระโครงการ เปลี่ยนแปลงการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเป็น พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เพื่อเสนอ คปก. พิจารณาอนุมัติ ๓. ปรับปรุง/เพิ่มเติมรายละเอียด ตามมติ คปก. เสนอกระทรวงการคลัง ให้ความเห็นชอบ ๔. ดำเนินการเปลี่ยนลูกจ้างชั่วคราวเป็น พนักงานกองทุนฯ	ม.ค. - ส.ค.๖๒ ต.ค.๖๑ - ก.ย.๖๒	- บุคลากรกองทุนฯ มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน - ลูกจ้างชั่วคราว เงินกองทุนฯ มีความเชื่อมั่น มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	➡ ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการ ➡ - ลูกจ้างชั่วคราว เงินกองทุนฯ สามารถปรับเปลี่ยน เป็นพนักงาน กองทุนฯ	โครงการ แผนงาน	๑ ๑	^๑ ยุทธศาสตร์ กองทุน ส.ป.ก. ที่ ๔ ^๒ ยุทธศาสตร์ ส.ป.ก.ที่ ๔ ^๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ กษ. ที่ ๕

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกร ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๒	ความสอดคล้อง/เชื่อมโยง
กลยุทธ์ที่ ๒ : เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อนำมาเป็นหลักปฏิบัติในการทำงาน แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน - โครงการจิตอาสา/สาธารณะ	☞ - เพื่อเสริมสร้างและพัฒนา บุคลากรในองค์กรให้มี คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อนำมาเป็นหลักในการ ปฏิบัติงาน	กกจ. สบท.	งบประมาณปกติ	๑. กกจ. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อเสนอขอความเห็นชอบ ๒. แจ้งเวียนโครงการให้สำนัก/กอง ส่งบุคลากร เข้าร่วมอบรม ๓. สบท. สสำรวจและส่งรายชื่อผู้เข้าร่วมอบรม ๔. ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ ต.ค.๖๑ - ก.ย.๖๒	- บุคลากรกองทุนฯ มีคุณธรรม จริยธรรมและ สามารถนำมา เป็นหลักปฏิบัติ ในการทำงาน	☞ ระดับความสำเร็จ ของการจัดอบรม ตามแผนปฏิบัติการ	โครงการ	๑	
		สบท.	งบประมาณ กองทุนฯ ๒๐๐,๐๐๐ บาท	๑. สสำรวจความต้องการเพื่อจัดทำโครงการ ๒. ขออนุมัติโครงการและงบประมาณ จากผู้มีอำนาจ (लग/อกก.คจ.) ๓. ดำเนินการตามแผนงานโครงการ ๔. สรุปรายงานผลการดำเนินงาน เสนอ लग.	พ.ค. - ส.ค.๖๒	- บุคลากรกองทุนฯ มีจิตสำนึกในการ ทำประโยชน์และ ความดีเพื่อส่วนรวม	☞ ระดับความสำเร็จ ของการจัดอบรม ตามแผนปฏิบัติการ	โครงการ	๑	
กลยุทธ์ที่ ๓ : ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพัน ต่อองค์กร แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - โครงการสานสัมพันธ์บุคลากรกองทุน	☞ - เพื่อสร้างความผูกพันต่อ องค์กรให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีในการทำงาน ร่วมกัน	สบท.	งบประมาณ กองทุนฯ ๔๐๐,๐๐๐ บาท	๑. สสำรวจความต้องการเพื่อกำหนดหลักสูตร ๒. จัดทำโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเสนอ ขอความเห็นชอบ (लग/อกก.คจ.) ๓. จัดฝึกอบรมสัมมนา ตามแผนงาน/โครงการ ๔. สรุปรายงานผลการดำเนินงาน เสนอ लग.	ก.ค. - ส.ค.๖๒	- บุคลากรกองทุนฯ มีความสามัคคี มีความผูกพัน และสำนึกรัก องค์กร	☞ ระดับความสำเร็จ ของการจัดอบรม ตามแผนปฏิบัติการ	โครงการ	๑	

