



แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

สำนักบริหารกองทุน
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
กันยายน ๒๕๕๙

คำนำ

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ นี้ เป็นการดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙ ระหว่างกระทรวงการคลังกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการทุนหมุนเวียน และสำนักบริหารกองทุน ส.ป.ก. ใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้บรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักบริหารกองทุนได้จัดทำเอกสารยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเล่มนี้ โดยมุ่งหวังที่จะเผยแพร่และสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องโดยตรง ตลอดจนผู้ที่มีความสนใจได้ศึกษาแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ โดยมุ่งหวังที่จะพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติให้เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สำนักบริหารกองทุนมีความยินดีและน้อมรับที่จะนำไปปรับปรุงเพื่อพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สำนักบริหารกองทุน

กันยายน ๒๕๕๙

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
ความเป็นมา	๑
วัตถุประสงค์	๑
วิสัยทัศน์	๒
พันธกิจ	๒
เป้าประสงค์	๒
ผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙	๒
การดำเนินงานทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุน	๕
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)	๖
ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์	๘
ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ	๙
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก.ฯ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ฯ และมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐของสำนักงาน ก.พ.ฯ	
แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒	๑๐
ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะยาว ๓ ปี (ปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒)	๑๔
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐	๑๘
ภาคผนวก	
➢ กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙ ตัวชี้วัดที่ ๔.๖ การบริหารทรัพยากรบุคคล	
➢ คำสั่งสำนักบริหารกองทุน ที่ ๑๐/๒๕๕๘ สังก. ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙	
➢ โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร การบริหารจัดการด้านสินเชื่ออย่างมีประสิทธิภาพ	
➢ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การใช้ระบบโปรแกรมค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ และสินเชื่อ เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้แก่เจ้าหน้าที่สำนักบริหารกองทุน	
➢ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การใช้ระบบโปรแกรมค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ และสินเชื่อ เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้แก่เจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. ๗๒ จังหวัด	
➢ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ สำนักบริหารกองทุน หลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพข้าราชการ	
➢ การอบรม หลักสูตร คุณธรรม จริยธรรม กับการทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข	
➢ โครงการการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของสำนักบริหารกองทุน	

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ความเป็นมา

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เข้าสู่ระบบการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนของกรมบัญชีกลางในปีบัญชี ๒๕๕๘ โดยมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างกระทรวงการคลังและกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งกรมบัญชีกลางและบริษัทที่ปรึกษาทริส คอปอเรชั่น จำกัด ได้กำหนดกรอบการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และกำหนดเกณฑ์การวัดผลการดำเนินงานใน ๔ ด้าน เป็นประจำทุกปีคือ ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติการ ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ในแต่ละด้านจะมีเกณฑ์ตัวชี้วัดย่อย ซึ่งจะมีการปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละปี โดยในปีบัญชี ๒๕๕๔ การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียนได้กำหนดตัวชี้วัดที่ ๔.๖ การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเกณฑ์การประเมินผลได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีต่อมาได้กำหนดให้มีการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นประจำทุกปี

สำหรับปีบัญชี ๒๕๕๙ ได้กำหนดให้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๐ โดยแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องพิจารณาประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้ ๑) ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตราค่าจ้าง ๓) ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามัคคี มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

วิสัยทัศน์

บุคลากรเป็นเลิศในการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อนำองค์ความรู้ทุนหมุนเวียนชั้นนำ

พันธกิจ

๑. บริหารงานทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงาน
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต
๔. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

เป้าประสงค์

๑. มีบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. มีวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต
๔. บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๕๖ – ๒๕๕๗

ปีบัญชี	รายละเอียด	หน่วยนับ	แผนงาน	ผลงาน	ร้อยละ
๒๕๕๖	๑. ด้านการประเมินผล - การนำระบบตัวชี้วัด (KPI) มาใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	ครั้ง	๒	๒	๑๐๐.๐๐
	๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร ๒.๑ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๕๖	ราย	๘๐	๘๙	๑๑๑.๒๕
	๒.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพผู้แทนเกษตรกรใน คปจ.	ราย	๓๔๕	๓๕๕	๑๐๒.๙๐
	๒.๓ โครงการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี- งบประมาณ ๒๕๕๖	ราย	๘๑	๘๙	๑๐๙.๘๘

ปีบัญชี	รายละเอียด	หน่วยนับ	แผนงาน	ผลงาน	ร้อยละ
	๒.๔ โครงการอบรมที่สอนน้อง ๓. ด้านอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง - การวิเคราะห์อัตรากำลังและการปรับโครงสร้าง ของสำนักบริหารกองทุน	ราย โครงการ	๕๐ ๑	๕๔ ๑	๑๐๘.๐๐ ๑๐๐.๐๐
๒๕๕๗	๑. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะใน การปฏิบัติงานกองทุน ๑) ด้านการประเมินผล - การนำระบบตัวชี้วัด (KPI) มาใช้ใน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒) ด้านการพัฒนาบุคลากร โครงการอบรมสัมมนาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินส่วนกลางและส่วนภูมิภาค - หลักสูตรการบริหารจัดการเงินกองทุนฯ - หลักสูตรการศึกษาแนวทางปรับปรุงอัตรา ค่าเช่าที่ดินในเขตปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม - การเพิ่มช่องทางการชำระหนี้ ๓) ด้านอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง - การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ๒. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กองทุน ส.ป.ก. - หลักสูตรการวางแผนและบริหารจัดการ ด้านการเงินส่วนบุคคลอย่างยั่งยืน ๓. โครงการพัฒนาผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ แบ่งปันข้อมูล - โครงการพี่สอนน้อง (การติดตามหนี้ค้ำชำระ เงินกองทุนฯ)	ครั้ง โครงการ โครงการ โครงการ แผนงาน	๒ ๑ ๑ ๑ ๑	๒ ๑ ๑ ๑ ๑	๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐
๒๕๕๘	๑. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะใน การปฏิบัติงานกองทุน ๑) ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ - การนำระบบตัวชี้วัด (KPI) มาใช้ใน การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ครั้ง	๒	๒	๑๐๐.๐๐

