



แผนปฏิบัติราชการ
ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๕ ปี
(วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓





แผนปฏิบัติราชการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๕ ปี (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

สำนักบริหารกองทุน
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
กันยายน ๒๕๖๒

คำนำ

การจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ นี้ เป็นการดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผล การดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ระหว่าง กระทรวงการคลังกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งกำหนดให้การดำเนินงานด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องจัดทำ/ทบทวน แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการทุนหมุนเวียน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหาร และหน่วยงานภายใน ทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๒

เพื่อให้การดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตาม กรอบหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ สำนักบริหารกองทุน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นเอกสาร เผยแพร่สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ตลอดจนผู้ที่มีความสนใจได้ศึกษาเรียนรู้ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผู้ศึกษาเอกสารเล่มนี้จะนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ หากมี ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สำนักบริหารกองทุน มีความยินดีและน้อมรับที่จะนำไปปรับปรุงเพื่อพัฒนา งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สำนักบริหารกองทุน
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
กันยายน ๒๕๖๒

สารบัญ

หน้า

➢ คำนำ	
➢ สารบัญ	
➢ความเป็นมา	๑
➢ วัตถุประสงค์	๓
➢ ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกร กรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๓
➢ วิสัยทัศน์	๕
➢ พันธกิจ	๕
➢ เป้าหมาย	๕
➢ โครงสร้างการบริหาร และกรอบอัตรากำลัง	๖
➢ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)	๙
➢ การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต	๑๐
➢ การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต	๑๑
➢ การกำหนดกลยุทธ์	๑๒
➢ กรอบความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกร กรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๑๖
➢ แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๑๗
➢ ประเด็นแผนปฏิบัติการและกลยุทธ์	๑๘
➢ แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๑๙
➢ แผนปฏิบัติการ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป้าประสงค์ (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๒๓
➢ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	๓๐

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก

- กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ด้านที่ ๕ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล
- คำสั่งสำนักบริหารกองทุน ที่ ๒๒/๒๕๖๑ สั่ง ณ วันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้ง คณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒
- คำสั่งสำนักบริหารกองทุน ที่ ๒๓/๒๕๖๑ สั่ง ณ วันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้ง คณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ (เพิ่มเติม)
- ผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒
- โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรกรม หลักสูตร การจัดทำบัญชี และการจัดทำรายงานการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรกรม
- โครงการส่งเสริมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรกรม ให้แก่พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรกรม
- โครงการ “จิตอาสา พัฒนาร่วมใจ สร้างบุญร่วมกัน” ภายใต้แผนโครงการจิตอาสา ส.ป.ก. และ โครงการไหว้พระเนื่องในเทศกาลวันอาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา เส้นทาง : กรุงเทพฯ - กาญจนบุรี
- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การใช้งานโปรแกรมระบบค่าเช่าที่ดินและค่าเช่าซื้อที่ดิน
- ภาพการประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒



แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ความเป็นมา

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เข้าสู่ระบบการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนของกรมบัญชีกลางในปีบัญชี ๒๕๔๘ โดยมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างกระทรวงการคลังและกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งกรมบัญชีกลางและบริษัทที่ปรึกษา ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้กำหนดกรอบการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และกำหนดเกณฑ์การวัดผลการดำเนินงานใน ๔ ด้าน เป็นประจำทุกปี คือ ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติการ ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ในแต่ละด้านจะมีเกณฑ์ตัวชี้วัดย่อย ซึ่งจะมีการปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละปี โดยในปีบัญชี ๒๕๕๔ การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียนได้เพิ่มตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเกณฑ์การประเมินผลได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และในปีต่อมาได้กำหนดให้มีการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประจำทุกปี

บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ระหว่างกระทรวงการคลังกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานและตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

๑.๑ มีโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียน เพื่อระบุงานและตำแหน่งงาน

๑.๒ มีคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงาน

๑.๓ มีงานประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงานตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานจะต้องทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง



๒. การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่

- มีผลการดำเนินงานตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการ และ

- มีการจัดทำรายงานตามแผนปฏิบัติการที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๒.๒ การจัดทำ/ทบทวน แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่ จัดทำ/ทบทวน แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน รวมทั้ง มีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๒

สำหรับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๓ มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

๑. แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ได้แก่

- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน

- การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน

- ระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุนหมุนเวียน

- ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลัง และยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- การกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน

- การแปลงแผนยุทธศาสตร์เป็นแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี



๒. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีองค์ประกอบอย่างน้อย ดังนี้
- ชื่อแผนงาน
 - เป้าประสงค์
 - ชื่อหน่วยงานและชื่อผู้รับผิดชอบ
 - งบประมาณ
 - ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน
 - เป้าหมายที่ท้าทาย
 - ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริง

วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่เหมาะสม ตลอดจนพัฒนาความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

๑. สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยสำนักบริหารกองทุน ได้แต่งตั้ง คณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ เพื่อดำเนินการตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน ทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ สำหรับทุนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการที่กำหนด (ตามคำสั่ง สำนักบริหารกองทุน ที่ ๒๒/๒๕๖๑ สั่ง ณ วันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑ และคำสั่ง สำนักบริหารกองทุน ที่ ๒๓/๒๕๖๑ สั่ง ณ วันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑) ซึ่งคณะทำงานฯ มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานทรัพยากรบุคคล กำกับดูแล การดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ พร้อมจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลประจำปีบัญชีถัดไป



๒. ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคม

๓) แผนปฏิบัติการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) แผนงานบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๔) แผนปฏิบัติการของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระยะ ๕ ปี (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เป้าหมายที่ ๔ การสร้างและพัฒนาบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิรูปที่ดิน

๕) แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระยะ ๕ ปี (วาระแรก ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ด้านที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนเพื่อก้าวสู่กองทุนชั้นนำ

๓. ศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมขององค์กร สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ โอกาส และภัยคุกคาม ตลอดจนปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานในอดีต ที่มีผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๔. จัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ เสนอคณะทำงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอในการแก้ไขปรับปรุง

๕. ประชุมคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ซึ่งที่ประชุมได้พิจารณา ถิ่นกรอง สอบทาน ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ของแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้ร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ เพื่อเป็นทิศทางแนวทางปฏิบัติตามพันธกิจให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร ตามสภาพการณ์ที่กำหนดบนพื้นฐานข้อมูลในรอบด้านอย่างเป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรเป็นเลิศในการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อนำองค์กรสู่ทุนหมุนเวียนชั้นนำ

พันธกิจ

๑. บริหารงานทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงาน
๒. พัฒนาความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึกถึงความผูกพันต่อองค์กร
๔. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าหมาย

๑. มีบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรมีความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
๓. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีจิตสำนึกถึงความผูกพันต่อองค์กร
๔. มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้





โครงสร้างการบริหาร และกรอบอัตรากำลัง

หนังสือด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๖.๔/๑๘๓๐ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๒ กรมบัญชีกลาง เห็นชอบโครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

โครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

โครงสร้างการบริหาร





กรอบอัตรากำลัง

งาน/ตำแหน่ง	สถานะ	วุฒิ	จำนวน (อัตรา)
เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ผู้บริหารกองทุนฯ)	ข้าราชการ		๑
ส่วนกลาง			๙๘
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน	ข้าราชการ		๑
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดิน	ข้าราชการ		๑
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการธุรกิจการเกษตรในเขต ปฏิรูปที่ดิน	ข้าราชการ		๑
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการทรัพย์สินและผลประโยชน์ กองทุน	พนักงานราชการพิเศษ		๑
ฝ่ายบริหารทั่วไป			๑๓
เจ้าพนักงานธุรการ (อาวุโส)	ข้าราชการ		๑
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๖
เจ้าหน้าที่ธุรการ	พนักงานราชการ		๑
พนักงานขับรถยนต์	ลูกจ้างประจำ		๑
พนักงานเก็บเอกสาร	ลูกจ้างประจำ		๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่า ปวส.	๒
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	๑
กลุ่มวิชาการและแผนงานกองทุน			๑๐
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๒
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๔
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓
กลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน			๙
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๔
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
กลุ่มการเงินและบัญชีกองทุน			๑๑
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๕
นักวิชาการตรวจสอบบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑
กลุ่มตรวจสอบบัญชีกองทุน			๙
นักวิชาการตรวจสอบบัญชี (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการตรวจสอบบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๕
เจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
กลุ่มบริหารสินเชื่อ			๙
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๓
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๒
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑





-๒-

งาน/ตำแหน่ง	สถานะ	วุฒิ	จำนวน (อัตรา)
กลุ่มที่ดินและผลประโยชน์			๑๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๕
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๒
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓
กลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน			๙
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๒
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๓
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓
กลุ่มระบบข้อมูลกองทุน			๑๓
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๒
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๒
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔
ส่วนภูมิภาค (ส.ป.ก.จังหวัด)			๓๖๗
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๒๐
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๑๑๐
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (อาวุโส)	ข้าราชการ		๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๑๐๕
นักวิชาการการเงินและบัญชี	พนักงานราชการ		๑๐
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานราชการ		๖
นักวิชาการการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔๘
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕๘
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่า ปวส.	๙
รวม			๔๖๖





การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้ระดมความคิดร่วมกัน ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT Analysis) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

- S๑ มีบุคลากรปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- S๒ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีความหลากหลาย เป็นสหวิชาชีพ
- S๓ มีบุคลากรรุ่นใหม่เพิ่มมากขึ้น พร้อมที่จะเรียนรู้ และสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
- S๔ มีบุคลากรรุ่นพี่ที่พร้อมให้ความรู้และคำแนะนำในการปฏิบัติงาน แก่รุ่นน้อง
- S๕ กองทุนมีสภาพคล่องทางการเงิน พร้อมสนับสนุนงานปฏิรูปที่ดิน ด้านการพัฒนาบุคลากร

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- W๑ มีช่องว่างระหว่างวัยของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ขาดการสืบทอดตำแหน่ง
- W๒ บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและการพัฒนาตนเอง
- W๓ บุคลากรขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวิเคราะห์ สินเชื่อ ด้านการประเมินมูลค่าทรัพย์สิน
- W๔ อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- W๕ บุคลากรมีการโยกย้าย/เปลี่ยนงานบ่อย
- W๖ ขาดวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน เช่น ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- W๗ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานกองทุน



สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities : O)

- O๑ มีระบบการติดตามและกำกับจากกระทรวงการคลัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาางาน
- O๒ มีภูมิทัศน์สื่อที่หลากหลายสามารถใช้เป็นเครื่องมือของบุคลากรในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- O๓ มีโครงการอบรมเพื่อส่งเสริมพัฒนา/เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจากหน่วยงานภายนอก

ภัยคุกคาม (Threats : T)

- T๑ การปรับลดอัตรากำลังคนของภาครัฐ
- T๒ การจัดสรรอัตรากำลังไม่เพียงพอ
- T๓ กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งที่ว่าง ใช้ระยะเวลานาน

การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต

ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการฝึกอบรม

๑. โครงการส่งเสริมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้แก่พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๑.๑ ปัจจัยที่ทำให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