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ทำหาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๒	ความสอดคล้อง/เชื่อมโยง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ : สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง ส.ป.ก.ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - แผนงานนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของ ส.ป.ก.จังหวัด	๑ - เพื่อถ่ายทอดความรู้ นโยบายแนวทางการดำเนินงาน กองทุนและแลกเปลี่ยน ประสบการณ์เพื่อผลิต ตามเป้าหมาย	สบท.	งบประมาณปกติ	๑. จัดทำแผนนิเทศติดตามการปฏิบัติงาน ของ ส.ป.ก.จังหวัด ๒. มอบหมายผู้ที่เกี่ยวข้องลงพื้นที่เพื่อนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของ ส.ป.ก.จังหวัด ๓. สรุปผลและรายงานผลการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ ค.ศ.๖๑ - ก.ย.๖๒	- บุคลากรกองทุนฯ ได้รับความรู้ ความเข้าใจและ นำไปเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงาน	๑ ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการ ตามแผนงานนิเทศ ติดตามฯ	ครั้ง	๔	^๑ ยุทธศาสตร์ กองทุน ส.ป.ก. ที่ ๕ ^๒ ยุทธศาสตร์ ส.ป.ก.ที่ ๕ ^๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ กษ. ที่ ๑

^๑ยุทธศาสตร์ กองทุน ส.ป.ก. ที่ ๕

^๒ยุทธศาสตร์ ส.ป.ก. ที่ ๕

^๓ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๑

^๔ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๒

^๕ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๔

^๖ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๕

มาตรฐานการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์ที่ ๑

= การพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนเพื่อก้าวสู่กองทุนชั้นนำ

= การสนับสนุนเงินทุนเพื่อการปฏิรูปที่ดินอย่างคุ้มค่า

= พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์

= สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

= เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร

= ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

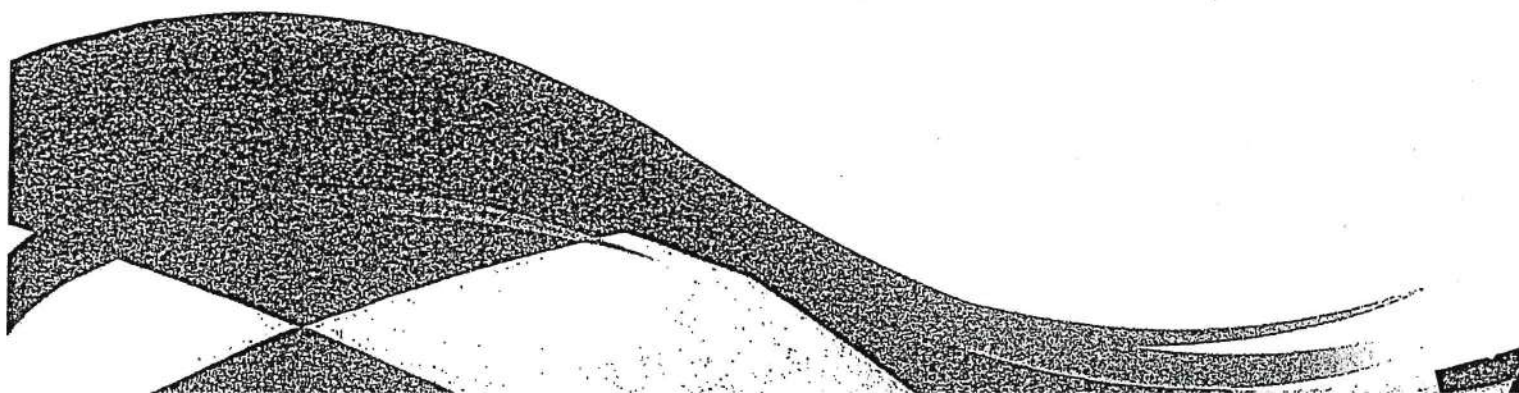
= การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ภาคผนวก



TRIS
CORP

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑



ตัวชี้วัดที่ ๔.๕ : การบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๖

คำจำกัดความ :

การประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการกำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลภายในทุนหมุนเวียน เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์ ควบคุม และให้คำแนะนำในกรอบการทำงานที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยองค์ประกอบที่ควรพิจารณา ประกอบด้วย

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย

๑.๑ มีโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียน^๑ เพื่อระบุงานและตำแหน่งงาน

๑.๒ มีคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)^๒ เพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงาน (ควรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และโครงสร้างทุนหมุนเวียน)

๑.๓ มีงานประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล^๓ เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงานตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานจะต้องทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง

๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี (ร้อยละ ๗๐)
โดยพิจารณาจากความสำเร็จของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ ตามกรอบเวลาที่กำหนด

รายละเอียดเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

๑. ปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
(๑) มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๐	มีปัจจัยพื้นฐานแต่ไม่ครบถ้วน โดยมีเพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง	มีปัจจัยพื้นฐานแต่ไม่ครบถ้วน โดยมีเพียง ๒ ปัจจัยจากทั้งหมด ๓ ปัจจัย	มีปัจจัยพื้นฐานครบถ้วน	มีปัจจัยพื้นฐานครบถ้วน โดยที่ - มีโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียนและคำบรรยายลักษณะงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ของทุนหมุนเวียนหรือ - มีการนำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ^๒ ไปใช้เพื่อสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานของโครงสร้างการดำเนินงาน หรือ - มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคล ^๓ ไปใช้เพื่อวางแผนพัฒนารายบุคคลและเลื่อนขั้น/ให้ผลตอบแทน	มีปัจจัยพื้นฐานครบถ้วน โดยที่ - มีโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียน และคำบรรยายลักษณะงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ของทุนหมุนเวียน - มีการนำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ^๒ ไปใช้เพื่อสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานของโครงสร้างการดำเนินงาน หรือ - มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคล ^๓ ไปใช้เพื่อวางแผนพัฒนารายบุคคลและเลื่อนขั้น/ให้ผลตอบแทน

หมายเหตุ:

^๑ โครงสร้างการบริหารงานของทุนหมุนเวียน ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนประกาศกำหนด ในกรณีที่ทุนหมุนเวียนมีกฎหมายกำหนดโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียนไว้เป็นการเฉพาะ ให้ทุนหมุนเวียนแจ้งโครงสร้างฯ ดังกล่าวให้กระทรวงการคลังเพื่อทราบ

^๒ คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) จะต้องมียอดประกอบหลักดังนี้ ๑. ชื่อตำแหน่ง ๒. จุดประสงค์ของตำแหน่งงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ๓. เป้าหมายของงาน ๔. สายการบังคับบัญชา (งานนี้รายงานตรงต่อตำแหน่งใด มีอำนาจบังคับบัญชาตำแหน่งใดบ้าง มีเพื่อนร่วมงานตำแหน่งอื่นใดบ้าง รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเดียวกัน) ๕. คุณสมบัติที่พึงมี เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ๖. วันที่จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน

^๓ ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับทุนหมุนเวียน (ไม่นับรวมลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างงานจ้างเหมา)

๒. การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
(๑) ระดับความสำเร็จ ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน การจัดการ ทรัพยากรบุคคล (๑) การดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ปี ๒๕๖๑	๗๐					
	๓๕	มีการดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ ได้ร้อยละ ๖๐	มีการดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ ได้ร้อยละ ๘๐	มีการดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ ได้ร้อยละ ๑๐๐	มีการดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่ - มีผลการ ดำเนินงานตาม แผนที่ดีกว่า เป้าหมายที่ กำหนดไว้ว่า ครบถ้วนทุก แผนปฏิบัติการฯ หรือ - มีการจัดทำ รายงานตาม แผนปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุมถึง องค์ประกอบต่างๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัย สำเร็จ ปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	มีการดำเนินงาน ตาม แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่ - มีผลการ ดำเนินงานตาม แผนที่ดีกว่า เป้าหมายที่ กำหนดไว้ว่า ครบถ้วนทุก แผนปฏิบัติการฯ และ - มีการจัดทำ รายงานตาม แผนปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุมถึง องค์ประกอบต่างๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัย สำเร็จ ปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ

ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
(๒) การจัดทำ/ ทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ และแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒	๓๕	ไม่มีการจัดทำ/ ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ ^๒ และ แผนปฏิบัติการ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒	จัดทำ / ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ ^๒ หรือ แผนปฏิบัติการ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี	จัดทำ / ทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ ^๒ และ แผนปฏิบัติการ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้แล้วเสร็จ ภายในปีบัญชี	จัดทำ / ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ ^๒ และ แผนปฏิบัติการ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี และได้รับ ความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ บริหาร ทุนหมุนเวียน ^๔	จัดทำ / ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ ^๒ และ แผนปฏิบัติการ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี และได้รับ ความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ บริหาร ทุนหมุนเวียน ^๔ รวมทั้งมีการสื่อสาร ^๕ ให้ผู้บริหาร และหน่วยงาน ภายใน ทุนหมุนเวียน ที่เกี่ยวข้อง รับทราบภายใน ปีบัญชี ๒๕๖๑

หมายเหตุ:

^๑ การคำนวณร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ พิจารณาเฉพาะแผนปฏิบัติการฯ ที่มีการดำเนินงานได้ครบถ้วนและเป็นไป
ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

^๒ แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ควรพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้ม
ในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน
- การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการ
บริหารทรัพยากรบุคคล
- การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน
- ระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุนหมุนเวียน
- ยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ยุทธศาสตร์ด้านการ
บริหารอัตรากำลัง และยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- การกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน
- การแปลงแผนยุทธศาสตร์เป็นแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

ทั้งนี้ หากแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่มีการพิจารณาในประเด็นข้างต้น จะมีการปรับลดคะแนนประเด็นละ ๐.๕๐๐๐
คะแนน จากคะแนนที่ได้จากการประเมินผลสำหรับตัวชี้วัดนี้

^๓ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีองค์ประกอบอย่างน้อย ดังนี้ ๑. ชื่อแผนงาน ๒. เป้าประสงค์ ๓. ชื่อหน่วยงานและ
ชื่อผู้รับผิดชอบ ๔. งบประมาณ ๕. ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน ๖. เป้าหมายที่ท้าทาย ๗. ตัวชี้วัดและ
ค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริง

^๔ คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนหรือคณะอนุกรรมการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งและมอบหมาย

^๕ การสื่อสารให้กับผู้บริหารและหน่วยงานภายใน ให้ดำเนินการตามช่องทางที่ดำเนินการที่เพียงพอและเหมาะสม โดยอย่างน้อยต้องดำเนินการ
ตามช่องทางดังนี้ ๑) หนังสือเวียน หรือ ๒) การประชุมชี้แจง เป็นต้น



คำสั่งสำนักบริหารกองทุน

ที่ ๑๖ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้เข้าสู่ระบบการประเมินผลการดำเนินงาน
ทุนหมุนเวียน โดยมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างกระทรวงการคลังกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งกรมบัญชีกลางและบริษัท
ที่ปรึกษา ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้กำหนดกรอบการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และกำหนด
เกณฑ์การวัดผลการดำเนินงานใน ๔ ด้าน เป็นประจำทุกปี คือ ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติการ ด้านการสนอง
ประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน โดยในปีบัญชี ๒๕๖๑ เกณฑ์การประเมิน
ผลการดำเนินงานด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเมินจากตัวชี้วัดที่ ๔.๕ การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ซึ่งเกณฑ์การตรวจสอบและตัวชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การจัดให้มี
ปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดทำและดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ
ประจำปี

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๔.๕ การบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถดำเนินการ
ได้อย่างมีประสิทธิภาพและขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้บรรลุผลสำเร็จ
ตามวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและผลประโยชน์กองทุน | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ |
| ๓. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการธุรกิจการเกษตรในเขตปฏิรูปที่ดิน | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการและแผนงานกองทุน | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบบัญชีกองทุน | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกลุ่มการเงินและบัญชีกองทุน | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารสินเชื่อ | คณะกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกลุ่มระบบข้อมูลกองทุน | คณะกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกลุ่มที่ดินและผลประโยชน์ | คณะกรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน | คณะกรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน | คณะกรรมการ |

