แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (ปี 2568 - 2570)

และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2568

กองทุนจัดรูปที่ดิน
สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนจัดรูปที่ดิน
ประจำปี 2568 – 2570
และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีบัญชี 2568

คำนำ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนจัดรูปที่ดิน ประจำปี 2568 – 2570 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจสำคัญขององค์กร ซึ่งมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดรูปที่ดินและการจัดระบบน้ำเพื่อเกษตรกรรม การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้กองทุนจัดรูปที่ดินสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิผล

ในแผนนี้ ได้วางแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เน้นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ทันสมัย เพื่อให้บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ และการปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

กองทุนจัดรูปที่ดิน
สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง

สารบัญ

1. บทนำ 4

2. สถานภาพของกองทุนจัดรูปที่ดิน 5

2.1 วัตถุประสงค์จัดตั้ง 5

2.2 วิสัยทัศน์ 5

2.3 พันธกิจ 5

2.4 ยุทธศาสตร์กองทุนจัดรูปที่ดิน 5

2.5 โครงสร้างการบริหารงานกองทุนจัดรูปที่ดิน 5

3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล 6

3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT Analysis) 6

3.2 สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต 7

3.3 ปัจจัยความสำเร็จและปัญหา/อุปสรรค 8

4. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนจัดรูปที่ดิน ประจำปี 2568 – 2570 9

4.1 วิสัยทัศน์ 9

4.2 พันธกิจ 9

4.3 เป้าหมายหลัก 9

4.4 ยุทธศาสตร์ 9

4.5 เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ 9

4.5 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนจัดรูปที่ดิน ประจำปี 2568 – 2570 11

4.7 ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนแผนปฏิบัติการระยะยาวกองทุนจัดรูปที่ดิน ประจำปี 2568 – 2570 12

5. แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2568 13

1. บทนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร กองทุนจัดรูปที่ดินเป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดรูปที่ดินและการจัดระบบน้ำเพื่อเกษตรกรรม เพื่อให้การดำเนินงานมีความยั่งยืนและสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาพื้นที่เกษตรกรรมของประเทศ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อรองรับความท้าทายที่เกิดขึ้นในอนาคต

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2568 – 2570 นี้ ถูกจัดทำขึ้นเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลของกองทุนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร โดยมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมของการทำงาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกพบว่า กองทุนจัดรูปที่ดินมีจุดแข็งในด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรและมีโครงสร้างองค์กรที่รองรับภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ยังมีความท้าทายในการพัฒนาโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและระบบดิจิทัล รวมถึงการรักษาความต่อเนื่องของบุคลากรในงานที่ต้องใช้ประสบการณ์

แผนนี้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในทุกสายงาน โดยมีการจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิศวกรรม กฎหมาย ติดตามและประเมินผล และด้านกองทุนจัดรูปที่ดิน ตลอดจนการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ยังเน้นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องการความยืดหยุ่น

ดังนั้น แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลนี้จึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยให้กองทุนจัดรูปที่ดินสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน และสามารถสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2. สถานภาพของกองทุนจัดรูปที่ดิน

2.1 วัตถุประสงค์จัดตั้ง

เพื่อเป็นทุนหมุนเวียน และค่าใช้จ่ายในการจัดระบบน้ำเพื่อเกษตรกรรมและการจัดรูปที่ดิน

2.2 วิสัยทัศน์

“ยกระดับศักยภาพพื้นที่เกษตรกรรมอย่างยั่งยืน ด้วยระบบชลประทานในไร่นาที่ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ”

