

## การทบทวนแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2565

การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2565 ได้นำปัญหาและอุปสรรค จากผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี 2565 ระยะครึ่งปีแรก ต.ค. 64 - มี.ค. 65 มาเป็นข้อมูลในการทบทวนและปรับแผน ดังกล่าว โดยมีแผนงาน/โครงการ ทั้งหมด 9 แผนงาน ใช้งบประมาณ 3 แผนงาน/โครงการ และไม่ใช้งบประมาณ 6 แผนงาน/โครงการมีเป้าหมาย ขั้นตอน ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพที่ชัดเจน มีรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2565 (แผนเดิม) และผลการดำเนินงานตามแผน ระยะครึ่งปีแรก ต.ค. 64 - มี.ค. 65

งบประมาณทั้งหมด 2,603,450 บาท

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน				งบประมาณ (บาท)
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
<b>แผนปฏิบัติการ ที่ 1 การบริหารโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง</b>								
<b>กลยุทธ์ การเตรียมความพร้อมในการรองรับด้านบุคลากร</b>								
1. การบริหารอัตรากำลัง	ร้อยละ 80 ของความสำเร็จในการทบทวน/ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุนฯ พร้อมสรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำแผนโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุนฯ <u>เกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ</u> มีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน	1. ทบทวน/ปรับโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ 2. สรรหาพนักงานกองทุนตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ 3. จัดทำสัญญาจ้างพนักงานกองทุน					2,536,210
<b>ผลการดำเนินงาน</b>								
ดำเนินการได้ล่าช้ากว่าแผน ดังนี้								
1. การสรรหาพนักงานกองทุนเพิ่มอีก 2 อัตราในปีบัญชี 2565 (รวม 11 อัตรา จากเดิม 9 อัตรา) ดำเนินการได้ล่าช้ากว่าแผน โดยการปรับโครงสร้างและเพิ่มกรอบอัตรากำลังของกองทุน จำนวน 2 อัตรา ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ แล้วเมื่อวันที่ 20 ส.ค. 2564 โดยขั้นตอนการสรรหาพนักงานกองทุนจะต้องได้รับความเห็นชอบโครงสร้างและการเพิ่มกรอบอัตรากำลังดังกล่าวจากกรมบัญชีกลางก่อน ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการพิจารณาให้ความเห็นชอบจากกรมบัญชีกลาง								
2. พนักงานกองทุน ตำแหน่ง พนักงานนิติกร ลาออก 1 อัตรา จะต้องดำเนินการสรรหาและจัดจ้างแทนตำแหน่งเดิม โดยได้ดำเนินการสรรหาแล้วเสร็จในเดือนเมษายน 2565 และสามารถจัดจ้างพนักงานกองทุนตำแหน่งดังกล่าวได้ในไตรมาส 3 (เดือนพฤษภาคม)								
3. พนักงานกองทุน ตำแหน่ง พนักงานบริหารงานทั่วไป ลาออก 1 อัตรา จะต้องดำเนินการจัดจ้างแทนตำแหน่งเดิม โดยขอใช้บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานกองทุนตามประกาศสำนักงานกองทุนฯ ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2564 ตำแหน่ง พนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานกองทุนทดแทนตำแหน่งดังกล่าวในไตรมาส 3 (เดือนพฤษภาคม)								
4. พนักงานกองทุน ตำแหน่ง พนักงานการเงินและบัญชี ลาออก 1 อัตรา จะต้องดำเนินการจัดจ้างแทนตำแหน่งเดิม โดยขอใช้บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการตามประกาศกรมโยธาธิการและผังเมือง ลงวันที่ 22 เมษายน 2565 ตำแหน่ง พนักงานวิชาการเงินและบัญชี เพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานกองทุนทดแทนตำแหน่งดังกล่าวในไตรมาส 3								
จากผลการดำเนินงานข้างต้น ส่งผลให้การดำเนินงานและการเบิกจ่ายงบบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้								