เนื้อหาวิชาที่ใช้ในการอบรมเป็นเรื่องที่จำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีหน้าที่จะต้องปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้ครอบคลุมทุกด้าน ประกอบกับวิทยากรเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ มีความเข้าใจรอบการทำงาน ทำให้สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย

๑.๒ ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกอบรม

เป็นเรื่องของสถานที่ซึ่งไม่สะดวกต่อการทำกิจกรรม และเอกสารประกอบการบรรยายไม่ครบถ้วน

๑.๓ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการให้มีการจัดอบรมโครงการในลักษณะนี้ทุกปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ทำให้ได้รับรู้การทำงานต่าง ๆ มากขึ้น



๒. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน

๒.๑ ปัจจัยที่ทำให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

เนื้อหาวิชาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักบริหารกองทุนโดยตรง และเป็นเรื่องการทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ถือเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร และเชื่อมโยงความผูกพันในการทำงานร่วมกัน

๒.๒ ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกอบรม

เนื่องจากเครื่องคอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊กของสำนักบริหารกองทุน เป็นเครื่องคอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก รุ่นเก่า ไม่สามารถเชื่อมต่อกับสายอุปกรณ์ของสถานที่จัดฝึกอบรมได้ ประกอบกับการประสานงานในรายละเอียดบางเรื่องที่ไม่ชัดเจนทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจคลาดเคลื่อน

๒.๓ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นควรให้จัดอบรมโครงการในลักษณะนี้ทุกปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่จำเป็นให้กับบุคลากรสำนักบริหารกองทุน และกำหนดเนื้อหาความรู้ที่ครอบคลุมเป็นเชิงลึกมากขึ้น

การวิเคราะห์สถานะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต

ปัจจุบัน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการเปลี่ยนแปลงการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้เป็นพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ที่ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ จนสามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้เป็นพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมได้สำเร็จ โดยมีการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระหว่างสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมกับพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒

สืบเนื่องจากกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้เปลี่ยนแปลงการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้เป็นพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ได้มีประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน กำหนดให้กองทุนจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียนหากยังไม่กำหนดให้นำกฎ ระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานราชการและลูกจ้างของทางราชการ



มาใช้บังคับไปพลางก่อน ซึ่งจากประเด็นดังกล่าว กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้ดำเนินการจัดทำร่างข้อบังคับ ว่าด้วยพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ส่งสำนักกฎหมาย สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อนำเข้าคณะกรรมการพิจารณา กฎหมายและระเบียบ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่อังคารที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ เรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่าง แก้ไขตามความเห็นของคณะกรรมการพิจารณากฎหมายและระเบียบ และจะนำเสนอความเห็นชอบ ร่างข้อบังคับฯ ดังกล่าว จากคณะกรรมการพิจารณากฎหมายและระเบียบ ในการประชุม คราวต่อไป ก่อนนำเสนอ คณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พิจารณานุมัติ ตามลำดับ

การกำหนดกลยุทธ์

การกำหนดกลยุทธ์โดยการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT Analysis) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต รวมถึงการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและแนวโน้ม ในอนาคตมาหาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระยะ ๕ ปี (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ได้ดังนี้

ตาราง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผล ต่อการดำเนินงาน เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

TOWS Matrix		จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
โอกาส (Opportunities : O) O๑ มีระบบการติดตามและกำกับจากกระทรวงการคลัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน O๒ มีภูมิทัศน์สื่อที่หลากหลายสามารถใช้เป็นเครื่องมือ ของบุคลากรในการเรียนรู้ด้วยตนเอง O๓ มีโครงการอบรมเพื่อส่งเสริม พัฒนา/เพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรจากหน่วยงานภายนอก	ภัยคุกคาม (Threats : T) T๑ การปรับลดอัตราค่าจ้างของภาครัฐ T๒ การจัดสรรอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอ T๓ กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งที่ว่าง ใช้ระยะเวลาสั้น	S๑ มีบุคลากรปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค S๒ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีความหลากหลาย เป็นสหวิชาชีพ S๓ มีบุคลากรรุ่นใหม่เพิ่มมากขึ้นพร้อมที่จะเรียนรู้ และสามารถ นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน S๔ มีบุคลากรรุ่นที่พร้อมให้ความรู้และคำแนะนำในการปฏิบัติงาน แก่รุ่นน้อง S๕ กองทุนมีสภาพคล่องทางการเงินพร้อมสนับสนุนงานปฏิรูปที่ดิน ด้านการพัฒนาบุคลากร	W๑ มีช่องว่างระหว่างวัยของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ขาดการสืบทอด ตำแหน่ง W๒ บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและการพัฒนาตนเอง W๓ บุคลากรขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวิเคราะห์ สืบค้น ด้านการประเมินมูลค่าทรัพย์สิน W๔ อัตราค่าจ้างไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน W๕ บุคลากรมีการโยกย้าย/เปลี่ยนงานบ่อย W๖ ขาดวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน เช่น ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ W๗ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานกองทุน
		กลยุทธ์เชิงรุก : SO ๑. พัฒนาระบบที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (S๑ S๒ S๓ S๔ / O๓) ๒. สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยการจัดการองค์ความรู้ต่าง ๆ ไว้บนเว็บไซต์ สำนักบริหารกองทุน (S๑ S๒ S๓ S๔ / O๒)	กลยุทธ์เชิงพัฒนา : WO ๑. สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม (W๒ / O๑) ๒. สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยการระดมความเห็นและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน (W๓ W๒ W๗ / O๒ O๓) ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร (W๑ W๔ W๗ / O๓) ๔. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร (W๒ W๔ W๗ / O๓) กลยุทธ์แก้ปัญหา : WT พัฒนาระบบที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยการ coaching การสอนแนะงาน (W๑ W๔ W๗ / T๑ T๒ T๓)



จากตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก นำมาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต สามารถกำหนด กลยุทธ์ต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. กลยุทธ์ WT กลยุทธ์แก้ปัญหา

ปัจจุบันบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีข้าราชการบรรจุใหม่ ที่เข้ามาทดแทนบุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์ซึ่งเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก ถึงแม้จะมีการบรรจุ ข้าราชการใหม่เข้ามา แต่ก็ไม่สามารถสอนงานให้เกิดความชำนาญได้ด้วยระยะเวลาเพียง ๑ - ๒ ปี จึงส่งผลให้เกิดช่องว่างในการสืบทอดตำแหน่ง ประกอบกับข้าราชการบรรจุใหม่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงระบบการหมุนเวียนงาน ทำให้มีการโยกย้าย เปลี่ยนงานบ่อย ซึ่งต้องรับสลายจุดอ่อนเหล่านี้ เพื่อให้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สามารถดำเนินงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และควรหลีกเลี่ยงภัยคุกคามในด้านการปรับลดอัตรากำลังคน ของภาครัฐ การจัดสรรอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงกระบวนการในการบรรจุ แต่งตั้งที่ใช้เวลานาน เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้มากขึ้น และสามารถบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นต่อไป

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๑ กลยุทธ์ คือ

๑. พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม โดยการ coaching การสอนแนะนำงาน

๒. กลยุทธ์ WO กลยุทธ์เชิงพัฒนา

จุดอ่อนที่สำคัญของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมอีกข้อหนึ่ง คือจำนวนอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีอยู่ยังขาดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน การฝึกฝนพัฒนาตนเองให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน ขาดประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวิเคราะห์ สินเชื่อ ด้านการประเมินมูลค่าที่ดิน ขาดวัฒนธรรมองค์กรในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งถือเป็น สิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และเป็นการแก้ไขจุดอ่อนในด้านต่าง ๆ ข้างต้น จึงต้องใช้ โอกาสที่มีระบบติดตามและกำกับจากกระทรวงการคลัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สามารถติดตามและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้ รวมถึงได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคระหว่างการทำงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไข ให้การดำเนินงาน เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ประกอบกับมีภูมิทัศน์สื่อในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีโครงการ อบรมเพื่อพัฒนา/เพิ่มประสิทธิภาพจากหน่วยงานภายนอก จึงถือเป็นโอกาสที่ดีในการ สร้างการรับรู้ด้านวัฒนธรรมขององค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้บุคลากร



นำมาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และท้ายที่สุดจะต้องก่อให้เกิดการสร้างความรัก ความผูกพัน และความสามัคคีภายในองค์กรด้วย

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๔ กลยุทธ์ คือ

๑. สร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
๒. สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยการระดมความเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร
๔. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร

๓. กลยุทธ์ ST กลยุทธ์ตั้งรับ

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งบุคลากรเหล่านี้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย มีบุคลกรรุ่นใหม่ที่จะเพิ่มมากขึ้น ซึ่งพร้อมที่จะเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ และยังสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน มีรุ่นพี่ที่พร้อมให้ความรู้และคำแนะนำแก่รุ่นน้อง ซึ่งถือเป็นจุดแข็งที่สำคัญขององค์กร แต่ปัจจุบัน จากการวิเคราะห์อัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด พบว่า อัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผลการวิเคราะห์ที่ควรจะได้รับ ซึ่งเป็นผลมาจากการปรับโครงสร้างระบบราชการที่มีการปรับลดอัตรากำลังคนของภาครัฐ รวมถึงกระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งที่ว่างลงก็ใช้ระยะเวลาอันยาวนาน ซึ่งถือเป็นภัยคุกคามที่มีผลกระทบต่อการทำงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมอย่างมาก ดังนั้น จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ทั้งในด้านการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน การจัดบุคลากรให้ตรงตามสายงาน และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม และเมื่อนำสถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตมาวิเคราะห์ในการกำหนดกลยุทธ์ จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้เป็นพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ถือเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างหนึ่ง คือการให้ความมั่นคงในอาชีพเพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถคงอยู่ปฏิบัติงานต่อไป แต่ในขณะเดียวกัน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมก็ยังไม่มีความพร้อมในเรื่องของข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ได้มีประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน กำหนดให้กองทุนต้องมี



แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๒ กลยุทธ์ คือ

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ

๒. การจัดทำข้อบังคับ กฎ ระเบียบ คู่มือในการบริหารงานบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๔. กลยุทธ์ SO กลยุทธ์เชิงรุก

จุดแข็งที่สำคัญของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ที่ถือเป็นหัวใจก็คือ ปัจจุบันกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการบรรจุบุคลากรรุ่นใหม่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งบุคลากรเหล่านี้สามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีรุ่นพี่ที่พร้อมจะให้ความรู้และคำแนะนำในด้านต่าง ๆ ให้แก่รุ่นน้อง นอกจากนี้ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมยังมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และที่สำคัญคือกองทุนมีสภาพคล่องทางการเงิน พร้อมสนับสนุนงานปฏิรูปที่ดินด้านการพัฒนาบุคลากร และในขณะเดียวกันก็มีโอกาสที่หน่วยงานภายนอกมีโครงการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติ รวมถึงการนำภูมิทัศน์สื่อที่หลากหลายอย่างอินเทอร์เน็ต หรือสื่อสังคมออนไลน์ มาใช้เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกฝนพัฒนาตนเอง และการติดต่อสื่อสารที่สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำเป็นจะต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไป และเมื่อนำปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการฝึกอบรม มาวิเคราะห์ในการกำหนดกลยุทธ์ จะเห็นได้ว่า การจัดฝึกอบรมโครงการต่าง ๆ สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์สำหรับปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้นจะเป็นในเรื่องของเอกสาร สถานที่ หรือการสื่อสารที่คลาดเคลื่อนเท่านั้น ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการให้มีการฝึกอบรมลักษณะนี้ในทุก ๆ ปี โดยการกำหนดเนื้อหาความรู้ที่ครอบคลุมเป็นเชิงลึกมากขึ้น