ปีบัญชี	รายละเอียด	หน่วยนับ	แผนงาน	ผลงาน	ร้อยละ
	๒) ด้านการพัฒนาบุคลากร โครงการอบรม/ศึกษา/ดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรกองทุน - การศึกษาดูงานระบบข้อมูลสินเชื่อ ธ.ก.ส./ป.ช. - การบริหารจัดการหนี้ - การอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership) - อบรมการใช้ข้อมูลสารสนเทศกองทุนการ ปฏิรูปที่ดินฯ - ศึกษา/อบรมการเขียนเว็บไซต์ ๓) ด้านอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง - การศึกษาวิเคราะห์และวางแผน ด้านอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง ๒. แผนงาน/โครงการ - โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะใน การปฏิบัติงาน (โครงการพี่สอนน้อง) - การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ๓. แผนงาน/โครงการ - โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ	ครั้ง โครงการ โครงการ โครงการ โครงการ โครงการ เรื่อง โครงการ ครั้ง โครงการ	- ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	๓ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐
๒๕๕๙	๑. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ๑) ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ - การนำระบบตัวชี้วัด (KPI) มาใช้ในการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒) ด้านการพัฒนาบุคลากร โครงการอบรม/ศึกษา/ดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรกองทุน - การอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน กองทุน หลักสูตรการบริหารจัดการด้านสินเชื่อ อย่างมีประสิทธิภาพ	ครั้ง โครงการ	๒ ๑	๒ ๑	๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐

ปีบัญชี	รายละเอียด	หน่วยนับ	แผนงาน	ผลงาน	ร้อยละ
	- การอบรมการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ให้ผู้ปฏิบัติงาน	โครงการ	๑	๒	
	หลักสูตรการใช้ระบบโปรแกรมค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ และสินเชื่อเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ แก่เจ้าหน้าที่สำนักบริหารกองทุน			๑	๑๐๐.๐๐
	หลักสูตรการใช้ระบบโปรแกรมค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ และสินเชื่อเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ แก่เจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. ๗๒ จังหวัด			๑	๑๐๐.๐๐
	- การอบรมการใช้งานระบบเครือข่ายกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ	โครงการ	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	- การอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership)	โครงการ	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	๒. แผนงาน/โครงการ				
	- การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	แผนงาน	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	๓. แผนงาน/โครงการ				
	- โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ	โครงการ	๑	๒	
	หลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพข้าราชการ			๑	๙๔.๒๘
	หลักสูตร คุณธรรม จริยธรรม กับการทำงาน			๑	๑๐๐.๐๐
	ในองค์กรอย่างมีความสุข				

การดำเนินงานทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) โดยสำนักบริหารกองทุน (สบท.) ได้แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการตัวชี้วัดที่ ๔.๖ การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามคำสั่งสำนักบริหารกองทุนที่ ๑๐/๒๕๕๘ สัณ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ คณะทำงานฯ ได้ศึกษาข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแหล่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

๑) มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพ ในภาครัฐ

- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านวิชาการและความเป็นเลิศในด้านการเกษตรต่างประเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานสมรรถนะ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรมมีวินัยและเข้าถึงประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคนให้มีความเข้มแข็งทั้งกายและใจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ผลักดันประเทศก้าวหน้าเข้าสู่การเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียนอย่างเกียรตินิยม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนทั้งองค์กร
- ๔) ยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดหาเงินทุนและเพิ่มรายได้กองทุน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดที่ดินและการคุ้มครองที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมพัฒนาเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง

- ๑) กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ มีโครงสร้างการบริหารงาน ซึ่งกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ชัดเจน
- ๒) บุคลากรส่วนกลางมีความพร้อมรับฟังและร่วมแก้ไขปัญหาให้ ส.ป.ก.จังหวัด

- ๓) บุคลากรมีความมุ่งมั่นและพากเพียรที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
- ๔) วัฒนธรรมถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง
- ๕) ผู้บริหารเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ในทุกด้าน พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ
- ๖) มีแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นแผนพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรที่ชัดเจน
- ๗) มีเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการสนับสนุนการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร
- ๘) บุคลากรกองทุนมีความหลากหลาย เป็นสหวิชาชีพ
- ๙) บุคลากรกองทุนมีระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติ ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน

- ๑) บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- ๒) บุคลากรส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์และความชำนาญด้านวิจัย ระเบียบ กฎหมายและด้านสารสนเทศ
- ๓) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ส่งผลให้การดำเนินงาน/ติดต่อประสานงานไม่ต่อเนื่อง
- ๔) อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๕) ลูกจ้างเงินกองทุนขาดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (ค่าตอบแทน สวัสดิการ)
- ๖) ขาดการติดตามงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส

- ๑) มีนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร
- ๒) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ เช่น การศึกษาทางไกล หรือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง

- ๓) มีการดำเนินงานแบบบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ/สถาบันการเงิน/ภาคเอกชนทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน
- ๔) มีโครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานภายนอก

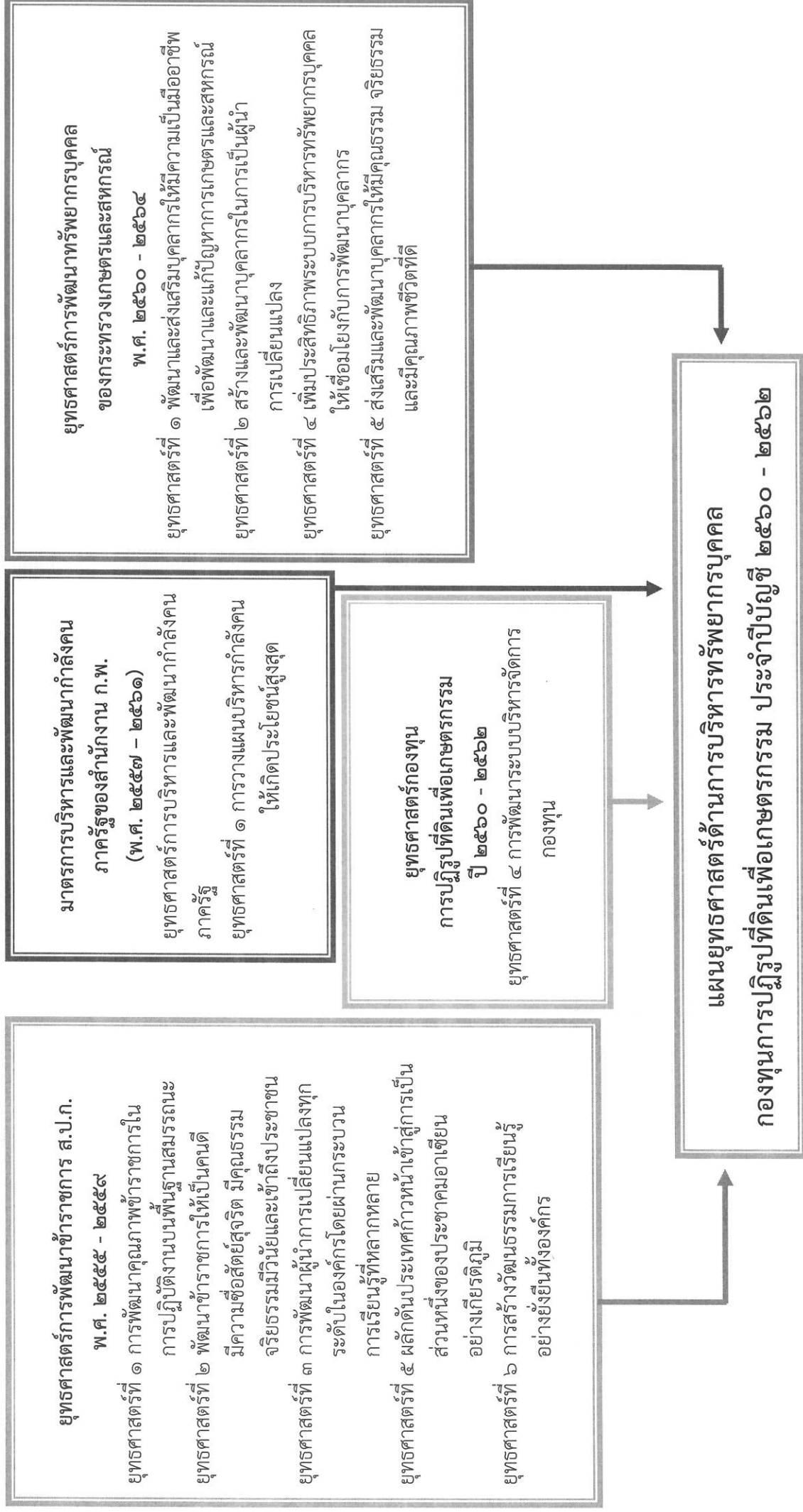
อุปสรรค

- ๑) อัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผลการวิเคราะห์อัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด
- ๒) โครงสร้างระบบราชการและโครงสร้างการปรับลดอัตรากำลังคนของภาครัฐ ทำให้บุคลากรต้องรับภาระงานมากขึ้น
- ๓) กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ของ ก.พ. ไม่เอื้อต่อการสร้างขวัญกำลังใจต่อบุคลากรเท่าที่ควร
- ๔) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ซึ่งไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 - กลยุทธ์ : วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
 - กลยุทธ์ : วัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - กลยุทธ์ที่ ๑ : เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
 - กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 - กลยุทธ์ : สร้างเครือข่ายถ่ายทอดความรู้ และพัฒนาการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ แผนยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก.๑ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ฯ และมาตรการการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐของสำนักงาน ก.พ.๑



แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

วิสัยทัศน์ (Vision)

บุคลากรเป็นเลิศในการบริหารงานกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อนำองค์กร
สู่ทุนหมุนเวียนชั้นนำ

พันธกิจ (Mission)

๑. บริหารงานทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและ
เพียงพอกับการปฏิบัติงาน
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และ
มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต
๔. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ :
การวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้
เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ :
การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน
ของทุนหมุนเวียน

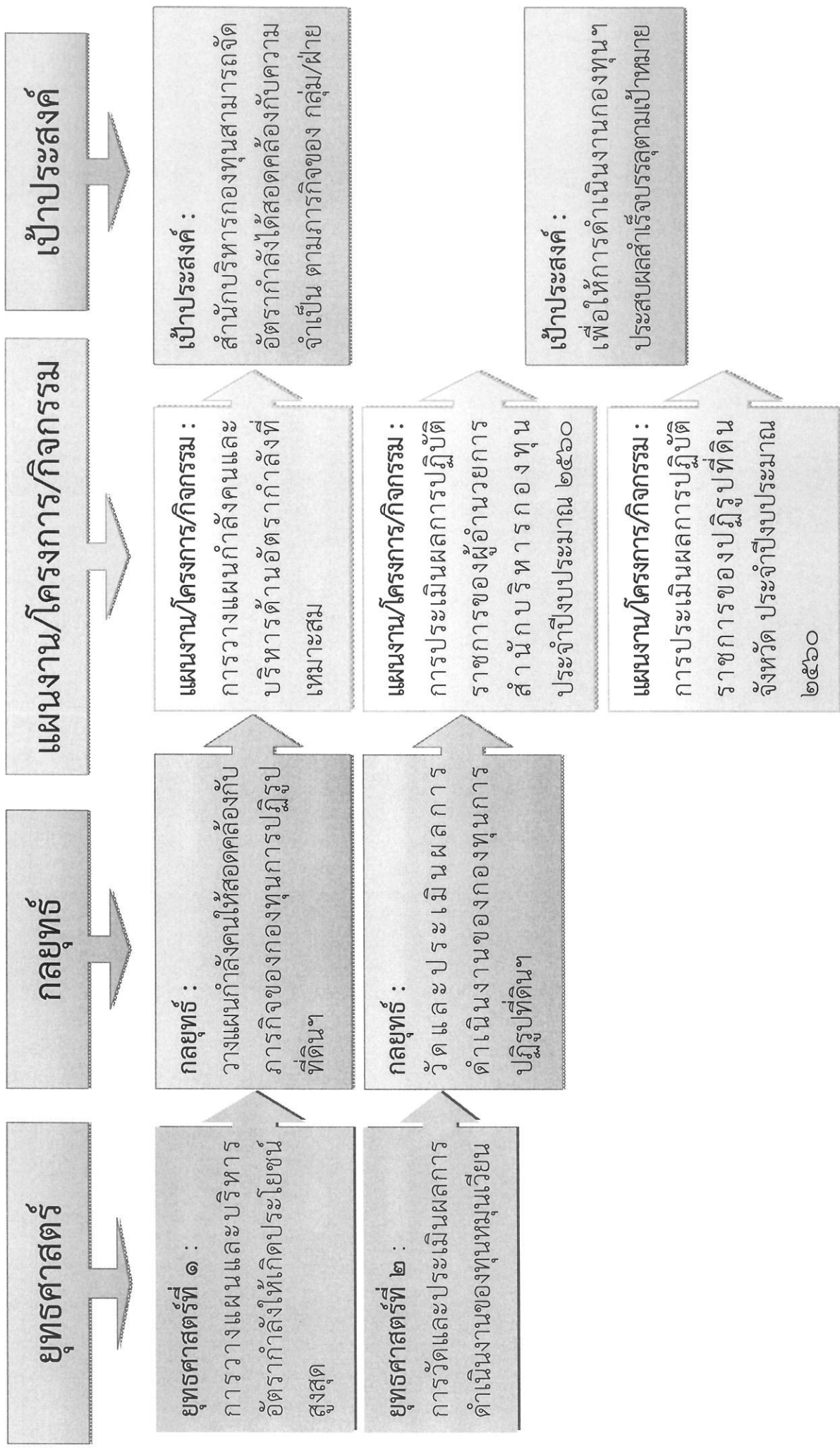
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ :
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ :
การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มี
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา
อย่างต่อเนื่อง