แผน

ผล

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน				งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
<b>แผนปฏิบัติการ ที่ 2 การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน</b>									
<b>กลยุทธ์ พัฒนาเครื่องมือในการวัดและติดตามประเมินผลบุคลากรให้มีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ</b>									
2. ถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนฯ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 100 สามารถนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) และระบบสมรรถนะ (Competency System) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<u>ตัวชี้วัด</u> มีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) และระบบสมรรถนะ (Competency System) มาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล <u>เกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ</u> กองทุนจัดรูปที่ดินฯ นำคะแนนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เป็นองค์ประกอบในการเลื่อนค่าตอบแทน	1. แจ้งบุคลากรทุกท่านจัดทำแผนการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักงานกองทุนฯ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล 2. ผู้บังคับบัญชากำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน 3. ประชุมชี้แจงถ่ายทอดตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน ไปสู่รายบุคคลภายในกองทุนฯ 4. ติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน (รอบแรก - รอบสอง) 5. นำคะแนนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เป็นองค์ประกอบในการเลื่อนค่าตอบแทนเสนอผู้บริหารพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน					57,240	ดำเนินการได้ล่าช้ากว่าแผน โดยมีการประชุมชี้แจงถ่ายทอดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานและกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของบุคลากรกองทุน เมื่อวันที่ 31 ม.ค. 65 เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ 1 (ต.ค. 64 - มี.ค. 65) และพนักงานกองทุนลาออก 3 อัตรา ทำให้ค่าใช้จ่ายในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานลดลง
3. ถ่ายทอดตัวชี้วัดบันทึกข้อตกลงทุนหมุนเวียน	ร้อยละ 100 สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดได้	<u>ตัวชี้วัด</u> มีกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน <u>เกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ</u> กองทุนจัดรูปที่ดินฯ นำกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียนมาใช้ในการดำเนินงาน	1. ประชุมชี้แจงถ่ายทอดตัวชี้วัดในแต่ละด้านตามบันทึกข้อตกลง ไปสู่รายบุคคลภายในกองทุนจัดรูปที่ดินฯ 2. ดำเนินการตามตัวชี้วัดทุนหมุนเวียน โดยมีการรายงานผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ไตรมาส 1 - 3 3. รายงานผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ไตรมาส ที่ 4 พร้อมเอกสารประกอบ					-	ดำเนินการได้ตามแผน โดยมีการประชุมชี้แจงถ่ายทอดตัวชี้วัดตามบันทึกข้อตกลงทุนหมุนเวียน ปีบัญชี 2565 เมื่อวันที่ 31 ม.ค. 65 และได้รายงานผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ไตรมาส 1-2 ต่อกรมบัญชีกลางเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 7 ก.พ. 65

แผน   
ผล

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน				งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
แผนปฏิบัติการ ที่ 3 พัฒนาศูนย์บริการบุคคล และพัฒนาระบบสารสนเทศของกองทุน									
กลยุทธ์ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อรองรับความปกติแบบใหม่ (New Normal) และบุคลากรในหน่วยงานได้รับการถ่ายทอดและเข้าใจองค์ความรู้ของกองทุน จัดรูปที่ดิน (KM)									
4. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกองทุน	ร้อยละ 100 ของบุคลากรที่เข้าร่วมการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตร	ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด <u>เกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ</u> บุคลากรของกองทุนได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	1. กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมตามภารกิจงานของแต่ละตำแหน่ง 2. ติดต่อประสานงานเพื่อส่งรายชื่อและชำระเงินค่าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ (ถ้ามี) 3. ส่งรายชื่อเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร 4. เก็บรวบรวมรายงานผลการฝึกอบรม					10,000	ดำเนินการได้ตามแผน โดยมีบุคลากรกองทุนเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว จำนวน 5 คน โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมจำนวน 1 หลักสูตร เป็นเงิน 4,000 บาท และมีแผนในการเข้ารับการอบรมอีกจำนวน 2 ท่าน โดยมีค่าใช้จ่ายท่านละ 3,900 บาท
5. แลกเปลี่ยนความรู้ด้านต่าง ๆ ภายในสำนักงานกองทุนจัดรูปที่ดินฯ เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรกองทุนจัดรูปที่ดินฯ	ร้อยละ 70 ของบุคลากรได้รับการถ่ายทอดความรู้	ตัวชี้วัด มีการจัดทำและถ่ายทอดองค์ความรู้ <u>เกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ</u> บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้	1. จัดทำองค์ความรู้ขององค์กร (สรุปข้อมูลที่ได้จากการฝึกอบรม) 2. จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้บุคลากรกองทุนฯ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับมาและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของกองทุนฯ 3. กัมแลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรกองทุนกับหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ					-	ดำเนินการได้ตามแผน โดยสำนักงานกองทุนฯ จัดให้มีการประชุมภายในองค์กรเป็นประจำทุกเดือน เพื่อประชุมหารือ แลกเปลี่ยนความรู้ ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม การประชุม หรือสัมมนาต่าง ๆ

