



แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔
และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑

สำนักบริหารกองทุน
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
สิงหาคม ๒๕๖๐

คำนำ

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ นี้ เป็นการดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ ระหว่างกระทรวงการคลังกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการทุนหมุนเวียน และสำนักบริหารกองทุน ส.ป.ก. ใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้บรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักบริหารกองทุนได้จัดทำเอกสารยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเล่มนี้ โดยมุ่งหวังที่จะเผยแพร่และสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องโดยตรง ตลอดจนผู้ที่มีความสนใจได้ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยมุ่งหวังที่จะพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำนักบริหารกองทุนมีความยินดีและน้อมรับที่จะนำไปปรับปรุงเพื่อพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สำนักบริหารกองทุน

สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
ความเป็นมา	๑
วัตถุประสงค์	๒
ขั้นตอนการดำเนินงานทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	
วิสัยทัศน์	๓
พันธกิจ	๓
เป้าประสงค์	๓
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)	๓
ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์	๖
ความเชื่อมโยงมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐของสำนักงาน ก.พ.ฯ	๗
ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ฯ	
ยุทธศาสตร์ ส.ป.ก. และยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ	
แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๘
ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	
ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะยาว ๔ ปี (ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)	๑๕
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๒๑
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑	
ภาคผนวก	
➢ กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ ตัวชี้วัดที่ ๔.๕ การบริหารทรัพยากรบุคคล	
➢ คำสั่งสำนักบริหารกองทุน ที่ ๗/๒๕๕๙ สั่ง ณ วันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๙ เรื่อง แต่งตั้ง คณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐	
➢ ผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐	
➢ โครงการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร การจัดทำโครงการใช้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	
➢ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	
➢ โครงการศึกษาดูงานการบริหารเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	
➢ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	
➢ โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สร้างความผูกพันต่อองค์กร	
➢ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน (โครงการพี่สอนน้อง)	
- หลักสูตร ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้กู้ยืมเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรมแก่เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน	
- หลักสูตร การจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	

**แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔**

ความเป็นมา

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

ในปีบัญชี ๒๕๖๑ แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องพิจารณาประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้ ๑) ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลัง ๓) ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบ ซึ่งปีบัญชี ๒๕๖๑ ตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- มีโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อระบุงานและตำแหน่งงาน
- มีคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงาน (ควรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และโครงสร้างทุนหมุนเวียน)
- มีงานประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลเพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงานตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานจะต้องทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง

๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงาน

ของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด

วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม พัฒนาความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนฯ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ขั้นตอนการดำเนินงานทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

๑. สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) โดยสำนักบริหารกองทุน (สบท.) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ เพื่อดำเนินการตัวชี้วัดที่ ๔.๕ การบริหารทรัพยากรบุคคล (ตามคำสั่งสำนักบริหารกองทุนที่ ๗/๒๕๕๙ สั่ง ณ วันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๙) ซึ่งคณะทำงานฯ มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ พร้อมจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีบัญชีถัดไป

๒. ส.ป.ก. ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย รองเลขาธิการ ส.ป.ก. (ที่กำกับดูแลกองทุนฯ) ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดที่ดิน และปฏิรูปที่ดินจังหวัดที่เกี่ยวข้อง โดยคณะทำงานฯ มีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และ สบท. ได้จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำนวน ๑๐ ครั้ง ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มิถุนายน ๒๕๖๐ ผู้เข้าร่วมการอบรมประกอบด้วยคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และเจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ร่วมกันศึกษาทบทวนนโยบายภาครัฐและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ ส.ป.ก. แล้วนำมาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อกำหนดกรอบทิศทางจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระยะยาว (๒๐ ปี) พร้อมทั้งจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

โดยการอบรมครั้งที่ ๘ เป็นการอบรมเพื่อร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ได้แก่

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT Analysis) ที่มีผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ

๓. สบท. ได้ประชุมคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งที่ประชุมได้ร่วมกันศึกษาข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

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

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

๓) ยุทธศาสตร์ ส.ป.ก. พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

๔) ยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ และคณะทำงานได้นำประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ที่ได้จากการอบรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในครั้งที่ ๘ มาพิจารณาปรับปรุงเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ ได้ดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรเป็นเลิศในการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อนำองค์กรสู่ทุนหมุนเวียนชั้นนำ

พันธกิจ

๑. บริหารงานทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงาน
๒. พัฒนาความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนฯ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจการทำงานให้แก่บุคลากร
๔. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เป้าประสงค์

๑. มีบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรมีความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
๓. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการทำงาน
๔. มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

โดยได้นำผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT Analysis) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ มากำหนดเป็นประเด็น

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง

- ๑) มีแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ซึ่งเป็นแผนพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนฯ ที่ชัดเจน
- ๒) มีเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการสนับสนุนการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร
- ๓) บุคลากรกองทุนฯ มีระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และคู่มือ ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
- ๔) มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- ๕) มีบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความมุ่งมั่นและพร้อมที่จะเรียนรู้งาน
- ๖) บุคลากรกองทุนฯ มีความหลากหลาย เป็นสหวิชาชีพ
- ๗) มีบุคลากรรุ่นพี่ที่พร้อมให้ความรู้และคำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่รุ่นน้อง
- ๘) มีคณะกรรมการ (คปก. ออกก.คง.) กลั่นกรองการดำเนินงาน

จุดอ่อน

- ๑) บุคลากรขาดแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเอง
- ๒) บุคลากรขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้าน เช่น กฎหมาย IT
- ๓) บุคลากรระดับอาวุโสที่มีประสบการณ์การทำงานกำลังจะเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก
- ๔) อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๕) บุคลากรมีการโยกย้าย/เปลี่ยนงานบ่อย
- ๖) การบริหารงานอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่ไม่ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน
- ๗) ขาดวัฒนธรรมองค์กร/ค่านิยม ที่ชัดเจน เช่น ด้านการเรียนรู้ การบูรณาการการทำงานร่วมกัน

- ๘) โครงสร้างการบริหารงานบุคคลยังไม่สอดคล้องกับ พ.ร.บ.การบริหาร
ทุนหมุนเวียน พ.ศ.๒๕๕๘
- ๙) ลูกจ้างเงินกองทุนของ ส.ป.ก.จังหวัด มีการแบ่งงานที่ไม่ชัดเจน

สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส

- ๑) มีมาตรา ๔๔ ช่วยให้การดำเนินงานยึดคืนพื้นที่ เพื่อนำมาจัดสรรให้
เกษตรกรสามารถทำได้สะดวกขึ้น
- ๒) มีระบบประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
จากหน่วยงานภายนอก
- ๓) มีภูมิทัศน์สื่อที่หลากหลายสามารถใช้เป็นเครื่องมือของบุคลากร
ในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- ๔) มีโครงการอบรมเพื่อส่งเสริมพัฒนา/เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรจากหน่วยงานภายนอก
- ๕) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
สิ่งใหม่ๆ ให้กับบุคลากร
- ๖) มีนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร
- ๗) พ.ร.บ.การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ.๒๕๕๘ สนับสนุนการปรับเปลี่ยน
ตำแหน่งของลูกจ้างเงินกองทุนให้เป็นพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ

อุปสรรค

- ๑) การเมืองเข้ามาแทรกแซง/มีอิทธิพล ต่อการบริหารงานของระบบ
ราชการ
- ๒) หน่วยงานที่ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนไม่เข้าใจระบบ
การบริหารงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ทำให้การประเมินผล
การดำเนินงานมีความคลาดเคลื่อน
- ๓) โครงสร้างระบบราชการและโครงสร้างการปรับลดอัตรากำลังคน
ของภาครัฐ ทำให้บุคลากรต้องรับภาระงานมากขึ้น
- ๔) อัตราค่าจ้างที่ได้รับจัดสรรในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผลการวิเคราะห์
อัตราค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

- ๕) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้ต้องมีการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารเพิ่มมากขึ้น แต่บุคลากรส่วนมากยังไม่มีความพร้อมด้านภาษาอังกฤษเท่าที่ควร
- ๖) กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ของ ก.พ. ไม่เอื้อต่อการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรเท่าที่ควร

ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กลยุทธ์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กลยุทธ์ที่ ๒ : บริหารอัตรากำลังอย่างเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กลยุทธ์ : สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนฯ

กลยุทธ์ที่ ๒ : สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากรกองทุนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ : สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