๑๒. นางจงลักษณ์ สถาพรผล

คณะทำงาน

และเลขานุการ

๑๓. นางสาวสุพัตรา ชูแก้ว

คณะทำงาน

และผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานมีหน้าที่ ดังนี้

๑. กำกับดูแลการดำเนินงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การจัดให้มีโครงสร้างองค์กร คำบรรยายลักษณะงาน และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล
๒. กำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑
๓. ทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒
๔. กำหนดหลักเกณฑ์และคัดเลือกบุคลากรในโครงการประกาศเกียรติคุณผู้ปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นางสาวจิราทิตย์ โรจน์อุณวงศ์)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน



คำสั่งสำนักบริหารกองทุน
ที่ ๑๔/๒๕๖๑

เรื่อง การเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑

ตามที่ สำนักบริหารกองทุน ได้มีคำสั่ง ที่ ๑๑/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ จำนวน ๑๓ ราย โดยได้แต่งตั้งนางจงลักษณ์ สถาพรผล เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ ไปแล้ว นั้น

เนื่องจาก สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้มีคำสั่ง ที่ ๕๖๐/๒๕๖๑ สั่ง ณ วันที่ ๑๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ย้ายข้าราชการรายนางจงลักษณ์ สถาพรผล ไปสังกัดกลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๔.๕ การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งรับผิดชอบโดยกลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จึงขอเปลี่ยนแปลงในส่วนของคณะกรรมการและเลขานุการ ตามคำสั่งที่ ๑๑/๒๕๖๐ จาก นางจงลักษณ์ สถาพรผล เป็น นางวรรณิต จันทร์แจ่มใส ความนอกนั้นคงเดิม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นางสาวจิราทิตย์ โรจน์อุ้นวงศ์)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน

ผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑

ปีบัญชี	รายละเอียด	หน่วยนับ	แผนงาน	ผลงาน	ร้อยละ
๒๕๖๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหาร อัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด กลยุทธ์ที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง ให้เกิดประโยชน์สูงสุด				
	๑.๑ โครงการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจและโครงสร้าง อัตรากำลังสำนักบริหารกองทุน	โครงการ	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	กลยุทธ์ที่ ๒ : บริหารอัตรากำลังอย่างเหมาะสม				
	๑.๒ การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถและ ทักษะในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	แผนงาน	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวัดและประเมินผล การดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรกรม				
	กลยุทธ์ : สร้างระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรกรม				
	๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผู้บริหารกองทุน (ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน และปฏิรูปที่ดินจังหวัด)	ครั้ง	๒	๒	๑๐๐.๐๐
	๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงาน กองทุน (ข้าราชการและลูกจ้างกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรกรม)	ครั้ง	๒	๒	๑๐๐.๐๐
	๒.๓ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (การเพิ่ม ช่องทางการชำระค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ)	แผนงาน	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล				
	กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรกรม				
	๓.๑ โครงการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรกรม (ข้าราชการ)	โครงการ	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	๓.๒ โครงการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรกรม (ลูกจ้างกองทุนฯ)	โครงการ	๑	๑	๑๐๐.๐๐

ปีบัญชี	รายละเอียด	หน่วยนับ	แผนงาน	ผลงาน	ร้อยละ
	๓.๓ โครงการติดตามผลการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	โครงการ	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	๓.๔ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	แผนงาน	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	โครงการ	๑	๓	๓๐๐.๐๐
	๓.๕ โครงการอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ				
	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	โครงการ	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	กลยุทธ์ที่ ๑ : สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	โครงการ	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	๔.๑ การประกาศเกียรติคุณผู้ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ				
	๔.๒ การเปลี่ยนแปลงการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	แผนงาน	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	กลยุทธ์ที่ ๒ : เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อนำมาเป็นหลักปฏิบัติในการทำงาน	โครงการ	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	๔.๓ โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน				
	๔.๔ โครงการจิตอาสา/สาธารณะ	โครงการ	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	กลยุทธ์ที่ ๓ : ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร	โครงการ	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	๔.๕ โครงการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีม				
	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	โครงการ	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	กลยุทธ์ : สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง ส.ป.ก.ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค				
	๕.๑ แผนงานนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของ ส.ป.ก.จังหวัด	แผนงาน	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	๕.๒ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานระหว่าง สบท. กับ ส.ป.ก.จังหวัด	โครงการ	๑	๑	๑๐๐.๐๐