แผน

ผล


แผนงาน/โครงการ	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัด ที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน				งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
แผนปฏิบัติการ ที่ 3 พัฒนาทรัพยากรบุคคล และพัฒนาระบบสารสนเทศของกองทุน (ต่อ)									
กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศของด้านทรัพยากรบุคคล									
6. การจัดให้มีระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากร บุคคลของกองทุน	มีระบบสารสนเทศด้านบุคลากร	<u>ตัวชี้วัด</u> ร้อยละของการจัดเก็บระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของบุคลากรที่มีความทันสมัย และถูกต้องครบถ้วน <u>เกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ</u> นำเข้าข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และพัฒนาระบบให้มีความ ทันสมัย	<ol style="list-style-type: none"> <li>นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่พัฒนาเสร็จสมบูรณ์แล้ว ไปติดตั้ง และใช้งานจริง</li> <li>จัดให้มีการฝึกอบรมให้แก่ผู้ใช้งานจริง เพื่อให้เข้าใจการทำงานของระบบ และสามารถใช้โปรแกรมได้</li> <li>นำเข้าข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</li> <li>บำรุงรักษาให้ระบบฐานข้อมูลทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>แก้ไข และปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ตามความต้องการผู้ใช้ที่ส่งผลกระทบ ต่อระบบฐานข้อมูล</li> </ol>					-	ดำเนินการได้ตามแผน โดยมีการนำเข้าข้อมูลใน ระบบฯ บุคลากรได้รับ การฝึกอบรมระบบฯ จากบริษัท และรวบรวม ข้อผิดพลาดของระบบ เพื่อให้บริษัทดำเนินการ แก้ไข เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2565

แผน

ผล

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน				งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
<b>แผนปฏิบัติการ ที่ 4</b> ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้มีจิตสำนึกของการเป็นบุคลากรที่ดี สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และมีประมวลจริยธรรมบุคลากรกองทุน <b>กลยุทธ์</b> การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ดี และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร									
7. โครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน	ร้อยละ 80 ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่กองทุนจัดที่ดินเพื่อพัฒนาพื้นที่	<u>ตัวชี้วัด</u> ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานกับกองทุนจัดที่ดินเพื่อพัฒนาพื้นที่ <u>เกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ</u> นำผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรไปปรับปรุงกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุขมากยิ่งขึ้น	1. จัดกิจกรรมบุคลากรกองทุนจัดรูปที่ดินฯ ดีเด่นในด้านต่าง ๆ เพื่อยกย่องเชิดชูและชมเชย อย่างเป็นธรรม 2. กิจกรรม 5 ส. 3. สสำรวจความพึงพอใจเจ้าหน้าที่ของกองทุนจัดรูปที่ดินเพื่อพัฒนาพื้นที่ 4. กิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในองค์กร					-	ดำเนินการได้ตามแผน โดยบุคลากรมีการดำเนินกิจกรรม 5 ส ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยทำความสะอาดสำนักงานและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงการจัดสถานที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนน่าอยู่มากขึ้น และกิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในองค์กร มีการจัดกิจกรรมจับสลากในวันขึ้นปีใหม่ 2565
8. โครงการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	มีระเบียบ เรื่อง สวัสดิการพนักงานกองทุนจัดที่ดินฯ และมีการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง	<u>ตัวชี้วัด</u> ระดับความสำเร็จของการจัดทำระเบียบ เรื่อง สวัสดิการ และการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ <u>เกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ</u> คณะกรรมการบริการกองทุนฯ เห็นชอบระเบียบ เรื่อง สวัสดิการพนักงานกองทุนจัดรูปที่ดินฯ	1. เสนอร่างระเบียบ เรื่อง สวัสดิการ เพื่อให้ คณะอนุกรรมการ และ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณากลับกรอง เห็นชอบ 2. จัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจ สำหรับ บุคลากร ของ กองทุนจัดรูปที่ดินเพื่อพัฒนาพื้นที่					-	ดำเนินการได้ล่าช้ากว่าแผน โดยปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการร่างระเบียบเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานกองทุน

แผน   
 ผล 

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัด ที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน				งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
<b>แผนปฏิบัติการ ที่ 4</b> ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้มีจิตสำนึกของการเป็นบุคลากรที่ดี สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และมีประมวลจริยธรรมบุคลากรกองทุน (ต่อ)									
<b>กลยุทธ์</b> การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ดี และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร									
9. การจัดให้มีประมวลจริยธรรมบุคลากร	มีประมวลจริยธรรมบุคลากรกองทุนจัดรูปที่ดินฯ	<u>ตัวชี้วัด</u> ประกาศใช้ เรื่อง ประมวลจริยธรรมบุคลากรกองทุนจัดรูปที่ดินฯ <u>เกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ</u> บุคลากรมีประกาศ เรื่อง ประมวลจริยธรรมบุคลากรกองทุนจัดรูปที่ดินฯ ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติตน	1. จัดทำร่างประมวลจริยธรรมบุคลากรกองทุนฯ และรับฟังความคิดเห็น 2. สรุปร่างประมวลจริยธรรมบุคลากรกองทุนฯ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ 3. เสนอร่างประมวลจริยธรรมบุคลากรกองทุนฯ ต่อคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (กมจ.) 4. ประกาศประมวลจริยธรรมบุคลากรกองทุนฯ ในราชกิจจานุเบกษา 5. นำประมวลจริยธรรมบุคลากรกองทุนฯ มาบังคับใช้ 6. จัดทำรายงานประจำปีเสนอคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (กมจ.)					-	ขั้นตอนที่ 1 - 3 ดำเนินการได้ตามแผน ปัจจุบันได้จัดทำร่างประมวลจริยธรรมและเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วเมื่อวันที่ 20 ส.ค. 64 และคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (กมจ.) เห็นชอบแล้วเช่นกัน ปัจจุบันอยู่ระหว่างขั้นตอนการประกาศประมวลจริยธรรมฯ และนำไปบังคับใช้ และจัดทำรายงานประจำปีเสนอคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (กมจ.) ต่อไป

แผน 

ผล 

จากผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีบัญชี 2565 (ระยะครึ่งปีแรก ต.ค. 64 - มี.ค. 65) ข้างต้นทั้งหมด 9 แผนงาน/โครงการ พบว่า ขั้นตอน และระยะเวลาดำเนินการตามแผนดังกล่าวไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง รวมทั้ง มีการปรับเพิ่ม/ลดงบประมาณในบางแผนงาน ส่งผลให้ต้องมีการปรับแผนงาน/โครงการ จำนวน 5 แผน/โครงการ โดยมีรายละเอียดปัญหาที่พบ อุปสรรค และแนวทางในการแก้ไข ดังนี้

### **แผนงาน/โครงการที่ 1 การบริหารอัตรากำลัง**

#### **ปัญหา/อุปสรรค**

1. กองทุนจัดรูปที่ดินฯ ได้ดำเนินการทบทวนโครงสร้างการบริหาร การเพิ่มกรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากรกองทุนฯ เรียบร้อยแล้ว และได้เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2564 ที่ประชุมมีมติ เห็นชอบโครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรของกองทุนฯ ตำแหน่ง พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และพนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ทั้งนี้ ในขั้นตอนการสรรหาพนักงานกองทุนจะต้องได้รับความเห็นชอบโครงสร้างและการเพิ่มกรอบอัตรากำลังดังกล่าวจากกรมบัญชีกลาง ก่อนจึงจะสามารถดำเนินการสรรหาพนักงานกองทุนตามกรอบอัตรากำลังได้ ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการพิจารณาให้ความเห็นชอบจากกรมบัญชีกลาง โดยกรมบัญชีกลางให้ความเห็นเบื้องต้นว่า จะสามารถพิจารณาแล้วเสร็จภายในปีงบประมาณบัญชี 2565 เห็นควรให้ปรับระยะเวลาการสรรหาฯ ออกไปก่อน