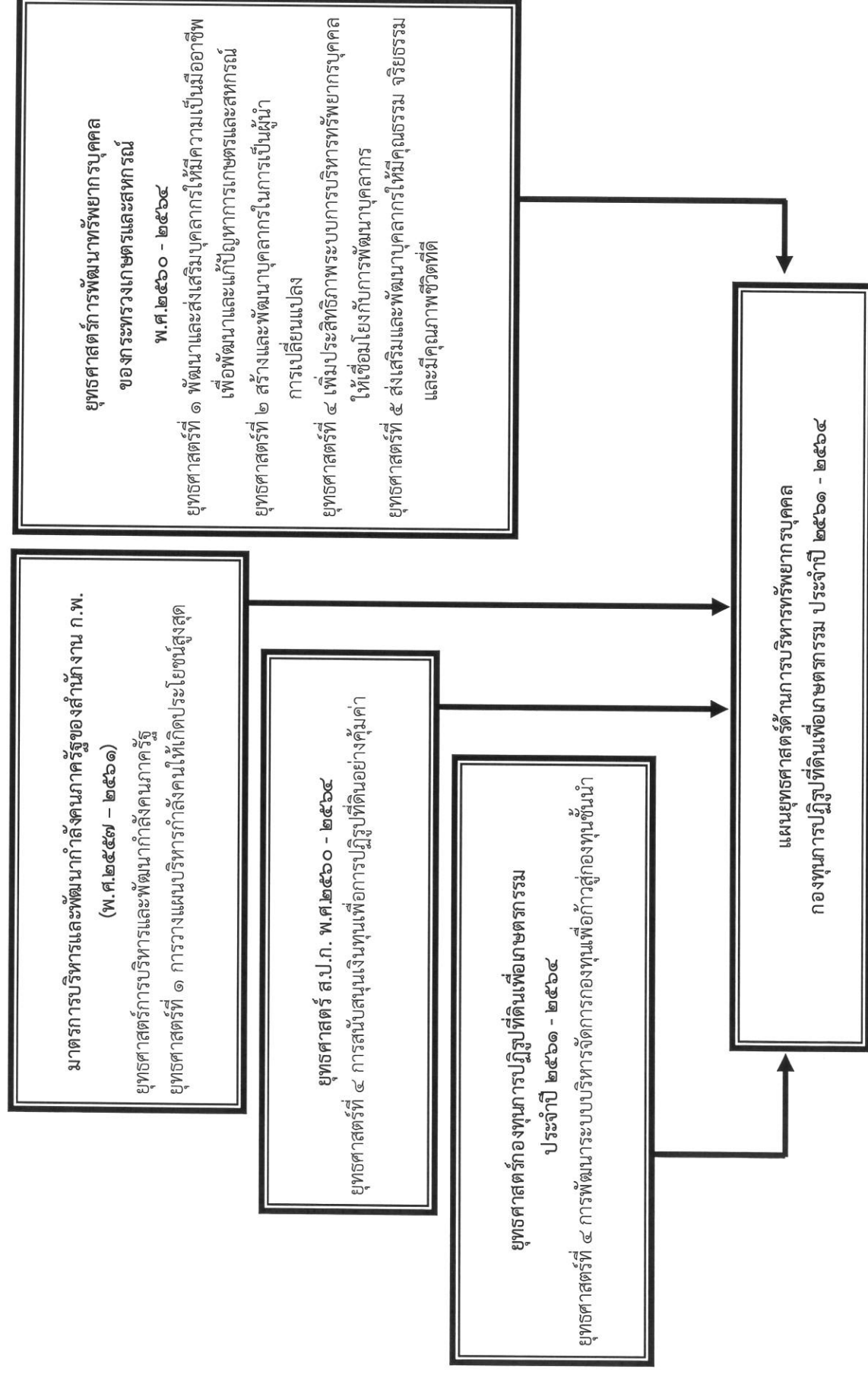
กลยุทธ์ที่ ๒ : เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อนำมาเป็นหลักปฏิบัติในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ : ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

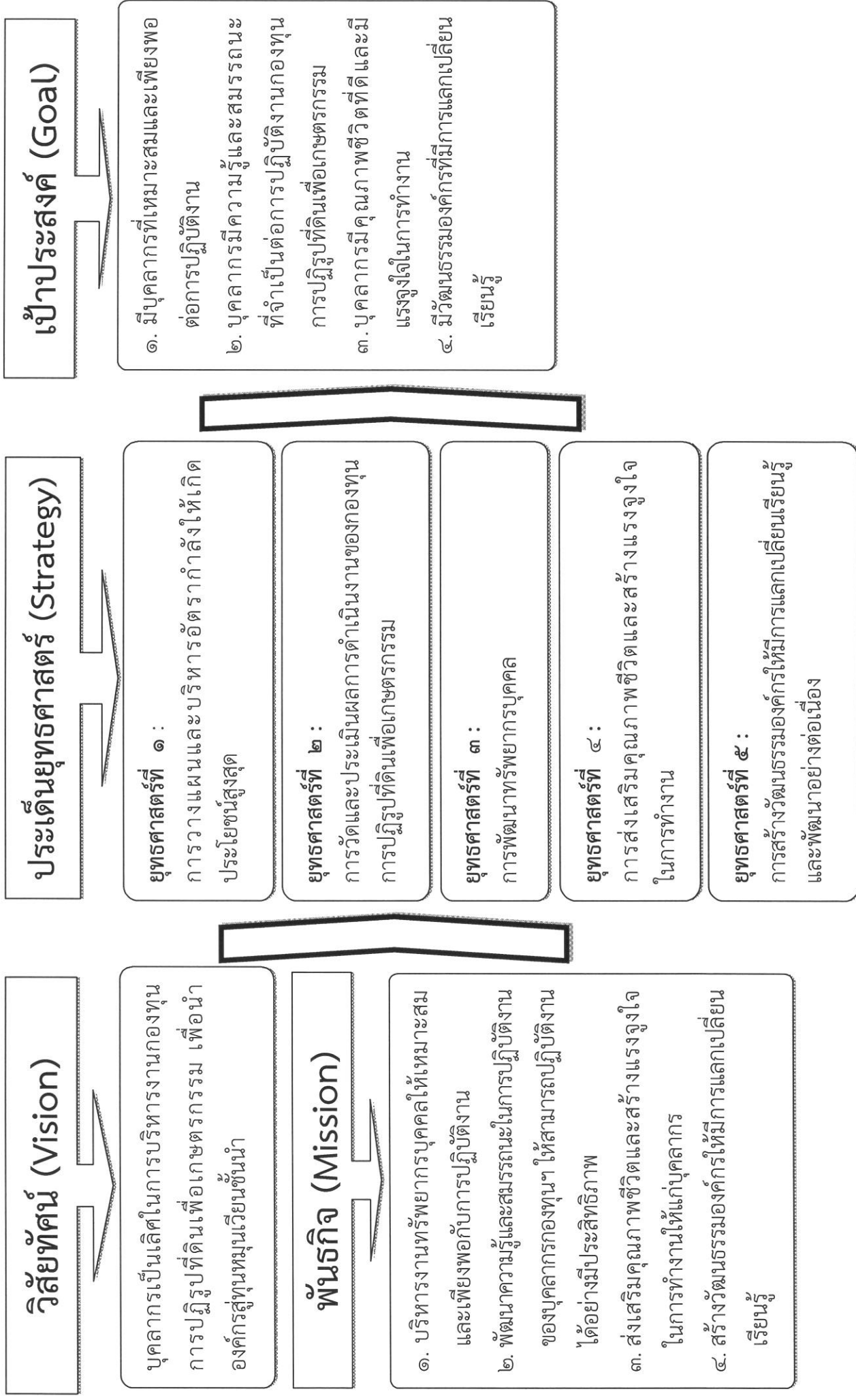
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ : สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง ส.ป.ก.ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