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๒ กลยุทธ์ คือ

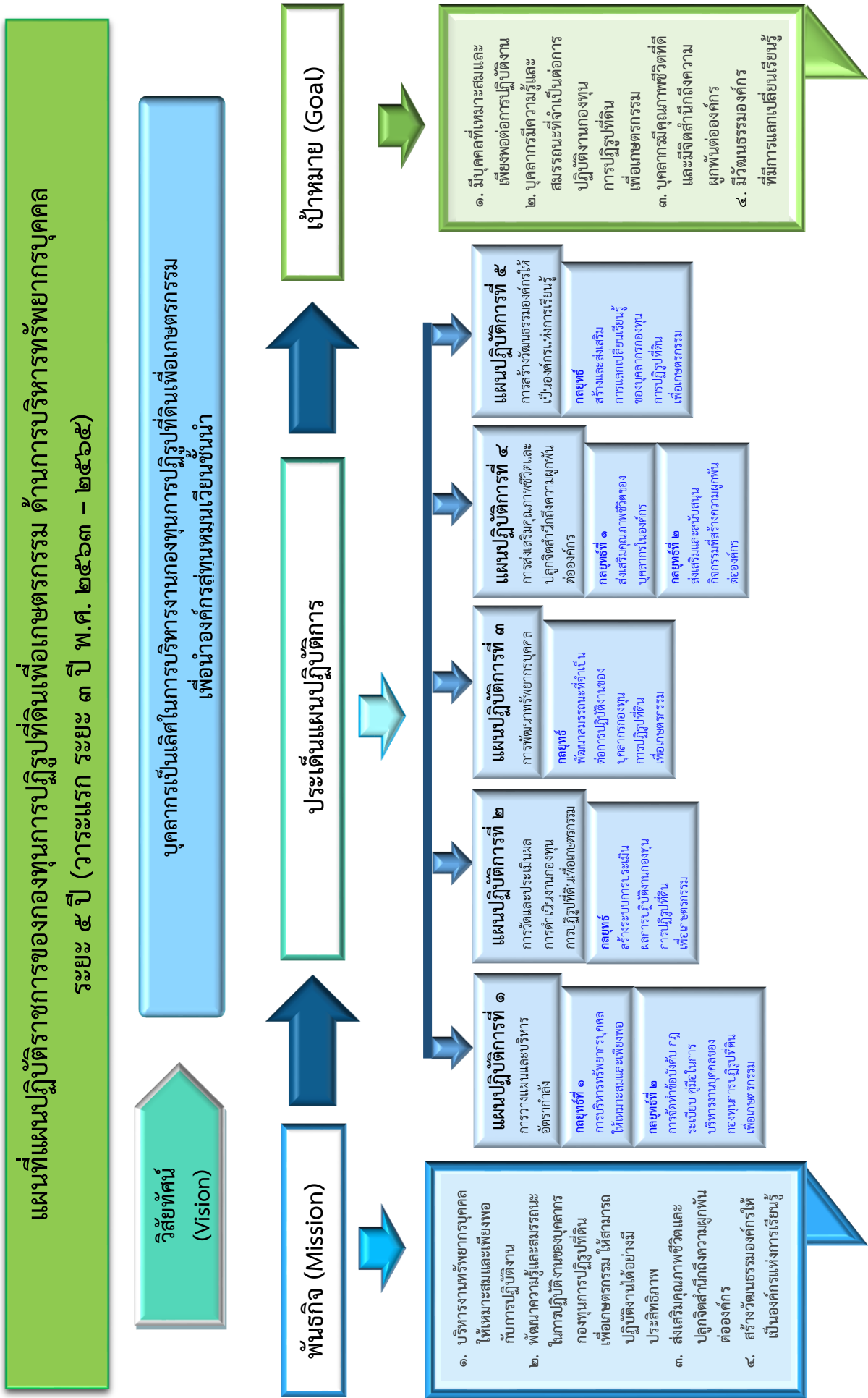
๑. พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๒. สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยการจัดการองค์ความรู้ต่าง ๆ ไว้บนเว็บไซต์สำนักบริหารกองทุน



**กรอบความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติราชการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)**





ประเด็นแผนปฏิบัติการและกลยุทธ์

แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

กลยุทธ์ที่ ๑ : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ

กลยุทธ์ที่ ๒ : การจัดทำข้อบังคับ กฎ ระเบียบ คู่มือในการบริหารงานบุคคลของ
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

แผนปฏิบัติการที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม

กลยุทธ์ : สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม

แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ : พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

แผนปฏิบัติการที่ ๔ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึกถึงความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร

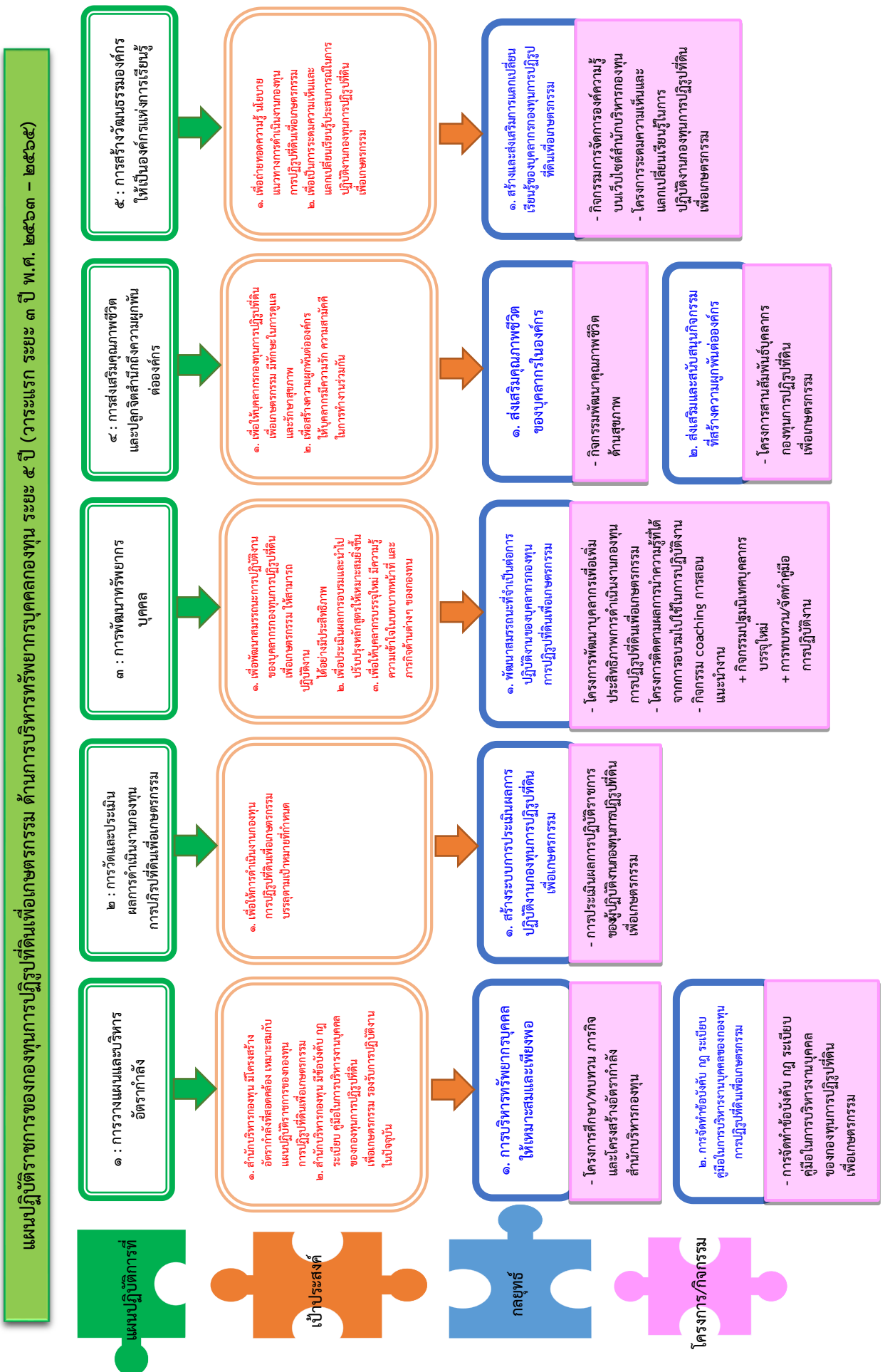
กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

แผนปฏิบัติการที่ ๕ : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

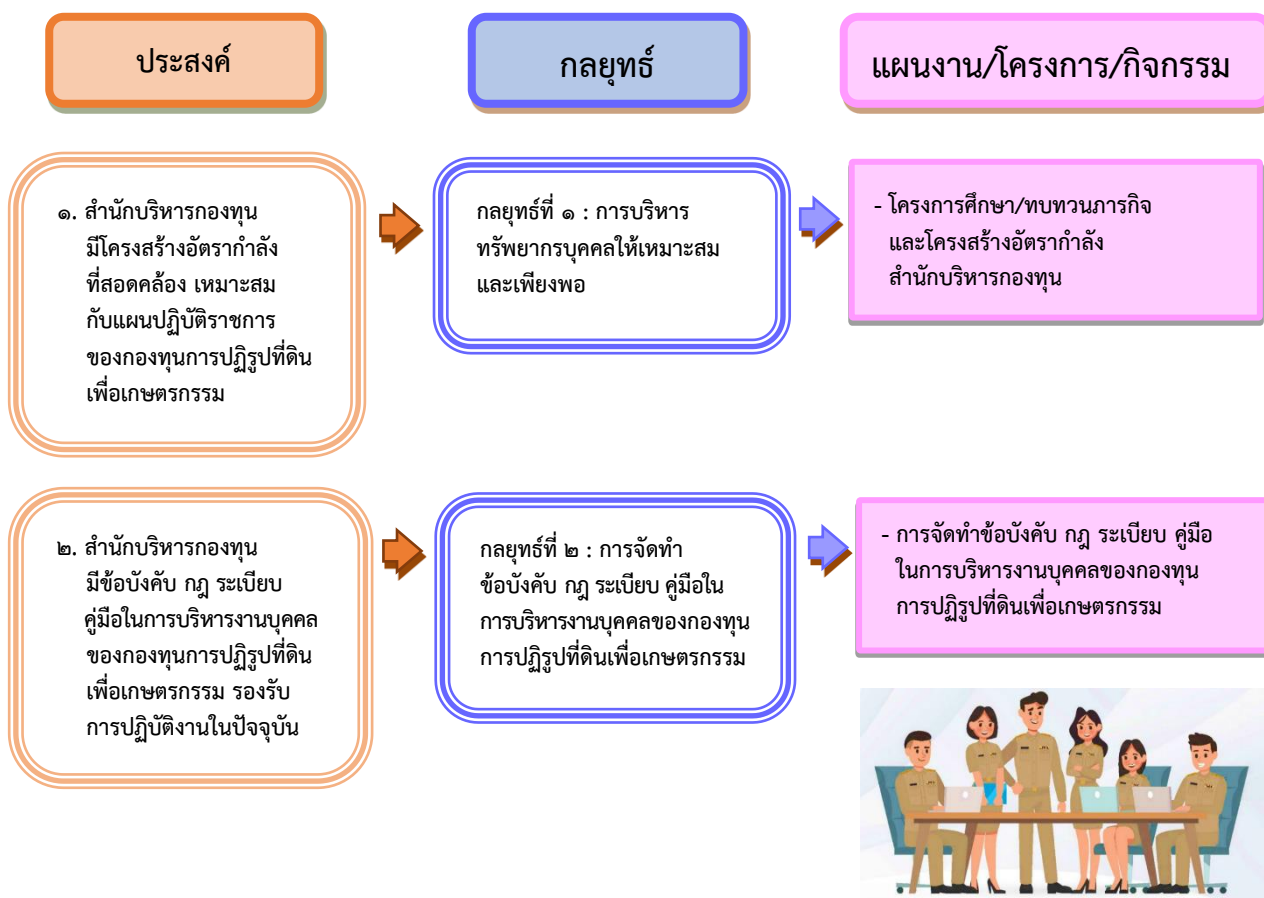
กลยุทธ์ : สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