2. พนักงานกองทุน ตำแหน่ง พนักงานนิติกร ลาออก 1 อัตรา ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2565 เนื่องจากได้รับการบรรจุเข้าเป็นพนักงานราชการที่กองนิติการ กรมโยธาธิการและผังเมือง

3. พนักงานกองทุน ตำแหน่ง พนักงานบริหารงานทั่วไป ลาออก 1 อัตรา ตั้งแต่วันที่ 16 เมษายน 2565 เนื่องจากได้รับบรรจุเข้าเป็นพนักงานบริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน)

4. พนักงานกองทุน ตำแหน่ง พนักงานการเงินและบัญชี ลาออก 1 อัตรา ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2565 เนื่องจากประกอบธุรกิจส่วนตัว

ดังนั้น จากปัญหา/อุปสรรคข้างต้น ส่งผลให้การเบิกจ่ายบุคลากรไม่สามารถเบิกจ่ายได้ตามแผนที่วางไว้

#### **แนวทางในการแก้ไข**

1. ปรับระยะเวลาในการสรรหาพนักงานกองทุนที่เพิ่ม 2 อัตรา คือ ตำแหน่ง พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และพนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ในปีบัญชี 2565 เป็นดำเนินการสรรหาฯ ตำแหน่งดังกล่าวในปีบัญชี 2566

2. ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างพนักงานนิติกรแทนตำแหน่งเดิมตามโครงสร้างสำนักงานฯ โดยได้ดำเนินการสรรหาแล้วเสร็จในเดือนเมษายน 2565 และสามารถจัดจ้างพนักงานกองทุนแทนตำแหน่งดังกล่าวได้ในไตรมาส 3 (เดือนพฤษภาคม)

3. ดำเนินการจัดจ้างพนักงานบริหารงานทั่วไปแทนตำแหน่งเดิมตามโครงสร้างสำนักงานฯ โดยขอใช้บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานกองทุนตามประกาศสำนักงานกองทุนฯ ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2564 ตำแหน่ง พนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานกองทุนแทนตำแหน่งดังกล่าวในไตรมาส 3 (เดือนพฤษภาคม)

4. ดำเนินการจัดจ้างพนักงานการเงินและบัญชีแทนตำแหน่งเดิมตามโครงสร้างสำนักงานฯ โดยขอใช้บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการตามประกาศกรมโยธาธิการและผังเมือง ลงวันที่ 22 เมษายน 2565 ตำแหน่ง พนักงานวิชาการเงินและบัญชี เพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานกองทุนแทนตำแหน่งดังกล่าวในไตรมาส 3 (เดือนพฤษภาคม)

ดังนั้น จึงเห็นควรปรับลดค่าตอบแทนพนักงานกองทุน เงินสหทบประกันสังคม และเงินกองทุนทดแทนให้สอดคล้องกับจำนวนพนักงานกองทุนและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน จากเดิม 2,536,210 บาท เป็น 2,113,224.45 บาท



**แผนงาน/โครงการที่ 2 ถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนฯ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ปัญหา/อุปสรรค**

มีการประชุมชี้แจงถ่ายทอดตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน และกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของบุคลากรกองทุน เมื่อวันที่ 31 ม.ค. 65 (ไตรมาส 2) เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ 1 (ต.ค. 64 - มี.ค. 65) และเนื่องจากพนักงานกองทุนลาออก 3 อัตรา ทำให้ค่าใช้จ่ายในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานกองทุนลดลง

**แนวทางในการแก้ไข**

ปรับลดงบประมาณในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานกองทุนจากเดิม 57,240 บาท เป็น 44,530 บาท เพื่อให้การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปด้วยความถูกต้อง

**แผนงาน/โครงการที่ 4 โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกองทุน**

**ปัญหา/อุปสรรค**

บุคลากรกองทุนเข้ารับการฝึกอบรมในไตรมาส 1 - 2 แล้ว จำนวน 5 คน โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเป็นค่าหลักสูตรจำนวน 1 หลักสูตร เป็นเงิน 4,000 บาท และบุคลากรมีความประสงค์เข้ารับการอบรมเพิ่มเติมด้านการเงินและบัญชีในไตรมาส 3 - 4 จำนวน 2 คน โดยมีค่าใช้จ่ายค่าหลักสูตรในการอบรมคนละ 3,900 บาท เป็นเงิน 7,800 บาท