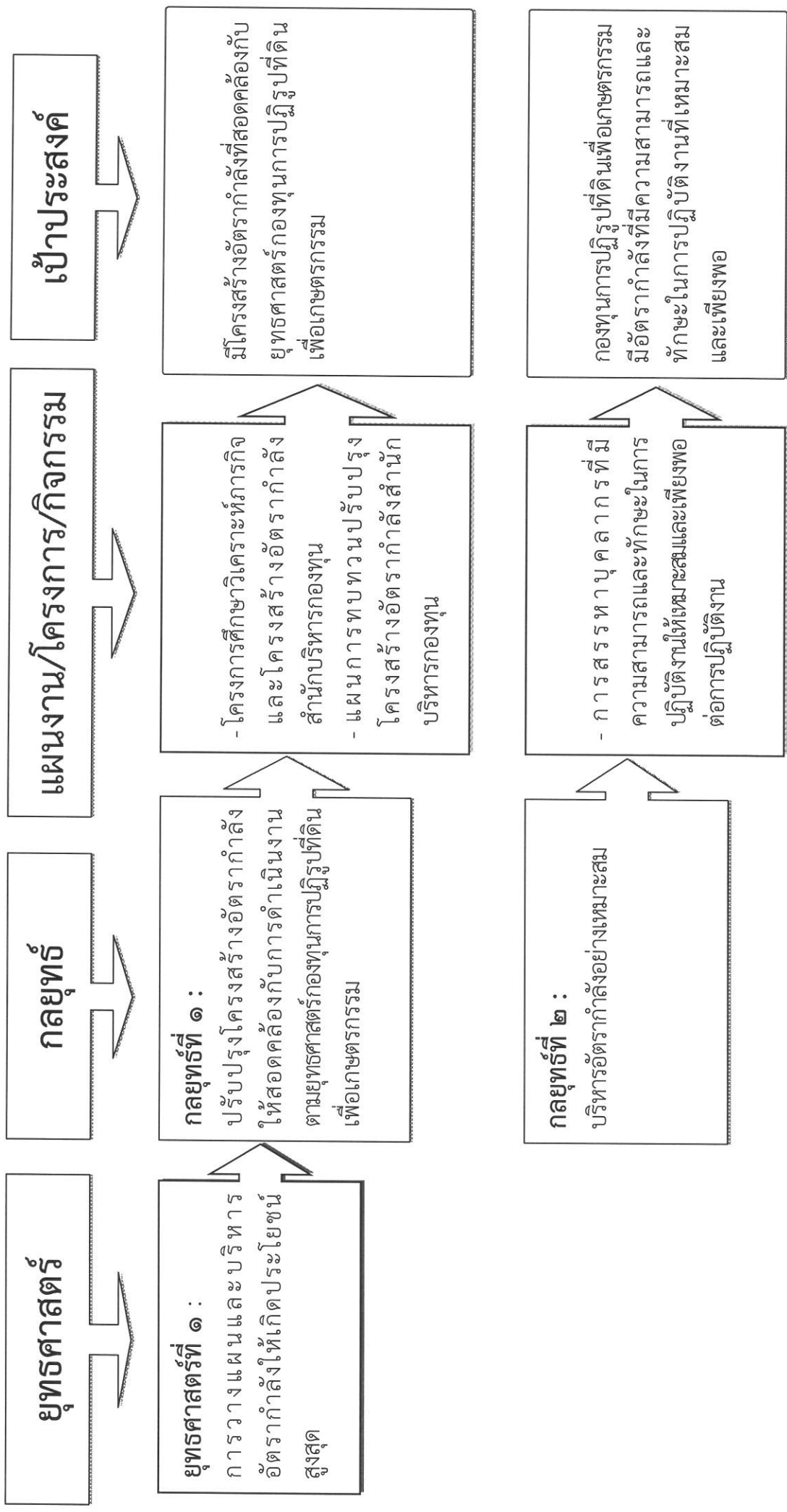
ความเชื่อมโยงมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐของสำนักงาน ก.พ.ฯ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบุคคล
ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ฯ ยุทธศาสตร์ ส.ป.ก. ฯ และยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ



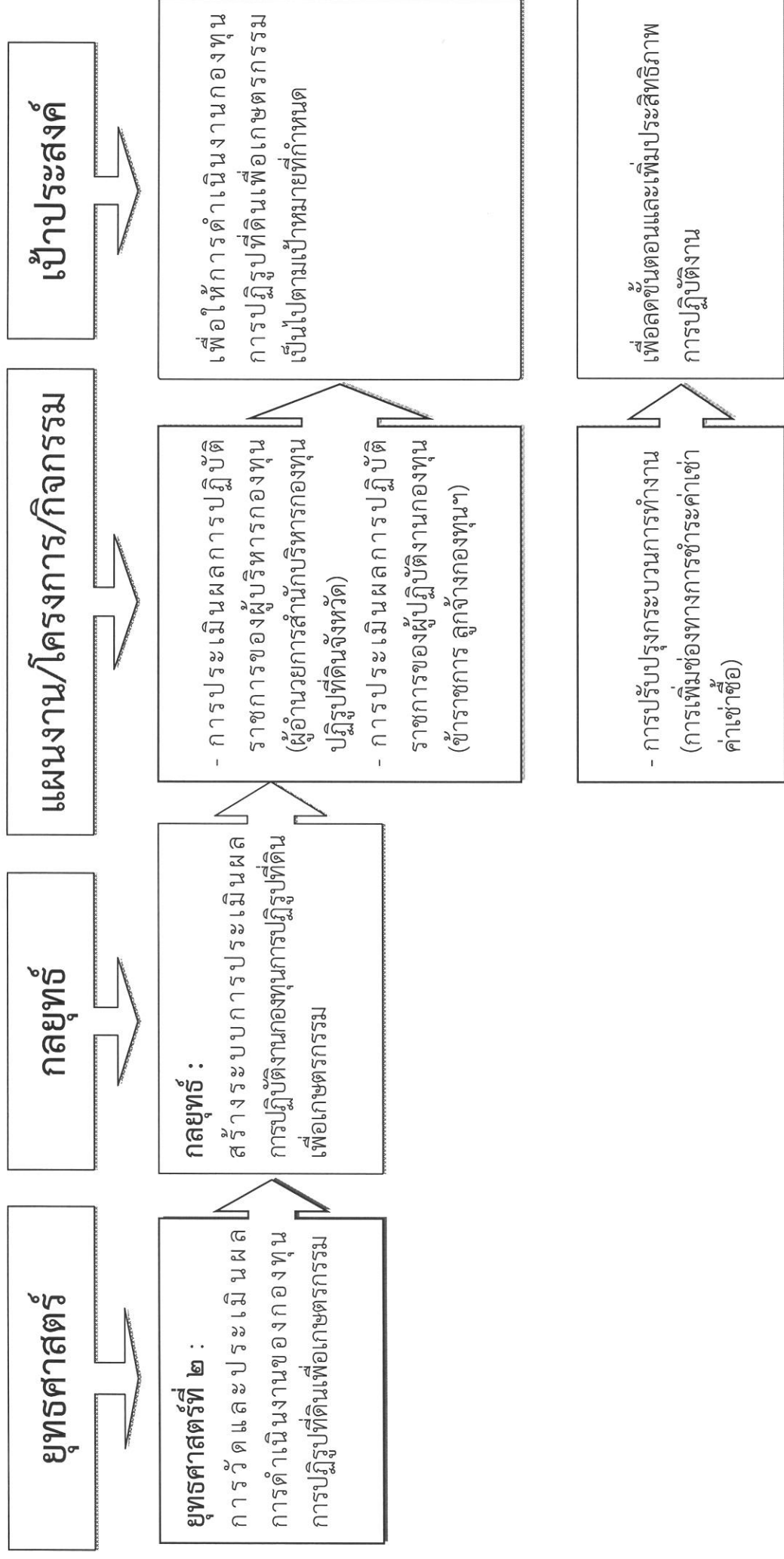
แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔



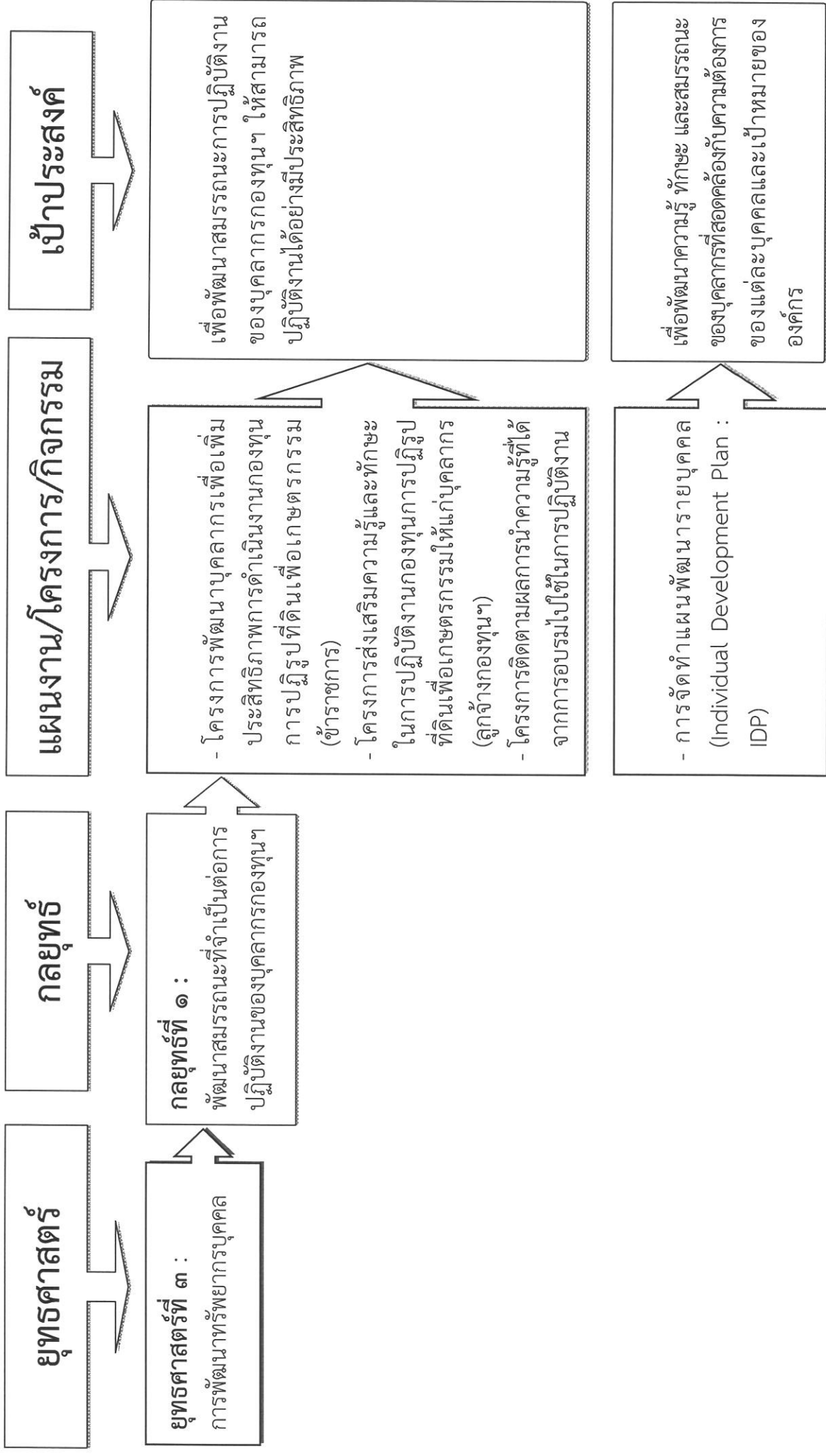
แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑- ๒๕๖๔ (ต่อ)



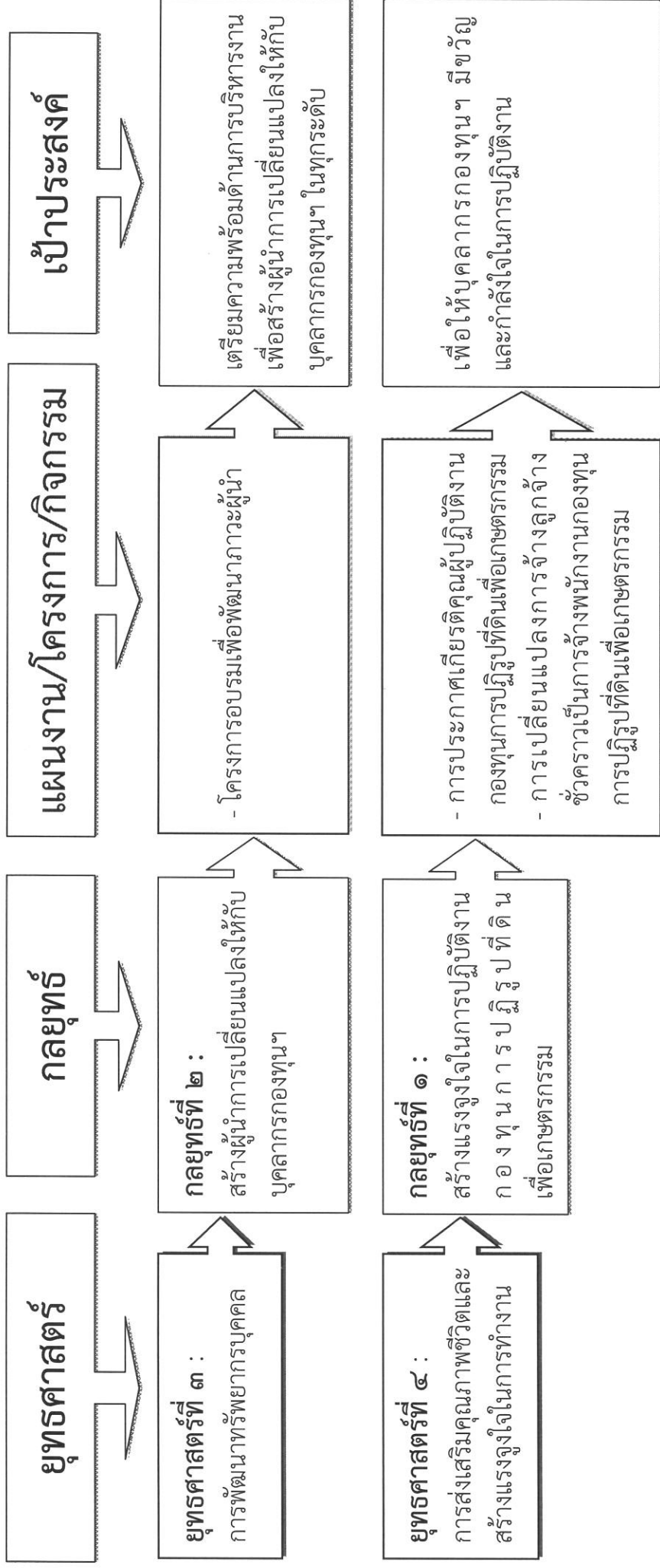
แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ (ต่อ)



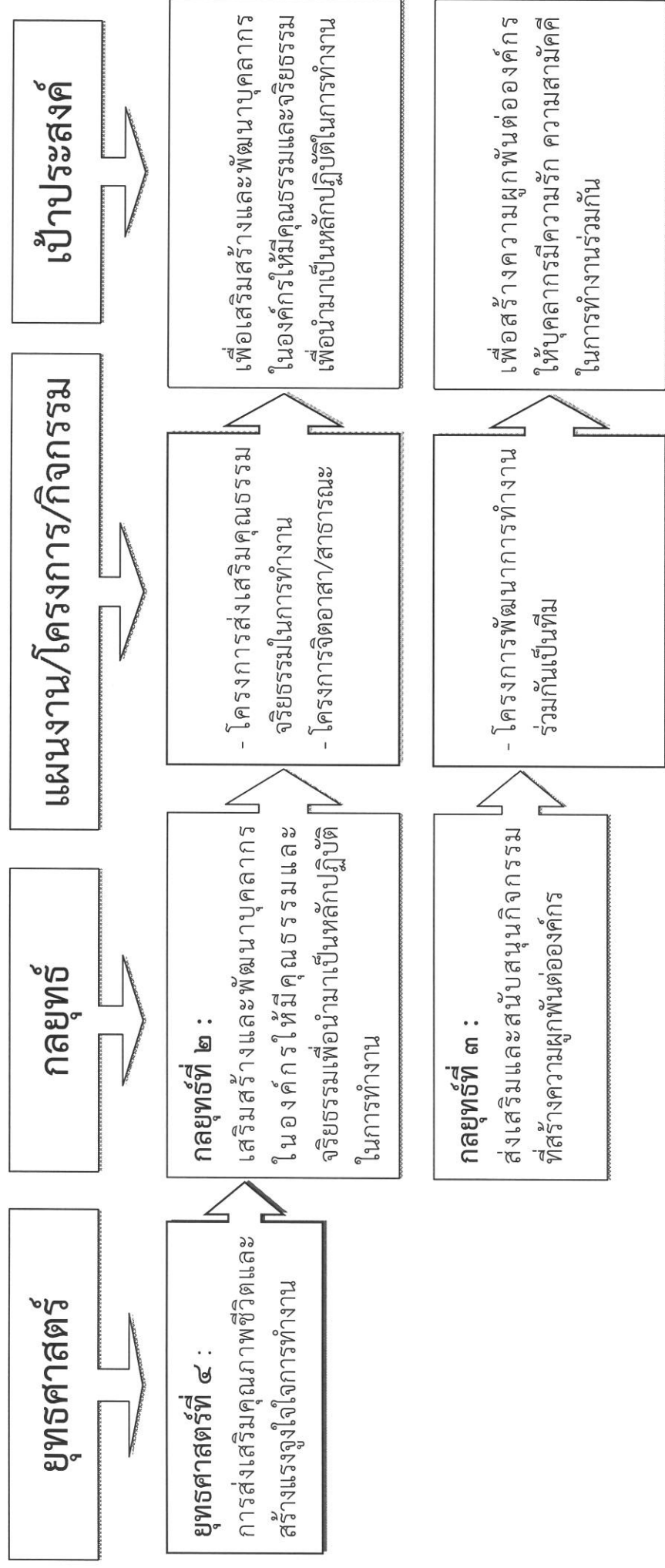
แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ (ต่อ)



