



## ประกาศสถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน (องค์การมหาชน)

### เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ นั้น

สถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน (องค์การมหาชน) หรือ บจธ. จึงกำหนดนโยบายและทิศทางเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### หลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

สถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน (องค์การมหาชน) กำหนดให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังตามข้อบังคับ บจธ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ ซึ่งระบุให้ผู้อำนวยการ แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้กระทำได้ภายในจำนวนอัตรากำลังที่คณะกรรมการกำหนด เจ้าหน้าที่ของสถาบันจะมีตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด ให้ผู้อำนวยการกำหนด การจ้างเจ้าหน้าที่โครงการเป็นอำนาจของผู้อำนวยการ จึงกำหนดหลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ดังนี้

๑. การออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นประจำทุกปีเพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล และคณะกรรมการ บจธ. เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับแผนการปฏิบัติงานของสถาบัน หรือการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กรในปัจจุบัน

๒. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการขององค์กร และมีคุณสมบัติสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสถาบัน ซึ่งระบุชื่อตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และแสดงอัตราเงินเดือนของตำแหน่ง โดยมีการกำหนดกระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคคลเพื่อเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสถาบัน

๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีตรงตามเป้าหมายประสงค์ขององค์กร

#### การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

การวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเป็นผู้มีสัมฤทธิ์ผลขององค์กร โดยสถาบันได้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจขององค์กรได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนี้

๑. การจัดทำและดำเนินการตามแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาขององค์กร

๒. การจัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรขององค์กร

๓. การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) เพื่อใช้วางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทั้งในรูปแบบของหลักสูตรร่วมและหลักสูตรบุคคล

๔. การจัดการเผยแพร่องค์ความรู้จากการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาตนเองผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM)

## การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรทุกปี โดยนำระบบตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักและพันธกิจขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล และดำเนินการด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ทั้งนี้ สถาบันต้องแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบทุกครั้งที่มีการประเมินเป็นรายบุคคล

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง จะดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาตามสายงานด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม

๓. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานด้านสมรรถนะ

๔. การพัฒนาระบบค่าจ้างและสวัสดิการเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตลอดจนการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

## การดูแลรักษาและธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถ

๑. การดูแลรักษาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตแข็งแรงสมบูรณ์ เพื่อให้มีชีวิตที่ยืนยาวและมีความสุขสามารถทำงานอยู่ได้จนครบเกษียณอายุงาน ซึ่งจะต้องอาศัยกิจกรรมต่างๆ ในกระบวนการบำรุงรักษาบุคลากร ได้แก่ การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation) การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย (Health Care Program) การดูแลรักษาสุขภาพอนามัยและการป้องกันอุบัติเหตุ (Health care and Safety) เป็นต้น

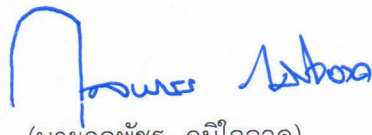
๒. การสร้างแรงจูงใจและการกระตุ้นให้บุคลากรมีความพยายามที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เต็มใจ และเต็มความสามารถ โดยใช้ความรู้ด้านจิตวิทยาการทำงานมาใช้กับบุคลากรให้เหมาะสมตามลักษณะของแต่ละบุคคล

## การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเติบโตในองค์กรตามศักยภาพ

การพิจารณาความดีความชอบ การแต่งตั้งและโยกย้าย เพื่อตอบแทนบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ส่วนการโยกย้ายเป็นไปตามความเหมาะสมและความจำเป็นของหน่วยงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายกุลพัชร ภูมิใจรอด)

รองผู้อำนวยการ ปฏิบัติหน้าที่แทน

ผู้อำนวยการสถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน

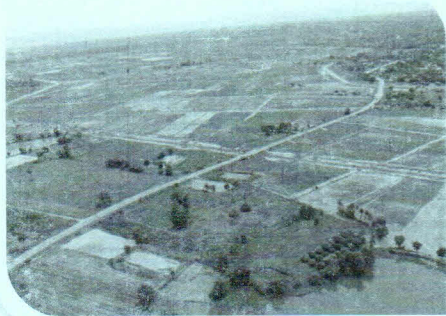


# แผนปฏิบัติการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

(1 ตุลาคม 2563 – 30 กันยายน 2564)

(ฉบับทบทวนแผนฯ เดือนกุมภาพันธ์ 2564)



สถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน  
(องค์การมหาชน)



ชื่อแผนงาน/โครงการ : โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

ผู้กำกับตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล

ผู้จัดเก็บข้อมูลและรายงาน : 1. นางสาวศุภภร อิ่มสุข  
2. นางสาวจุฑารัตน์ พ่วงผล

ระยะเวลาดำเนินโครงการ : 1 ตุลาคม 2563 – 30 กันยายน 2564

เงินงบประมาณโครงการ : 300,000 บาท

แหล่งงบประมาณ :  งบจัดสรร  งบสะสม

สถานภาพโครงการ :  โครงการต่อเนื่อง  โครงการใหม่

### 1. หลักการและเหตุผล

สถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน (องค์การมหาชน) หรือ บจธ. เป็นหน่วยงานของรัฐจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการจัดตั้งสถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินการเพื่อให้เกิดการกระจายการถือครองที่ดินอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน มีภารกิจหลักในการบริหารจัดการที่ดินในรูปแบบต่างๆ เช่น การกระจายการถือครองที่ดิน การตรวจสอบ การใช้ประโยชน์ที่ดิน การป้องกันการสูญเสียสิทธิ รวมถึงการสร้างกลไกในการบริหารจัดการที่ดินด้วยการจัดตั้งธนาคารที่ดิน เป็นต้น ประกอบกับรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) เป็นรัฐมนตรีกำกับดูแลหน่วยงาน ซึ่งได้มอบนโยบายเร่งด่วนให้ บจธ. เป็นหน่วยงานสำคัญในการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในที่ดินทำกิน ที่อยู่อาศัยและความยากจนของประชาชนที่ไม่มีที่ดินทำกินและไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง รวมถึงผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทั้งนี้ เพื่อช่วยเหลือประชาชนให้มีที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง โดยต้องเร่งกระจายการถือครองที่ดินอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน รวมทั้งป้องกันและแก้ไขปัญหาการสูญเสียสิทธิในที่ดินจากการจำนอง การขายฝาก และการถูกบังคับคดี ให้ได้ที่ดินกลับคืนมา ด้วยการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ผ่านผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชน เพื่อแก้ไขปัญหาที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัยได้อย่างแท้จริง

การดำเนินการของ บจธ. ให้สำเร็จและมีความก้าวหน้าตามภารกิจและหน้าที่เร่งด่วนที่ได้รับมอบหมาย จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่สูงยิ่งขึ้น มีทัศนคติที่ดี และมีความคิดอย่างเป็นระบบ ผ่านการจัดทำแผนการพัฒนาฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ การจัดวางเส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map) และการพัฒนารายบุคคล (IDP) และดำเนินการพัฒนาทั้งในภาพรวมและการพัฒนารายบุคคล (IDP) อย่างต่อเนื่อง ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ปัจจุบัน บจธ. มีบุคลากรซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และลูกจ้างโครงการ รวมจำนวนทั้งสิ้น 75 อัตรา ซึ่งต้องรับผิดชอบและการทำงานตามภารกิจของ บจธ. ทั่วประเทศ ดังนั้น จึงต้องมีแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสม โดยมีการเสริมสร้างทั้งในด้านทักษะ และคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้บุคลากรเป็นทั้งคนเก่งและคนดี รวมทั้งการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยจัดทำแผนการพัฒนาฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ การจัดวางเส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map) และการพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามแผนงานที่วางไว้ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องจัดทำแผนการฝึกอบรมมาใช้ในการพัฒนาทักษะการบริหารงาน การทำงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างถูกวิธี เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวของ บจธ.

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของ บจธ. เพื่อเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์การมหาชน 4.0 และยุทธศาสตร์ชาติ (Thailand 4.0)

2.2 เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ การจัดวางเส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map) และพัฒนารายบุคคล (IDP)

2.3 เพื่อพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map) และพัฒนารายบุคคล (IDP)

2.4 เพื่อให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

## 3. พื้นที่ดำเนินการ

สถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน (องค์การมหาชน) หรือสถานที่ภายนอก

## 4. กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์/ผู้เข้าร่วมโครงการ

บุคลากรในสถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน (องค์การมหาชน)

## 5. ผลผลิต

5.1 เส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map) และแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP)

5.2 บุคลากรของ บจธ. ร้อยละ 80 มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตามแผนที่กำหนดไว้

## 6. ผลลัพธ์

6.1 บจธ. มีเส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map) และแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP)

6.2 บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานอย่างทั่วถึง สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม มาพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

6.3 บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะดังกล่าวให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้



## 7. วิธีการดำเนินงาน

กิจกรรม / ขั้นตอนการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)			
		1	2	3	4
7.1 จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล (IDP)	-			✓	
7.2 จัดอบรมองค์ความรู้ด้านการทำงานร่วมกับชุมชน ให้แก่เจ้าหน้าที่ บจธ. และจัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	300,000			✓	✓
7.3 กำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	-	✓	✓	✓	✓
7.4 สสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (engagement survey)	-	✓	✓	✓	✓
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	300,000				

## 8. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ (KPI)

เป้าหมายตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				รวม
	ไตรมาส 1 ต.ค. - ธ.ค.	ไตรมาส 2 ม.ค. - มี.ค.	ไตรมาส 3 เม.ย. - มิ.ย.	ไตรมาส 4 ก.ค. - ก.ย.	
8.1 จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	-	-	1 ฉบับ	-	1 ฉบับ
8.2 จำนวนเจ้าหน้าที่ บจธ. ที่เข้าร่วมการฝึกอบรม	-	-	12 คน	13 คน	25 คน
8.3 ระดับความสำเร็จของการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	ระดับ 1	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	-
8.4 ระดับความสำเร็จของการสำรวจค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	-	-	-	100 (ร้อยละ)	100 (ร้อยละ)

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 บจธ. มีเส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map) และแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP)

9.2 ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้และทักษะที่ได้จากการอบรม และนำไปปรับใช้กับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 10. หลักฐานอ้างอิง

รายงานผลการดำเนินงานรายไตรมาส