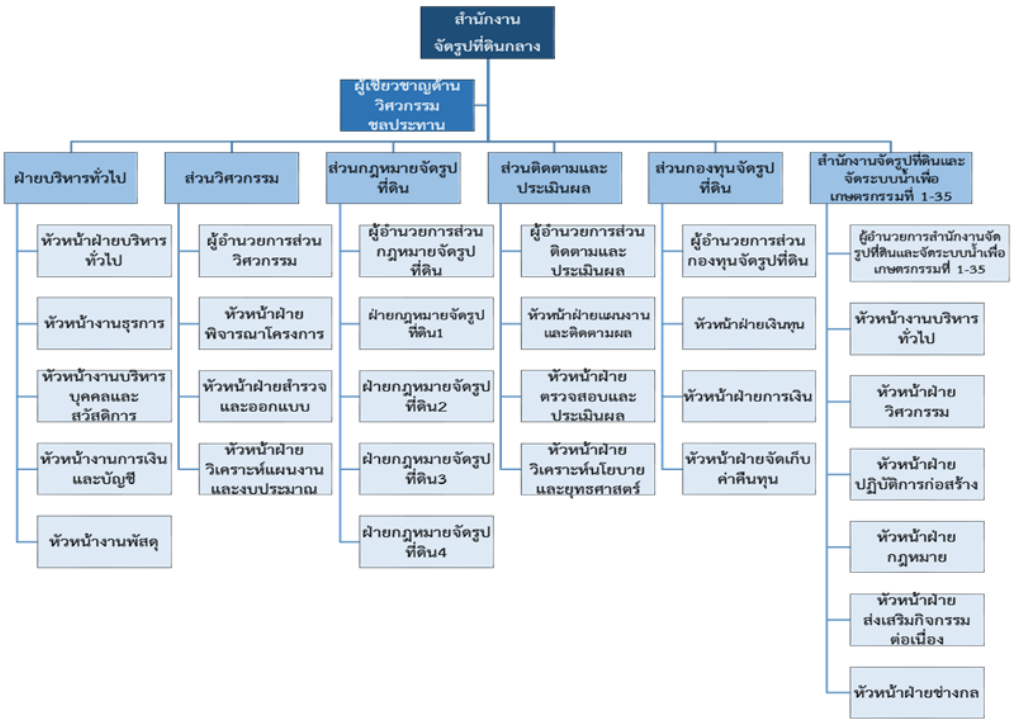
2.3 พันธกิจ

1. พัฒนาระบบชลประทานในไร่นาพื้นที่เป้าหมายที่มีศักยภาพ
2. รักษาพื้นที่เกษตรกรรมที่มีการพัฒนาระบบชลประทานในไร่นาให้มีความยั่งยืน
3. บริหารพื้นที่ชลประทานในไร่นา และบูรณาการการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลทางการเกษตรสูงสุด
4. พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการพัฒนาระบบชลประทานในไร่นาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
5. หมุนเวียนเงินกองทุนเพื่อดูแลและเพิ่มประโยชน์ในการเพิ่มศักยภาพเกษตรกรในพื้นที่อย่างยั่งยืน

2.4 ยุทธศาสตร์กองทุนจัดรูปที่ดิน

1. ยกระดับประสิทธิภาพและเติมเต็มศักยภาพการขับเคลื่อนภารกิจหลัก
2. บริหารจัดการองค์กรตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัย
3. สร้างความร่วมมือและส่งเสริมเกษตรกรในพื้นที่
4. ขับเคลื่อนการเติบโตอย่างยั่งยืน

2.5 โครงสร้างการบริหารงานกองทุนจัดรูปที่ดิน



3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)

1. โครงสร้างองค์กรและกรอบอัตรากำลังที่สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เจ้าหน้าที่มีทักษะและความชำนาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับงานชลประทานในไร่นา
3. มีกระบวนการทำงานและเอกสารบรรยายลักษณะงานที่ชัดเจน
4. มีงบประมาณสนับสนุนการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี
5. มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและแผนการประเมินรายบุคคลที่ชัดเจน
6. บุคลากรสามารถสื่อสารและรายงานปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงานกับผู้บริหารได้โดยตรงผ่านการประชุมอย่างสม่ำเสมอ
7. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและยินดีเป็นตัวแทนขององค์กรในการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. สำนักงานจัดรูปที่ดินและจัดระบบน้ำเพื่อเกษตรกรรม บางหน่วยงานไม่มีความพร้อมในเรื่องบุคลากร
2. จำนวนบุคลากรประจำยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ภารกิจของกองทุนจัดรูปที่ดินดำเนินงานได้อย่างสมบูรณ์
3. โครงสร้างงานปัจจุบันไม่รองรับภารกิจงานที่ต้องการ (เช่น การบริหารเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและสารสนเทศเพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลของสำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง และสจจ. และงานส่งเสริมความร่วมมือเพื่อพัฒนาการเกษตร งานประเมินผลและงานด้านกฎหมายในระดับภูมิภาค)
4. พนักงานกองทุนและพนักงานราชการมีอัตราการออกจากงานสูง ในขณะที่งานต้องการประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้งานล่าช้าและไม่มีความต่อเนื่อง
6. บุคลากรบางส่วนขาดความตระหนักในค่านิยมร่วม
7. บุคลากรบางส่วนขาดแรงจูงใจในความก้าวหน้าในสายงาน และมีการหมุนเวียนตำแหน่งบ่อยครั้งภายในองค์กร
8. บุคลากรขาดความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ทำให้ไม่สามารถสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้องกับเกษตรกรได้

โอกาส (Opportunities)

1. นโยบาย RID Team Plus ส่งเสริมเรื่อง บริหารทรัพยากรบุคคล/จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นนโยบายของนายชูชาติ รักจิตร อธิบดีกรมชลประทานคนปัจจุบัน
2. มีแผนแม่บทการจัดรูปที่ดินทำให้มีการเพิ่มและขยายอัตรากำลังรวมถึงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. มีการอนุมัติกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์
4. มีระเบียบของกรมบัญชีกลางที่กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน ทำให้มีมาตรฐานเพิ่มมากขึ้น

อุปสรรค (Threats)

1. นโยบายลดอัตรากำลังคนภาครัฐ ทำให้มีข้าราชการและลูกจ้างประจำลดน้อยลง
2. กองทุนจัดรูปที่ดินไม่มีสภาพเป็นนิติบุคคล จึงไม่สามารถบริหารงานด้วยตนเอง ต้องอาศัยอำนาจจากหน่วยงานต้นสังกัด จึงขาดสภาพคล่องในการบริหารจัดการ
3. การบริหารจัดการบุคลากรของรัฐมีข้อจำกัด เช่น การโยกย้ายตำแหน่งข้าราชการ

3.2 สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

1. สภาวะปัจจุบัน

- กรอบอัตรากำลังของสำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกองทุน ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนซึ่งหน่วยงานภาครัฐมีนโยบายปรับลดอัตรากำลังของทางราชการ ทำให้อัตรากำลังข้าราชการลดลง
- ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามที่ภาครัฐกำหนด
- ระบบสารสนเทศของเงินกองทุนจัดรูปที่ดิน ในปัจจุบันยังไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน
- เจ้าหน้าที่บางส่วนมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ทำให้เข้าใจในหลักเกณฑ์ ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และขาดองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน

2. แนวโน้มในอนาคต

- การทบทวนโครงสร้างองค์กร และกระบวนการทำงานให้มีความชัดเจน มีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัว แผนอัตรากำลังพนักงานและลูกจ้างให้เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และการจัดทำความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น
- การกำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมและพร้อมต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับทิศทางในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะตามนโยบายองค์กรของรัฐ และแผนงานที่สำคัญต่าง ๆ

- การมุ่งเน้นการยกระดับความผูกพันของบุคลากร โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และส่งเสริมให้มีสวัสดิการที่เหมาสม สร้างแรงจูงใจและเพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร โดยการจัดให้มีค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับ
- การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนจัดรูปที่ดิน เพื่อลดระยะเวลาขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- มีการทบทวนกฎ ระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การมุ่งเน้นการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อยกระดับการทำงาน

3.3 ปัจจัยความสำเร็จและปัญหา/อุปสรรค

1. ปัจจัยความสำเร็จ

- คณะกรรมการบริหารเงินกองทุนจัดรูปที่ดิน ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลของเงินกองทุนจัดรูปที่ดิน มีโครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และหน้าที่ความรับผิดชอบที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนจัดรูปที่ดิน ทำให้กองทุนจัดรูปที่ดิน มีผลการดำเนินงานประจำปีที่ดี
- มีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสม เพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของเงินกองทุนจัดรูปที่ดิน
- มีการจัดกิจกรรมหรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในช่องทางต่าง ๆ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำมาปรับปรุงในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2. ปัญหา/อุปสรรค

- นโยบายการลดอัตรากำลังของทางราชการ ส่งผลกระทบให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน
- โครงสร้างกองทุนจัดรูปที่ดิน ยังขาดความคล่องตัว มีอัตรากำลังไม่สอดคล้องต่อปริมาณงานและแผนยุทธศาสตร์ ในการทำงาน
- ขาดคู่มือการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ ข้องบังคับ หลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนในบางมาตรา
- บุคลากร จำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการภารกิจ

4. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนจัดรูปที่ดิน ประจำปี 2568 – 2570

4.1 วิสัยทัศน์

"บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก มุ่งสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพ
เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและบริการที่ดีต่อประชาชน"

4.2 พันธกิจ

1. บริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงรุก
2. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ
3. สร้างเสริมวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ และพันธกิจของกองทุนฯ
4. เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล

4.3 เป้าหมายหลัก

1. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. เสริมสร้างทักษะและพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
3. สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

4.4 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ 1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ทันสมัย

ยุทธศาสตร์ 2 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ 3 ปรับโครงสร้าง/อัตรากำลังเพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

4.5 เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ทันสมัย

เป้าหมาย พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

โครงการ/กิจกรรม
1. โครงการทบทวนและวางแผนการพัฒนาพื้นที่จัดรูปที่ดินและจัดระบบน้ำเพื่อเกษตรกรรม
2. โครงการพัฒนาหลักสูตรกลางของสำนักงานจัดรูปที่ดินกลางทุกสายงาน และทุกระดับ
3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนจัดรูปที่ดิน
   (ด้านวิศวกรรม ด้านกฎหมายฯ ด้านติดตามและประเมินผล และด้านกองทุนจัดรูปที่ดิน)

ยุทธศาสตร์ 2 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและความยั่งยืน

เป้าหมาย เพิ่มความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม
1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา
2. กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
3. กิจกรรมเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ 3 ปรับโครงสร้างกรอบอัตรากำลังเพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

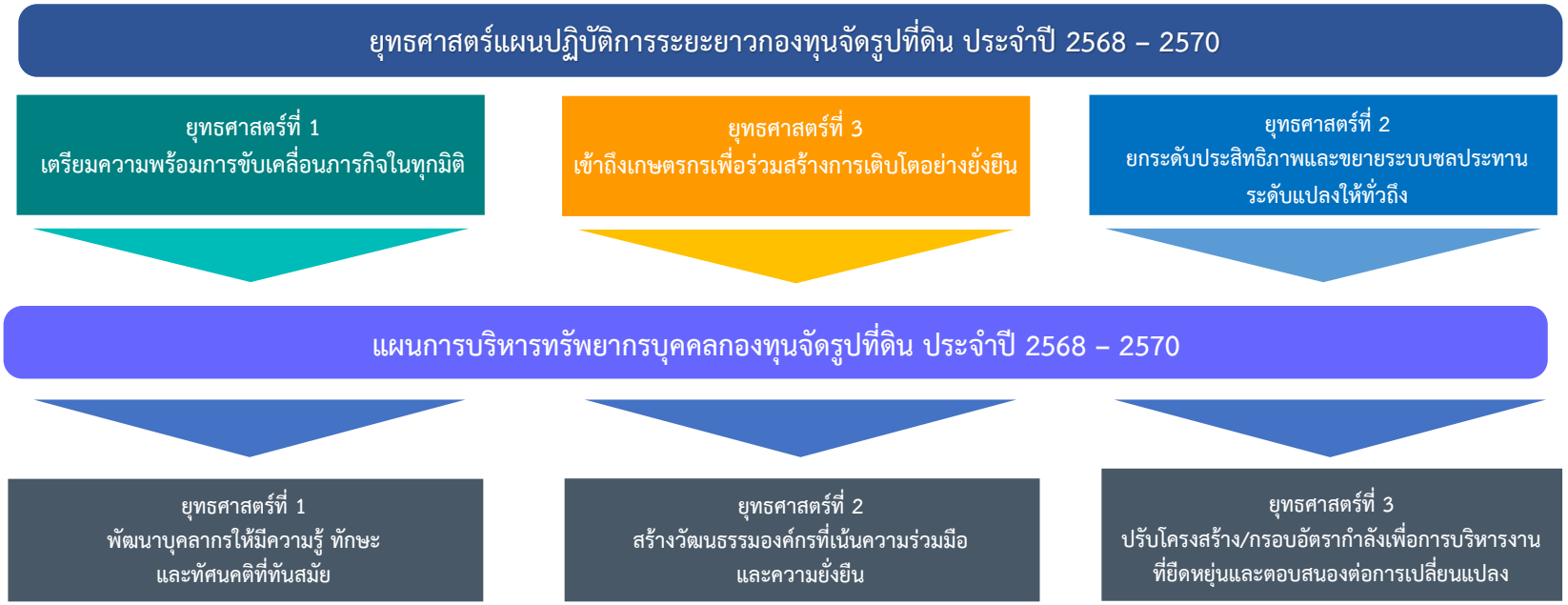
เป้าหมาย ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังเพื่อการบริหารงานที่เหมาะสม

โครงการ/กิจกรรม กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนจัดรูปที่ดิน

4.5 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนจัดรูปที่ดิน ประจำปี 2568 – 2570

วิสัยทัศน์	**บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก มุ่งสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและบริการที่ดีต่อประชาชน**		
พันธกิจ	**1. บริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงรุก** **3. สร้างเสริมวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจของกองทุนฯ**	**2. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ** **4. เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล**	
เป้าหมายหลัก	**1. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล** **3. สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน**	**2. เสริมสร้างทักษะและพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง**	
ยุทธศาสตร์	**1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ทันสมัย**	**2. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและความยั่งยืน**	**3. ปรับโครงสร้าง/กรอบอัตรากำลังเพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง**
เป้าหมาย และตัวชี้วัด	**เป้าหมาย:** พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม **ตัวชี้วัดนำ:** ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม **ตัวชี้วัดตาม:** ร้อยละบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานในด้านที่กำหนด	**เป้าหมาย:** เพิ่มความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร **ตัวชี้วัดนำ:** ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรม **ตัวชี้วัดตาม:** ความพึงพอใจของบุคลากรการเข้าร่วมกิจกรรม	**เป้าหมาย:** ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังเพื่อการบริหารงานที่เหมาะสม **ตัวชี้วัดนำ:** ระดับความสำเร็จการทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังเพื่อการบริหารงานที่เหมาะสม **ตัวชี้วัดตาม:** มีอัตรากำลังในการบริหารงานได้ตามกรอบฯ
โครงการ/กิจกรรม	**โครงการ:** 1. โครงการทบทวนและวางแผนการพัฒนาพื้นที่จัดรูปที่ดินและจัดระบบน้ำฯ 2. โครงการพัฒนาหลักสูตรกลางของสำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง ทุกสายงาน และทุกระดับ 3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนจัดรูปที่ดิน (ด้านวิศวกรรม ด้านกฎหมายฯ ด้านติดตามและประเมินผล และด้านกองทุนจัดรูปที่ดิน)	**กิจกรรม:** 1. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา 2. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม 3. พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	**กิจกรรม:** ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุนฯ

4.7 ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนแผนปฏิบัติการระยะยาวกองทุนจัดรูปที่ดิน ประจำปี 2568 – 2570



5. แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ทันสมัย

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ความก้าวหน้า	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ												หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. โครงการทบทวนและวางแผนการพัฒนาพื้นที่จัดรูปที่ดินและจัดระบบน้ำเพื่อเกษตรกรรม ขั้นตอน 1. จัดทำแผนงานขออนุมัติโครงการฝึกอบรม 2. หน่วยงานส่วนภูมิภาคดำเนินการเก็บข้อมูลในพื้นที่ 3. จัดอบรมสัมมนาโครงการทบทวนและวางแผนการพัฒนาพื้นที่จัดรูปที่ดินและจัดระบบน้ำเพื่อเกษตรกรรม 4. หน่วยงานส่วนภูมิภาค จัดทำแผนงานประจำปี แผนงานระยะกลาง แผนงานระยะยาว 5. สรุปการจัดทำแผนงานประจำปี แผนงานระยะกลาง แผนงานระยะยาว 6. เสนอแผน/รายงานผลการดำเนินโครงการ	**ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** ได้แผนงานประจำปี แผนงานระยะกลาง แผนงานระยะยาวในภาพรวมของสำนักฯ ค่าเกณฑ์วัด ระดับ 1 = อนุมัติโครงการ ระดับ 2 = ร่างแผนงานการจัดทำข้อมูลเบื้องต้นในพื้นที่ของหน่วยงาน ระดับ 3 = ได้แผนงานประจำปีภายในหน่วยงาน ระดับ 4 = ได้แผนงานประจำปีภายในสำนักฯ ระดับ 5 = ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** จำนวนบุคลากรที่ได้รับอบรมในโครงการ	**ร้อยละ 100 ตามแผนงาน** **เป้าหมายท้าทาย** เสนอผู้บริหารเห็นชอบก่อนเดือนกันยายน **จำนวนบุคลากรเข้าร่วมอบรมฯ จำนวน 140 คน** **เป้าหมายท้าทาย** จำนวนบุคลากรที่ได้รับอบรมมากกว่าที่กำหนด	500,000												ส่วนวิศวกรรม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ความก้าวหน้า	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ												หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
2. โครงการพัฒนาหลักสูตรกลางของสำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง ทุกสายงาน และทุกระดับ ขั้นตอน 1. จัดประชุมเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงาน 2. แต่ละสายงานดำเนินการกำหนดองค์ความรู้ 3. จัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นเพื่อสรุปองค์ความรู้ 4. เพิ่มแผนฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร 5. รายงานผลการดำเนินการต่อผู้บริหาร	**ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** ระดับความสำเร็จการพัฒนาหลักสูตรกลางของสำนักฯ ทุกสายงาน ค่าเกณฑ์วัด ระดับ 1 = รวบรวมข้อมูล ระดับ 2 = ได้แนวทางการทำงาน ระดับ 3 = ร่างองค์ความรู้แต่ละสายงาน ระดับ 4 = แผนการฝึกอบรมฯ ระดับ 5 = ผู้บริหารเห็นชอบ **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** จำนวนองค์ความรู้ของสายงาน ค่าเกณฑ์วัด ระดับ 5 = 5 สายงาน ระดับ 4 = 4 สายงาน ระดับ 3 = 3 สายงาน ระดับ 2 = 2 สายงาน ระดับ 1 = 1 สายงาน	**ร้อยละ 100 ตามแผนงาน** **เป้าหมายท้าทาย** ดำเนินการแล้วเสร็จภายในไตรมาส 3 **4 สายงาน** **เป้าหมายท้าทาย** ครบทั้ง 5 สายงาน	-													สจด.

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ความก้าวหน้า	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ												หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
3. โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนจัดรูปที่ดิน (ด้านวิศวกรรม ด้านกฎหมาย ด้านกองทุนฯ ด้านการติดตามและประเมินผล ขั้นตอน 1. จัดทำขออนุมัติโครงการและเตรียมการดำเนินการฝึกอบรม 2. ประชุมหารือผู้ที่เกี่ยวข้อง 3. จัดโครงการฝึกอบรม 4. รายงานผลการจัดโครงการฯ และนำเสนอผู้บริหารเพื่อทราบ	**ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ ค่าเกณฑ์วัด ระดับ 1 = ร้อยละ 90 ระดับ 2 = ร้อยละ 92.5 ระดับ 3 = ร้อยละ 95 ระดับ 4 = ร้อยละ 97.5 ระดับ 5 = ร้อยละ 100 ตามจำนวนที่กำหนด **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** ร้อยละบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ค่าเกณฑ์วัด ระดับ 1 = ร้อยละ 70 ระดับ 2 = ร้อยละ 72.5 ระดับ 3 = ร้อยละ 75 ระดับ 4 = ร้อยละ 77.5 ระดับ 5 = ร้อยละ 80	**ร้อยละ 100 ตามแผนงาน** **เป้าหมายท้าทาย** จำนวนบุคลากรที่ได้รับอบรมมากกว่าที่กำหนด **ร้อยละ 80** **เป้าหมายท้าทาย** มากกว่าร้อยละ 80	2,000,000												- ส่วนวิศวกรรม - ส่วนกฎหมายฯ - ส่วนกองทุนฯ - ส่วนติดตามฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ และความยั่งยืน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ความก้าวหน้า	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ									หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ขั้นตอน 1. กำหนดกิจกรรม 2. จัดกิจกรรม 3. ติดตามผลการปฏิบัติงาน	**ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** จำนวนครั้งการจัดกิจกรรม ค่าเกณฑ์วัด ระดับ 1 = 0 ครั้ง ระดับ 2 = 1 ครั้ง ระดับ 3 = 2 ครั้ง ระดับ 4 = 3 ครั้ง ระดับ 5 = 4 ครั้ง **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** ความพึงพอใจบุคลากรต่อการเข้าร่วมกิจกรรม ค่าเกณฑ์วัด ระดับ 5 = ร้อยละ 80 ระดับ 4 = ร้อยละ 77.5 ระดับ 3 = ร้อยละ 75 ระดับ 2 = ร้อยละ 72.5 ระดับ 1 = ร้อยละ 70	**ไตรมาสละ 1 ครั้ง** เป้าหมายท้าทาย จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมมากกว่าที่กำหนด **ร้อยละ 80** เป้าหมายท้าทาย มากกว่าร้อยละ 80	-					สจด.
2. กิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม และจริยธรรม ขั้นตอน 1. กำหนดกิจกรรม 2. จัดกิจกรรม 3. ติดตามผลการปฏิบัติงาน	**ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)** ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน **ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)** ความพึงพอใจบุคลากรต่อการเข้าร่วมกิจกรรม	**ร้อยละ 100** เป้าหมายท้าทาย จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนามากกว่าที่กำหนด **ร้อยละ 0** เป้าหมายท้าทาย	-					สจด.

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ความก้าวหน้า	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ												หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
		ไม่มีจำนวนการทำผิดระเบียบ/วินัยบุคลากรอย่างต่อเนื่อง														
3. กิจกรรมเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน <u>ขั้นตอน</u> 1. กำหนดกิจกรรม 2. จัดกิจกรรม 3. ติดตามผลการปฏิบัติงาน	**<u>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</u>** จำนวนครั้งการจัดกิจกรรม <u>ค่าเกณฑ์วัด</u> ระดับ 1 = 0 ครั้ง ระดับ 2 = 1 ครั้ง ระดับ 3 = 2 ครั้ง ระดับ 4 = 3 ครั้ง ระดับ 5 = 4 ครั้ง **<u>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</u>** ความพึงพอใจบุคลากรต่อสวัสดิการ แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมการทำงาน <u>ค่าเกณฑ์วัด</u> ระดับ 1 = ร้อยละ 70 ระดับ 2 = ร้อยละ 72.5 ระดับ 3 = ร้อยละ 75 ระดับ 4 = ร้อยละ 77.5 ระดับ 5 = ร้อยละ 80	**ไตรมาสละ 1 ครั้ง** **<u>เป้าหมายท้าทาย</u>** จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมมากกว่าที่กำหนด **ร้อยละ 80** <u>เป้าหมายท้าทาย</u> มากกว่าร้อยละ 80	-	←										→		สจด.

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับโครงสร้างอัตรากำลังเพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ความก้าวหน้า	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ												หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ <u>ขั้นตอน</u> 1. รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับนโยบาย ภารกิจ ปริมาณงาน และแนวโน้มในอนาคต 2. จัดทำร่างกรอบอัตรากำลัง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้สอดคล้องกับโครงสร้างและยุทธศาสตร์ 3. เสนอร่างกรอบอัตรากำลังต่อผู้บริหาร	**<u>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</u>** ระดับความสำเร็จการทบทวนกรอบอัตรากำลัง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคำบรรยายลักษณะงาน **<u>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</u>** มีอัตรากำลังในการบริหารงานได้ตามกรอบฯ	**ร้อยละ 100 ตามแผนงาน** **<u>เป้าหมายท้าทาย</u>** สามารถทบทวนกรอบอัตรากำลังมาตรฐานฯ ภายในไตรมาส 3 **<u>เป้าหมายท้าทาย</u>** สามารถสรรหาได้เร็วกว่ากำหนด	-	←	—	→	←	—	→	←	—	→				ส่วนบริหารฯ