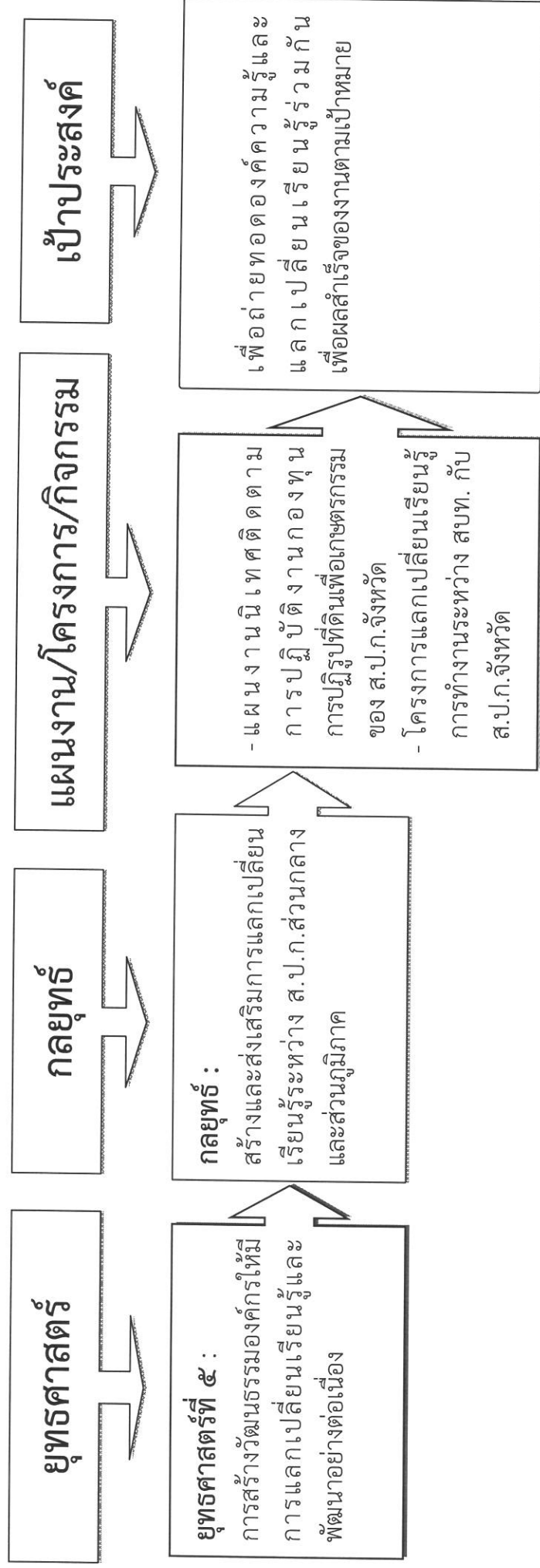
แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ (ต่อ)



แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ (ต่อ)



แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ (ต่อ)



ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะยาว ๔ ปี (ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)			
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
กลยุทธ์ที่ ๑ -ปรับปรุงโครงสร้าง อัตรากำลังให้สอดคล้อง กับการดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์กองทุน ก ร ป ฎิ ร ู ป ที่ ดิ น เพื่อเกษตรกรรม	- โครงการศึกษาวิเคราะห์ ภารกิจและโครงสร้าง อัตรากำลังสำนักบริหาร กองทุน - แผนการทบทวนปรับปรุง โครงสร้างอัตรากำลัง สำนักบริหารกองทุน	- มีโครงสร้างอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กองทุน การ ป ฎิ ร ู ป ที่ ดิ น เพื่อเกษตรกรรม	สบท.	โครงการ	๑			๑
				แผนงาน		๑	-	
กลยุทธ์ที่ ๒ -บริหารอัตรากำลัง อย่างเหมาะสม	- การสรรหาบุคลากรที่มี ความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม และเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	- กองทุน การ ป ฎิ ร ู ป ที่ ดิ น เพื่อเกษตรกรรม มีอัตรากำลัง ที่มีความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และเพียงพอ	สบท.	แผนงาน	๑	๑	๑	๑

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะยาว ๔ ปี (ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยงาน	การดำเนินงาน (ปี)			
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
- สร้างระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อ เกษตรกรรม	- การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของผู้บริหารกองทุน (ผู้อำนวยการสำนักบริหาร กองทุน ปฏิรูปที่ดินจังหวัด) - การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของผู้ปฏิบัติงาน กองทุน (ข้าราชการ ลูกจ้าง กองทุนฯ)	- เพื่อให้การดำเนินงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	สบท. ส.ป.ก. จังหวัด	แผนงาน	๑	๑	๑	๑
			สบท. ส.ป.ก. จังหวัด	แผนงาน	๑	๑	๑	๑
	- การปรับปรุงกระบวนการ ทำงาน (การเพิ่มช่องทาง การชำระค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ)	- เพื่อลดขั้นตอนและเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สบท.	แผนงาน	๑	๑	๑	๑

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะยาว ๔ ปี (ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)			
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
กลยุทธ์ที่ ๑ - พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกองหนุนฯ	- โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ข้าราชการ) - โครงการส่งเสริมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้แก่บุคลากร (ลูกจ้างกองหนุนฯ) - โครงการติดตามผลความรู้ที่ได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน - การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	- เพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองหนุนฯ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สบท. สบท. ส.ป.ก.จังหวัด สบท. ส.ป.ก.จังหวัด สบท. ส.ป.ก.จังหวัด สบท. ส.ป.ก.จังหวัด	โครงการ โครงการ โครงการ แผนงาน	๑	๑	๑	๑

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะยาว ๔ ปี (ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)			
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
กลยุทธ์ที่ ๒ - สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้กับบุคลากรกองทัพบก	- โครงการอบรมเพื่อพัฒนา ภาวะผู้นำ	- เตรียมความพร้อมด้านการ บริหารงานเพื่อสร้างผู้นำ การเปลี่ยนแปลงให้กับ บุคลากรกองทัพบก ในทุกระดับ	กกจ. สบท. สพท.	โครงการ	๑	๑	๑	๑

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะยาว ๔ ปี (ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (ต่อ)

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)			
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
กลยุทธ์ที่ ๓ - ส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมที่สร้างความผูกพัน ต่อองค์กร	- โครงการพัฒนาการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม	- เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ให้บุคลากรมีความรักความสามัคคี ในการทำงานร่วมกัน	สพท.	โครงการ	๑	๑	๑	๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)			
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
- สร้างและส่งเสริม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่าง ส.ป.ก.ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค	- แผนงานนี้เทศติดตาม การปฏิบัติงานด้านกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ของ ส.ป.ก.จังหวัด - โครงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้การทำงานระหว่าง สพท. กับ ส.ป.ก.จังหวัด	- เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อผลสำเร็จของงาน ตามเป้าหมาย	สพท. สพท. ส.ป.ก.จังหวัด	แผนงาน โครงการ	๑	๑	๑	๑

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ๒๕๖๑

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๑	ความสอดคล้อง/เชื่อมโยง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การวางแผนการบริหารอัตรากำลัง ให้เกิดประโยชน์สูงสุด กลยุทธ์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กองทุน การปฏิรูปที่ดินฯ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - โครงการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจและโครงสร้าง อัตรากำลังสำนักงานบริหารกองทุน	๑. มีโครงสร้างอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ	สบท.	งบประมาณปกติ	๑. แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ และโครงสร้างอัตรากำลัง ๒. คณะทำงานประชุม/ศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ และโครงสร้างอัตรากำลังของแต่ละกลุ่มงาน ๓. จัดทำภารกิจและโครงสร้างอัตรากำลัง ของแต่ละกลุ่มงาน ๔. เสนอโครงสร้างอัตรากำลังให้ กพร./กกจ. เห็นชอบ	ค.ศ.๖๐ - พ.ศ.๖๑	- สำนักงานบริหารกองทุน มีการปรับโครงสร้าง และอัตรากำลัง ที่เพียงพอ	๑. ระดับความสำเร็จ ของการศึกษาวิเคราะห์ ภารกิจและโครงสร้าง อัตรากำลังสำนักงาน บริหารกองทุน	โครงการ	๑	๑. ยุทธศาสตร์ กองทุน ส.ป.ก. ที่ ๔ ๒. ยุทธศาสตร์ ส.ป.ก. ที่ ๔ ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ กษ. ที่ ๔ ๕. แผนการการบริหารและ พัฒนากำลังคนภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์ที่ ๑
กลยุทธ์ที่ ๒ : บริหารอัตรากำลังอย่างเหมาะสม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและเพียงพอ ต้องการปฏิบัติงาน	๑. กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ มี อัตรากำลังที่มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ที่เหมาะสมเพียงพอ	สบท. กกจ.	-	๑. ตรวจสอบตำแหน่งว่างของ สบท. พร้อม คุณสมบัติของตำแหน่ง ๒. ทำหนังสือแจ้ง กกจ. ดำเนินการสรรหา บุคลากรตามคุณสมบัติและที่ต้องการ ๓. จัดทำโครงการจ้างผู้จ้างชั่วคราวเงินกองทุน การปฏิรูปที่ดินฯ	ปีงบประมาณ ค.ศ.๖๐ - ก.ย.๖๑	- สำนักงานบริหารกองทุน มีบุคลากรที่มี ความสามารถ และทักษะในการ ปฏิบัติงาน	๑. ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการ สรรหาบุคลากร	แผนงาน	๑	