**แนวทางในการแก้ไข**

ปรับเพิ่มงบประมาณที่ใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรมตามภารกิจงานแต่ละตำแหน่ง จากเดิม 10,000 บาท เป็น 11,800 บาท เพื่อให้สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายจริง

**แผนงาน/โครงการที่ 8 โครงการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน**

**ปัญหา/อุปสรรค**

ขั้นตอนในการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ไม่สอดคล้องกับการดำเนินงานจริง และเนื่องจากพนักงานนิติกรที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานดังกล่าวลาออก ส่งผลให้การจัดทำระเบียบสวัสดิการของกองทุนฯ ดำเนินการไม่ต่อเนื่อง

**แนวทางในการแก้ไข**

ปรับรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการดำเนินงานจริง และเพื่อให้การจัดทำระเบียบสวัสดิการของกองทุนฯ ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง จะต้องสรรหาและจัดจ้างพนักงานนิติกรแทนตำแหน่งเดิม โดยได้ดำเนินการสรรหาแล้วเสร็จในเดือนเมษายน 2565 และสามารถจัดจ้างได้ในไตรมาส 3 (เดือนพฤษภาคม)

**แผนงาน/โครงการที่ 9 การจัดให้มีประมวลจริยธรรมบุคลากร**

**ปัญหา/อุปสรรค**

กองทุนฯ ได้จัดทำร่างประมวลจริยธรรมบุคลากรกองทุนฯ เสนอต่อเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2564 และคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (กมจ.) เห็นชอบแล้วเช่นกัน เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2564 และประธานกรรมการบริหารกองทุนฯ (ปลัดกระทรวงมหาดไทย) ได้ลงนามเรียบร้อยแล้ว ปัจจุบันอยู่ระหว่างเสนอสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อนำประมวลจริยธรรมฯ ประกาศใช้ โดยคาดว่าจะใช้ระยะเวลาในการประกาศแล้วเสร็จประมาณไตรมาส 3 และนำไปบังคับใช้ต่อไป ทั้งนี้ การจัดทำรายงานประจำปีเสนอคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (กมจ.) จะดำเนินการในปีถัดไป จึงเห็นควรปรับระยะเวลาดำเนินงานให้สอดคล้องกับการดำเนินงานจริง

**แนวทางในการแก้ไข**

ปรับระยะเวลาในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการดำเนินงานจริง และขั้นตอนการจัดทำรายงานประจำปีเสนอคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (กมจ.) เป็นแผนที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องในปีบัญชีถัดไป

แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2565 (แผนใหม่)

งบประมาณทั้งหมด 2,169,554.45 บาท

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
<b>แผนปฏิบัติการ ที่ 1 การบริหารโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง</b>									
<b>กลยุทธ์ การเตรียมความพร้อมในการรองรับด้านบุคลากร</b>									
1. การบริหารอัตรากำลัง	ร้อยละ 80 ของความสำเร็จในการทบทวน/ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุนฯ พร้อมสรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง	<u>ตัวชี้วัด</u> ระดับความสำเร็จในการทบทวน/จัดทำแผนโครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุนฯ <u>เกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ</u> มีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน	1. ทบทวน/ปรับโครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ 2. ขอความเห็นชอบปรับโครงสร้างการบริหารและขอเพิ่มกรอบอัตรากำลังจากกรมบัญชีกลาง 3. สรรหาและจัดจ้างพนักงานกองทุนตามกรอบอัตรากำลังที่ขอเพิ่มตามข้อ 2 4. สรรหาและจัดจ้างพนักงานกองทุนแทนตำแหน่งเดิมตามโครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลัง กรณีลาออก	■	■	■	■	2,113,224.45	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
<b>แผนปฏิบัติการ ที่ 2 การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน</b>									
<b>กลยุทธ์ พัฒนาเครื่องมือในการวัดและติดตามประเมินผลบุคลากรให้มีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ</b>									
2. ถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนฯ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 100 สามารถนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) และระบบสมรรถนะ (Competency System) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<u>ตัวชี้วัด</u> มีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPI) และระบบสมรรถนะ (Competency System) มาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล <u>เกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ</u> กองทุนจัดรูปที่ดินฯ นำคะแนนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เป็นองค์ประกอบในการเลื่อนค่าตอบแทน	1. แจ้งบุคลากรทุกท่านจัดทำแผนการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักงานกองทุนฯ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล 2. ผู้บังคับบัญชากำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน 3. ประชุมชี้แจงถ่ายทอดตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน ไปสู่รายบุคคลภายในกองทุนฯ 4. ติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน (รอบแรก - รอบสอง) 5. นำคะแนนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เป็นองค์ประกอบในการเลื่อนค่าตอบแทนเสนอผู้บริหารพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน	■	■	■	■	44,530	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
3. ถ่ายทอดตัวชี้วัดบันทึกข้อตกลงทุนหมุนเวียน	ร้อยละ 100 สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดได้	<u>ตัวชี้วัด</u> มีกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน <u>เกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ</u> กองทุนจัดรูปที่ดินฯ นำกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียนมาใช้ในการดำเนินงาน	1. ประชุมชี้แจงถ่ายทอดตัวชี้วัดในแต่ละด้านตามบันทึกข้อตกลง ไปสู่รายบุคคลภายในกองทุนจัดรูปที่ดินฯ 2. ดำเนินการตามตัวชี้วัดทุนหมุนเวียน โดยมีการรายงานผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ไตรมาส 1 - 3 3. รายงานผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ไตรมาส ที่ 4 พร้อมเอกสารประกอบ					-	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
<b>แผนปฏิบัติการ ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคคล และพัฒนาระบบสารสนเทศของกองทุน</b>									
<b>กลยุทธ์ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อรองรับความปกติแบบใหม่ (New Normal) และบุคลากรในหน่วยงานได้รับการถ่ายทอดและเข้าใจองค์ความรู้ของกองทุนจัดรูปที่ดิน (KM)</b>									
4. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกองทุน	ร้อยละ 100 ของบุคลากรที่เข้าร่วมการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตร	<u>ตัวชี้วัด</u> ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด <u>เกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ</u> บุคลากรของกองทุนได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	1. กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมตามภารกิจงานของแต่ละตำแหน่ง 2. ติดต่อประสานงานเพื่อส่งรายชื่อและชำระเงินค่าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ (ถ้ามี) 3. ส่งรายชื่อเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร 4. เก็บรวบรวมรายงานผลการฝึกอบรม					11,800	- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - ฝ่ายบัญชีและการเงิน - ฝ่ายวิเคราะห์ติดตามและการลงทุน