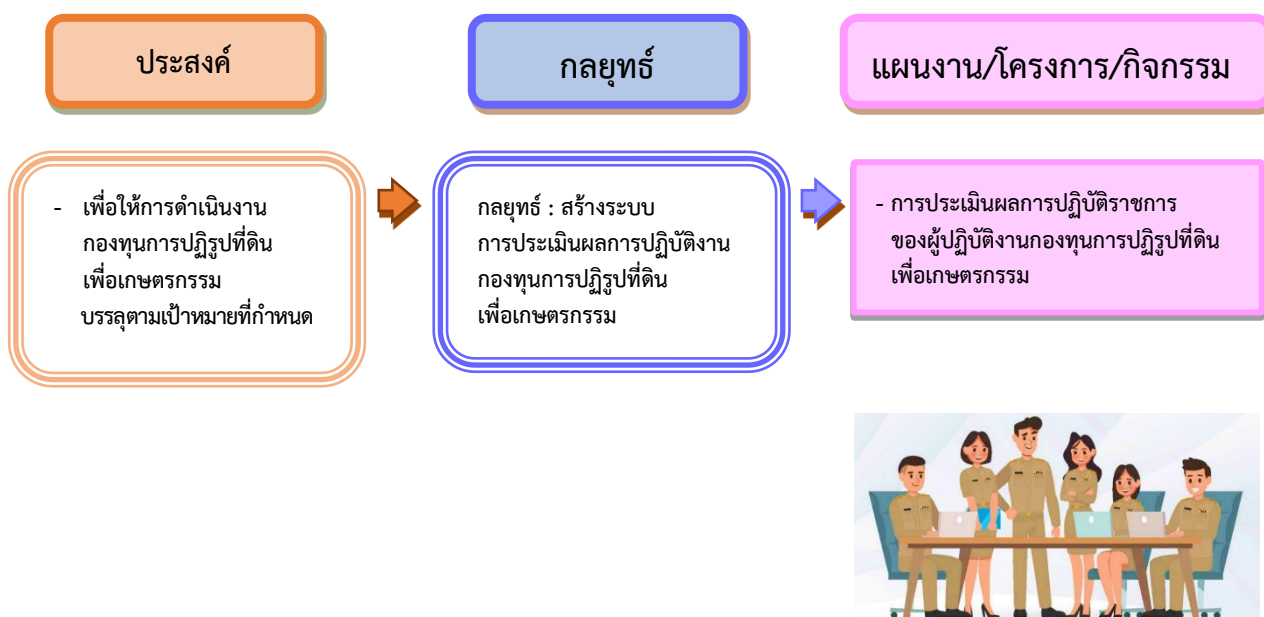
บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม



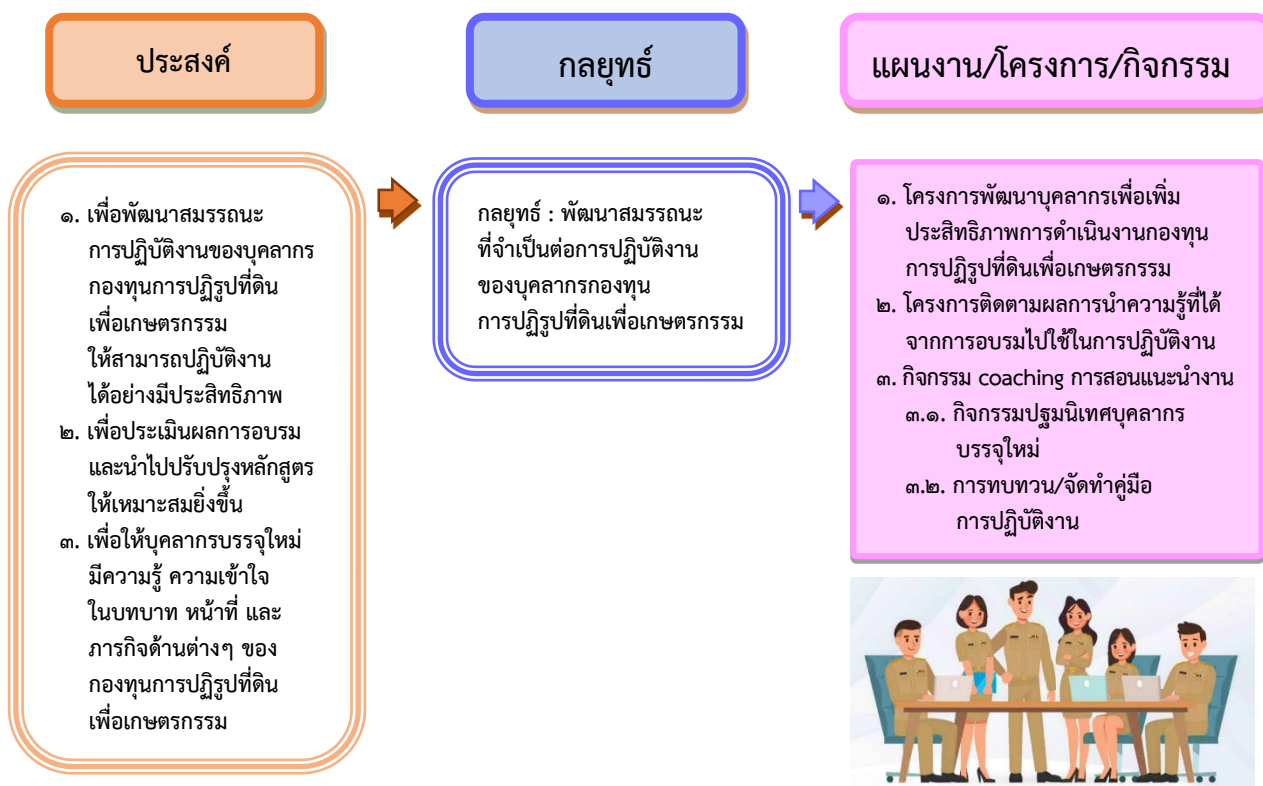
แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง



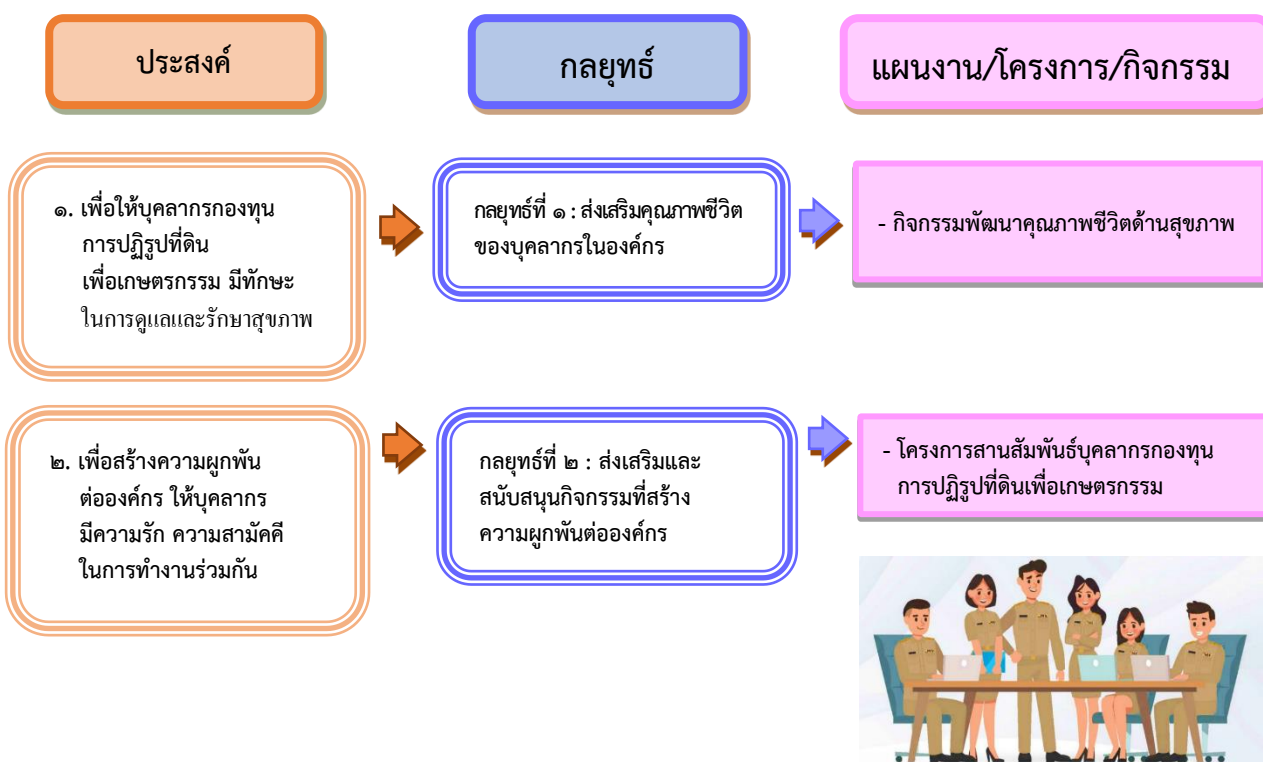
แผนปฏิบัติการที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