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๑	ความสอดคล้อง/เชื่อมโยง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ										๑ ยุทธศาสตร์ กองทุน ส.ป.ก. ที่ ๔ ๒ ยุทธศาสตร์ ส.ป.ก. ที่ ๔ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ กษ. ที่ ๔
กลยุทธ์ : สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ										
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม										
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารกองทุน (ผู้อำนวยความสะดวกให้กับบริหารกองทุนและปฏิรูปที่ดินจังหวัด)	๑. เพื่อให้การดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	สพท. ส.ป.ก.จังหวัด	งบประมาณปกติ	๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผล ๒. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนด ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมาย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของงาน ๓. ผู้รับการประเมินรายงานผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้ประเมินทราบ ๔. ผู้รับการประเมินลงมือข้อรับทราบ ผลการประเมิน ๕. ประเมินผลการประเมินเพื่อให้มีการ ปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป	ประเมินผล ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือน มี.ค. ๖๑ ครั้งที่ ๒ เดือน ก.ย. ๖๑	- ผลการปฏิบัติงาน สำเร็จบรรลุสูงกว่า เกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนด	๑ ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัดและ ค่าเป้าหมาย	๒		
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกองทุน (ข้าราชการและลูกจ้างกองทุน)		สพท. ส.ป.ก.จังหวัด	งบประมาณปกติ							
- การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (การเพิ่มช่องทางการชำระค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ)	๑. เพื่อลดขั้นตอนและเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สพท.	งบประมาณปกติ	๑. ปรับปรุงโปรแกรมระบบค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ ๒. ทดสอบการใช้งานโปรแกรมระบบค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ ๓. จัดทำคู่มือการใช้งานโปรแกรมระบบค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ ๔. ดำเนินการในพื้นที่นำร่อง ๒๐ จังหวัด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑	- สบท. มีช่องทาง การรับชำระ ค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ ผ่านทาง ธ.ก.ส.	๑ ระดับความสำเร็จ ของการเพิ่มช่องทาง การชำระค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ	๑		

[illegible]

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๑	ความสอดคล้อง/เชื่อมโยง
กลยุทธ์ที่ ๒ : เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อนำมาเป็นหลักปฏิบัติในการทำงาน แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน	๑ - เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อนำมาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน	กกจ. สพท.	งบประมาณปกติ	๑. กกจ. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเสนอขอความเห็นชอบ ๒. แจ้งเวียนโครงการให้สำนัก/กอง ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม ๓. สพท. สสำรวจและสร้ารายชื่อผู้เข้าร่วมอบรม ๔. ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ	ปีงบประมาณ ค.ศ.๖๐ - ก.ย.๖๑	- บุคลากรกองทุนฯ มีคุณธรรม จริยธรรมและสามารถนำมาเป็นหลักปฏิบัติในการทำงาน	๑ ระดับความสำเร็จของการจัดอบรมตามแผนปฏิบัติการ	โครงการ	๑	
- โครงการจิตอาสา/สาธารณะ		สพท.	งบประมาณกองทุนฯ ๒๐๐,๐๐๐ บาท	๑. มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการจิตอาสา/สาธารณะเพื่อเสนอขอความเห็นชอบ ๓. ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ๔. รายงานผลการดำเนินงาน	พ.ค. - ส.ค.๖๑	- บุคลากรกองทุนฯ มีจิตสำนึกในการทำประโยชน์และความดีเพื่อส่วนรวม	๑ ระดับความสำเร็จของการจัดอบรมตามแผนปฏิบัติการ	โครงการ	๑	
กลยุทธ์ที่ ๓ : ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพัน ต่อองค์กร แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - โครงการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีม	๑ - เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้บุคลากรมีความรักความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน	สพท.	งบประมาณกองทุนฯ ๔๐๐,๐๐๐ บาท	๑. มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเสนอขอความเห็นชอบ ๓. จัดฝึกอบรมสัมมนา ตามแผนงาน/โครงการ ๔. รายงานผลการดำเนินงาน	พ.ค. - ส.ค.๖๑	- บุคลากรกองทุนฯ มีความรักความผูกพันต่อองค์กร	๑ ระดับความสำเร็จของการจัดอบรมตามแผนปฏิบัติการ	โครงการ	๑	

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๑	ความสอดคล้อง/เชื่อมโยง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ : สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง ส.ป.ก.ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - แผนงานนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของ ส.ป.ก.จังหวัด	๑ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อผลสำเร็จของงานตาม เป้าหมาย	สบท.	งบประมาณปกติ	๑. จัดทำแผนนิเทศติดตามการปฏิบัติงาน ของ ส.ป.ก.จังหวัด ๒. มอบหมายผู้ที่เกี่ยวข้องพื้นที่เพื่อนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของ ส.ป.ก.จังหวัด ๓. สรุปผลและรายงานผลการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ ค.ศ.๖๐ - ก.ย.๖๑	- บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการถ่ายทอด ความรู้และนำไป เป็นแนวทางใน การปฏิบัติงาน	๑ ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินงาน ตามแผนงานนิเทศ ติดตามฯ	แผนงาน	๑	๑ ยุทธศาสตร์ กองทุน ส.ป.ก. ที่ ๔ ๒ ยุทธศาสตร์ ส.ป.ก.ที่ ๔ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ กษ. ที่ ๑
- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานระหว่าง สบท. กับ ส.ป.ก.จังหวัด		สบท. ส.ป.ก.จังหวัด	งบประมาณปกติ	๑. ศึกษา วางแผน และกำหนดพื้นที่ ๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการตามโครงการ ๔. สรุปผลและรายงานผลการดำเนินงาน	พ.ค. - มิ.ย.๖๑	- บุคลากร สบท. มีความเข้าใจขั้นตอน การปฏิบัติงานของ ส.ป.ก.จังหวัด ได้อย่างถูกต้อง	๑ ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการ	โครงการ	๑	

๑ ยุทธศาสตร์ กองทุน ส.ป.ก. ที่ ๔

๒ ยุทธศาสตร์ ส.ป.ก. ที่ ๔

๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๑

๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๒

๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๔

๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๕

๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๕

๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์ที่ ๑

= การพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนเพื่อการกู้ยืมเงิน

= การสนับสนุนเงินทุนเพื่อการปฏิรูปที่ดินอย่างคุ้มค่า

= พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์

= สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

= เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร

= ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

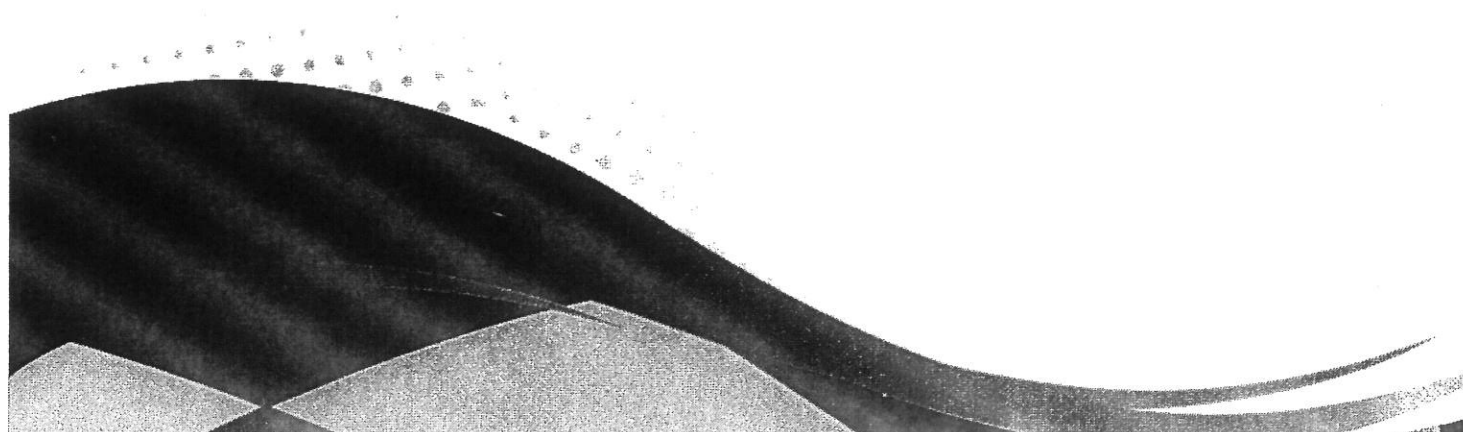
= การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ภาคผนวก



TRIS
CORP

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐



ตัวชี้วัดที่ ๔.๕: การบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๖

คำจำกัดความ :

การประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการกำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลภายในทุนหมุนเวียน เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์ ควบคุม และให้คำแนะนำในกรอบการทำงานที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยองค์ประกอบที่ควรพิจารณา ประกอบด้วย

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย

๑.๑ มีโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียน^๑ เพื่อระบุงานและตำแหน่งงาน

๑.๒ มีคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)^๒ เพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงาน (ควรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และโครงสร้างทุนหมุนเวียน)

๑.๓ มีงานประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล^๓ เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงานตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานจะต้องทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง

๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี (ร้อยละ ๗๐)
โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ ตามกรอบเวลาที่กำหนด

รายละเอียดเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

๑. ปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
(๑) มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓๐	มีปัจจัยพื้นฐาน แต่ไม่ครบถ้วน โดยมีเพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง	มีปัจจัยพื้นฐาน แต่ไม่ครบถ้วน โดยมีเพียง ๒ ปัจจัยจากทั้งหมด ๓ ปัจจัย	มี ปัจจัยพื้นฐาน ครบถ้วน	มีปัจจัยพื้นฐาน ครบถ้วน โดยที่ - มีโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียนและคำบรรยายลักษณะงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ของทุนหมุนเวียนหรือ - มีการนำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ^๒ ไปใช้เพื่อสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานของโครงสร้างการดำเนินงาน หรือ - มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคล ^๓ ไปใช้เพื่อวางแผนพัฒนารายบุคคลและเลื่อนขั้น/ให้ผลตอบแทน	มีปัจจัยพื้นฐาน ครบถ้วน โดยที่ - มีโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียน และคำบรรยายลักษณะงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ของทุนหมุนเวียน - มีการนำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ^๒ ไปใช้เพื่อสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานของโครงสร้างการดำเนินงาน - มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคล ^๓ ไปใช้เพื่อวางแผนพัฒนารายบุคคลและเลื่อนขั้น/ให้ผลตอบแทน

หมายเหตุ:

- ^๑ โครงสร้างการบริหารงานของทุนหมุนเวียน อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ด้านนโยบายและแผนงาน ด้านการเงินและบัญชี และด้านกฎหมาย
- ^๒ คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) จะต้องมีส่วนประกอบหลักดังนี้ ๑. ชื่อตำแหน่ง ๒. จุดประสงค์ของตำแหน่งงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ๓. เป้าหมายของงาน ๔. สายการบังคับบัญชา (งานนี้รายงานตรงต่อตำแหน่งใด มีอำนาจบังคับบัญชาตำแหน่งใดบ้าง มีเพื่อนร่วมงานตำแหน่งอื่นใดบ้างรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเดียวกัน) ๕. คุณสมบัติที่พึงมี เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ๖. วันที่จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน
- ^๓ ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับทุนหมุนเวียน (ไม่นับรวมลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างงานจ้างเหมา)

๒. การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
(๑) ระดับความสำเร็จ ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน การจัดการ ทรัพยากรบุคคล (๑) การดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการฯ ปี ๒๕๖๐	๓๐					
	๓๕	มีการดำเนินงาน ตาม แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ ได้ร้อยละ ๖๐	มีการดำเนินงาน ตาม แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ ได้ร้อยละ ๘๐	มีการ ดำเนินงาน ตาม แผนปฏิบัติ การฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ ได้ร้อยละ ๑๐๐	มีการดำเนินงาน ตาม แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่ -มีผลการ ดำเนินงานตาม แผนที่ดีกว่า เป้าหมายที่ กำหนดไว้ ครบถ้วนทุก แผนปฏิบัติการฯ หรือ - มีการจัดทำ รายงานตาม แผนปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุมถึง องค์ประกอบต่างๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัย สำเร็จ ปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	มีการดำเนินงาน ตาม แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่ -มีผลการ ดำเนินงานตาม แผนที่ดีกว่า เป้าหมายที่ กำหนดไว้ ครบถ้วนทุก แผนปฏิบัติการฯ และ - มีการจัดทำ รายงานตาม แผนปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุมถึง องค์ประกอบต่างๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัย สำเร็จ ปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ

ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
(๒) การจัดทำ/ ทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ และแผน ปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑	๓๕	ไม่มีการจัดทำ/ ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ ^๑ และ แผนปฏิบัติการ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑	จัดทำ / ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ ^๑ หรือ แผนปฏิบัติการ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี	จัดทำ / ทบทวนแผน ยุทธศาสตร์ ^๑ และ แผนปฏิบัติการ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ ได้แล้วเสร็จ ภายในปีบัญชี	จัดทำ / ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ ^๑ และ แผนปฏิบัติการ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี และได้รับ ความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ บริหาร ทุนหมุนเวียน ^๔	จัดทำ / ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ ^๑ และ แผนปฏิบัติการ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี และได้รับ ความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ บริหาร ทุนหมุนเวียน ^๔ รวมทั้งมีการสื่อสาร ^๕ ให้ผู้บริหาร และหน่วยงาน ภายใน ทุนหมุนเวียน ที่เกี่ยวข้อง รับทราบภายใน ปีบัญชี ๒๕๖๐

หมายเหตุ:

^๑ การคำนวณร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ พิจารณาเฉพาะแผนปฏิบัติการฯ ที่มีการดำเนินงานได้ครบถ้วนและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

^๒ แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ควรพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

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

• การแปลงแผนยุทธศาสตร์เป็นแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

ทั้งนี้ หากแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่มีการพิจารณาในประเด็นข้างต้น จะมีการปรับลดคะแนนประเด็นละ ๐.๕๐๐๐ คะแนน จากคะแนนที่ได้จากการประเมินผลสำหรับตัวชี้วัดนี้

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

^๔ คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนหรือคณะอนุกรรมการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งและมอบหมาย

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



คำสั่งสำนักบริหารกองทุน

ที่ พ/๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้เข้าสู่ระบบการประเมินผลการดำเนินงาน
ทุนหมุนเวียน โดยมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างกระทรวงการคลังและกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งกรมบัญชีกลางและบริษัท
ที่ปรึกษา ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้กำหนดกรอบการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และกำหนด
เกณฑ์การวัดผลการดำเนินงานใน ๔ ด้าน เป็นประจำทุกปี คือ ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติการ ด้านการสนอง
ประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน โดยในปีบัญชี ๒๕๖๐ เกณฑ์การประเมินผล
การดำเนินงานด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเมินจากตัวชี้วัดที่ ๔.๕ การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๔.๕ การบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถดำเนินการ
ได้อย่างมีประสิทธิภาพและขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้บรรลุผลสำเร็จ
ตามวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการทรัพยากรสินและผลประโยชน์กองทุน | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ |
| ๓. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดิน | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการและแผนงานกองทุน | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบบัญชีกองทุน | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกลุ่มการเงินและบัญชีกองทุน | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารสินเชื่อ | คณะกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกลุ่มระบบข้อมูลกองทุน | คณะกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกลุ่มที่ดินและผลประโยชน์ | คณะกรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน | คณะกรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน | คณะกรรมการ |
| ๑๒. นางจงลักษณ์ สถาพรผล | คณะกรรมการ
และเลขานุการ |
| ๑๓. นางสาวสุพัตรา ชูแก้ว | คณะกรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ |

/ให้คณะ...

ให้คณะทำงานมีหน้าที่ ดังนี้

๑. กำกับดูแลการดำเนินงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การจัดให้มีโครงสร้างองค์กร คำบรรยายลักษณะงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน รายบุคคล

๒. กำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐

๓. ทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑

๔. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(นางสาวอมราพัทธ์ เวชเตง)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน

ผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐

[illegible]

ปีบัญชี	รายละเอียด	หน่วยนับ	แผนงาน	ผลงาน	ร้อยละ
	๓.๖ โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ขั้นตอนการบันทึกบัญชีและจัดทำงบการเงินประจำปี ๒๕๖๐	โครงการ	-	๑	๑๐๐.๐๐
	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี				
	๓.๗ โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สร้างความผูกพันต่อองค์กร	โครงการ	๑	๑	๑๐๐.๐๐
	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง				
	กลยุทธ์ : สร้างเครือข่ายถ่ายทอดความรู้ และพัฒนาการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง				
	๔. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน (โครงการพี่สอนน้อง)	โครงการ	๑	๒	๒๐๐.๐๐
	๔.๑ หลักสูตร ระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้กู้ยืมเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมแก่เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน		๑	๑	๑๐๐.๐๐
	๔.๒ หลักสูตร การจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศ กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ		-	๑	๑๐๐.๐๐

**โครงการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
หลักสูตร การจัดทำโครงการใช้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม**

เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙ สำนักบริหารกองทุน (สบท.) ร่วมกับ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี (สพท.) จัดอบรมโครงการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร การจัดทำโครงการใช้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบคณะกรรมการการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ว่าด้วยการจัดทำโครงการที่ใช้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ.๒๕๕๘ และแนวทางปฏิบัติ อีกทั้งเป็นการฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดทำโครงการเพื่อขอใช้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ ณ โรงแรมตริ่ง ถนนวิสุทธิกษัตริย์ เขตพระนคร กรุงเทพฯ โดยมี นายพงษ์พิเชษฐ เก้าเอี้ยน ผู้ตรวจราชการ ส.ป.ก. เป็นประธานในพิธีเปิดการอบรม พร้อมด้วย นางสาวอมราพัทธ์ เวชแดง ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเข้าร่วมอบรม จำนวน ๑๐๘ ราย



โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

หลักสูตร การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักบริหารกองทุน (สบท.) ได้จัดอบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรกองทุนฯ มีความรู้ความเข้าใจและได้เรียนรู้การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ จำนวน ๕ ระบบ ได้แก่ ระบบโปรแกรมสินเชื่อเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ระบบโปรแกรมค่าเช่า ระบบโปรแกรมค่าเช่าซื้อ ระบบโปรแกรมกิจการสนับสนุนและเกี่ยวเนื่อง และระบบโปรแกรมการจัดซื้อที่ดิน พร้อมทั้งทดสอบการใช้งานระบบโปรแกรมดังกล่าวข้างต้นเพื่อให้มั่นใจได้ว่ามีประสิทธิภาพพร้อมนำไปปฏิบัติงาน ผู้เข้าอบรมประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๒ รุ่นๆ ละ ๙๐ ราย รวมทั้งสิ้น ๑๘๐ ราย กำหนดจัดอบรมรุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๒๗ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ และรุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๔ กันยายน ๒๕๖๐ ณ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ชั้น ๕ โรงแรมสวนดุสิตเพลส มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร



สำนักบริหารกองทุนน้ำคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่สำนักบริหารกองทุน ศึกษาดูงานการบริหารเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ณ พื้นที่ยึดคืนตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๓๖/๒๕๕๙
อำเภอบ่อทองและอำเภอนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี

เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๐ นางวรรณภา บุญสุข รองเลขาธิการ ส.ป.ก. พร้อมด้วยนางจุไรรัตน์ แสงสวัสดิ์ ผู้แทนกรมส่งเสริมการเกษตร นายเสริม มินไชยอนันต์ ผู้แทนกรมวิชาการเกษตร นายวาทันต์ ทักษิณ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นายศรายุทธ ธานีวัฒน์ ผู้แทนกรมปศุสัตว์ นางสาวอมราพัทธ์ เวชเตง ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน และเจ้าหน้าที่สำนักบริหารกองทุน ได้เดินทางไปศึกษาดูงานการบริหารเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ณ อำเภอบ่อทองและอำเภอนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (อกก.คง.) และบุคลากรของสำนักบริหารกองทุน ได้มีความรู้ความเข้าใจการบริหารเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ในการดำเนินงานแก้ไขปัญหาการครอบครองที่ดินในเขตปฏิรูปที่ดิน โดยมีขอบด้วยกฎหมายและรับทราบผลความก้าวหน้าของการใช้จ่ายเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ในการปรับปรุงพัฒนาพื้นที่ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานในระดับพื้นที่ ณ พื้นที่ยึดคืนตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๓๖/๒๕๕๙



โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ จัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักบริหารกองทุน (สบท.) จัดอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจหลักการขั้นตอนและวิธีปฏิบัติในการจัดทำกรอบแผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระยะที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ กำหนดจัดอบรมระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มิถุนายน ๒๕๖๐ จำนวน ๑๐ ครั้ง โดยการอบรมครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๐ ได้รับเกียรติจากนายสมปอง อินทพรทอง เลขาธิการ ส.ป.ก. มอบนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมเพื่อนำไปปรับใช้และกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พร้อมนี้ยังได้รับเกียรติจาก นางสาวลดาวัลย์ คำภา รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนางสาวทัศนีย์ เมืองแก้ว ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เป็นวิทยากรบรรยายสรุปในหัวข้อ “แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒” ณ ห้องประชุมไชยงค์ ชูชาติ ส.ป.ก.ถนนราชดำเนินนอก เขตพระนคร กรุงเทพฯ



โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สร้างความผูกพันต่อองค์กร

สำนักบริหารกองทุน (สบท.) จัดอบรมโครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยมีนางสาวอมราพัทธ์ เวชเตง ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน และบุคลากรของสำนักบริหารกองทุน (สบท.) จำนวน ๖๘ ราย ซึ่งการจัดอบรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร สบท. สร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจให้มีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ และเพื่อให้บุคลากร สบท. มีความรัก ความสามัคคี มีจิตสำนึกรักและผูกพันองค์กร โดยจัดให้มีการศึกษาดูงาน ฟังบรรยายธรรมะกับการทำงาน การปลูกป่ากิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร และการบรรยายการสร้างสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ประสบการณ์การทำงานอย่างมีความสุขและประสบผลสำเร็จ ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ ณ บ้านวังน้ำเขียวลอดจ์ ตำบลวังน้ำเขียว อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา โดยวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ นางวรรณภา บุญสุข รองเลขาธิการ ส.ป.ก. เป็นประธานพิธีเปิดการอบรม และให้เกียรติบรรยายพิเศษ เรื่อง การสร้างและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้โอวาทแก่ผู้เข้าร่วมอบรม



โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน (โครงการพี่สอนน้อง)
หลักสูตร ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้กู้ยืมเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
แก่เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน

เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ สำนักบริหารกองทุน (สบท.) จัดอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน (โครงการพี่สอนน้อง) หลักสูตร ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้กู้ยืมเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมแก่เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างการเรียนรู้และความเข้าใจแก่บุคลากรรุ่นใหม่ของ สบท. เกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้กู้ยืมเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมแก่เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน ณ ห้องประชุมสุทธิพร จีระพันธุ์ ส.ป.ก.ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ มีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๓๐ ราย



โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน (โครงการพี่สอนน้อง)
หลักสูตร การจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักบริหารกองทุน จัดอบรมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน (โครงการพี่สอนน้อง) หลักสูตร การจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ มีความเข้าใจหลัก วิธีการ และขั้นตอนในการจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ สามารถจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการสารสนเทศกองทุนการปฏิรูปที่ดิน ประจำปี ๒๕๖๑ โดยจัดอบรมจำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ ผู้เข้าร่วมอบรม ๔๒ ราย ครั้งที่ ๒ วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๐ ผู้เข้าร่วมอบรม ๔๑ ราย และครั้งที่ ๓ วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ผู้เข้าร่วมอบรม ๔๕ ราย ณ ห้องประชุมสุทธิดิพร จีระพันธุ์ ส.ป.ก.ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ



โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ขั้นตอนการบันทึกบัญชีและจัดการทางการเงินประจำปี ๒๕๖๐

สำนักบริหารกองทุน (สบท.) จัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร ขั้นตอนการบันทึกบัญชีและจัดการทางการเงินประจำปี ๒๕๖๐ โดยมีนางสาวอมราพัทธ์ เวชเตง ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน เป็นประธานเปิดการอบรม มีผู้เข้าร่วมฝึกอบรมจาก ส.ป.ก. ส่วนกลางและ ส.ป.ก. จังหวัด จำนวน ๑๐๐ ราย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีความเข้าใจ ขั้นตอนการบันทึกบัญชีและจัดการทางการเงินประจำปีที่ถูกต้อง และสามารถจัดการทางการเงินประจำปีส่งสำนักบริหารกองทุนได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด อีกทั้งเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาคือพบในทางปฏิบัติด้วย โดยจัดเมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมไวยยงค์ ชูชาติ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ