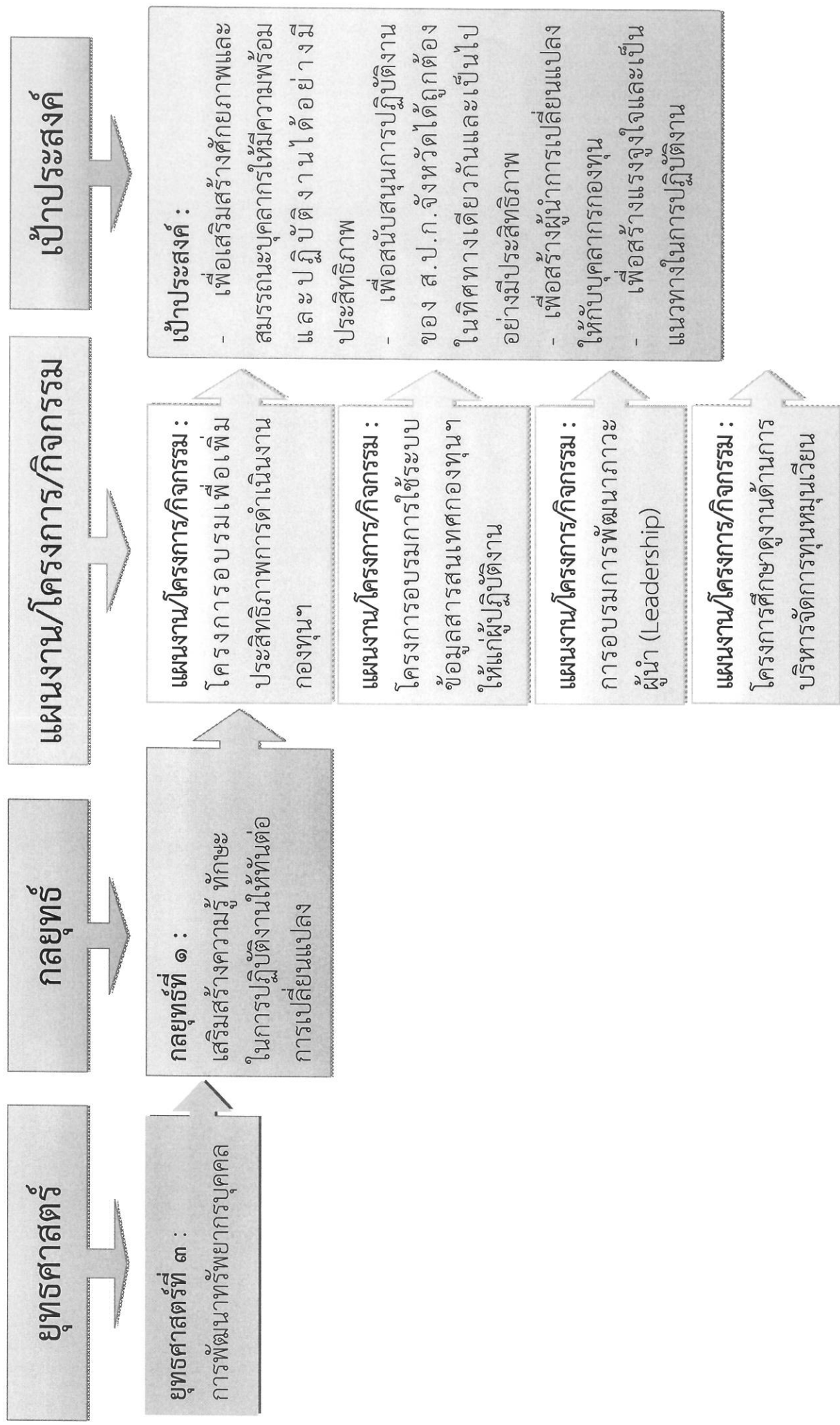
เป้าประสงค์ (Goal)

๑. มีบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอ
ต่อการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการ
ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ
๓. มีวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้
และมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต
๔. บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