ปีบัญชี	รายละเอียด	หน่วยนับ	แผนงาน	ผลงาน	ร้อยละ
	งานนอกแผนปฏิบัติการ				
	๑. โครงการอบรมเทคนิคการเขียนกระบวนงาน แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานสำนักบริหารกองทุน ประจำปี ๒๕๖๑	โครงการ	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	๒. โครงการพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวคิด Unit School	โครงการ	๓	๓	๑๐๐.๐๐
	๓. โครงการสัมมนา หลักสูตร การบริหารจัดการ ด้านสินเชื่อเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	โครงการ	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	๔. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การใช้ ระบบข้อมูลสารสนเทศกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	โครงการ	๑	๑	๑๐๐.๐๐

โครงการอบรมเทคนิคการเขียนกระบวนการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน สำนักบริหารกองทุน ประจำปี ๒๕๖๑

เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการอบรมเทคนิคการเขียนกระบวนการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานสำนักบริหารกองทุน ประจำปี ๒๕๖๑ เพื่อให้บุคลากรของสำนักบริหารกองทุนได้รับความรู้ความเข้าใจหลักการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน (Process) และกระบวนการทำงานด้วยแผนผังการไหลของข้อมูล (Data Flow Diagram) เพื่อจัดทำคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจต่างๆ ของกลุ่มงานภายในสำนักบริหารกองทุน และเพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาระบบงานตามภารกิจกองทุนฯ จำนวน ๕ ครั้ง ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ณ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร โดยได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นวิทยากรตลอดทั้งโครงการ



โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
หลักสูตร การปรับปรุงระเบียบและการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักบริหารกองทุน ร่วมกับ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี จัดสัมมนาโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร การปรับปรุงระเบียบและการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ส่งผลให้การปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และประเด็นปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานมาประกอบการปรับปรุงระเบียบฯ เพื่อให้ระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงานกองทุนฯ มีความเหมาะสมและทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จัดขึ้นระหว่างวันที่ ๑๓ – ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๐ ณ โรงแรมตรัง ถนนวิสุทธิกษัตริย์ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร โดยมีปฏิรูปที่ดินจังหวัด ๑๕ จังหวัด และผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๙๕ ราย เข้าร่วมการสัมมนา



โครงการพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวคิด Unit School

สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวคิด Unit School จำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรที่ ๑ การวิเคราะห์ความเสี่ยงและการควบคุมภายใน หลักสูตรที่ ๒ การเขียนหนังสือราชการ และหลักสูตรที่ ๓ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรกองทุนได้รับความรู้เรื่องหลักการวิเคราะห์ความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ได้รับความรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับการร่าง/เขียนหนังสือราชการ สามารถเขียนหนังสือราชการได้อย่างถูกต้อง และได้รับรู้ขั้นตอนกระบวนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลได้อย่างถูกต้อง มีแนวทางในการพัฒนาตนเองที่เป็นระบบ ชัดเจน ต่อเนื่อง เป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง



โครงการจิตอาสา ทำความดี ณ วัดปรินายกวรวิหาร

เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการจิตอาสา ทำความดี ณ วัดปรินายกวรวิหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกที่ดี ชัดเจนจิตใจให้รู้คุณค่าของการเสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือ และการทำความดีร่วมกัน ซึ่งมีข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักบริหารกองทุนเข้าร่วมโครงการ โดยได้ร่วมกันทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ เพื่อทำนุบำรุงศาสนสถาน พังพระมณฑป ถวายภัตตาหารเพล และแบ่งกลุ่มทำความสะอาดห้องสุขา บริเวณลานวัด พระอุโบสถ หอฉันท์ และหอปฏิบัติธรรม ณ วัดปรินายกวรวิหาร เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร



โครงการสัมมนา หลักสูตร การบริหารจัดการด้านสินเชื่อเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักบริหารกองทุน จัดสัมมนาหลักสูตร การบริหารจัดการด้านสินเชื่อเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความเข้าใจตรงกันในขั้นตอนวิธีปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์ของกองทุนฯ ที่กำหนดไว้ รวมทั้งการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การให้สินเชื่อและการติดตามจัดเก็บหนี้ของหน่วยงานอื่น ได้รับเกียรติจากวิทยากร จากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) มาบรรยายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยมีผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์จาก ส.ป.ก.จังหวัดเจ้าหน้าที่สำนักบริหารกองทุนและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมสัมมนา ๙๐ ราย จัดขึ้นระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ณ โรงแรมสองพันบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี



โครงการส่งเสริมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ

สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการส่งเสริมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้ได้รับความรู้ มีความเข้าใจในบทบาทภารกิจของกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินในด้านต่างๆ วันที่ ๒๔ - ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมไชยรงค์ ชูชาติ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร โดยมีลูกจ้างชั่วคราวเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้องประมาณ ๑๕๐ คน เข้าร่วมอบรม



นิเทศติดตามการปฏิบัติงานของ ส.ป.ก.จังหวัด

สำนักบริหารกองทุน จัดประชุมนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของ ส.ป.ก.จังหวัด เพื่อรับฟังปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน พร้อมซักซ้อมความเข้าใจในระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ เพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยประชุมนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของ ส.ป.ก.จังหวัดภาคใต้ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ส.ป.ก.จังหวัดภาคเหนือ เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๑ ณ จังหวัดเชียงราย ส.ป.ก.จังหวัดภาคกลาง เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๑ ณ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ ส.ป.ก.จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๑ ณ จังหวัดขอนแก่น



โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตร การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักบริหารกองทุน ได้จัดอบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจและได้เรียนรู้การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ได้แก่ ระบบโปรแกรมค่าเช่าที่ดิน และค่าเช่าซื้อที่ดิน พร้อมทั้งทดสอบการใช้งานระบบโปรแกรมห้างล้างตัน เพื่อให้มั่นใจได้ว่ามีประสิทธิภาพพร้อมนำไปปฏิบัติงาน ผู้เข้าอบรมประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๒ รุ่นๆ รวมทั้งสิ้น ๑๙๐ ราย กำหนดจัดอบรม รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑ และรุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องข้าวสาร โรงแรมเดอมีอค เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร



โครงการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีม

สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความตระหนักรู้ในความสำคัญของการทำงานเป็นทีม รู้จักบทบาทหน้าที่ในการทำงานร่วมกัน เปิดมุมมองในการสร้างวัฒนธรรมกับการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งในโครงการได้กำหนดให้มีการบรรยายให้ความรู้ การศึกษาดูงาน และการฝึกปฏิบัติ จัดขึ้นระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมไชยรงค์ ชูชาติ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ และศึกษาดูงาน ณ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

พันจ่าเอกประเสริฐ
นางสาวจิราทิพย์

มาลัย
โรจน์อุ่มวงศ์

รองเลขาธิการ ส.ป.ก.
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน

ผู้จัดทำ

นางสาววนิดา
นางประพัฒน์
นางวรรณิต
นางสาวพนาวัลย์
นางสาวกัญญภัทร
นายชาวิช

ธารณวิไล
สว่างเดือน
จันทร์แจ่มใส
เสนีวงศ์ ณ อยุธยา
ชัยท้วม
อินทธารณ์

นักวิชาการปฏิรูปที่ดินชำนาญการพิเศษ
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
นักวิชาการปฏิรูปที่ดินชำนาญการ
นักวิชาการปฏิรูปที่ดินปฏิบัติการ
เจ้าหน้าที่ปฏิรูปที่ดิน
เจ้าหน้าที่ปฏิรูปที่ดิน
