



กรมชลประทาน

แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙)

และ

แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗



กองทุนจัดรูปที่ดิน
สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว
(ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙)

และ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

กองทุนจัดรูปที่ดิน
สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง



แผนปฏิบัติการ ระยะยาว ของกองทุนจัดรูปที่ดิน ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๗ ได้จัดทำขึ้นภายใต้กรอบวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการ ระยะยาว ของกองทุนจัดรูปที่ดิน ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้ทบทวนและปรับปรุงขึ้นใหม่ โดยยุทธศาสตร์ ดังกล่าว ได้ผ่านกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร ผ่านการระดมความคิดเห็นร่วมกันระหว่าง ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการของกองทุนจัดรูปที่ดิน

โดยรายละเอียดของแผนปฏิบัติการ ระยะยาว ของกองทุนจัดรูปที่ดิน ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์ :

ยกระดับศักยภาพพื้นที่เกษตรกรรมอย่างยั่งยืน ด้วยระบบชลประทานในไร่นาที่ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ :

๑. พัฒนาระบบชลประทานในไร่นาพื้นที่เป้าหมายที่มีศักยภาพ
๒. รักษาพื้นที่เกษตรกรรมที่มีการพัฒนาระบบชลประทานในไร่นาให้มีความยั่งยืน
๓. บริหารพื้นที่ชลประทานในไร่นา และบูรณาการการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลทางการเกษตรสูงสุด
๔. พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการพัฒนาระบบชลประทานในไร่นาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
๕. หมุนเวียนเงินรายได้เพื่อดูแลและเพิ่มประโยชน์ในการเพิ่มศักยภาพเกษตรกรรมในพื้นที่อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :

๑. เพิ่มศักยภาพพื้นที่เกษตรกรรมต้นแบบที่เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม และนำร่องสู่การขับเคลื่อนนโยบายเขตส่งเสริมการผลิตและส่งออกสินค้าเกษตรของประเทศ
๒. พื้นที่เกษตรกรรมที่มีการพัฒนาระบบชลประทานในไร่นาได้รับการรักษาและยกระดับศักยภาพอย่างยั่งยืน
๓. ส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาเกษตรกรรมในพื้นที่ร่วมกับเกษตรกร
๔. บูรณาการความร่วมมือและสร้างเครือข่ายเข้มแข็งเพื่อสนับสนุนเกษตรกรอย่างยั่งยืน ตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงพื้นที่เกษตรกรรม
๕. เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและลดข้อจำกัดในการดำเนินงาน เพื่อขยายพื้นที่ชลประทานในไร่นาครอบคลุมพื้นที่เป้าหมาย



แผนปฏิบัติการ ระยะยาว ของกองทุนจัดรูปที่ดิน ปี ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์

“ยกระดับศักยภาพพื้นที่เกษตรกรรมอย่างยั่งยืน ด้วยระบบชลประทานในไร่นาที่ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ”

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบชลประทานในไร่นาพื้นที่เป้าหมายที่มีศักยภาพ
2. รักษาพื้นที่เกษตรกรรมที่มีการพัฒนาระบบชลประทานในไร่นาให้มีความยั่งยืน
3. บริหารพื้นที่ชลประทานไร่นา และบูรณาการ การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนให้เกิดประสิทธิภาพทางการเกษตรสูงสุด
4. พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการพัฒนาชลประทานในไร่นาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
5. หมุนเวียนเงินรายได้เพื่อดูแลและเพิ่มประโยชน์ในการเพิ่มศักยภาพเกษตรกรในพื้นที่อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ 1

เตรียมความพร้อมการขับเคลื่อนภารกิจในทุกมิติ

- 1.1 งานพร้อม : เร่งศึกษา สำรวจและออกแบบ และขั้นตอนตามกฎหมายพื้นที่
 - จัดระบบน้ำ และพื้นที่จัดรูปที่ดินอย่างเป็นรูปธรรม
 - จัดสรรงบประมาณเพื่อศึกษา สำรวจและออกแบบอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ
 - วางแผนประกาศเขตสำรวจและเขตก่อสร้างให้ทันเวลาตามแผน
- 1.2 เครื่องมือพร้อม : วางแผน จัดหาและบำรุงรักษาครุภัณฑ์ให้เพียงพอและพร้อมต่อการดำเนินงาน
 - สำรวจ วางแผน และจัดกลุ่มงานเพื่อใช้ทรัพยากรอย่างเต็มศักยภาพ
 - จัดหาครุภัณฑ์ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานให้เพียงพอ
- 1.3 คนพร้อม : ขับเคลื่อนกำลังคนอย่างเต็มศักยภาพ
 - กำหนดโครงสร้างงานรองรับการขับเคลื่อนองค์กรในทุกมิติ
 - สำรวจและวางแผนสรรหาบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสม
 - สร้างแรงจูงใจในการสร้างผลงานและการพัฒนาตนเอง

ยุทธศาสตร์ 2

ยกระดับประสิทธิภาพและขยายระบบชลประทานระดับแปลงให้ทั่วถึง

- 2.1 ศึกษาและปรับปรุงกฎ ระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน
 - ศึกษาแนวทาง และประโยชน์ที่จะได้จากการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
 - ผลักดันกระบวนการปรับปรุงกฎ ระเบียบ และข้อบังคับอย่างเป็นรูปธรรม
- 2.2 งานจัดหาแหล่งทุนสนับสนุนงานจัดระบบน้ำและจัดรูปที่ดิน
 - รวบรวม และวิเคราะห์โอกาสในการได้รับทุนสนับสนุน
 - ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับทุนสนับสนุน
 - บริหารและวางแผนการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดและทั่วถึงเกษตรกรในทุกพื้นที่
- 2.3 ขับเคลื่อนการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
 - บริหารการดำเนินงานตลอดกระบวนการ
 - พัฒนาฐานข้อมูลให้เป็นไปตามมาตรฐาน รองรับการผลิตสินค้าเชิงนโยบายได้
 - ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มศักยภาพการขับเคลื่อนภารกิจของกองทุนฯ ตลอดกระบวนการ
 - สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ 3

เข้าถึงเกษตรกรเพื่อร่วมสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน

- 3.1 เข้าใจเกษตรกร เพื่อประสานประโยชน์ภายใต้กองทุนฯ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเกษตรกร
 - บริหารจัดการหนี้เกษตรกรด้วยความเข้าใจ
 - หมุนเวียนเงินรายได้ที่จัดเก็บจากเกษตรกร เพื่อดูแลและเพิ่มประโยชน์แก่เกษตรกรในพื้นที่อย่างยั่งยืน
 - ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่การเกษตรของเกษตรกร
- 3.2 เข้าถึงเกษตรกร เพื่อรักษาพื้นที่ให้อยู่ในสภาพดี
 - สื่อสารและสร้างความหวังแทนในสิ่งก่อสร้างของกรมชลประทาน
 - ประสานงานกับหน่วยงานท้องถิ่นในการบำรุงรักษาระบบชลประทาน
- 3.3 เป็นกระบอกเสียงและช่องทางสนับสนุนการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต
 - ส่งเสริมบทบาทของคณะกรรมการฯ และคณะอนุกรรมการฯ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อกองทุน
 - เปิดช่องทางสื่อสารและให้บริการเกษตรกรในพื้นที่ รวมถึงการให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service)
 - ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาเกษตรกรในแต่ละพื้นที่

ยุทธศาสตร์ 4 พัฒนาการเกษตรในพื้นที่ต้นแบบให้เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรที่สำคัญของประเทศ

- 4.1 กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมในการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามนโยบายเกษตรกรรมยั่งยืน
 - วางแผนและจัดตั้งโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ
 - สร้างความเข้าใจและความร่วมมือให้เกษตรกรเห็นประโยชน์ของการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ
- 4.2 บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมการผลิตและขายสินค้าเกษตร
 - บริหารจัดการน้ำระดับแปลงเพื่อการเกษตรกรรมตลอดปี
 - เชื่อมโยงหน่วยงานวิจัยทั้งรัฐและเอกชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรให้มีผลผลิตมากและมีคุณภาพสูง
 - เชื่อมห่วงโซ่การผลิตและตลาดมูลค่าสูงพื้นที่ต้นแบบ
 - ส่งเสริม Smart farmer และเกษตรกรแปลงใหญ่ในพื้นที่
- 4.3 สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และต่อยอดการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบสู่เขตส่งเสริมการผลิตและส่งออกสินค้าเกษตร
 - เผยแพร่องค์ความรู้จากงานวิจัยทางการเกษตรในพื้นที่
 - สื่อสารผลลัพธ์และประโยชน์ของโครงการจัดรูปที่ดินแก่สาธารณชนอย่างต่อเนื่อง
 - ผลักดันการนำโมเดลต้นแบบสู่นโยบายเขตส่งเสริมการผลิตและส่งออกสินค้าเกษตรของประเทศ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนจัดรูปที่ดิน โดยการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน หรือ ปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในกองทุนฯ ทุกๆ ด้าน ซึ่งเป็นปัจจัยที่กองทุนฯ สามารถควบคุมหรือพัฒนาให้ดีขึ้นได้ เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของกองทุนจัดรูปที่ดิน ส่วนการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก หรือ ปัจจัยภายนอก จะเกี่ยวข้องกับการพิจารณาภาวะแวดล้อมภายนอก อาทิเช่น สภาพเศรษฐกิจ กฎหมาย เทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่กองทุนฯ ไม่สามารถควบคุมได้ เพื่อที่จะระบุโอกาสและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อกองทุนจัดรูปที่ดิน

ประเด็นหลักในการพิจารณาเพื่อประเมินสภาพแวดล้อมของกองทุนจัดรูปที่ดิน มีดังต่อไปนี้

การประเมินปัจจัยภายใน

- (๑) ด้านการเงิน (งบประมาณ รายได้ รายจ่าย)
- (๒) ด้านความพร้อมของกองทุนฯ (บุคลากร อุปกรณ์ อาคารสถานที่ ภาพลักษณ์)
- (๓) ด้านการบริหารงานและกระบวนการทำงาน (โครงสร้างองค์กร/หน่วยงานภายใน การวางแผน การติดตามประเมินผล การตัดสินใจ การสั่งการ การประสานงาน)

การประเมินปัจจัยภายนอก

- (๑) ด้านการเมือง (นโยบายรัฐบาล หน่วยงานรัฐ หน่วยงานอื่น ท้องถิ่น)
- (๒) ด้านเศรษฐกิจ (การขยายตัวเศรษฐกิจ ความต้องการแรงงาน)
- (๓) ด้านสังคม (ค่านิยม ความเชื่อ ความต้องการเรียนรู้)
- (๔) ด้านเทคโนโลยี
- (๕) ด้านกฎหมาย
- (๖) ด้านสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)





๑) การวิเคราะห์ปัจจัยภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สามารถระบุเป็นจุดแข็งและจุดอ่อนได้ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>S๑ มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรอบรู้ด้านการจัดรูปที่ดิน</p> <p>S๒ เป็นหน่วยงานหลักที่ดำเนินงานพัฒนาระบบชลประทานในระดับแปลงเกษตรกรรม</p> <p>S๓ เป็นหน่วยงานสังกัดกรมชลประทานทำให้สามารถประสานความร่วมมือได้</p> <p>S๔ มีกระบวนการทำงานและเอกสารบรรยายลักษณะงานที่ชัดเจน</p> <p>S๕ มีงบประมาณสนับสนุนการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี</p> <p>S๖ มีแผนการประเมินการปฏิบัติงานและแผนการประเมินรายบุคคลที่ชัดเจน</p>	<p>W๑ สำนักงานจัดรูปที่ดินและจัดระบบน้ำเพื่อเกษตรกรรมบางหน่วยงานไม่มีความพร้อมในเรื่องบุคลากรสถานที่ทำการ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ที่ใช้ในการดำเนินงาน</p> <p>W๒ จำนวนบุคลากรประจำยังไม่เพียงพอที่จะทำให้งานภารกิจของกองทุนจัดรูปที่ดินดำเนินงานได้อย่างสมบูรณ์</p> <p>W๓ การปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวของกองทุนจัดรูปที่ดินมีความล่าช้า/โครงสร้างเดิมไม่เอื้อต่อการบริหารงาน</p> <p>W๔ ข้าราชการในสายงานสนับสนุนขาดความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>W๕ พนักงานกองทุนและพนักงานราชการมีอัตราการออกจากงานสูง ในขณะที่งานต้องการประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้งานล่าช้าและไม่มีความต่อเนื่อง</p> <p>W๖ บุคลากรบางส่วนขาดความตระหนักในค่านิยมร่วม</p>

๒) การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สามารถระบุเป็นโอกาสและอุปสรรคได้ ดังนี้

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>O๑ นโยบาย RID Team (เราจะก้าวไปด้วยกัน) ซึ่งเป็นนโยบายของนายประพิศ จันทร์มา อธิบดีกรมชลประทานคนปัจจุบัน</p> <p>O๒ มีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในคณะกรรมการ/อนุกรรมการคณะต่าง ๆ ส่งผลต่อการอนุมัติกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์</p> <p>O๓ มีแผนแม่บทการจัดรูปที่ดินทำให้มีการเพิ่มและขยายอัตรากำลังรวมถึงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>O๔ มีระเบียบของกรมบัญชีกลางที่กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน ทำให้มีมาตรฐานเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>T๑ นโยบายลดอัตรากำลังคนภาครัฐ ทำให้ข้าราชการลดน้อยลง</p> <p>T๒ กองทุนจัดรูปที่ดินไม่มีสภาพเป็นนิติบุคคล จึงไม่สามารถบริหารงานด้วยตนเอง ต้องอาศัยอำนาจจากหน่วยงานต้นสังกัด จึงขาดสภาพคล่องในการบริหารจัดการ</p> <p>T๓ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้ประชาชนต้องปรับตัวเข้าสู่การใช้ชีวิตแบบใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าที่จะรักษาวิถีดั้งเดิมหรือหวงคิดถึงอดีต (New Normal)</p>



๓) การวิเคราะห์สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

สถานะปัจจุบัน	แนวโน้มในอนาคต
<p>๑. แผนปฏิบัติการระยะยาวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ของกองทุนจัดรูปที่ดิน</p> <p>๒. การพัฒนาบุคลากรเน้นเพื่อส่งเสริมการเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานทั้งในภารกิจหลักด้านการพัฒนาระบบชลประทานในไร่นา และภารกิจตามกฎหมายอื่น ๆ ให้ครบถ้วน</p> <p>๓. ระบบปฏิบัติการสารสนเทศด้าน HR ยังมีน้อยส่วนมากเป็นระดับกรม</p>	<p>๑. แผนปฏิบัติการระยะยาวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้กองทุนจัดรูปที่ดินได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่มีมาตรฐานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและบริการที่ดีต่อประชาชน</p> <p>๓. ระบบปฏิบัติการสารสนเทศด้าน HR จะถูกนำมาใช้เพื่อเป็นการสื่อสารและส่งเสริมการทำงานรวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากขึ้นเข้ากับวิถีชีวิตแบบใหม่ (New Normal)</p>

๔) ปัจจัยความสำเร็จและปัญหา/อุปสรรคของแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนจัดรูปที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

ปัจจัยความสำเร็จ	ปัญหา/อุปสรรค
<p>๑. ผู้บริหารกองทุนฯ ให้ความสำคัญในการนำยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง</p> <p>๒. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและยินดีเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อดำเนินงานกับหน่วยงานภายนอก</p>	<p>๑. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจงาน</p> <p>๒. บุคลากรขาดแรงจูงใจในการดำเนินงาน บางตำแหน่งมีการเปลี่ยนแปลงและหมุนเวียนตำแหน่งภายในองค์กรบ่อย</p>



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ของกองทุนจัดรูปที่ดิน ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙

วิสัยทัศน์

“บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก มุ่งสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพ
เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและบริการที่ดีต่อประชาชน”

พันธกิจ

๑. บริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงรุก
๒. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ
๓. สร้างเสริมวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ และพันธกิจของกองทุนฯ
๔. เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม
๒. การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน
๔. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลัก

เป้าประสงค์

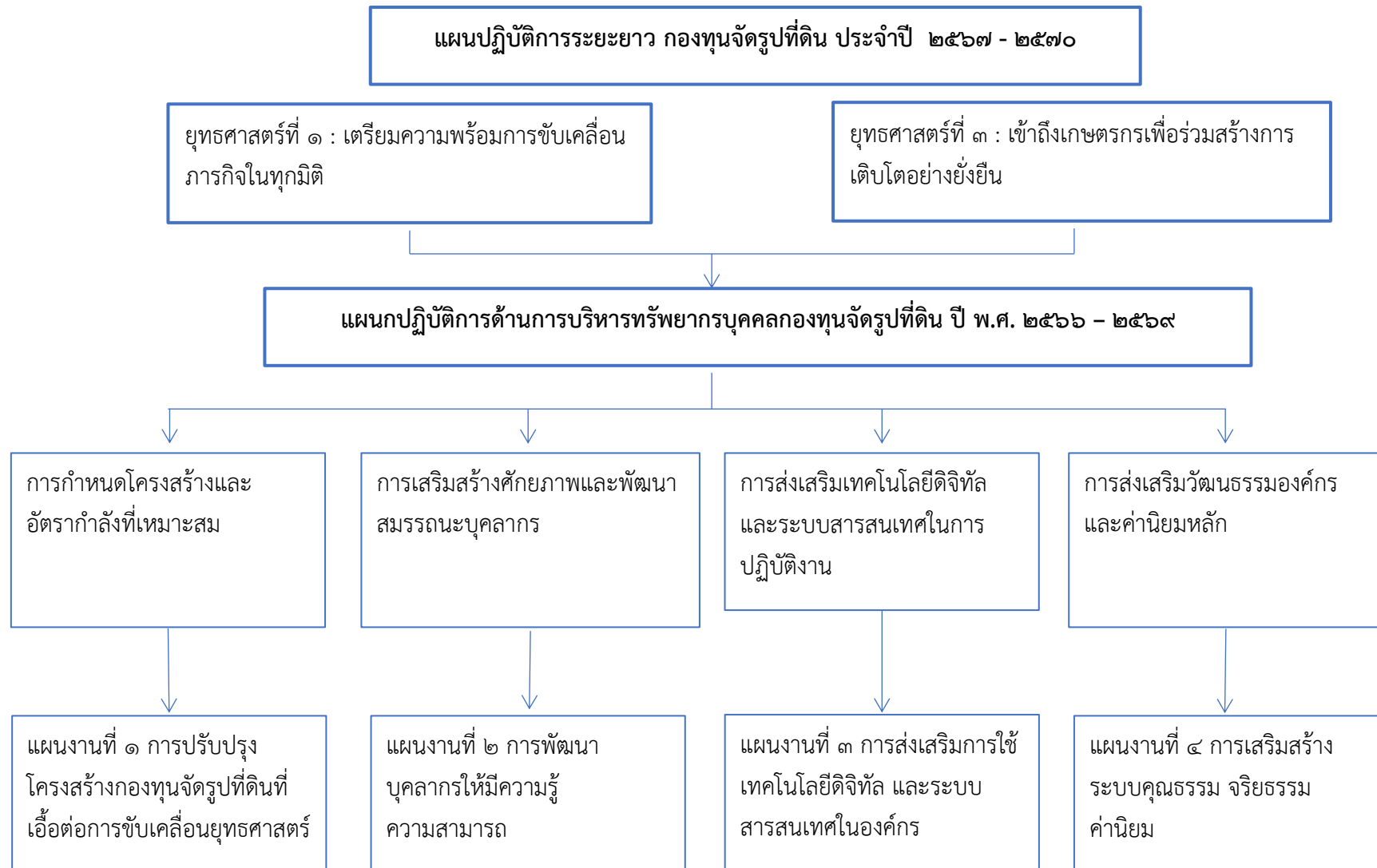
๑. มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เพียงพอและพร้อมต่อการปฏิบัติงาน
๒. มีบุคลากรที่มีสมรรถนะได้มาตรฐานทางวิชาการ
๓. มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และระบบสารสนเทศเพื่อการรองรับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
๔. มีวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ต่อการปฏิบัติงาน
๓. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และระบบสารสนเทศในองค์กร
๔. จัดทำค่านิยมหลักขององค์กร



ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนแผนปฏิบัติการ ระยะยาว กองทุนจัดรูปที่ดิน ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐





วิสัยทัศน์ : “บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก มุ่งสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและบริการที่ดีต่อประชาชน”

พันธกิจ : ๑. บริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงรุก
๒. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ
๓. เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล
๔. สร้างเสริมวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจของกองทุนฯ

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ผลผลิต
<ul style="list-style-type: none"> การกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เพียงพอและพร้อมต่อการปฏิบัติงาน
<ul style="list-style-type: none"> การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ต่อการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> มีบุคลากรที่มีสมรรถนะได้มาตรฐานทางวิชาการ
<ul style="list-style-type: none"> การส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศเพื่อการรองรับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
<ul style="list-style-type: none"> การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลัก 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำค่านิยมหลักขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> มีวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร



รายละเอียดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ของกองทุนจัดรูปที่ดิน ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม แบ่งเป็น ๑ กลยุทธ์ ดังนี้
 - ๑) จัดทำโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร แบ่งเป็น ๑ กลยุทธ์ ดังนี้
 - ๑) พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ต่อการปฏิบัติงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร แบ่งเป็น ๑ กลยุทธ์ ดังนี้
 - ๑) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และระบบสารสนเทศในองค์กร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลัก แบ่งเป็น ๑ กลยุทธ์ ดังนี้
 - ๑) จัดทำค่านิยมหลักขององค์กร



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗

กองทุนจัดรูปที่ดินได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านสารสนเทศ ประจำปี ๒๕๖๖ ที่สนองต่อกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลัก

โดยได้มีการกำหนดเป้าประสงค์ พร้อมตัวชี้วัด/เป้าหมาย ตลอดจนกำหนดแผนงาน/โครงการเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนจัดรูปที่ดินประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ โดยมุ่งหวังให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนจัดรูปที่ดิน มีการพัฒนาอย่างสอดคล้องต่อเนื่อง พร้อมผลักดันยุทธศาสตร์กองทุนฯ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และรองรับกับการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายในและภายนอกแผนงาน/กิจกรรมรวมทั้งสิ้น ๔ แผนงาน/กิจกรรมโดยแบ่งออกเป็น

- “กิจกรรม” ที่กองทุนจัดรูปที่ดินสามารถดำเนินงานตามภารกิจ โดยไม่จำเป็นต้องจัดทำเป็นแผนปฏิบัติงาน จำนวน ๓ กิจกรรม ได้แก่ การทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุนจัดรูปที่ดิน การปรับปรุง/พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กร และการจัดทำและสร้างค่านิยมหลักขององค์กร
- กิจกรรมที่ต้องมีแผนปฏิบัติการ ๑ กิจกรรม ได้แก่ โครงการพัฒนาทรัพยากรของกองทุนจัดรูปที่ดิน สำหรับการส่งเสริมการฝึกอบรมของบุคลากรงานบริหาร งานกองทุนงานติดตามฯ งานกฎหมาย และงานช่างและวิศวกรรม เป็นงานประจำที่สำนักงานจัดรูปที่ดินกลางได้ดำเนินการในทุกปีเป็นประจำ



วิสัยทัศน์ : “บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก มุ่งสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและบริการที่ดีต่อประชาชน”

พันธกิจ : ๑. บริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงรุก

๒. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ

๓. เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล

๔. สร้างเสริมวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจของกองทุนฯ

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ผลผลิต
<ul style="list-style-type: none"> การกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เพียงพอและพร้อมต่อการปฏิบัติงาน
<ul style="list-style-type: none"> การเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ต่อการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> มีบุคลากรที่มีสมรรถนะได้มาตรฐานทางวิชาการ
<ul style="list-style-type: none"> การส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศเพื่อการรองรับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
<ul style="list-style-type: none"> การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลัก 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำค่านิยมหลักขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> มีวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร



โครงการที่ ๑ : โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนจัดรูปที่ดิน

สถานะโครงการ:	โครงการต่อเนื่องจากปีงบประมาณ ๒๕๖๖
ระยะเวลาดำเนินงาน:	๑๒ เดือน (ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ – กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗)
งบประมาณ:	๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท
ผู้รับผิดชอบ:	ส่วนบริหารทั่วไป
เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์:	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เตรียมความพร้อมการขับเคลื่อนภารกิจในทุกมิติ กลยุทธ์ การเร่งศึกษา สำรวจและออกแบบ พื้นที่จัดระบบน้ำฯ และพื้นที่จัดรูปที่ดิน อย่างเป็นรูปธรรม

รายละเอียดโครงการ

หลักการและเหตุผล

สำนักงานจัดรูปที่ดินกลางเป็นองค์กรหนึ่งในกรมชลประทาน มีหน่วยงานย่อยที่อยู่ในความรับผิดชอบ ได้แก่ ส่วนวิศวกรรม ส่วนกฎหมาย ส่วนติดตามและประเมินผล ส่วนกองทุนจัดรูปที่ดิน ส่วนบริหารทั่วไป และสำนักงานจัดรูปที่ดินและจัดระบบน้ำเพื่อเกษตรกรรมที่ ๑ – ๓๕ มีบุคลากรได้หมุนเวียนเปลี่ยนงาน และโยกย้าย การโอนบุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง จึงต้องให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงเห็นควรให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง
- ๒) เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีแนวทางการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันรวมถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
- ๓) เพื่อยกระดับการให้บริการประชาชนมีประสิทธิภาพและประชาชนความพึงพอใจมากขึ้น

เป้าหมาย/ตัวชี้วัดหลักของแผนงาน

เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดรูปที่ดินกลางที่เข้าร่วมโครงการ

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการ

- ๑) เจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการ
- ๒) เจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นแนวทางเดียวกัน

แผนการดำเนินงาน

กำหนดระยะเวลา ๑๒ เดือน (ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ – กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗)



แผนงานกิจกรรม	ตัวชี้วัด ความก้าวหน้า	๒๕๖๖	๒๕๖๗			
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
		ต.ค.พ.ย.ธ.ค.	ม.ค.ก.พ.มี.ค.	เม.ย.พ.ค.มิ.ย.	ก.ค.ส.ค.ก.ย.	
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ของสำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง						
ขออนุมัติโครงการฝึกอบรม	- ได้รับอนุมัติ					
- โครงการที่ 1...						
- โครงการที่ 2...						
- โครงการที่ 3...						
- โครงการที่ 4...						
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ	- ดำเนินงาน ได้ตามแผน					
- รายงานผลการดำเนินการ	- ผลการ ดำเนินการ					



กันยายน

๒๕๖๗