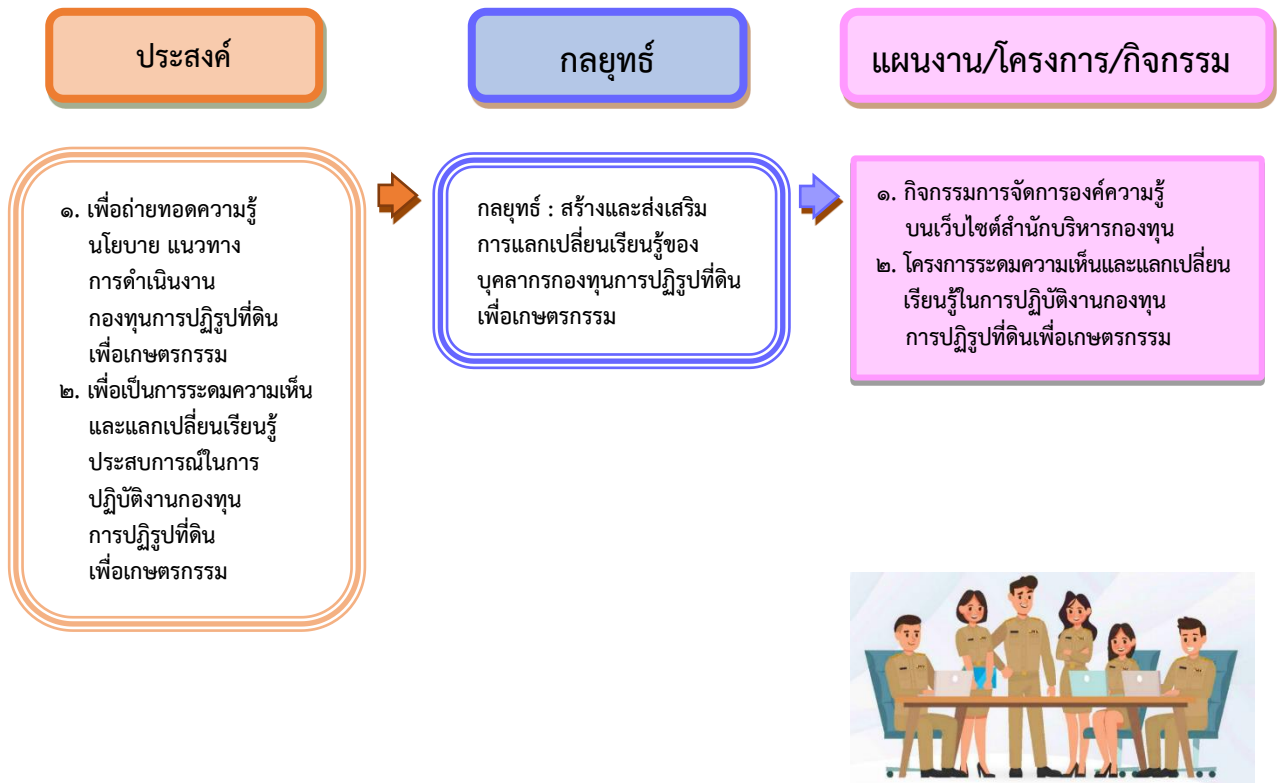
แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล



แผนปฏิบัติการที่ ๔ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึกถึงความผูกพันต่อองค์กร



แผนปฏิบัติการที่ ๕ : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้





แผนปฏิบัติการ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป้าประสงค์
(วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)



แผนปฏิบัติการ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป้าประสงค์ (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)		
					๖๓	๖๔	๖๕
กลยุทธ์ที่ ๑ - การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ	- โครงการศึกษา/ทบทวนภารกิจและโครงสร้างอัตรากำลัง - สำนักงานบริหารกองทุน	- สำนักงานบริหารกองทุนมีโครงสร้างอัตรากำลังที่สอดคล้อง เหมาะสมกับแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	สบท.	โครงการ	๑	๑	๑
กลยุทธ์ที่ ๒ - การจัดทำข้อบังคับ กฎ ระเบียบ คู่มือในการบริหารงานบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	- การจัดทำข้อบังคับ กฎ ระเบียบ คู่มือในการบริหารงานบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	- สำนักงานบริหารกองทุนมีข้อบังคับ กฎ ระเบียบ คู่มือในการบริหารงานบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม รองรับการทำงานในปัจจุบัน	สบท.	เรื่อง	-	๑	๑



แผนปฏิบัติการ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป้าประสงค์ (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติการที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน (ปี)		
				๖๓	๖๔	๖๕
กลยุทธ์ - สร้างระบบการประเมิน ผลการปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	- การประเมินผลการปฏิบัติการ ของผู้ปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	- เพื่อให้การดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนด	สบท. ส.ป.ก.จังหวัด	๑	๑	๑



แผนปฏิบัติการ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป้าประสงค์ (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน (ปี)		
				๖๓	๖๔	๖๕
กลยุทธ์ - พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	- โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	- เพื่อพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	สบท. สพท.	๒	๒	๒
	- โครงการติดตามผลการนำความรู้ ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน	- เพื่อประเมินผลการอบรม และนำไปปรับปรุงหลักสูตร ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น	สบท. ส.ป.ก.จังหวัด	๑	๑	๑



แผนปฏิบัติการ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป้าประสงค์ (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)	
					๖๓	๖๕
กลยุทธ์	- กิจกรรม coaching การสอน แนะนำงาน	- เพื่อให้บุคลากรเกิดการ เรียนรู้และพัฒนาขีด ความสามารถในการทำงาน ให้ดีขึ้น				
	๑) กิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากร บรรจุใหม่	- เพื่อให้บุคลากรบรรจุใหม่ มีความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาท หน้าที่ และ ภารกิจด้านต่าง ๆ ของ กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	สบท.	กิจกรรม	๑	-
	๒) การทบทวน/จัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน	- เพื่อให้บุคลากรมีแนวทาง และขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่ถูกต้องชัดเจน	สบท.	เรื่อง	๑	๑



แผนปฏิบัติการ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป้าประสงค์ (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติการที่ ๔ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึกถึงความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน (ปี)		
				๖๓	๖๔	๖๕
กลยุทธ์ที่ ๑ - ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร	- กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ	- เพื่อให้บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมมีทักษะในการดูแลและรักษาสุขภาพ	สบท.	๑	๑	๑
กลยุทธ์ที่ ๒ - ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร	- โครงการสานสัมพันธ์บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	- เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน	สบท.	๑	๑	๑



แผนปฏิบัติการ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป้าประสงค์ (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติการที่ ๕ : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)		
					๖๓	๖๔	๖๕
กลยุทธ์ - สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	- กิจกรรมการจัดการองค์ความรู้บนเว็บไซต์สำนักบริหารกองทุน	- เพื่อถ่ายทอดความรู้ นโยบาย แนวทางการดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	สบท.	กิจกรรม	๑	๑	๑
	- โครงการระดมความเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	- เพื่อเป็นการระดมความเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	สบท.	โครงการ	๑	๑	๑



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

แผนปฏิบัติการ	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๓
แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง กลยุทธ์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - โครงการศึกษา/ทบทวน ภารกิจและโครงสร้าง อัตรากำลังสำนักงานบริหารกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๑. สำนักงานบริหารกองทุน มีโครงสร้าง อัตรากำลังที่สอดคล้อง เหมาะสม กับแผนปฏิบัติการของกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	สบท.	งบประมาณปกติ	๑. ศึกษา/ทบทวนภารกิจ โครงสร้าง และอัตรากำลังของสำนักงานบริหารกองทุน ๒. ศึกษา วิเคราะห์แผนปฏิบัติการของกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ๓. วางแผนการดำเนินงาน ๔. ดำเนินการตามแผน ๕. จัดทำโครงสร้างและอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับแผนปฏิบัติการของกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓	- สำนักงานบริหารกองทุน มีโครงสร้าง และอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับแผน ปฏิบัติการ ของกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	๑. ระดับความสำเร็จ ของการศึกษา/ทบทวน ภารกิจโครงสร้างและ อัตรากำลังของ สำนักงานบริหารกองทุน	เรื่อง	๑



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

แผนปฏิบัติการ	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๓
แผนปฏิบัติการที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กลยุทธ์ : สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นับจ้าง กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๑ เพื่อให้การดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม บรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนด	สบ.ท. สบ.ก.จังหวัด	งบประมาณปกติ	๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผล ๒. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนด ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมาย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของงาน ๓. ผู้รับการประเมินรายงานผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้ประเมินทราบ ๔. ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบ ผลการประเมิน ๕. ประกาศผลการประเมินเพื่อให้มีการ ปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป	ประเมินผล ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือน มี.ค. ๖๓ ครั้งที่ ๒ เดือน ก.ย. ๖๓	- ผลการปฏิบัติงาน สำเร็จบรรลุสูงกว่า เกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนด	๑ ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ ตามตัวชี้วัดและ ค่าเป้าหมาย	ครั้ง	๒



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

แผนปฏิบัติการ	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๓
แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ : พัฒนาศมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกองการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม -โครงการพัฒนาศมรรถนะเพื่อเป็นประสิทธิภาพ การดำเนินงานกองการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๑ - เพื่อพัฒนาศมรรถนะ การปฏิบัติงานของบุคลากร กองการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	สบท. สบท. สบ.ก.จังหวัด	งบประมาณปกติ/ งบประมาณ กองทุนฯ ๕๔๐,๐๐๐ บาท	๑. สร้างความต่อเนื่อง/ความจำเป็น/ ความรู้จากผู้เกี่ยวข้อง (Training Needs) ๒. กำหนดหลักสูตร/วิธีการพัฒนาศมรรถนะ ๓. จัดทำโครงการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเสนอ ขอความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจตามลำดับ (สทท/อกท.ค.) ๔. จัดฝึกอบรมสัมมนา ตามแผนงาน/โครงการ ๕. รายงานผลการดำเนินงาน	พ.ย. ๖๒ - มี.ย. ๖๓	- บุคลากรกองการ ปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ได้รับการพัฒนา สมรรถนะและ ทักษะที่จำเป็น	๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดอบรม ตามแผนปฏิบัติการ	โครงการ	๒
-โครงการติดตามผลการนำความรู้ที่ได้จากการอบรม ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๑ - เพื่อประเมินผลการอบรม และนำไปปรับปรุงหลักสูตร ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น	สบท. สบ.ก.จังหวัด	งบประมาณปกติ	๑. จัดทำแบบสำรวจประเมินผล ๒. สืบแบบประเมินผลให้ผู้เข้ารับการอบรม ตอบแบบประเมินผล ๓. ประมวลผลและสรุปผลการประเมิน เสนอผู้บริหาร	ต.ค. ๖๒ - ธ.ค. ๖๒	- บุคลากรกองการ ปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ที่ได้รับการอบรม สามารถนำความรู้ ที่ได้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานจริง	๑ ร้อยละของผู้เข้ารับ การอบรมที่สามารถ นำความรู้ที่ได้ไปใช้ ในการปฏิบัติงาน	โครงการ	๑



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

แผนปฏิบัติการ	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๓
แผนปฏิบัติการที่ ๓									
- กิจกรรม coaching การสอนแนะนำงาน	๑ - เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาขีดความสามารถ ในการทำงานให้ดีขึ้น								
๑) กิจกรรมประชุมสหบุคลากรบรรจุใหม่	๑ - เพื่อให้บุคลากรบรรจุใหม่ มีความรู้ ความเข้าใจใน บทบาท หน้าที่ และการกิจ ในด้านต่างๆ ของกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	สบท.	งบประมาณปกติ	๑. กำหนดหลักสูตรในการปฐมนิเทศ ๒. จัดทำกิจกรรมปฐมนิเทศ เสนอขอความเห็นชอบผู้มีอำนาจตามลำดับ (ลธ/อ.ค.ง.) ๓. ดำเนินการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศ ตามที่กำหนด ๔. รายงานผลการดำเนินงาน	ต.ค. ๖๒ - ธ.ค. ๖๒	- เพื่อให้บุคลากร บรรจุใหม่มีความรู้ ความเข้าใจใน บทบาท หน้าที่ และการกิจ ในด้านต่างๆ ของ กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม เพิ่มมากขึ้น	๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดกิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการ	กิจกรรม	๑
๒) การทบทวน/จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	๑ - เพื่อให้บุคลากรมีแนวทาง และขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่ถูกต้องชัดเจน	สบท.	งบประมาณปกติ	๑. กำหนดหัวข้อขอในการทบทวน/จัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน ๒. ดำเนินการทบทวน/จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๓. จัดทำเอกสารการทบทวน/จัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน	ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓	- บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถ ปฏิบัติงานได้ ถูกต้องรวดเร็ว	๑ ระดับความสำเร็จ	เรื่อง	๑



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

แผนปฏิบัติการ	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๓
แผนปฏิบัติการที่ ๔ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึก ถึงความผูกพันองค์กร กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ	๑ - เพื่อให้บุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีทักษะในการดูแลและรักษา สุขภาพ	สบท.	งบประมาณปกติ/ งบประมาณ กองทุนฯ ๑๐,๐๐๐ บาท	๑. สืบสานสถานะการปฏิบัติงานในด้านสุขภาพ ๒. กำหนดหลักยุทธศาสตร์/วิธีการถ่ายทอดความรู้ ๓. จัดทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ในด้านสุขภาพ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบ ผู้มีอำนาจตามลำดับ (สอภ./อภก.สง.) ๔. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามที่กำหนด ๕. รายงานผลการดำเนินงาน	เม.ย. ๖๓ - มิ.ย. ๖๓	- เพื่อให้บุคลากร กองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม มีทักษะและ ตระหนักถึง ความสำคัญ ในการดูแลและ รักษาสุขภาพ	๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดกิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการ	กิจกรรม	



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

แผนปฏิบัติการ	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๓
แผนปฏิบัติการที่ ๔ กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพัน ต่อองค์กร แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - โครงการสานสัมพันธ์กับบุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๖ - เพื่อสร้างความผูกพันต่อ องค์กรให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีในการทำงาน ร่วมกัน	สบท.	งบประมาณปกติ/ งบประมาณ กองทุนฯ ๔๐๐,๐๐๐ บาท	๑. สำรวจความต้องการเพื่อกำหนดหลักสูตร ๒. จัดทำโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเสนอ ขอความเห็นชอบผู้มีอำนาจตามลำดับ (लग/อกก.คง.) ๓. จัดฝึกอบรมสัมมนา ตามแผนงาน/โครงการ ๔. รายงานผลการดำเนินงาน	มี.ย. ๖๓ - ส.ค. ๖๓	- บุคลากรกองทุน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน มีความสามัคคี มีความผูกพันและ สามัคคีองค์กร	๖ ระดับความสำเร็จ ของการจัดอบรม ตามแผนปฏิบัติการ	โครงการ	๑



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

แบบปฏิบัติการ	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๓
แผนปฏิบัติการที่ ๕ : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์ : สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - กิจกรรมการจัดการองค์ความรู้แบบเว็บไซต์ สำนักงานบริหารกองทุน	๖ - เพื่อถ่ายทอดความรู้ นโยบาย แนวทางการดำเนินงานของ กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	สบท.	งบประมาณปกติ	๑. กำหนดรูปแบบในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ๒. รวบรวมข้อมูลและองค์ความรู้ที่ต้องการ ถ่ายทอดให้บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ๓. วิเคราะห์ สรุป ข้อมูลและองค์ความรู้ เพื่อถ่ายทอดให้บุคลากร ๔. ดำเนินการส่งข้อมูลและองค์ความรู้ ให้กับกลุ่มงานผู้รับผิดชอบเว็บไซต์ สำนักงานบริหารกองทุน ๕. ประชุมสัมมนาให้บุคลากร ทราบ ถึงการเผยแพร่ข้อมูลและองค์ความรู้ ๖. รายงานผลการดำเนินงาน	ด.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓	- บุคลากรกองทุน สามารถเรียนรู้ สืบค้น ข้อมูลและ องค์ความรู้ของ กองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ได้สะดวก รวดเร็ว	๖ ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ ตามขั้นตอนที่กำหนด	กิจกรรม	๑



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

แผนปฏิบัติการ	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๓
แผนปฏิบัติการที่ ๕ - โครงการระดมความเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	๖ - เพื่อเป็นการระดมความเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	สพท.	งบประมาณปกติ/ งบประมาณ กองทุนฯ ๕๐๐,๐๐๐ บาท	๑. สำรวจความต้องการ/ประเด็นปัญหา/ ความจำเป็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ๒. กำหนดหลักสูตร ๓. จัดทำโครงการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเสนอ ขอความเห็นชอบผู้มีอำนาจตามลำดับ (สภท./อภท.ค.) ๔. จัดฝึกอบรมสัมมนา ตามแผนงาน/โครงการ ๕. รายงานผลการดำเนินงาน	ม.ค. ๖๓ - มี.ค. ๖๓	- บุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ได้ร่วมกันแสดง ความคิดเห็นและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการ ทำงาน รวมถึง เป็นการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	๖ ระดับความสำเร็จ ของการจัดอบรม ตามแผนปฏิบัติการ	โครงการ	๑

ความสอดคล้อง/เชื่อมโยงแผนปฏิบัติการกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

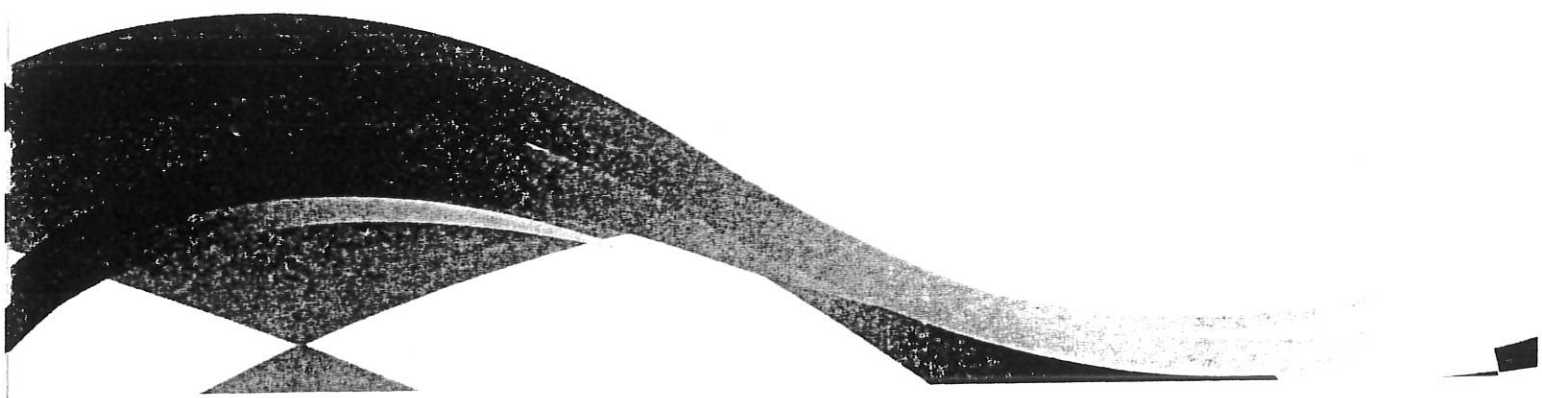
- = ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
 - = ประเด็นที่ ๒๐ การพัฒนาบริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ
 - = ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ข้อ ๓.๒ (๒) และยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริต
 - = ประเด็นที่มีขอบและธรรมชาติใกล้เคียง
 - = ๑๑. ปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ
 - = ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ
 - = แผนปฏิบัติการที่ ๕ ด้านการจัดองค์กร
 - = แผนปฏิบัติการที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนเพื่อผู้ลงทุนชั้นนำ
 - = แผนปฏิบัติการที่ ๑ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
 - = แผนปฏิบัติการที่ ๒ การวัดและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
 - = แผนปฏิบัติการที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - = แผนปฏิบัติการที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึกถึงความผูกพันต่อองค์กร
 - = แผนปฏิบัติการที่ ๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- นโยบายรัฐบาล
- ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี
- แผนปฏิบัติการของ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
- แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
- แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ภาคผนวก



TRIS
CORP

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒

เกณฑ์ประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
ด้านที่ ๑ : การเงิน	๑๕ -/+๑๐	หลักการ: พิจารณาผลสำเร็จด้านการเงินให้ครอบคลุมทั้ง ๑. ผลสำเร็จของการจัดการด้านการเงิน เช่น ร้อยละการชำระหนี้ตามแผน / อัตราการปล่อยสินเชื่อ / การเพิ่มความมั่นคงของเงินกองทุน / การบริหารต้นทุนต่อหน่วย / การบริหารรายได้นอกงบประมาณ และการจัดหาแหล่งเงินทุนภายนอกตามแผนการจัดการทางการเงิน เป็นต้น ๒. ผลสำเร็จที่เป็นตัวเงิน แบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่ ตัวชี้วัดผลสำเร็จที่เป็นตัวเงินแบ่งกลุ่ม ตัวอย่างตัวชี้วัด ตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่ ๑. เพื่อการกู้ยืม อัตราหนี้ค้างชำระ รายได้ดอกเบี้ย ๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต รายได้มากกว่าค่าใช้จ่าย รายได้จากการดำเนินงาน ต้นทุนการผลิตต่อหน่วย ๓. เพื่อการบริการ ต้นทุนการให้บริการต่อหน่วย ค่าใช้จ่ายดำเนินการ ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อรายได้จากการให้บริการ ๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม ค่าใช้จ่ายดำเนินการ ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการหรือต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน ๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม ค่าใช้จ่ายดำเนินการ ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการ หรือต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน
ด้านที่ ๒ : การสนองประโยชน์ต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๑๕ -/+๑๐	หลักการ : ขยายขอบเขตการประเมินให้ครอบคลุมทั้ง ๑. การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหลักเกณฑ์เดิม ๒. การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Corporate Social Responsibility: CSR) ๓. การพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมตามหลักการพัฒนายั่งยืน พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตอบสนอง ตัวอย่างตัวชี้วัด ความต้องการความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม - ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ^๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของทุนฯในระดับ ๔ และ ๕ - การพัฒนาการปฏิบัติงานที่สะท้อน เช่น ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม - การปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ และการปฏิบัติงานจากสำรวจความต้องการและ/หรือการได้รับผลกระทบเชิงลบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของทุนหมุนเวียน - การพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของทุนหมุนเวียน - การจัดทำแผนการลดการใช้พลังงาน และการ

เกณฑ์ประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
-----------------	-------------	-------------------------

ประหยัด วัสดุ อุปกรณ์ในการผลิตและการให้บริการ เป็นต้น

- การประเมินผลลัพธ์ (Outcome) ของการดำเนินงานของทุนฯ
- การจัดการข้อร้องเรียน
- การจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น
 - ระดับทัศนคติเชิงบวกของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - อัตราส่วนการใช้พลังงานที่ลดลงจากปีที่ผ่านมา
 - ร้อยละของวัสดุอุปกรณ์ที่นำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) หรือนำกลับมาใหม่ (Recycle) เป็นต้น

ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการข้อร้องเรียน การแก้ไขปัญหา และแนวทางแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม

เพิ่มเติมตัวชี้วัดร่วม : การจัดทำรายงานวิเคราะห์ผู้ให้บริการหลักและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมของทุนหมุนเวียน โดยกำหนดประเมินทุกทุนหมุนเวียน เพื่อให้ทุนหมุนเวียนเกิดการทบทวนและระบุได้ถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวข้องกับทุนหมุนเวียนอย่างแท้จริง สำหรับใช้ในการกำหนดทิศทาง ยุทธศาสตร์การดำเนินการ การตอบสนองความต้องการ และวิเคราะห์ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์จัดตั้งจากความสามารถในการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
ด้านที่ ๓ : การปฏิบัติการ	๓๕ -/+๑๐	หลักการ : เพื่อมุ่งเน้นการประเมินที่ครอบคลุมทั้ง ๑. การบริหารจัดการกระบวนการปฏิบัติงานสำคัญที่ทุนหมุนเวียนใช้สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มตามวัตถุประสงค์จัดตั้ง ๒. ผลสำเร็จจากการบริหารจัดการกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญ ที่สะท้อนในรูปของประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณภาพ และความเป็นมาตรฐาน กำหนดตัวชี้วัดไม่เกิน ๓ ตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดต้องสอดคล้องตามภารกิจหลักของทุนหมุนเวียน ตัวอย่างตัวชี้วัด - ความสำเร็จของการวิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานสำคัญที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มตามวัตถุประสงค์จัดตั้ง - ความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจ - การดำเนินงานตาม SLA โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จการดำเนินงานตาม SLA ที่กำหนด - การแก้ไขปัญหาที่เป็นข้อสังเกตจากหน่วยงานภายนอกเช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) คณะอนุกรรมการประเมินผลฯ คณะทำงานจัดทำบันทึกข้อตกลงฯ กระทรวงเจ้าสังกัด โดยพิจารณาจาก : ระดับความสำเร็จในการทำแผนแก้ไขปัญหา และดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด <u>สำหรับทุนหมุนเวียนที่อยู่ในกลุ่มแผนฟื้นฟู และแผนปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน</u> ประเมินผลสำเร็จตามแผนฟื้นฟู และแผนปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานโดยวัดเป็นร้อยละความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแผนงานในปีบัญชี ๒๕๖๒ และผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด และนำเสนอคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อพิจารณาและมอบข้อสังเกตรวมทั้งแนวทางแก้ไข
ด้านที่ ๔ : การบริหารจัดการทุน หมุนเวียน^๒	๑๕	กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ๓ ด้าน ดังนี้ - การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน - การตรวจสอบภายใน - การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล
ด้านที่ ๕ : การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน^๒ พนักงาน และลูกจ้าง	๑๐	กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ๒ ด้าน ดังนี้ - บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน - การบริหารทรัพยากรบุคคล
ด้านที่ ๖ : การดำเนินงานตาม นโยบายรัฐ/ กระทรวงการคลัง^๒	๑๐	กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้ - การเบิกจ่ายเงินตามแผนการเบิกจ่ายที่ได้รับอนุมัติ - การรายงานทางการเงิน - การดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

หมายเหตุ :

^๑ กรณีที่ทุนหมุนเวียนกำหนดตัวชี้วัดในการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และดำเนินงานสำรวจเอง ให้กำหนดกรอบน้ำหนักไม่เกินร้อยละ ๑๐

โดยหากกำหนดเป็นตัวชี้วัด จะกำหนดชื่อตัวชี้วัดคือ ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ และคำนายาร่วมกัน คือร้อยละของผู้มาใช้บริการที่มีความพึงพอใจระดับ ๔ (พึงพอใจ) และระดับ ๕ (พึงพอใจมาก) เทียบกับจำนวนผู้ให้บริการที่มีการสำรวจทั้งหมด (Top ๒ Boxes) ซึ่งใช้แบบสอบถามรวมทั้งการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยกำหนดความพึงพอใจตาม Likert Scale ออกเป็น ๕ ระดับ ซึ่งความหมายของแต่ละระดับเป็นดังต่อไปนี้ ระดับที่ ๑ หมายถึง ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วนระดับที่ ๒ หมายถึง ควรปรับปรุง ระดับที่ ๓ หมายถึง ปานกลางระดับที่ ๔ หมายถึง พึงพอใจ และระดับที่ ๕ ระดับหมายถึง พึงพอใจมาก ทั้งนี้ การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการครอบคลุมทุกกลุ่ม โดยกำหนดให้วิธีการวิเคราะห์ผลต้องทำการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าสถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เป็นต้น เพื่อสรุปลักษณะตัวอย่าง และสามารถใช้เป็นตัวแทนของข้อมูลได้ และจำนวนต้องเป็นไปตามหลักการทางสถิติ อย่างน้อยต้องเป็นตามหลักการ Yamane การกำหนดกลุ่มตัวอย่างต้องครอบคลุมทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสุ่มตัวอย่างต้องกำหนดวิธีการที่ชัดเจน เช่น การสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic sampling) หรือการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตามสัดส่วน (Proportional random sampling) เป็นต้น รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิด จำแนกตามประเด็นต่าง ๆ เช่น ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น

^๒ หมายถึง ตัวชี้วัดร่วม

เกณฑ์การประเมินสำหรับทุนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ : การบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๕

คำจำกัดความ :

การประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการกำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลภายในทุนหมุนเวียน เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์ ควบคุม และให้คำแนะนำในกรอบการทำงานที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยองค์ประกอบที่ควรพิจารณา ประกอบด้วย

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย
 - ๑.๑ มีโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียน^๑ เพื่อระบุงานและตำแหน่งงาน
 - ๑.๒ มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)^๒ เพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงาน (ควรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และโครงสร้างทุนหมุนเวียน)
 - ๑.๓ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล^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
(๑.๑) โครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียน ^๑	๑๐	อยู่ระหว่างการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียน	จัดทำโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียนแล้วเสร็จ	โครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียนได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนภายในไตรมาส ๓	โครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียนได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนภายในไตรมาส ๒	โครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียนได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังภายในวันที่ ๒๑ ส.ค. ๖๒
(๑.๒) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ^๒ และคำบรรยายลักษณะงาน ^๓	๑๐	อยู่ระหว่างการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังภายในวันที่ ๒๑ ส.ค. ๖๒	- ผ่านระดับคะแนน ๓ - จัดทำคำบรรยายลักษณะงานแล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารสูงสุดของทุนหมุนเวียนภายในไตรมาส ๔	- ผ่านระดับคะแนน ๓ - จัดทำคำบรรยายลักษณะงานแล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารสูงสุดของทุนหมุนเวียนภายในไตรมาส ๓
(๑.๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ^๔	๑๐	มีการกำหนดตัวชี้วัดแต่ยังไม่อยู่ในช่วงทดลองและยังไม่ได้นำมาใช้จริง	กำหนดตัวชี้วัดในระดับผู้บริหารระดับสูงของทุนหมุนเวียนและใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	กำหนดตัวชี้วัดในระดับผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารสายงานและใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	การกำหนดตัวชี้วัดในบุคลากรทุกระดับของทุนหมุนเวียนและใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ผ่านระดับคะแนน ๓ หรือ ๔ - ใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง - ใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพัฒนาบุคลากร

หมายเหตุ:

^๑ โครงสร้างการบริหารงานของทุนหมุนเวียน ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนประกาศกำหนด ในกรณีที่ทุนหมุนเวียนมีกฎหมายกำหนดโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียนไว้เป็นการเฉพาะ ให้ทุนหมุนเวียนแจ้งโครงสร้างฯ ดังกล่าวให้กระทรวงการคลังเพื่อทราบ

^๒ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน

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

^๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับทุนหมุนเวียน (ไม่นับรวมลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างงานจ้างเหมา)

๒. การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
(๑) ระดับความสำเร็จ ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน การจัดการ ทรัพยากรบุคคล (๑) การดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการ ^๓ ปี ๒๕๖๒	๗๐					
	๓๕	มีการดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้ร้อยละ ๖๐	มีการดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้ร้อยละ ๘๐	มีการดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้ร้อยละ ๑๐๐	มีการดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่ - มีผลการ ดำเนินงานตาม แผนที่ดีกว่า เป้าหมายที่ กำหนดไว้ ครบถ้วนทุก แผนปฏิบัติการ ^๓ หรือ - มีการจัดทำ รายงานตาม แผนปฏิบัติการ ^๓ ที่ครอบคลุมถึง องค์ประกอบต่างๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัย สำเร็จ ปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	มีการดำเนินงาน ตาม แผนปฏิบัติการ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่ - มีผลการ ดำเนินงานตาม แผนที่ดีกว่า เป้าหมายที่ กำหนดไว้ ครบถ้วนทุก แผนปฏิบัติการ ^๓ และ - มีการจัดทำ รายงานตาม แผนปฏิบัติการ ^๓ ที่ครอบคลุมถึง องค์ประกอบต่างๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัย สำเร็จ ปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
(๒) การจัดทำ/ ทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ และแผน ปฏิบัติการ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	๓๕	ไม่มีการจัดทำ/ ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ ^๒ และ แผนปฏิบัติการ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	จัดทำ / ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ ^๒ หรือ แผนปฏิบัติการ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี	จัดทำ / ทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ ^๒ และ แผนปฏิบัติการ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้แล้วเสร็จ ภายในปีบัญชี	จัดทำ / ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ ^๒ และ แผนปฏิบัติการ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี และได้รับ ความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ	จัดทำ / ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ ^๒ และ แผนปฏิบัติการ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี และได้รับ ความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ

ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
					บริหาร ทุนหมุนเวียน ^๑	บริหาร ทุนหมุนเวียน ^๑ รวมทั้งมีการสื่อสาร ^๒ ให้ผู้บริหาร และหน่วยงาน ภายใน ทุนหมุนเวียน ที่เกี่ยวข้อง รับทราบภายใน บัญชี ๒๕๖๒

หมายเหตุ:

^๑ การคำนวณร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ พิจารณาเฉพาะแผนปฏิบัติการฯ ที่มีการดำเนินงานได้ครบถ้วนและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

^๒ แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ควรพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน
- การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน
- ระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุนหมุนเวียน
- ยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลัง และยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- การกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน
- การแปลงแผนยุทธศาสตร์เป็นแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

ทั้งนี้ หากแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่มีการพิจารณาในประเด็นข้างต้น จะมีการปรับลดคะแนนประเด็นละ ๐.๕๐๐๐ คะแนน จากคะแนนที่ได้จากการประเมินผลสำหรับตัวชี้วัดนี้

^๓ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีองค์ประกอบอย่างน้อย ดังนี้ ๑. ชื่อแผนงาน ๒. เป้าประสงค์ ๓. ชื่อหน่วยงานและชื่อผู้รับผิดชอบ ๔. งบประมาณ ๕. ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน ๖. เป้าหมายที่ท้าทาย ๗. ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริง

^๔ คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนหรือคณะกรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งและมอบหมาย

^๕ การสื่อสารให้กับผู้บริหารและหน่วยงานภายใน ให้ดำเนินการตามช่องทางที่ดำเนินการที่เพียงพอและเหมาะสม โดยอย่างน้อยต้องดำเนินการตามช่องทางดังนี้ ๑) หนังสือเวียน หรือ ๒) การประชุมชี้แจง เป็นต้น



คำสั่งสำนักบริหารกองทุน

ที่ ๗๒ /๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒

ตามที่กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้เข้าสู่ระบบการประเมินผลการดำเนินงาน
ทุนหมุนเวียน มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างกระทรวงการคลังกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งกรมบัญชีกลางและบริษัท
ที่ปรึกษา ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
โดยในปีบัญชี ๒๕๖๒ เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานด้านที่ ๕ ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร
ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาจาก การจัดให้มี
ปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดทำและดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตัวชี้วัดด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร
ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์
การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ที่กำหนด สามารถดำเนินการได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการและแผนงานกองทุน | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกลุ่มการเงินและบัญชีกองทุน | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบบัญชีกองทุน | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกลุ่มที่ดินและผลประโยชน์ | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารสินเชื่อ | คณะกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกลุ่มระบบข้อมูลกองทุน | คณะกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน | คณะกรรมการ |
| ๑๐. นางวรรณิต จันท์แจ่มใส | คณะกรรมการ
และเลขานุการ |
| ๑๑. นางสาวสุพัตรา ชูแก้ว | คณะกรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ |

/ให้คณะกรรมการ ...

ให้คณะทำงานมีหน้าที่ ดังนี้

๑. กำกับดูแลการดำเนินงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การจัดให้มีโครงสร้างองค์กร คำบรรยายลักษณะงาน และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล
๒. กำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒
๓. ทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓
๔. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นางสาวจิราทิตย์ โรจน์อุณวงศ์)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน



คำสั่งสำนักบริหารกองทุน

ที่ ๒๓ / ๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ (เพิ่มเติม)

ตามที่ สำนักบริหารกองทุน (สบท.) ได้มีคำสั่งที่ ๒๒/๒๕๖๑ สั่ง ณ วันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ จำนวน ๑๑ ราย ไปแล้ว นั้น

เนื่องจาก การบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกกลุ่ม/ฝ่าย ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีคณะกรรมการที่ครอบคลุมครบถ้วน สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอแต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป เป็นคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ เพิ่มเติมอีก ๑ ราย ความนอกนั้นคงเดิม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นางสาวจิราทิตย์ โรจน์อุ้นวงศ์)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน

ผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ปีบัญชี	รายละเอียด	หน่วยนับ	แผนงาน	ผลงาน	ร้อยละ
๒๕๖๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหาร อัตรากำลังให้เกิดประโยชน์ สูงสุด				
	<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> : ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์กองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม				
	- การทบทวนปรับปรุงโครงสร้าง อัตรากำลังสำนักบริหารกองทุน	แผนงาน	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> : บริหารอัตรากำลังอย่างเหมาะสม				
	- การสรรหาบุคลากรที่มี ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติงานให้เหมาะสมและ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	แผนงาน	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	- การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	โครงการ	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวัดและประเมินผล การดำเนินงานของกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม				
	<u>กลยุทธ์</u> : สร้างระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม				
	- การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของผู้บริหารกองทุน (ผู้อำนวยการ สำนักบริหารกองทุนและ ปฏิรูปที่ดินจังหวัด)	ครั้ง	๒	๒	๑๐๐.๐๐
	- การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผู้ปฏิบัติงานกองทุน (ข้าราชการและ ลูกจ้างกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม)	ครั้ง	๒	๒	๑๐๐.๐๐
	- การปรับปรุงกระบวนการทำงาน	เล่ม	๑	๑	๑๐๐.๐๐

ปีบัญชี	รายละเอียด	หน่วยนับ	แผนงาน	ผลงาน	ร้อยละ
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล <u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> : พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม - โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม (ข้าราชการ) - โครงการส่งเสริมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้แก่บุคลากร (ลูกจ้างกองทุนฯ) - โครงการติดตามผลการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน - การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) <u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> : สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม - โครงการอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน <u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> : สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม - การประกาศเกียรติคุณ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม - การเปลี่ยนแปลงการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	โครงการ โครงการ โครงการ แผนงาน โครงการ โครงการ แผนงาน	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๔ ๑ ๑	๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๔๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐

ปีบัญชี	รายละเอียด	หน่วยนับ	แผนงาน	ผลงาน	ร้อยละ
	<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> : เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อนำมาเป็นหลักปฏิบัติในการทำงาน - โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน - โครงการจิตอาสา/สาธารณะ <u>กลยุทธ์ที่ ๓</u> : ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร - โครงการสานสัมพันธ์บุคลากรกองทุน ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง <u>กลยุทธ์</u> : สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง ส.ป.ก.ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค - แผนงานนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของ ส.ป.ก.จังหวัด	โครงการ โครงการ โครงการ ครั้ง	๑ ๑ ๑ ๔	๑ ๑ ๑ ๓	๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๗๕.๐๐

การดำเนินงานนอกแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ปีบัญชี	รายละเอียด	หน่วยนับ	แผนงาน	ผลงาน	ร้อยละ
๒๕๖๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการใช้งานโปรแกรมระบบค่าเช่าที่ดินและค่าเช่าซื้อที่ดิน	โครงการ	๑	๑	๑๐๐.๐๐

โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร การจัดทำบัญชี และการจัดทำรายงานการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร การจัดทำบัญชี และการจัดทำรายงานการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ตั้งแต่วันที่ ๒๔ - ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมไชยรงค์ ชูชาติ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ โดยการฝึกอบรมครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีความรู้ความเข้าใจ สามารถจัดทำบัญชีและจัดทำรายงานการเงินประจำปีได้ถูกต้องได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประกอบด้วย เจ้าหน้าที่กลุ่มการเงินบัญชีและจัดเก็บผลประโยชน์ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด และเจ้าหน้าที่สำนักบริหารกองทุน รวมทั้งสิ้น ๖๕ ราย



โครงการส่งเสริมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้แก่พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการส่งเสริมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้แก่พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ตั้งแต่วันที่ ๑๒ – ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องกรุงเทพบอลรูม โรงแรมรอยัลซิตี้ ถนนบรมราชชนนี กรุงเทพมหานคร โดยการฝึกอบรมครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้มีสมรรถนะเหมาะสมและสอดคล้องกับตำแหน่ง มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เกิดขวัญกำลังใจ มีทัศนคติที่ดีและมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เกิดการประสานงานที่ดีและมีแนวทางการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในรูปแบบเดียวกัน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประกอบด้วย พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งสิ้น ๑๔๐ ราย



โครงการ “จิตอาสา พัฒนาร่วมใจ สร้างบุญร่วมกัน” ภายใต้แผนโครงการจิตอาสา ส.ป.ก.
และโครงการไหว้พระเนื่องในเทศกาลวันอาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา
เส้นทาง : กรุงเทพฯ - กาญจนบุรี

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน รวมทั้งบุคลากรจากสำนักบริหารกองทุน และบุคลากร ส.ป.ก. ร่วมโครงการ “จิตอาสา พัฒนาร่วมใจ สร้างบุญร่วมกัน” ภายใต้แผนโครงการจิตอาสา ส.ป.ก. และโครงการไหว้พระเนื่องในเทศกาลวันอาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา เส้นทาง : กรุงเทพฯ - กาญจนบุรี ณ วัดหินแท่นลำภาชี วัดเมตตาธรรมโพธิญาณ วัดถ้ำพุหว้า วัดถ้ำเสือ วัดถ้ำเขาน้อย เยี่ยมชมต้นไม้ใหญ่ ต้นจามจุรียักษ์ และโรงนากาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ในวันเสาร์ที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒ มีวัตถุประสงค์ เพื่อการมีส่วนร่วมในการเสียสละบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม เพื่อพัฒนาความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีจิตสำนึกที่ดี ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมสร้างความสัมพันธ์และเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร



โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การใช้งานโปรแกรมระบบค่าเช่าที่ดินและค่าเช่าซื้อที่ดิน

สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การใช้งานโปรแกรมระบบค่าเช่าที่ดินและค่าเช่าซื้อที่ดิน ตั้งแต่วันที่ ๒๑ - ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องกรุงเทพบอลรูม โรงแรมรอยัลซิติ้ ถนนบรมราชชนนี กรุงเทพมหานคร โดยการฝึกอบรมครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับการทบทวน เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมระบบค่าเช่าที่ดินและค่าเช่าซื้อที่ดิน ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งสิ้น ๑๔๐ ราย



โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน

สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการเสริมสร้างสมรรถนะและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารกองทุน ตั้งแต่วันที่ ๔ - ๖ สิงหาคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรมโอ๊ควิวด์ โฮเทล แอนด์ เรสซิเดนซ์ ศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และศึกษาดูงานในพื้นที่ยึดคืนตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๓๖/๒๕๕๙ ตำบลเขาชก อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี โดยการฝึกอบรมครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน ด้านการทำงานเป็นทีม ได้รู้จักบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานสู่การดำเนินงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบุคลากรทุกระดับในสำนักบริหารกองทุน ให้มีโอกาสดูแลเปลี่ยนแปลงเรียนรู้และเสริมสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดความรัก ความสามัคคี ความสัมพันธ์ และภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสำนักบริหารกองทุน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประกอบด้วย บุคลากรของสำนักบริหารกองทุน ทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จ้างเหมาบริการ และผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งสิ้น ๙๐ ราย



ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒



ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

พันจ่าเอกประเสริฐ
นางสาวจิราทิพย์

มัลลย์
โรจน์อุ้นวงศ์

รองเลขาธิการ ส.ป.ก.
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน

ผู้จัดทำ

นางสาวสุนีลา
นางวรวนิต

รัฐกิจกุล
จันทร์แจ่มใส

นักวิชาการปฏิรูปที่ดินชำนาญการ
นักวิชาการปฏิรูปที่ดินชำนาญการ