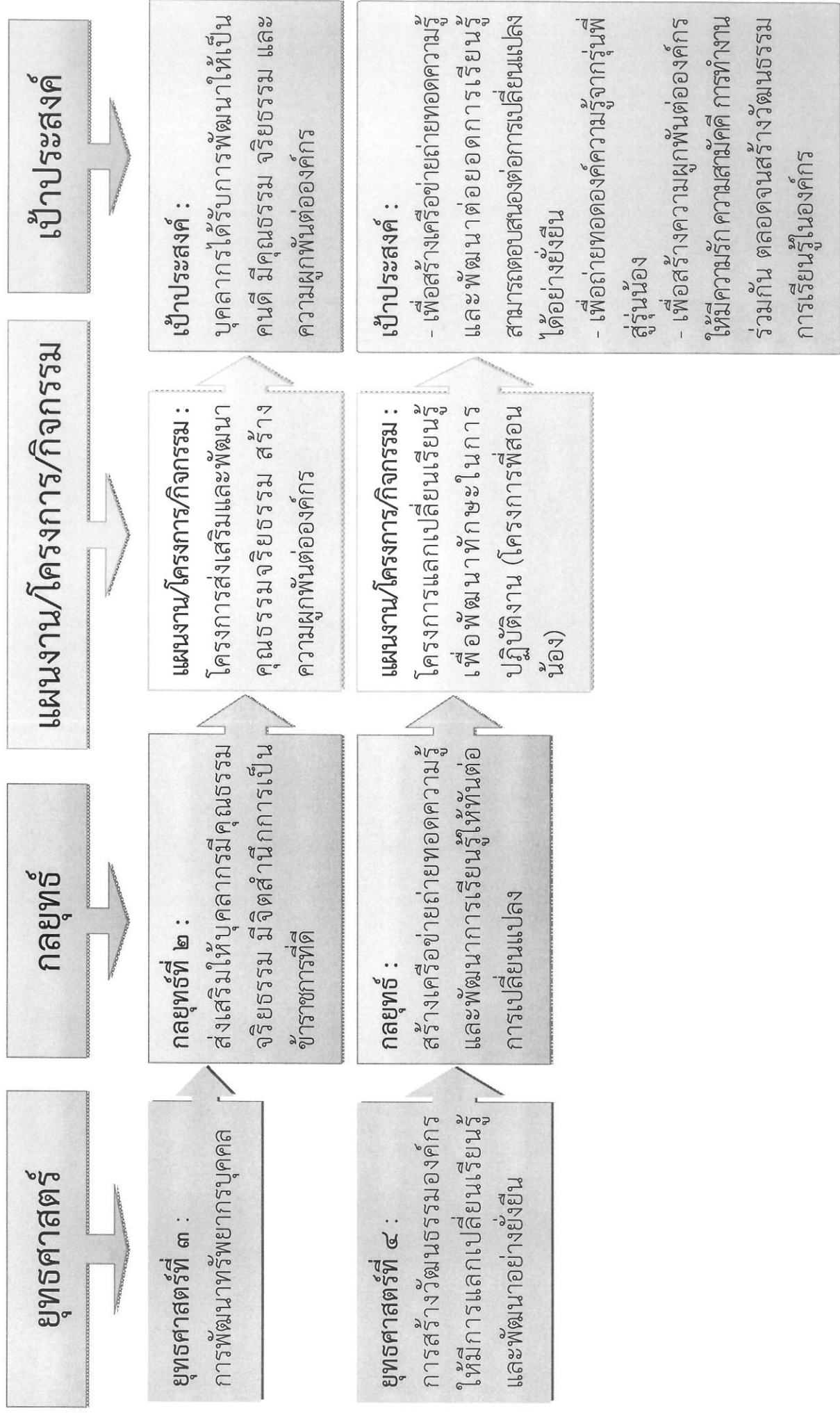
แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ (ต่อ)



แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ (ต่อ)



แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ (ต่อ)



กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน		
					ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒
- วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ	- การวางแผนกำลังคนและบริหารด้านอัตรากำลังที่เหมาะสม	- สำนักบริหารกองทุนสามารถจัดอัตรากำลังได้สอดคล้องกับความต้องการ จำเป็น ตามภารกิจของ กลุ่ม/ฝ่าย	สบท. กกจ.	แผนงาน	๑	๑	๑

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน		
					ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒
- วัดและประเมินผล การดำเนินงานของกองทุน การปฏิรูปที่ดินฯ	- การประเมินผลการปฏิบัติงานบริหาร ของผู้อำนวยการสำนักบริหาร กองทุน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐	- เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนฯ ประสบผลสำเร็จบรรลุตาม เป้าหมาย	{ สบท. กพร. กกจ. สผ.	ครั้ง	๒	๒	
	- การประเมินผลการปฏิบัติงานบริหาร ของปฏิรูปที่ดินจังหวัด ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๐		ครั้ง	๒	๒		

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะยาว ๓ ปี (ปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒) (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน		
					ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒
กลยุทธ์ที่ ๑ - เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง	- โครงการอบรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ - โครงการอบรมการใช้ระบบ ข้อมูลสารสนเทศกองทุนฯ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	- เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและ สมรรถนะบุคลากรให้มีความ พร้อมและปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ - เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของ ส.ป.ก. จังหวัดได้ถูกต้อง ในทิศทางเดียวกันและเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ - เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้กับบุคลากรกองทุนในทุกระดับ	สบท. สบท. ส.ป.ก.จังหวัด สบท. ส.ป.ก.จังหวัด	โครงการ โครงการ บาท	๑	๑	๑
					๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐
					๑	๑	๑
					๑	๑	๑
	- การอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership)	- เพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็น แนวทางในการปฏิบัติงาน	สบท. กกจ. สบท. สบท. ส.ป.ก.จังหวัด	โครงการ โครงการ บาท	๑	๑	๑
					๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะยาว ๓ ปี (ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒) (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน		
					ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒
กลยุทธ์ที่ ๒ - ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก การเป็นข้าราชการที่ดี	- โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สร้างความผูกพันองค์กร	- บุคลากรได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และความผูกพันองค์กร	สบพ. กกจ.	โครงการ บาท	๑ ๓๐๐,๐๐๐	๑ ๓๐๐,๐๐๐	๑ ๓๐๐,๐๐๐

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะยาว ๓ ปี (ปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒) (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยงาน	การดำเนินงาน		
					ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒
- สร้างเครือข่ายถ่ายทอดความรู้ และพัฒนาการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน (โครงการพี่สอนน้อง)	- เพื่อสร้างเครือข่ายถ่ายทอดความรู้ และพัฒนาต่อยอดการเรียนรู้ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน - เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้นำสู่รุ่นน้อง - เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ให้มีความรัก ความสามัคคี การทำงานร่วมกัน ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร	สพท.	โครงการ	๑	๑	๑

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน	เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงานปี ๒๕๖๐	ความสอดคล้อง/เชื่อมโยง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด กลยุทธ์ : วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับการกิจของกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - การวางแผนกำลังคนและบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสม	- สำนักบริหารกองทุนสามารถจัดอัตรากำลังได้สอดคล้องกับความต้องการตามภารกิจของกลุ่ม/ฝ่าย	สบท. กกจ.	งบประมาณปกติ	๑. สำนักบริหารกองทุนประชุมทบทวนภารกิจของแต่ละกลุ่มงาน ๒. วิเคราะห์ด้านอัตรากำลังของแต่ละกลุ่มงาน ๓. กำหนดแนวทางด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสม ๔. การจัดอัตรากำลังให้ตรงตามศักยภาพ	ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - ก.ย. ๖๐	- สำนักบริหารกองทุน มีกรอบแนวทางในการบริหารจัดการด้านอัตรากำลังที่เหมาะสม	๑ ระดับความสำเร็จของแผนงานด้านอัตรากำลังของสำนักบริหารกองทุน	แผนงาน	๑	ยุทธศาสตร์ กองทุน ส.ป.ก. ที่ ๔ ^๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๑ ^๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กษ. ที่ ๔ ^๔ ๑๐ มาตรการการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์ที่ ๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน กลยุทธ์ : วัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - การประเมินผลการปฏิบัติงานของ	- เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนฯ ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย	สบท. กพร. กกจ. สผ.	งบประมาณปกติ	๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผล ๒. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับกรอบเป้าหมายและการประเมินผล การปฏิบัติงาน กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน ๓. ผู้รับการประเมินรายงานผล การปฏิบัติงานให้ผู้ประเมินทราบ ๔. ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อ รับทราบผลการประเมิน ๕. ประกาศผลการประเมินเพื่อให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป	ประเมินผล ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือน มี.ค. ๖๐ ครั้งที่ ๒ เดือน ก.ย. ๖๐	- ผลการปฏิบัติงานสำหรับบรรลุสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	๑ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	๒ ครั้ง	๒	ยุทธศาสตร์ กองทุน ส.ป.ก. ที่ ๔ ^๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๑ ^๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กษ. ที่ ๔ ^๔

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๐	ความสอดคล้อง/เชื่อมโยง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล										
กลยุทธ์ที่ ๑ : เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ และสมรรถนะบุคลากร ให้มีความพร้อมและปฏิบัติ งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของ ส.ป.ก. จังหวัด ได้ถูกต้อง ในทิศทางเดียวกัน และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ - เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้กับบุคลากรกองทุน ในทุกระดับ	สบท. สพท. ส.ป.ก.จังหวัด	งบประมาณปกติ	๑. มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินงาน ๒. ประชุม ศึกษา กำหนดแนวทาง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓. สำรวจความต้องการ/ความรู้ จากผู้เกี่ยวข้อง (Training Needs) ๔. จัดทำโครงการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเสนอขอความเห็นชอบ ๕. จัดฝึกอบรมสัมมนา ตามแผนงาน/ โครงการ ๖. รายงานผลการดำเนินงาน	ก.พ. - มี.ค.๖๐ เม.ย. - มิ.ย. ๖๐	- บุคลากรกองทุน ได้รับการพัฒนา สมรรถนะและ ทักษะที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติ งานกองทุนฯ	๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดอบรม/ ศึกษาดูงาน ตามแผนปฏิบัติการ		๑ ยุทธศาสตร์ กองทุน ส.ป.ก. ที่ ๔ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๑ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๒ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๓ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ กษ. ที่ ๑ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ กษ. ที่ ๒ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ กษ. ที่ ๔	
กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี	๑ เพื่อสร้างแรงจูงใจและ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	สบท. ส.ป.ก.จังหวัด	งบประมาณ กองทุนฯ ๗๐๐,๐๐๐ บาท		ก.ค. - ส.ค.๖๐					
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สร้างความผูกพันต่อองค์กร	๑ บุคลากรได้รับการพัฒนา ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และความผูกพันต่อองค์กร	สบท. กกจ.	งบประมาณ กองทุนฯ ๓๐๐,๐๐๐ บาท	๑. มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเสนอขอความเห็นชอบ ๓. จัดฝึกอบรมสัมมนา ตามแผนงาน/ โครงการ ๔. รายงานผลการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ ค.ศ.๕๙ - ก.ย.๖๐	- บุคลากรกองทุน ได้รับการพัฒนา เป็นข้าราชการ ที่ดี ร้ององค์กร	๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดอบรม ตามแผนปฏิบัติการ	โครงการ		

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีปฏิทิน ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๐	ความสอดคล้อง/เชื่อมโยง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง										๑. ยุทธศาสตร์ กองทุน ส.ป.ก. ที่ ๔
กลยุทธ์ : สร้างเครือข่ายถ่ายทอดความรู้ และพัฒนา การเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง										๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๖
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนา ทักษะในการปฏิบัติงาน (โครงการพี่สอนน้อง)	๑. เพื่อสร้างเครือข่ายถ่ายทอด ความรู้ และพัฒนาต่อยอด การเรียนรู้สามารถตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลงได้ อย่างยั่งยืน - เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้จาก รุ่นพี่สู่รุ่นน้อง - เพื่อสร้างความผูกพันต่อ องค์กรให้มีความรัก ความสามัคคี การทำงานร่วมกับ ตลอดจนสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ในองค์กร	สพ.	งบประมาณปกติ	๑. รวบรวมข้อมูลความต้องการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๒. จัดลำดับความสำคัญ ๓. จัดทำโครงการ ขอความเห็นชอบ ๔. ดำเนินงานตามโครงการ ๕. สรุปผลและรายงานผล การดำเนินงาน	พ.ค. - มิ.ย. ๖๐	- บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการถ่ายทอด ความรู้และนำไป พัฒนาต่อยอด การเรียนรู้	๑. ระดับความสำเร็จ ของการจัดอบรม ตามแผนปฏิบัติการ	โครงการ	๑	๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ กษ. ที่ ๑

^๑ ยุทธศาสตร์ กองทุน ส.ป.ก. ที่ ๔

^๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๑

^๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๒

^๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๓

^๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ ๖

^๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๑

^๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๒

^๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๔

^๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๕

^{๑๐} มาตราการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์ที่ ๑

= การพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุน

= การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานสมรรถนะ

= พัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน

= การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย

= สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนทั้งองค์กร

= พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์

= สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

= เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร

= ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

= การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ภาคผนวก



FPRI ADVISORY

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙

สำหรับทุนหมุนเวียน ประเภท A

ทุนหมุนเวียน ประเภท B

ตัวชี้วัดที่ ๔.๖ : การบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๕

คำจำกัดความ :

การประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการกำหนดเกณฑ์การตรวจสอบ และชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการตรวจสอบการบริหารงานในองค์กร เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์ ควบคุม และให้คำแนะนำในกรอบการทำงาน ที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยองค์ประกอบที่ควรพิจารณา ประกอบด้วย

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย
 - มีโครงสร้างองค์กรของทุนหมุนเวียน เพื่อระบุงานและตำแหน่งงาน
 - มีคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงาน (ควรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และโครงสร้างทุนหมุนเวียน)
 - มีงานประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงานตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานจะต้องทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง
๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ ตามกรอบเวลาที่กำหนด

ในโอกาสการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว ควรมุ่งเน้นการประเมินระบบหรือเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร (HRD: Human Resource Development) เพื่อให้ทุนหมุนเวียนมีบุคลากรที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ทุนหมุนเวียนอย่างยั่งยืน

รายละเอียดเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

๑. ปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
(๑) มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๐	- มีปัจจัยพื้นฐาน แต่ไม่ครบถ้วน - โครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียน ^๑ - คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ^๒ ครบทุกตำแหน่งงาน - ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล	-	- มีโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียน ^๑ - มีคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ^๒ ครบทุกตำแหน่งงาน - มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล	-	- มีการทบทวนโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียน ^๑ และคำบรรยายลักษณะงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์หรือ - มีการนำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ^๒ ไปใช้เพื่อสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานของโครงสร้างการดำเนินงาน หรือ - มีการนำผลการประเมินการไปใช้เพื่อวางแผนพัฒนารายบุคคล/เลื่อนขั้น/ให้ผลตอบแทน

หมายเหตุ:

- ^๓ โครงสร้างการบริหารงานของทุนหมุนเวียน อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ด้านนโยบายและแผนงาน ด้านการเงินและบัญชี และด้านกฎหมาย
- ^๔ คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) จะต้องมีย่อหน้าประกอบหลัก ดังนี้ ๑. ชื่อตำแหน่ง ๒. จุดประสงค์ของตำแหน่งงาน หรือหน้าที่ ความรับผิดชอบหลัก ๓. เป้าหมายของงาน ๔. สายการบังคับบัญชา (งานนี้รายงานตรงต่อตำแหน่งใด มีอำนาจบังคับบัญชาตำแหน่งใดบ้าง มีเพื่อนร่วมงานตำแหน่งอื่นใดบ้างรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเดียวกัน) ๕. คุณสมบัติที่พึงมี เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ๖. วันที่จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน

๒. การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
(๑) ระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล	๗๐					
- การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ปี ๒๕๕๙	๓๕	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙ ได้ร้อยละ ๖๐	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙ ได้ร้อยละ ๗๐	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙ ได้ร้อยละ ๘๐	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙ ได้ร้อยละ ๙๐	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙ ได้ครบถ้วน
- การจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐	๓๕	ไม่มีจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ^๓ และแผนปฏิบัติการฯ ^๔ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐	จัดทำ / ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ^๓ หรือแผนปฏิบัติการฯ ^๔ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐	จัดทำ / ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ^๓ และแผนปฏิบัติการฯ ^๔ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐	จัดทำ / ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ^๓ และแผนปฏิบัติการฯ ^๔ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ^๕	จัดทำ / ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ^๓ และแผนปฏิบัติการฯ ^๔ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ^๕ รวมทั้งมีการสื่อสาร ^๖ ให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๕๙

หมายเหตุ:

- ^๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ควรพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ดังนี้
- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน
 - การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน
 - ระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุนหมุนเวียน
 - ยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลัง และยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - การกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน
 - การแปลงแผนยุทธศาสตร์เป็นแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
- ทั้งนี้ หากแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่มีการพิจารณาในประเด็นข้างต้น จะมีการปรับลดคะแนนประเด็นละ ๐.๕๐๐๐ คะแนน จากคะแนนที่ได้จากการประเมินผลสำหรับตัวชี้วัดนี้
- ^๔ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีองค์ประกอบอย่างน้อย ดังนี้ ๑. ชื่อแผนงาน ๒. เป้าประสงค์ ๓. ชื่อหน่วยงานและชื่อผู้รับผิดชอบ ๔. งบประมาณ ๕. ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน ๖. เป้าหมายที่ท้าทาย ๗. ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริง
- ^๕ คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนหรือคณะกรรมการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งและมอบหมาย
- ^๖ การสื่อสารให้กับผู้บริหารและหน่วยงานภายใน ให้ดำเนินการตามช่องทางที่ดำเนินการที่เพียงพอและเหมาะสม โดยอย่างน้อยต้องดำเนินการตามช่องทาง ดังนี้ ๑) หนังสือเวียน หรือ ๒) การประชุมชี้แจง เป็นต้น



คำสั่งสำนักบริหารกองทุน

ที่ ๑๐ /๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้เข้าสู่ระบบการประเมินผลการดำเนินงาน
ทุนหมุนเวียนเพื่อให้การบริหารจัดการทุนหมุนเวียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กรมบัญชีกลาง ร่วมกับบริษัท
ที่ปรึกษา เอฟ พี อาร์ ไอ แอดไวเซอร์ จำกัด (FPRI Advisory) ได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผล
การดำเนินงานในด้านต่างๆ และตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙ นั้น เกณฑ์การตรวจสอบการบริหารงานและประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมประเมินจากตัวชี้วัด ๔.๖ การบริหารทรัพยากรบุคคล

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๔.๖ การบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถดำเนินการ
ได้อย่างมีประสิทธิภาพและขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้บรรลุผลสำเร็จ
ตามวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและผลประโยชน์กองทุน | ที่ปรึกษาคณะทำงาน |
| ๓. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดิน | ที่ปรึกษาคณะทำงาน |
| ๔. ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการและแผนงานกองทุน | คณะทำงาน |
| ๕. ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบบัญชีกองทุน | คณะทำงาน |
| ๖. ผู้อำนวยการกลุ่มการเงินและบัญชีกองทุน | คณะทำงาน |
| ๗. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารสินเชื่อ | คณะทำงาน |
| ๘. ผู้อำนวยการกลุ่มระบบข้อมูลกองทุน | คณะทำงาน |
| ๙. ผู้อำนวยการกลุ่มที่ดินและผลประโยชน์ | คณะทำงาน |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน | คณะทำงาน |
| ๑๑. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน | คณะทำงาน |
| ๑๒. นางสาวจงลักษณ์ กาฬภักดิ์ | คณะทำงาน
และเลขานุการ |
| ๑๓. นางสาวสุพัตรา ชูแก้ว | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ |

สำเนาถูกต้อง

Or-

(นางสาวอรรทัย เลิศนิมิตกัญญา)

หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

ให้คณะทำงานมีหน้าที่ ดังนี้

๑. กำกับดูแลการดำเนินงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การจัดให้มีโครงสร้างองค์กร คำบรรยายลักษณะงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ทรัพยากรบุคคล

๒. กำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙

๓. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

๔. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(นางสาวอุมราพัทธ์ เวชเตง)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน

สำนักบริหารกองทุน (สบท.) ร่วมกับ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี (สพท.) จัดอบรม
โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
หลักสูตร การบริหารจัดการด้านสินเชื่ออย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ สำนักบริหารกองทุน (สบท.) ร่วมกับ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี (สพท.) จัดอบรมโครงการอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร “การบริหารจัดการด้านสินเชื่ออย่างมีประสิทธิภาพ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านสินเชื่อเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ และพร้อมที่จะนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถแก้ไขปัญหาและลดปัญหาหนี้ค้างชำระซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญต่อการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ระหว่างวันที่ ๑๖ – ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ณ ห้องปิ่นเกล้า ๒ ชั้น ๙ โรงแรมรอยัลซิตี้ ถนนบรมราชชนนี เขตบางพลัด กรุงเทพฯ โดยมี นายสุรธรณ์ บุราพรนุสรณ์ รองเลขาธิการ ส.ป.ก. ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีเปิดอบรม พร้อมด้วย นางสาวอมราพัทธ์ เวชเตง ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ประมาณ ๑๘๐ คน เข้าร่วมอบรมด้วย





สำนักบริหารกองทุนจัดอบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

หลักสูตร การใช้ระบบโปรแกรมค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ และสินเชื่อเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ สำนักบริหารกองทุน (สบท.) ได้จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การใช้ระบบโปรแกรมค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ และสินเชื่อเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้แก่เจ้าหน้าที่สำนักบริหารกองทุน ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมไชยวงศ์ ชูชาติ ส.ป.ก.ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรกองทุนมีความเข้าใจและได้เรียนรู้ การใช้ระบบโปรแกรมค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ และสินเชื่อเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ และทดสอบโปรแกรม ทั้ง ๓ ระบบ ให้นั่นใจได้ว่ามีประสิทธิภาพ เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนนำไปปฏิบัติงานสำหรับ ส.ป.ก.จังหวัดทั่วประเทศ



สำนักบริหารกองทุน จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

หลักสูตร การใช้ระบบโปรแกรมค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ และสินเชื่อเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) โดยสำนักบริหารกองทุน (สบท.) ได้จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การใช้ระบบโปรแกรมค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ และสินเชื่อเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ณ โรงแรมเดอะริเจนท์ ชะอำ บีช รีสอร์ท หัวหิน-ชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ระหว่างวันที่ ๒๗ - ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๙ และในครั้งนี้นายสุวรรณ บุราพรนุสรณ์ รองเลขาธิการ ส.ป.ก. ได้ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีเปิดอบรม พร้อมด้วยนางสาวอมราพัทธ์ เวชเตง ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ประมาณ ๑๗๐ คน เข้าร่วมอบรมด้วย

ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างความรู้ความเข้าใจ และสร้างการเรียนรู้ระบบโปรแกรมฐานข้อมูลสินเชื่อ ฐานข้อมูลค่าเช่าที่ดินเอกชน ฐานข้อมูลค่าเช่าซื้อที่ดินเอกชน ที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองกับนโยบายภาครัฐ เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติงาน ตามมาตรการต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน





สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ สำนักบริหารกองทุน
หลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพข้าราชการ

เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๙ นายสุวรรณ บุราพรนุสรณ์ รองเลขาธิการ ส.ป.ก. เป็นประธาน เปิดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ สำนักบริหารกองทุน หลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพข้าราชการ โดยมี เจ้าหน้าที่สำนักบริหารกองทุนเข้ารับการอบรม รวม ๖๖ ราย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเบื้องต้นของการทำงานเป็นทีม (Team Work) สามารถทำงานเป็นทีม และสร้างทีมงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันและนำมา ปรับใช้ในงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร จัดอบรมระหว่างวันที่ ๑ - ๓ กันยายน ๒๕๕๙ ณ ศูนย์ฝึกอบรมทรัพยากรบุคคลและการกีฬา หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ค่ายกรมหลวงชุมพร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี







การอบรม เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม กับการทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข

เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๙ นายสุวรรณ บุราพรนุสรณ์ รองเลขาธิการ ส.ป.ก. เป็นประธานเปิดการอบรมเรื่อง “คุณธรรม จริยธรรม กับการทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข” แก่ผู้บริหาร ส.ป.ก. และเจ้าหน้าที่ในสังกัด ส.ป.ก. ส่วนกลาง โดยสำนักบริหารกองทุน ส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมการอบรม จำนวน ๓๑ ราย การอบรมครั้งนี้ ส.ป.ก. ได้เชิญวิทยากรมาบรรยาย คือ อาจารย์แทนคุณ จิตต์อิสระ อาจารย์พิเศษสถาบันการศึกษาหลายแห่ง ผู้อำนวยการสถาบันอันอ้อ (สถาบันสอนภาษาจีน) ผู้จัดการรายการและพิธีกรทางโทรทัศน์และวิทยุ ณ ห้องประชุม ไชยวงศ์ ชูชาติ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ

โดยสาระการอบรมที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) ทั้งนี้เพื่อพัฒนาสร้างจิตสำนึกที่ดี ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ซึ่งจะขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ของ ส.ป.ก. ทั้งเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมให้ข้าราชการ ส.ป.ก. มีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุดและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข



สำนักบริหารกองทุนจัดอบรม

โครงการการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) โดย สำนักบริหารกองทุน ได้จัดการอบรมโครงการการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมไชยงค์ ชูชาติ ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร โดยมีนางสาวอมราพัทธ์ เวชเตง ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน เป็นประธานการอบรม ทั้งนี้ มีวิทยากรบรรยายหลักการเบื้องต้นและขั้นตอนการดำเนินการจัดการความรู้คือ รศ.ดร.สุรพร เสียนสลาย จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

การอบรมครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและแสวงหาความรู้ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พร้อมทั้งรวบรวมจัดเก็บความรู้ และสามารถเผยแพร่ให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่าย สะดวกและทั่วถึง



ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายสุวรรณ	บุราพรนุสรณ์	รองเลขาธิการ ส.ป.ก.
นางสาวอมราพัทธ์	เวชเตง	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน

ผู้จัดทำ

๑. นางสาวนิตา	ธารณวิล	นักวิชาการปฏิรูปที่ดินชำนาญการพิเศษ
๒. นางประพัฒน์	สว่างเดือน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๓. นางวรรณิต	จันทร์แจ่มใส	นักวิชาการปฏิรูปที่ดินชำนาญการ
๔. นางสาวพนาวลัย	เสนึงค์ ณ อยู่ธยา	นักวิชาการปฏิรูปที่ดินปฏิบัติการ
๕. นางสาวจงลักษณ์	กาฬภักดี	นักวิชาการปฏิรูปที่ดินปฏิบัติการ
๖. นางสาวณิชนันท์ภรณ์	พึงไทย	เจ้าหน้าที่ปฏิรูปที่ดิน
๗. นางสาวนันทนภัส	ชัยท้วม	เจ้าหน้าที่ปฏิรูปที่ดิน
๘. นายกษิตศ	ปิ่นวิถิ	เจ้าหน้าที่ปฏิรูปที่ดิน