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
5. แลกเปลี่ยนความรู้ด้านต่างๆ ภายในสำนักงานกองทุน จัดรูปที่ดินฯ เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรกองทุนจัดรูปที่ดินฯ	ร้อยละ 70 ของบุคลากร ได้รับการถ่ายทอดความรู้	ตัวชี้วัด มีการจัดทำและถ่ายทอดองค์ความรู้ <u>เกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ</u> บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้	1. จัดทำองค์ความรู้ขององค์กร (สรุปข้อมูลที่ได้จากการฝึกอบรม) 2. จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้บุคลากร กองทุนฯ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับมาและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของกองทุนฯ 3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรกองทุน กับหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านต่าง ๆ					-	- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - ฝ่ายบัญชีและการเงิน - ฝ่ายวิเคราะห์ติดตาม และการลงทุน
แผนปฏิบัติการ ที่ 3 พัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล และพัฒนาระบบสารสนเทศของกองทุน (ต่อ)									
กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศของด้านทรัพยากรบุคคล									
6. การจัดให้มีระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน	มีระบบสารสนเทศด้านบุคลากร	ตัวชี้วัด ร้อยละของการจัดเก็บระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของบุคลากรที่มีความทันสมัย และถูกต้องครบถ้วน <u>เกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ</u> นำเข้าข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และพัฒนาระบบให้มีความทันสมัย	1. นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่พัฒนาเสร็จสมบูรณ์แล้วไปติดตั้ง และใช้งานจริง 2. จัดให้มีทีมฝึกอบรมให้แก่ผู้ใช้งานจริง เพื่อให้เข้าใจการทำงานของระบบ และสามารถใช้โปรแกรมได้ 3. นำเข้าข้อมูลที่ต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน 4. บักรุกษ์ให้ระบบฐานข้อมูลทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. แก้ไข และปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ตามความต้องการผู้ใช้ที่ส่งผลกระทบต่อระบบฐานข้อมูล					-	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัด ที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
<b>แผนปฏิบัติการ ที่ 4</b> ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้มีจิตสำนึกของการเป็นบุคลากรที่ดี สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และมีประมวลจริยธรรมบุคลากรกองทุน <b>กลยุทธ์</b> การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ดี และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร									
7. โครงการเสริมสร้างบรรยากาศ ในการทำงาน	ร้อยละ 80 ความพึงพอใจ ของเจ้าหน้าที่กองทุนจัดที่ดิน เพื่อพัฒนาพื้นที่	<u>ตัวชี้วัด</u> ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ในการทำงานกับกองทุนจัดรูป ที่ดินเพื่อพัฒนาพื้นที่ <u>เกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ</u> นำผลการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากรไปปรับปรุงกิจกรรมเพื่อ เสริมสร้างบรรยากาศในการ ทำงานให้มีความสุขมากยิ่งขึ้น	1. จัดกิจกรรมบุคลากรกองทุนจัดรูป ที่ดินฯ ดีเด่นในด้านต่าง ๆ เพื่อยกย่อง เชิดชูและชมเชย อย่างเป็นธรรม 2. กิจกรรม 5 ส. 3. สสำรวจความพึงพอใจเจ้าหน้าที่ ของกองทุนจัดรูปที่ดินเพื่อพัฒนาพื้นที่ 4. กิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในองค์กร					-	- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - ฝ่ายบัญชีและการเงิน - ฝ่ายวิเคราะห์ติดตาม และการลงทุน
8. โครงการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน	มีระเบียบ เรื่อง สวัสดิการ พนักงานกองทุนจัดรูปที่ดินฯ	<u>ตัวชี้วัด</u> ระดับความสำเร็จของการจัดทำ ระเบียบ เรื่อง สวัสดิการ เพื่อ เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน <u>เกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ</u> คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เห็นชอบระเบียบ เรื่อง สวัสดิการ พนักงานกองทุนจัดรูปที่ดินฯ	1. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2. จัดทำร่างระเบียบสวัสดิการพนักงาน 3. เสนอต่อคณะกรรมการ และ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาถ้อยแถลง เห็นชอบ 4. นำระเบียบสวัสดิการพนักงาน มาบังคับใช้					-	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและเกณฑ์วัด ที่มีคุณภาพ	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงาน				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
<b>แผนปฏิบัติการ ที่ 4</b> ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้มีจิตสำนึกของการเป็นบุคลากรที่ดี สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และมีประมวลจริยธรรมบุคลากรกองทุน (ต่อ)									
<b>กลยุทธ์</b> การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ดี และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร									
9. การจัดให้มีประมวลจริยธรรมบุคลากร	มีประมวลจริยธรรมบุคลากรกองทุนจัดรูปที่ดินฯ	<u>ตัวชี้วัด</u> ประกาศใช้ เรื่อง ประมวลจริยธรรมบุคลากรกองทุนจัดรูปที่ดินฯ <u>เกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ</u> บุคลากรมีประกาศเรื่อง ประมวลจริยธรรมบุคลากรกองทุนจัดรูปที่ดินฯ ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติตน	1. จัดทำร่างประมวลจริยธรรมบุคลากรกองทุนฯ และรับฟังความคิดเห็น 2. สรุปร่างประมวลจริยธรรมบุคลากรกองทุนฯ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ 3. เสนอร่างประมวลจริยธรรมบุคลากรกองทุนฯ ต่อคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (กมจ.) 4. ประกาศประมวลจริยธรรมบุคลากรกองทุนฯ ในราชกิจจานุเบกษา 5. นำประมวลจริยธรรมบุคลากรกองทุนฯ มาบังคับใช้ 6. จัดทำรายงานประจำปีเสนอคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (กมจ.)					-	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป