



แผนปฏิบัติราชการ
ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕)
(ฉบับทบทวน)
และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔





แผนปฏิบัติราชการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕)
(ฉบับทบทวน)
และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

สำนักบริหารกองทุน
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
สิงหาคม ๒๕๖๓

คำนำ

การจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ นี้ เป็นการดำเนินการตามบันทึกข้อตกลง การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ระหว่างกระทรวงการคลังกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งกำหนดให้การดำเนินงานด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องจัดทำ/ทบทวน แผนยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการทุนหมุนเวียน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหาร และหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๓

เพื่อให้การดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ สำนักบริหารกองทุน จึงได้จัดทำ แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นเอกสารเผยแพร่สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ตลอดจน ผู้ที่มีความสนใจได้ศึกษาเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการของกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผู้ศึกษาเอกสารเล่มนี้จะนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สำนักบริหารกองทุน มีความยินดีและน้อมรับที่จะนำไปปรับปรุงเพื่อพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สำนักบริหารกองทุน
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

หน้า

➢ คำนำ	
➢ สารบัญ	
➢ ความเป็นมา	๑
➢ วัตถุประสงค์	๓
➢ ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกร กรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) (ฉบับทบทวน)	๓
➢ วิสัยทัศน์	๕
➢ พันธกิจ	๕
➢ เป้าประสงค์	๕
➢ โครงสร้างการบริหาร และกรอบอัตรากำลัง	๖
➢ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)	๙
➢ การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต	๑๐
➢ การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต	๑๓
➢ การกำหนดกลยุทธ์	๑๕
➢ กรอบความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกร กรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) (ฉบับทบทวน)	๑๙
➢ แผนที่แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกร กรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) (ฉบับทบทวน)	๒๐
➢ ประเด็นแผนปฏิบัติการและกลยุทธ์	๒๑
➢ แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกร กรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) (ฉบับทบทวน)	๒๒
➢ แผนปฏิบัติการ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) (ฉบับทบทวน)	๒๖
➢ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	๒๙

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก

- กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ด้านที่ ๕ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล
- คำสั่งสำนักบริหารกองทุน ที่ ๑๒/๒๕๖๒ สังกัด วันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้ง คณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓
- ภาพข่าวการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓
 - กิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ สังกัดสำนักบริหารกองทุน
 - กิจกรรมตัดเย็บหน้ากากผ้าแทนหน้ากากอนามัย สร้างความปลอดภัยห่างไกลโรคติดเชื้อไวรัส และฝุ่นละออง
 - การทบทวนภารกิจ และโครงสร้างอัตรากำลังสำนักบริหารกองทุน
 - โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน กองทุน โดยการใช้โปรแกรม SPSS เบื้องต้นสำหรับการปฏิบัติงาน
 - การประชุมหารือเพื่อระดมความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
 - โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร “การบริหารจัดการที่ดินและผลประโยชน์ในเขตปฏิรูปที่ดิน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม”
- ภาพการประชุมคณะกรรมการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓
- ผู้จัดทำ



แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘) (ฉบับทบทวน)

ความเป็นมา

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เข้าสู่ระบบการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนของกรมบัญชีกลางในปีบัญชี ๒๕๕๘ โดยมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างกระทรวงการคลังและกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งกรมบัญชีกลางและบริษัทที่ปรึกษา ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้กำหนดกรอบการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และกำหนดเกณฑ์การวัดผลการดำเนินงานใน ๔ ด้าน เป็นประจำทุกปี คือ ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติการ ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ในแต่ละด้านจะมีเกณฑ์ตัวชี้วัดย่อย ซึ่งจะมีการปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละปี โดยในปีบัญชี ๒๕๕๔ การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียนได้เพิ่มตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเกณฑ์การประเมินผลได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และในปีต่อมาได้กำหนดให้มีการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประจำทุกปี

บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ระหว่างกระทรวงการคลังกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานและตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

๑.๑ มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงาน

๑.๒ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงานตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานจะต้องทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง



๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

๒.๑ มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่

- มีผลการดำเนินงานตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการ และ

- มีการจัดทำรายงานตามแผนปฏิบัติการที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๒.๒ มีการจัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่ จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน รวมทั้ง มีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๓

สำหรับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) จะต้องพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ได้แก่

- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน

- การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว

- การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน

- ระยะเวลาของแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุนหมุนเวียน

- ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลัง และยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- การกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน

- การแปลงแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว เป็นแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี



๒. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีองค์ประกอบอย่างน้อย ดังนี้
- ชื่อแผนงาน
 - เป้าประสงค์
 - ชื่อหน่วยงานและชื่อผู้รับผิดชอบ
 - งบประมาณ
 - ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน
 - เป้าหมายที่ท้าทาย
 - ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริง

วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่เหมาะสม ตลอดจนพัฒนาความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) (ฉบับทบทวน)

๑. สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยสำนักบริหารกองทุน ได้แต่งตั้งคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ เพื่อดำเนินการตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ สำหรับทุนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการที่กำหนด (ตามคำสั่ง สำนักบริหารกองทุน ที่ ๑๒/๒๕๖๒ สังกัด วันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒) ซึ่งคณะทำงานฯ มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การจัดให้มีโครงสร้างองค์กร คำบรรยายลักษณะงาน และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล กำกับดูแลการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ พร้อมทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชีถัดไป



๒. ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา
ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒) แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประเด็นที่ ๒๐ การพัฒนา
บริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ

๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๓
การสร้างเสริมความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ข้อ ๓.๒ (๒) และยุทธศาสตร์ที่ ๖
การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคม

๔) ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนา
ระบบบริหารจัดการภาครัฐ และแผนงานบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๕) แผนปฏิบัติการ ๕ ปี ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
(วาระแรก ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) แผนปฏิบัติการที่ ๕ การพัฒนาองค์กร เป้าหมายที่ ๔
การสร้างและพัฒนาบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
การปฏิบัติการ

๕) แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระยะ ๕ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) (ฉบับทบทวน) ด้านที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนเพื่อก้าวสู่
กองทุนชั้นนำ

๓. ศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมขององค์กร สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ จุดแข็ง
และจุดอ่อน สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ โอกาส และภัยคุกคาม ตลอดจนปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/
อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต ที่มีผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๔. กำหนดประเด็นแผนปฏิบัติการ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/
กิจกรรม และเป้าหมาย

๕. จัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการ
บริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ เสนอคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓
เพื่อพิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง

๖. ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ซึ่งที่ประชุม
ได้พิจารณา กลั่นกรอง สอบทาน ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ของแผนปฏิบัติการของกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕)
(ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร่วมกันพิจารณาแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ เพื่อเป็นทิศทางแนวทางปฏิบัติตามพันธกิจให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ขององค์กรตามสภาพการณ์ที่กำหนดบนพื้นฐานข้อมูลในรอบด้านอย่างเป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรเป็นเลิศในการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อนำองค์กรสู่ทุนหมุนเวียนชั้นนำ

พันธกิจ

๑. บริหารงานทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึกถึงความผูกพันต่อองค์กร
๔. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์

๑. มีบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
๓. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีจิตสำนึกถึงความผูกพันต่อองค์กร
๔. มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้





โครงสร้างการบริหาร และกรอบอัตรากำลัง

หนังสือด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๖.๔/๑๘๓๐ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๒ กรมบัญชีกลาง เห็นชอบโครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

โครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

โครงสร้างการบริหาร





กรอบอัตรากำลัง

งาน/ตำแหน่ง	สถานะ	วุฒิ	จำนวน (อัตรา)
เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ผู้บริหารกองทุนฯ)	ข้าราชการ		๑
ส่วนกลาง			๙๘
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน	ข้าราชการ		๑
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดิน	ข้าราชการ		๑
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการธุรกิจการเกษตรในเขต ปฏิรูปที่ดิน	ข้าราชการ		๑
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการทรัพย์สินและผลประโยชน์ กองทุน	พนักงานราชการพิเศษ		๑
ฝ่ายบริหารทั่วไป			๑๓
เจ้าพนักงานธุรการ (อาวุโส)	ข้าราชการ		๑
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๖
เจ้าหน้าที่ธุรการ	พนักงานราชการ		๑
พนักงานขับรถยนต์	ลูกจ้างประจำ		๑
พนักงานเก็บเอกสาร	ลูกจ้างประจำ		๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่า ปวส.	๒
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	๑
กลุ่มวิชาการและแผนงานกองทุน			๑๐
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๒
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๔
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓
กลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน			๙
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๔
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
กลุ่มการเงินและบัญชีกองทุน			๑๑
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๕
นักวิชาการตรวจสอบบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑
กลุ่มตรวจสอบบัญชีกองทุน			๙
นักวิชาการตรวจสอบบัญชี (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการตรวจสอบบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๕
เจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
กลุ่มบริหารสินเชื่อ			๙
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๓
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๒
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑





-๒-

งาน/ตำแหน่ง	สถานะ	วุฒิ	จำนวน (อัตรา)
กลุ่มที่ดินและผลประโยชน์			๑๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๕
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๒
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓
กลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน			๔
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๒
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๓
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓
กลุ่มระบบข้อมูลกองทุน			๑๓
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๒
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๒
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔
ส่วนภูมิภาค (ส.ป.ก.จังหวัด)			๓๖๗
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๒๐
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๑๑๐
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (อาวุโส)	ข้าราชการ		๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๑๐๕
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานราชการ		๑๐
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานราชการ		๖
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔๘
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕๘
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่า ปวส.	๔
รวม			๔๖๖





การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ระดมความคิดร่วมกัน ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT Analysis) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) (ฉบับทบทวน) ซึ่งผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

- S๑ มีบุคลากรปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- S๒ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีความหลากหลาย เป็นสหวิชาชีพ
- S๓ มีบุคลากรรุ่นใหม่เพิ่มมากขึ้น พร้อมที่จะเรียนรู้ และสามารถนำเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
- S๔ มีบุคลากรรุ่นพี่ที่พร้อมให้ความรู้และคำแนะนำในการปฏิบัติงาน แก่รุ่นน้อง
- S๕ กองทุนมีสภาพคล่องทางการเงิน พร้อมสนับสนุนงานปฏิรูปที่ดิน ด้านการพัฒนาบุคลากร
- S๖ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- W๑ บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและการพัฒนาตนเอง
- W๒ บุคลากรขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวิเคราะห์ สินเชื่อ ด้านการประเมินมูลค่าทรัพย์สิน
- W๓ อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- W๔ บุคลากรมีการโยกย้าย/เปลี่ยนงานบ่อย
- W๕ ขาดวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน เช่น ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- W๖ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานกองทุน



สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities : O)

- O๑ มีระบบการติดตามและกำกับจากกระทรวงการคลัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน
- O๒ มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง
- O๓ มีโครงการอบรมเพื่อส่งเสริมพัฒนา/เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจากหน่วยงานภายนอก

ภัยคุกคาม (Threats : T)

- T๑ การปรับลดอัตรากำลังคนของภาครัฐ
- T๒ การจัดสรรอัตรากำลังไม่เพียงพอ
- T๓ กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งที่ว่าง ใช้ระยะเวลานาน
- T๔ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Coronavirus Diseases ๒๐๑๙ : COVID-๑๙) ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม/จัดกิจกรรม เป็นประจำทุกปี เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรและคำนึงถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนายังไม่สามารถดำเนินการได้ครอบคลุมบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในภาพรวมทั้งหมดได้

สำหรับปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการฝึกอบรม/จัดกิจกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ สามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. โครงการติดตามผลการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน :
หลักสูตร การใช้งานโปรแกรมระบบค่าเช่าที่ดินและค่าเช่าซื้อที่ดิน

๑.๑ ปัจจัยที่ทำให้การติดตามผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

ส.ป.ก.จังหวัด ให้ความร่วมมือในการตอบแบบติดตามฯ เป็นอย่างดี ทำให้ได้รับข้อมูลการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง รวมถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงระบบโปรแกรมกองทุนให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการเข้ารับการฝึกอบรม ถือเป็นสิ่งสำคัญ



อีกประการหนึ่งด้วย เนื่องจากการกำหนดกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นข้าราชการและพนักงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านระบบโปรแกรมโดยตรง ส่งผลให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้ มีการซักถามในข้อสงสัยต่าง ๆ และร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๑.๒ ปัญหาและอุปสรรคในการติดตามผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

เนื่องจากระบบโปรแกรมกองทุนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังไม่สมบูรณ์ ทำให้เกิดข้อผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ ทั้งในขณะฝึกอบรม และหลังฝึกอบรม ส่งผลให้ผู้ใช้งานขาดความมั่นใจในการใช้งานระบบโปรแกรมกองทุนฯ

๑.๓ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

ควรมี call center ช่วยตอบและแก้ไขปัญหาให้กับ ส.ป.ก.จังหวัด ซึ่งเป็นผู้ใช้งานระบบโปรแกรมของกองทุน เนื่องจากระบบโปรแกรมยังไม่สมบูรณ์

๒. กิจกรรม coaching การสอนแนะนำงาน : กิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ สังกัดสำนักบริหารกองทุน

๒.๑ ปัจจัยที่ทำให้การจัดกิจกรรมประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วิทยากร เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ มีความเข้าใจ ลักษณะงาน ทำให้สามารถบรรยายถ่ายทอดความรู้ อธิบายและตอบข้อซักถามได้ชัดเจน ตรงประเด็น หัวข้อวิชาที่กำหนด ประกอบกับเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องและจำเป็นในการปฏิบัติงานภายใน สำนักบริหารกองทุน ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจึงให้ความร่วมมือ ความสนใจ และตั้งใจเป็นอย่างดี เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรม

วิทยากรผู้บรรยายหัวข้อหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตรวจสอบบัญชีกองทุน มีภารกิจเร่งด่วนต้องเดินทางไปปฏิบัติราชการ ณ ส.ป.ก.จังหวัด ไม่สามารถบรรยายให้ความรู้ตามวัน เวลาที่กำหนดจัดกิจกรรมได้ ซึ่งในการนี้ผู้จัดกิจกรรม ได้ประสาน ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน ซึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ ในกลุ่มดังกล่าวฯ เป็นผู้บรรยายแทน

๒.๓ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

ความรู้ที่ได้รับจากการร่วมกิจกรรม ทำให้รู้จักบทบาทหน้าที่ เข้าใจลักษณะ การปฏิบัติงานของกลุ่มต่าง ๆ ภายในสำนักบริหารกองทุนได้ดียิ่งขึ้น สามารถติดต่อประสานงาน ด้านข้อมูลที่ต้องการกับกลุ่มงานได้อย่างถูกต้อง และควรเพิ่มระยะเวลาในการจัดกิจกรรม โดยจัดให้มีการแบ่งกลุ่มย่อยแนะนำตัวเพื่อสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันให้เพิ่มมากขึ้น



๓. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ : กิจกรรมตัดเย็บหน้ากากผ้าแทนหน้ากากอนามัย สร้างความปลอดภัย ห่างไกลโรคติดเชื้อไวรัสและฝุ่นละออง

๓.๑ ปัจจัยที่ทำให้การจัดกิจกรรมประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วิทยากร เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญ ทำให้สามารถอธิบายและตอบข้อซักถามได้ชัดเจน ตรงประเด็น รวมถึงกิจกรรมเย็บหน้ากากผ้าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องและจำเป็นเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจึงให้ความสนใจและตั้งใจเป็นอย่างดี

๓.๒ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรม

ห้องประชุมสามารถรองรับผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เพียง ๓๐ ราย ซึ่งไม่เพียงพอที่จะรองรับผู้ที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมได้ทั้งหมด จึงต้องแบ่งกลุ่มกระจายไปฝึกปฏิบัติ ณ ห้องทำงานของตนเอง ส่งผลให้วัสดุอุปกรณ์มีไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ประกอบกับสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ทำให้ต้องเว้นระยะห่างประมาณ ๒ เมตร ดังนั้น ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจึงมองเห็นการสาธิตการตัดเย็บหน้ากากผ้าได้ไม่ชัดเจน

๓.๓ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

ควรมีการทำสื่อการสอนตัดเย็บหน้ากากผ้าออนไลน์ เพื่อลดความเสี่ยงในการรวมตัว และสามารถดูย้อนหลังในขั้นตอนที่ไม่เข้าใจได้ทุกเมื่อ และควรเพิ่มวัสดุอุปกรณ์ในการตัดเย็บหน้ากากผ้าให้มากขึ้น

๔. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุน โดยการใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) เบื้องต้นสำหรับการปฏิบัติงาน”

๔.๑ ปัจจัยที่ทำให้การจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วิทยากร เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ มีความเข้าใจในการใช้โปรแกรม SPSS ทำให้สามารถบรรยายถ่ายทอดความรู้ อธิบายและตอบข้อซักถามได้ชัดเจน ตรงประเด็น ผู้เข้าร่วมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ให้ความร่วมมือ ความสนใจ และตั้งใจเป็นอย่างดี เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรม

ผู้เข้าร่วมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ มีความรู้พื้นฐานในการใช้โปรแกรม SPSS ไม่เท่ากัน ทำให้ในบางครั้งคนที่ไม่มีพื้นฐานตามไม่ทัน

๔.๓ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

ควรเพิ่มระยะเวลาในการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ



การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต

ปัจจุบัน โลกได้รับรู้เรื่องโรคติดต่อปริศนา หลังจากทางการจีนยืนยันเมื่อวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ ว่าเกิดการระบาดของเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ในเมืองอู่ฮั่นซึ่งมีประชากรกว่า ๑๑ ล้านคน โดยหลังจากเก็บตัวอย่างไวรัสจากคนไข้นำไปวิเคราะห์ในห้องปฏิบัติการ ในเวลาต่อมาจีนและองค์การอนามัยโลก (WHO) ระบุว่าไวรัสชนิดนี้คือ "เชื้อไวรัสโคโรนา"

องค์การอนามัยโลก ได้ประกาศให้การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่เป็นการระบาดใหญ่ หรือ Pandemic หลังจากเชื้อลุกลามไปอย่างรวดเร็วในทุกภูมิภาคของโลก การระบาดใหญ่ที่เริ่มจากจีนทำให้ผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ทั่วโลกแล้วกว่า ๓.๖๙ ล้านราย มีผู้เสียชีวิตกว่า ๒๖๓,๘๖๒ ราย ใน ๑๘๕ ประเทศเขตเศรษฐกิจ และดินแดนทั่วโลก

สำหรับสถานการณ์ในประเทศไทย กระทรวงสาธารณสุขประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโรคโควิด-๑๙ เป็นโรคติดต่ออันตรายตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ โดยขอความร่วมมือประชาชนทุกคนอย่าเดินทางกลับภูมิลำเนาแม้ว่าจะมีการหยุดงาน เนื่องจากอาจแพร่เชื้อสู่คนในต่างจังหวัดได้ ขณะที่คนในต่างจังหวัดก็ไม่ควรเดินทางข้ามจังหวัด เพราะอาจเสี่ยงต่อการติดเชื้อได้

จากสถานการณ์ดังกล่าว ส่งผลให้สำนักบริหารกองทุนไม่สามารถจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในส่วนภูมิภาคได้ จึงต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ โดยดำเนินการจัดฝึกอบรมเฉพาะบุคลากรส่วนกลาง และแบ่งเป็นกลุ่มย่อย เพื่อเว้นระยะห่างตามมาตรการป้องกันของกระทรวงสาธารณสุข ด้วยเหตุนี้ ในปีบัญชี ๒๕๖๔ จึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาบุคลากร โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักบริหารกองทุนให้เพิ่มมากขึ้น

อีกทั้งกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการเปลี่ยนแปลงการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้เป็นพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ที่ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ จนสามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้เป็นพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมได้สำเร็จ โดยมีการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระหว่างสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมกับพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒

ประกอบกับในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้เปลี่ยนแปลงการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้เป็นพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ได้มีประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียนกำหนดให้กองทุนจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียนหากยังไม่กำหนดให้นำกฎ ระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานราชการ และลูกจ้างของทางราชการมาใช้บังคับไปพลางก่อน ซึ่งจากประเด็นดังกล่าว กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมได้ดำเนินการจัดทำร่างข้อบังคับ ว่าด้วยพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ส่งสำนักกฎหมาย สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อนำเข้าคณะกรรมการพิจารณากฎหมายและระเบียบ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ แต่ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ดังที่กล่าวข้างต้น ส่งผลให้ต้องเลื่อนการประชุมเป็นวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ และจากผลการประชุมยังมีประเด็นที่ต้องปรับแก้ตามความเห็นของคณะกรรมการพิจารณากฎหมายและระเบียบ ด้วยเหตุนี้ ร่างข้อบังคับฯ จึงอยู่ระหว่างปรับแก้ และจะนำเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณากฎหมายและระเบียบ ในการประชุมคราวต่อไป ก่อนนำเสนอคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พิจารณานุมัติตามลำดับ





การกำหนดกลยุทธ์

การกำหนดกลยุทธ์โดยการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT Analysis) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต รวมถึงการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต มาหาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) (ฉบับทบทวน) ได้ดังนี้

ตาราง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงาน เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

TOWS Matrix		จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
โอกาส (Opportunities : O)		S๑ มีบุคลากรปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค S๒ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมมีความหลากหลาย เป็นสหวิชาชีพ S๓ มีบุคลากรรุ่นใหม่เพิ่มมากขึ้นพร้อมที่จะเรียนรู้และสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน S๔ มีบุคลากรรุ่นพี่ที่พร้อมให้ความรู้และคำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่รุ่นน้อง S๕ กองทุนมีสภาพคล่องทางการเงินพร้อมสนับสนุนงานปฏิรูปที่ดิน ด้านการพัฒนาบุคลากร S๖ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย	W๑ บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและการพัฒนาตนเอง W๒ บุคลากรขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวิเคราะห์สินเชื่อ ด้านการประเมินมูลค่าทรัพย์สิน W๓ อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน W๔ บุคลากรมีการโยกย้าย/เปลี่ยนงานบ่อย W๕ ขาดวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน เช่น ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ W๖ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานกองทุน
ภัยคุกคาม (Threats : T)		กลยุทธ์เชิงรุก : SO ๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุน (S๑ S๒ S๓ S๔ S๕ S๖ / O๑ O๓) ๒. สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (S๑ S๒ S๓ S๔ S๕ S๖ / O๑ O๓)	กลยุทธ์เชิงพัฒนา : WO ๑. สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (W๑ / O๑) ๒. สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (W๒ W๔ W๖ / O๑ O๓) ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร (W๑ W๒ W๔ W๖ / O๓) ๔. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร (W๒ W๔ W๕ / O๓)
		กลยุทธ์ตั้งรับ : ST การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ (S๑ S๒ S๓ S๔ / T๑ T๒ T๓ T๔)	กลยุทธ์แก้ปัญหา : WT ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (W๓ W๔ W๖ / T๑ T๒ T๓ T๔)



จากตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก นำมาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต สามารถกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. กลยุทธ์ WT กลยุทธ์แก้ปัญหา

ปัจจุบันบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีข้าราชการบรรจุใหม่ ที่เข้ามาทดแทนบุคลากรผู้มีประสบการณ์ซึ่งเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก ถึงแม้จะมีการบรรจุข้าราชการใหม่เข้ามา แต่ก็ไม่สามารถสอนงานให้เกิดความชำนาญได้ด้วยระยะเวลาเพียง ๑ - ๒ ปี ประกอบกับข้าราชการบรรจุใหม่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงระบบการหมุนเวียนงาน ทำให้มีการโยกย้าย เปลี่ยนงานบ่อย ซึ่งต้องรับสลายจุดอ่อนเหล่านี้ เพื่อให้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และควรหลีกเลี่ยงหรือหาแนวทางแก้ไขภัยคุกคามในด้านการปรับลดอัตรากำลังคนของภาครัฐ การจัดสรรอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งที่ใช้เวลานาน รวมถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ที่ส่งผลให้ทุกอย่างหยุดชะงัก กิจกรรมทุกอย่างต้องเว้นระยะห่าง ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ที่ได้กำหนดเอาไว้ ซึ่งในอนาคตโรคระบาดชนิดอื่น ๆ อาจเกิดขึ้นได้โดยไม่คาดฝัน ดังนั้น กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมจะต้องแก้ไขปัญหาในสถานการณ์เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่พร้อมในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และสามารถบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นต่อไป

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๑ กลยุทธ์ คือ

๑) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๒. กลยุทธ์ WO กลยุทธ์เชิงพัฒนา

จุดอ่อนที่สำคัญของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมอีกข้อหนึ่ง คือจำนวนอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีอยู่ยังขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การฝึกฝนพัฒนาตนเองให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน ขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวิเคราะห์สินเชื่อ ด้านการประเมินมูลค่าที่ดิน ขาดวัฒนธรรมองค์กรในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และเป็นการแก้ไขจุดอ่อนในด้านต่าง ๆ ข้างต้น จึงต้องใช้โอกาสที่มีระบบติดตามและกำกับจากกระทรวงการคลัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สามารถติดตามและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้ รวมถึงได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคระหว่างการดำเนินงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไข ให้การดำเนินงาน



เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ประกอบกับในปัจจุบันมีเทคโนโลยีที่ช่วยให้บุคลากรสามารถสืบค้นและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น ประกอบกับมีโครงการอบรมเพื่อพัฒนา/เพิ่มประสิทธิภาพจากหน่วยงานภายนอก จึงถือเป็นโอกาสที่ดีในการส่งเสริมบุคลากรอีกช่องทางหนึ่งด้วย นอกจากนี้การส่งเสริมด้านวัฒนธรรมขององค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และท้ายที่สุดจะต้องก่อให้เกิดการสร้างความรัก ความผูกพัน และความสามัคคีภายในองค์กรด้วย

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๔ กลยุทธ์ คือ

- ๑) สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- ๒) สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดิน

เพื่อเกษตรกรรม

- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

- ๔) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร

๓. กลยุทธ์ ST กลยุทธ์ตั้งรับ

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งบุคลากรเหล่านี้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย มีบุคลากรรุ่นใหม่ที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งพร้อมที่จะเรียนรู้งานในด้านต่าง ๆ และยังสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน มีรุ่นพี่ที่พร้อมให้ความรู้และคำแนะนำแก่รุ่นน้อง มีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ และสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งถือเป็นจุดแข็งที่สำคัญขององค์กร แต่ปัจจุบัน จากการวิเคราะห์อัตราากำลังตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด พบว่า อัตราากำลังที่ได้รับการจัดสรรในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผลการวิเคราะห์ที่ควรจะได้รับ ซึ่งเป็นผลมาจากการปรับโครงสร้างระบบราชการที่มีการปรับลดอัตรากำลังคนของภาครัฐ รวมถึงกระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งที่ว่างลงก็ใช้ระยะเวลานาน ซึ่งถือเป็นภัยคุกคามที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมอย่างมาก ดังนั้น จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ทั้งในด้านการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน การจัดบุคลากรให้ตรงตามสายงาน และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม ดังนั้น การปรับเปลี่ยนลูกจ้างกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป็นพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จึงถือเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างหนึ่ง คือการให้ความมั่นคงในอาชีพ เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถคงอยู่ปฏิบัติงานต่อไป แต่ในขณะเดียวกัน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมก็ยังไม่มีความพร้อมในเรื่องของข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ได้มีประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน กำหนดให้กองทุนต้องมี



แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๑ กลยุทธ์ คือ

๑) การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ

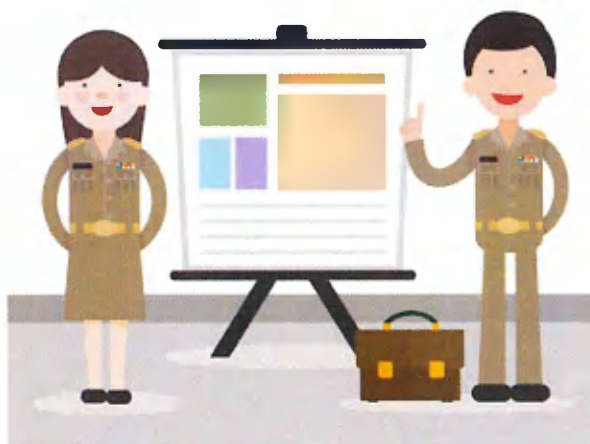
๔. กลยุทธ์ SO กลยุทธ์เชิงรุก

จุดแข็งที่สำคัญของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ที่ถือเป็นหัวใจก็คือ ปัจจุบันกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการบรรจุบุคลากรรุ่นใหม่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งบุคลากรเหล่านี้สามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีรุ่นพี่ที่พร้อมจะให้ความรู้และคำแนะนำในด้านต่าง ๆ ให้แก่รุ่นน้อง นอกจากนี้ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมยังมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และที่สำคัญคือกองทุนมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ และมีสภาพคล่องทางการเงิน พร้อมสนับสนุนงานปฏิรูปที่ดินด้านการพัฒนาบุคลากร ในขณะเดียวกันก็มีโอกาสที่หน่วยงานภายนอกมีโครงการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติ รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกฝนพัฒนาตนเอง และการติดต่อสื่อสารที่สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำเป็นจะต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไป และเมื่อนำปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรคจากการฝึกอบรม มาวิเคราะห์ในการกำหนดกลยุทธ์ จะเห็นได้ว่า การจัดฝึกอบรมโครงการต่าง ๆ สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ สำหรับปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้นจะเป็นในเรื่องของเอกสารสถานที่ หรือการสื่อสารที่คลาดเคลื่อนเท่านั้น ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการให้มีการฝึกอบรมลักษณะนี้ในทุก ๆ ปี โดยการกำหนดเนื้อหาความรู้ที่ครอบคลุมเป็นเชิงลึกมากขึ้น

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๒ กลยุทธ์ คือ

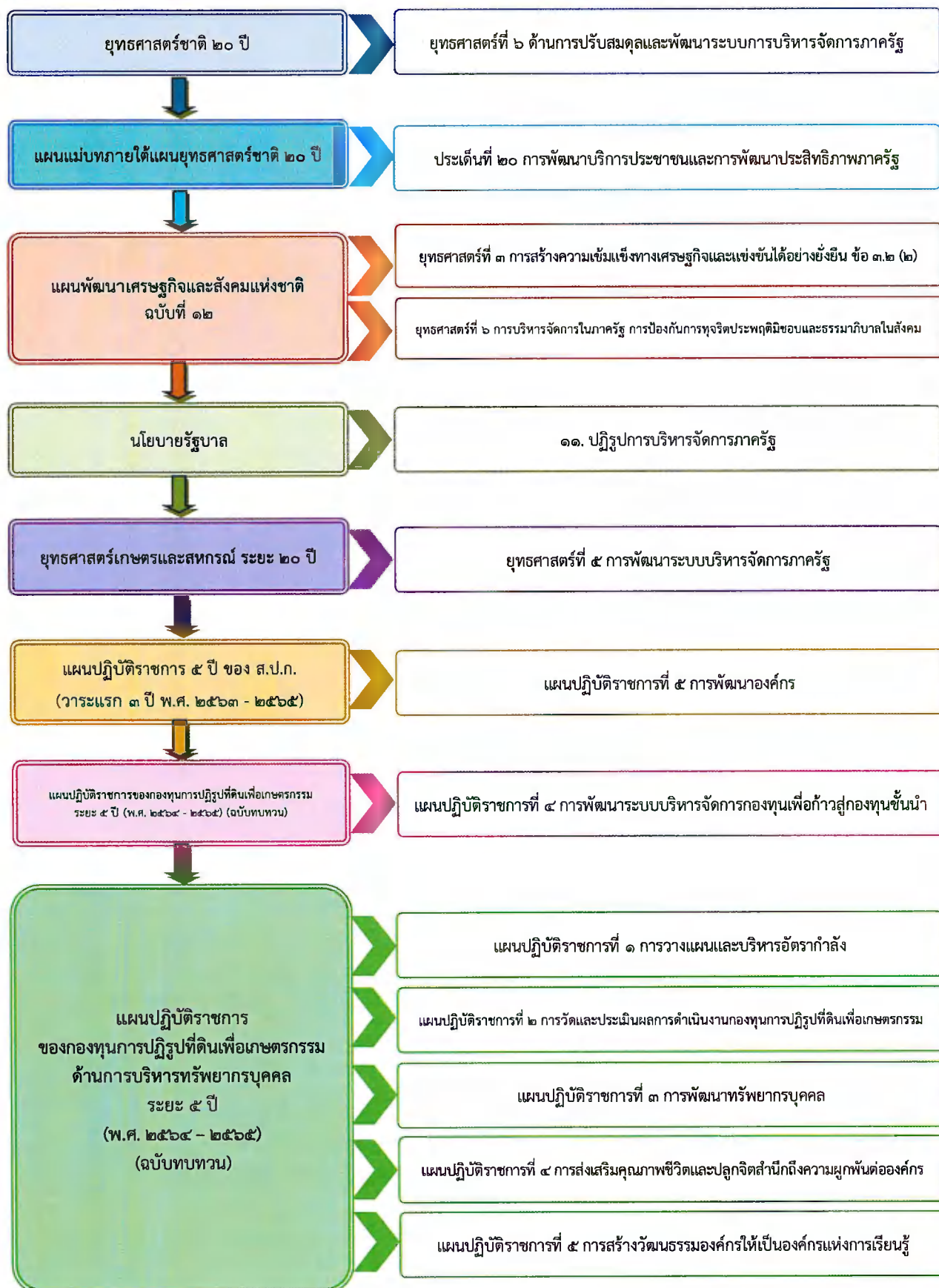
๑) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

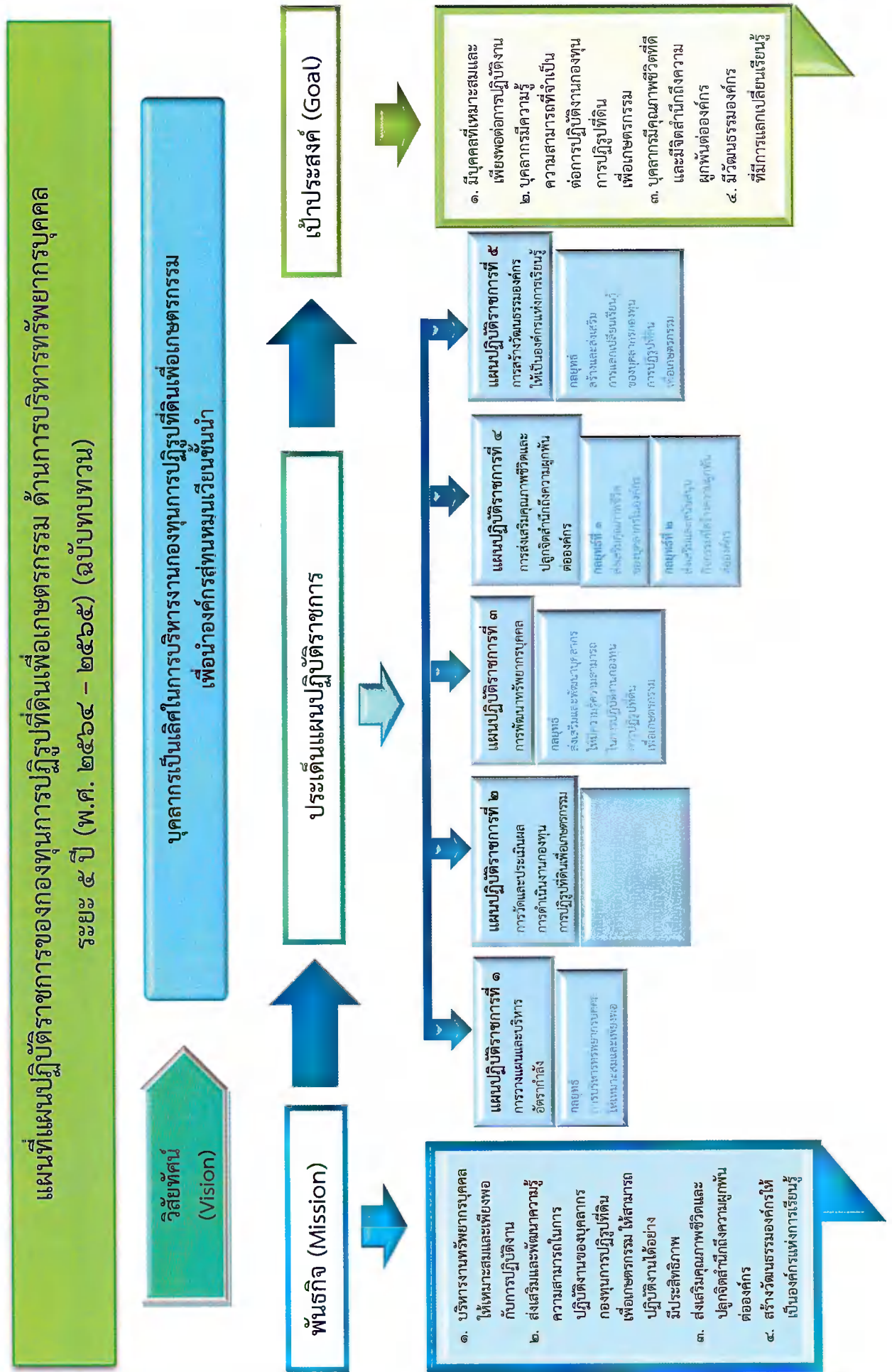
๒) สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม





**กรอบความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘) (ฉบับทบทวน)**





ประเด็นแผนปฏิบัติการและกลยุทธ์

แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

กลยุทธ์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ

แผนปฏิบัติการที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กลยุทธ์ : สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

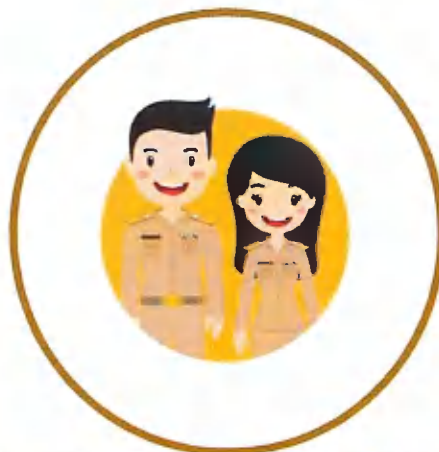
แผนปฏิบัติการที่ ๔ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึกถึงความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร

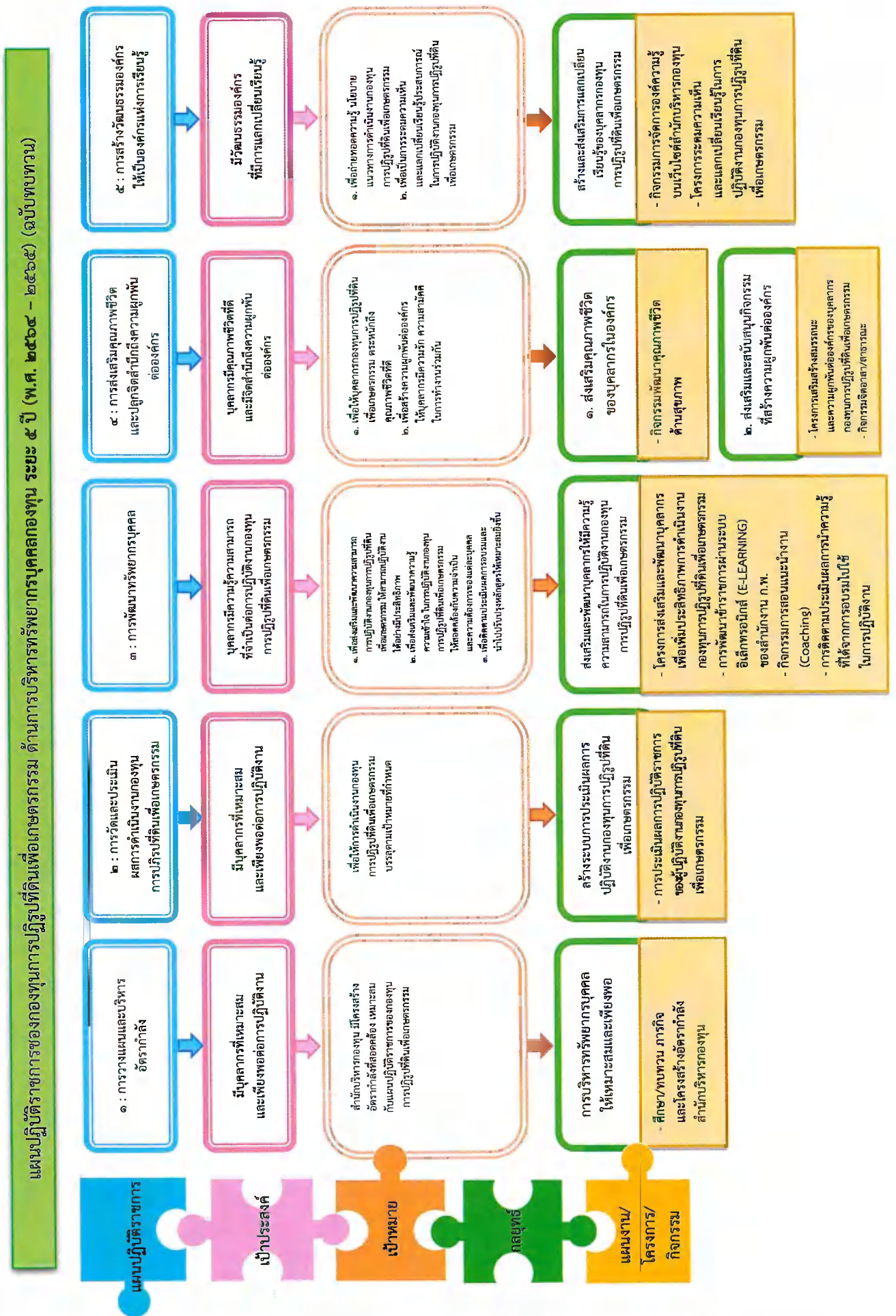
กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

แผนปฏิบัติการที่ ๕ : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ : สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



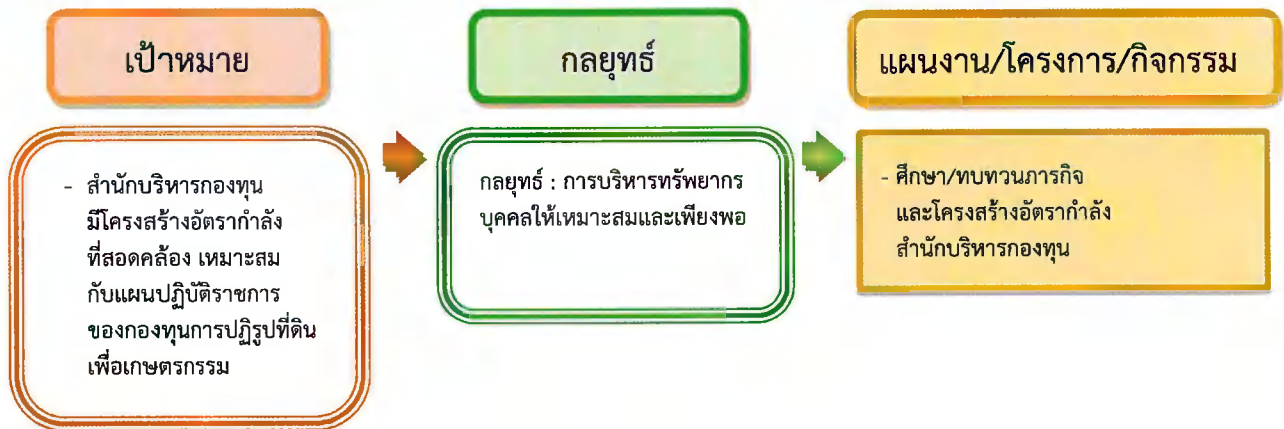
บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม





แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน



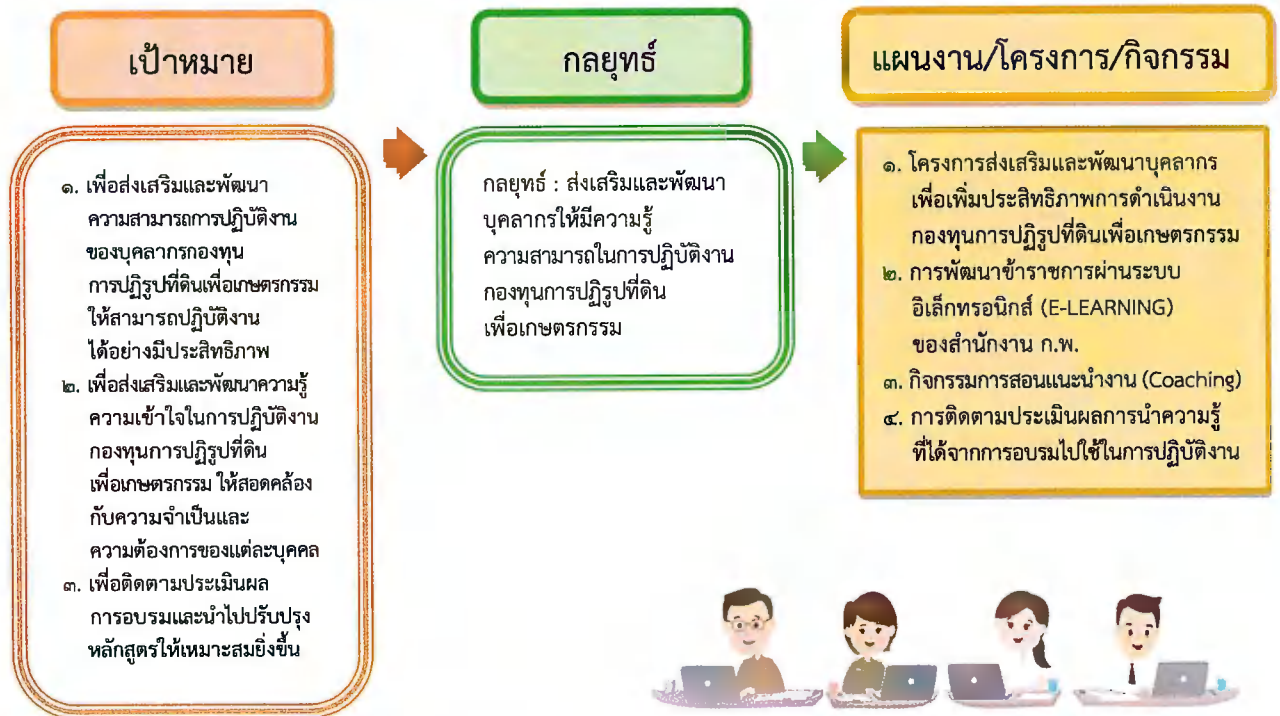
แผนปฏิบัติการที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน



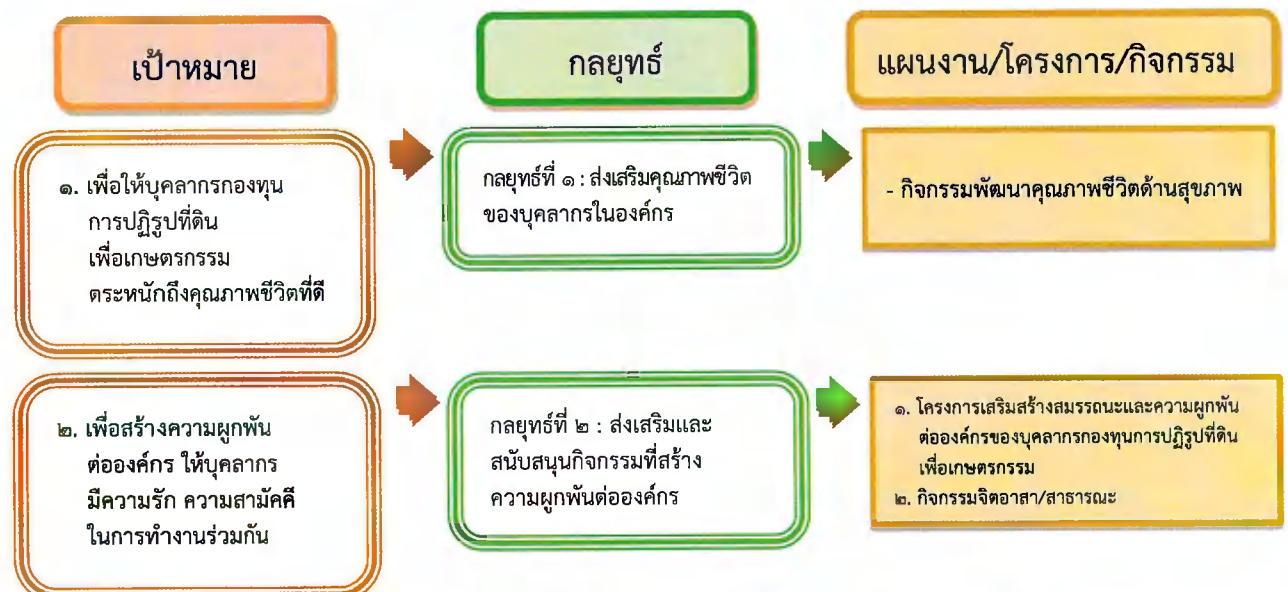
แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



แผนปฏิบัติการที่ ๔ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึกถึงความผูกพันต่อองค์กร

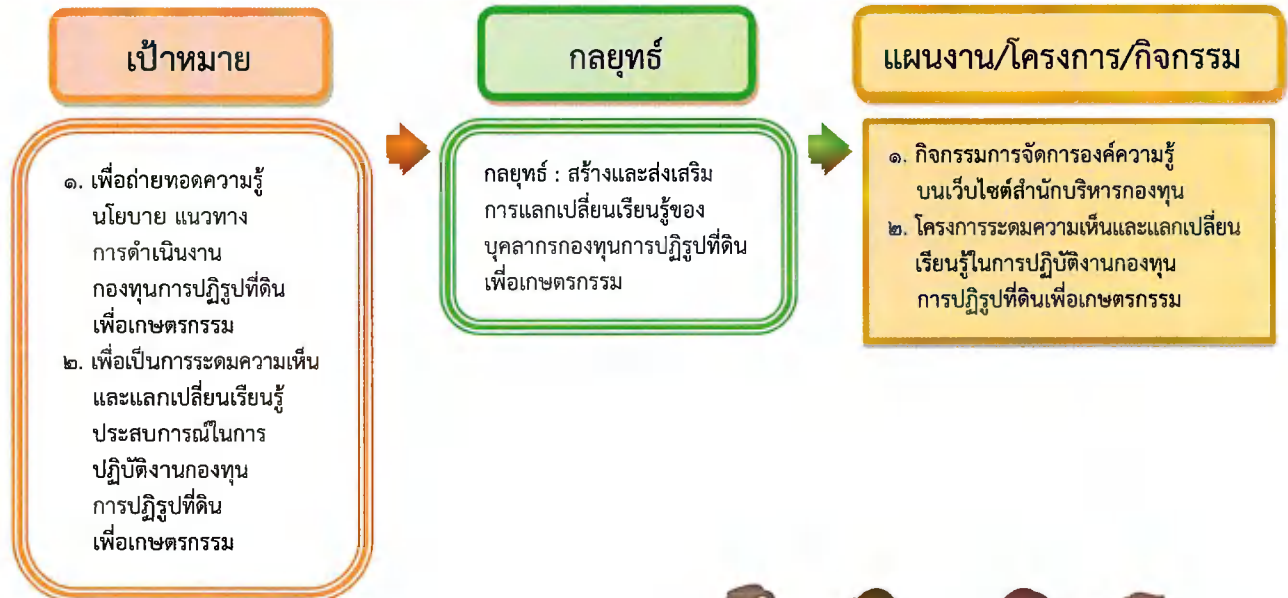
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีจิตสำนึกถึงความผูกพันต่อองค์กร





แผนปฏิบัติการที่ ๕ : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์ : มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้





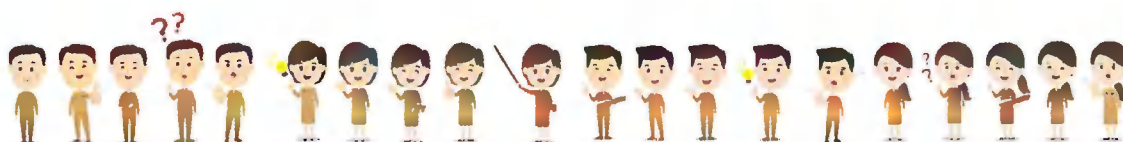
แผนปฏิบัติการ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘) (ฉบับทบทวน)

แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)	
					๖๔	๖๕
กลยุทธ์ - การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เหมาะสมและเพียงพอ	- ศึกษา/ทบทวนภารกิจ และโครงสร้างอัตรากำลัง สำนักบริหารกองทุน	- สำนักบริหารกองทุน มีโครงสร้างอัตรากำลัง ที่สอดคล้อง เหมาะสม กับแผนปฏิบัติการ ของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	กกจ. กพร. สบท.	แผนงาน	๑	๑

แผนปฏิบัติการที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)	
					๖๔	๖๕
กลยุทธ์ - สร้างระบบการประเมิน ผลการปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	- การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของผู้ปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	- เพื่อให้การดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม บรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนด	กกจ. สบท. ส.ป.ก.จังหวัด	ครั้ง	๒	๒





แผนปฏิบัติการ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘) (ฉบับทบทวน)

แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)	
					๖๔	๖๕
กลยุทธ์ - ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	๑. โครงการส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	- เพื่อส่งเสริมและพัฒนา ความสามารถการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สพท. สบท. ส.ป.ก.จังหวัด	โครงการ	๒	๒
	๒. การพัฒนาข้าราชการ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E - LEARNING) ของสำนักงาน ก.พ.	- เพื่อส่งเสริมและพัฒนา ความสามารถการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สบท. ส.ป.ก.จังหวัด	แผนงาน	๑	๑
	๓. กิจกรรมการสอนแนะนำ งาน (Coaching)	- เพื่อส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ให้สอดคล้องกับความจำเป็น และความต้องการ ของแต่ละบุคคล	สบท.	กิจกรรม	๑	๑
	๔. การติดตามประเมินผล การนำความรู้ที่ได้ จากการอบรมไปใช้ ในการปฏิบัติงาน	- เพื่อติดตามประเมินผล การอบรมและนำไป ปรับปรุงหลักสูตรให้ เหมาะสมยิ่งขึ้น	สบท. ส.ป.ก.จังหวัด	แผนงาน	๑	๑





**แผนปฏิบัติการ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘) (ฉบับทบทวน)**

แผนปฏิบัติการที่ ๔ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึกถึงความผูกพันต่อองค์กร
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีจิตสำนึกถึงความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)	
					๖๔	๖๕
กลยุทธ์ที่ ๑ - ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของบุคลากรในองค์กร กลยุทธ์ที่ ๒ - ส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมที่สร้างความผูกพัน ต่อองค์กร	- กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพ	- เพื่อให้บุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตที่ดี	สบท.	กิจกรรม	๑	๑
	๑. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะ และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ๒. กิจกรรมจิตอาสา/สาธารณะ	- เพื่อสร้างความผูกพัน ต่อองค์กร ให้บุคลากร มีความรัก ความสามัคคี ในการทำงานร่วมกัน - เพื่อสร้างความผูกพัน ต่อองค์กร ให้บุคลากร มีความรัก ความสามัคคี ในการทำงานร่วมกัน	สบท.	โครงการ	๑	๑

แผนปฏิบัติการที่ ๕ : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป้าประสงค์ : มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)	
					๖๔	๖๕
กลยุทธ์ - สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของบุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๑. กิจกรรมการจัดการ องค์ความรู้บนเว็บไซต์ สำนักบริหารกองทุน	- เพื่อถ่ายทอดความรู้ นโยบาย แนวทางการดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	สบท.	กิจกรรม	๑	๑
	๒. โครงการระดมความเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	- เพื่อเป็นการระดม ความเห็นและแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	สบท.	โครงการ	๑	๑





แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔



-๑-
แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	เป้าหมาย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	แหล่งเงิน	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๔
แผนปฏิบัติการประจำปี ๑ : การวางแผนและบริหารอัตราค่าจ้าง เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ศึกษา/ทบทวน ภารกิจและโครงสร้างอัตราค่าจ้าง : ศึกษา/ทบทวน ภารกิจและโครงสร้างอัตราค่าจ้าง : ศึกษา/ทบทวน ภารกิจและโครงสร้างอัตราค่าจ้าง	- สำนักบริหารกองทุน มีโครงสร้าง อัตราค่าจ้างที่สอดคล้อง เหมาะสม กับแผนปฏิบัติการของกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	กกจ. กพร. สบพ.	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. มอบหมายผู้รับผิดชอบหลัก/แต่งตั้ง คณะทำงาน ๒. ศึกษา/ทบทวน ภารกิจ โครงสร้างอัตราค่าจ้างสำนักบริหารกองทุน ๓. ทบทวน/ปรับปรุง ร่างภารกิจ โครงสร้างอัตราค่าจ้างสำนักบริหารกองทุน ๔. ประชุมหารือเพื่อทบทวนและจัดทำภารกิจ โครงสร้างอัตราค่าจ้างสำนักบริหารกองทุน ๕. รายงานผลการดำเนินงาน	ด.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	- สำนักบริหารกองทุน มีโครงสร้าง และอัตราค่าจ้าง ที่สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการ ของกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	๑. ระดับความสำเร็จ ของการศึกษา/ทบทวน ภารกิจ โครงสร้าง อัตราค่าจ้างของ สำนักบริหารกองทุน	แผนงาน	๑



-๒-
แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	เป้าหมาย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	แหล่งเงิน	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๔
แผนปฏิบัติการประจำปี ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม									
เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ : สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๑ - เพื่อให้การดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	กท. สท. ส.ป.ก.จังหวัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผล ๒. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับ การมอบหมายและการประเมินผล การปฏิบัติงาน กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานปัจจัยความสำเร็จของงาน ๓. ผู้รับการประเมินรายงานผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้ประเมินทราบ ๔. ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบ ผลการประเมิน ๕. ประกาศผลการประเมินเพื่อให้มีการ ปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป	ประเมินผล ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือน มี.ค. ๖๔ ครั้งที่ ๒ เดือน ก.ย. ๖๔	- ผลการปฏิบัติงาน - ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับ การมอบหมายและการประเมินผล การปฏิบัติงาน กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานปัจจัยความสำเร็จของงาน ๓. ผู้รับการประเมินรายงานผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้ประเมินทราบ ๔. ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบ ผลการประเมิน ๕. ประกาศผลการประเมินเพื่อให้มีการ ปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป	๑ ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ ตามตัวชี้วัดและ ค่าเป้าหมาย	ครั้ง	๒



-๓๑-
แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	เป้าหมาย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	แหล่งเงิน	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๔
แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความสามารถทั้งด้านความรู้ ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กลยุทธ์ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	- เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สทพ. สทท. ส.ป.ก.จังหวัด	งบประมาณรายจ่าย/ เงินกองทุนฯ ๙๐๐,๐๐๐ บาท	๑. สำรวจความต้องการ/ความจำเป็น/ ความรู้จากผู้เกี่ยวข้อง (Training Needs) ๒. ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรม/กำหนด หลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาระบบ/กำหนด ๓. จัดทำโครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เพื่อเสนอขอความเห็นชอบ/ขออนุมัติ ผู้มีอำนาจ (สทท./กก.คจ.) ๔. ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ๕. รายงานผลการดำเนินงาน	พ.ย. ๖๓ - มี.ย. ๖๔	- บุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ได้รับการส่งเสริม และพัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็น	๑ ระดับความสำเร็จ ของการส่งเสริมและ พัฒนาความรู้ ความสามารถ	โครงการ	๒



-๔-
แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	เป้าหมาย	หน่วยงาน รับผิดชอบ	แหล่งเงิน	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๔
แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความสามารถที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กสยพ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๒. การพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E - LEARNING) ของสำนักงาน ก.พ.	๑ - เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สบพ. ส.ป.ก.จังหวัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. สร้างความตระหนักรู้/ความจำเป็น/ ความรู้จากผู้ที่เกี่ยวข้อง (Training Needs) ๒. จัดอบรมตรวจสอบ/กำหนดหลักสูตร ที่เหมาะสมในการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ๓. ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรม ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E - LEARNING) ของสำนักงาน ก.พ. ตามระยะเวลาที่กำหนด ๔. ติดตามการฝึกอบรมของข้าราชการ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E - LEARNING) ของสำนักงาน ก.พ. ตามระยะเวลาที่กำหนด ๕. รายงานผลการดำเนินงาน	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	- บุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ได้รับการส่งเสริม และพัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็น	๑ ระดับความสำเร็จ ของการส่งเสริมและ พัฒนาความรู้ ความสามารถ	แผนงาน	๑



-๕-
แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	เป้าหมาย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	แหล่งเงิน	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๔
แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล									
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กลยุทธ์ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม									
๓. กิจกรรมการสอนแนะพนักงาน (Coaching)	๑ - เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ให้สอดคล้อง กับความต้องการและ ของแต่ละบุคคล	สพท.	งบประมาณรายจ่าย/ เงินกองทุนฯ ๗๐,๐๐๐ บาท	๑. สำรวจความต้องการ/ความรู้/ข้อ ความรู้จากผู้เกี่ยวข้อง (Training Needs) ๒. กำหนดหลักสูตรในการสอนแนะพนักงาน ๓. จัดทำกิจกรรมการสอนแนะพนักงาน (Coaching) เสนอขอความเห็นชอบ ผู้มีอำนาจ (สธท/อ.ค.ง.) ๔. ดำเนินการจัดกิจกรรมการสอนแนะพนักงาน (Coaching) ๕. รายงานผลการดำเนินงาน	ค.ศ. ๖๓ - ๕.ค. ๖๓	- เพื่อให้เกิดการ กองทุน การปฏิรูปที่ดิน มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน กองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดกิจกรรม การสอนแนะพนักงาน (Coaching)	กิจกรรม	๑



-๖-
แผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	แหล่งเงิน	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยงาน หน่วยงาน	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๔
แผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๔ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความสามารถที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กลยุทธ์ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๔. การติดตามประเมินผลการนำความรู้ที่ได้จากการอบรม ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	- เพื่อติดตามประเมินผลการอบรม และนำไปปรับปรุงหลักสูตร ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น	สบท. ส.ป.ก.จังหวัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. กำหนดหลักสูตรที่จะติดตามประเมินผล การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ ในการปฏิบัติงาน ๒. จัดทำแบบติดตามประเมินผล ๓. ส่งแบบติดตามประเมินผล ให้ผู้เข้ารับการอบรมทำการประเมิน ๔. สรุปและประมวลผลการติดตามประเมินผล ๕. รายงานผลการดำเนินงาน	ต.ค. ๖๓ - ธ.ค. ๖๓	- บุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ที่เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ ที่ได้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานจริง	๖ ร้อยละของผู้เข้ารับ การอบรมที่สามารถ นำความรู้ที่ได้ไปใช้ ในการปฏิบัติงาน	แผนงาน	



-๑๗-
แผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	แหล่งเงิน	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๔
แผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๔ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึก ถึงความผูกพันต่อองค์กร เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีจิตสำนึกถึงความผูกพัน ต่อองค์กร กลุ่มที่ ๑ : ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ	๑ - เพื่อให้บุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตที่ดี	สบท.	งบประมาณรายจ่าย/ เงินกองทุนฯ ๓๐,๐๐๐ บาท	๑. สร้างสถานะการปฏิบัติงานด้านสุขภาพ ๒. กำหนดหลักสูตร/วิธีการถ่ายทอดความรู้ ๓. จัดทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบ ผู้มีอำนาจ (สทก/อกท.คส.) ๔. ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพ ๕. รายงานผลการดำเนินงาน	เม.ย. ๖๔ - มี.ย. ๖๔	- เพื่อให้บุคลากร กองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม มีทักษะและ ตระหนักถึง ความสำคัญ ในการดูแลและ รักษาสุขภาพ	๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดกิจกรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพ	กิจกรรม	



-๔-
แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	เป้าหมาย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	แหล่งเงิน	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๔
แผนปฏิบัติการที่ ๔ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึก ถึงความผูกพันต่อองค์กร เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีจิตสำนึกถึงความผูกพัน ต่อองค์กร กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพัน ต่อองค์กร แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๒. กิจกรรมจิตอาสา/สาธารณะ	- เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีในการทำงาน ร่วมกัน	สบท.	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. สำรวจความต้องการ ๒. กำหนดกิจกรรม ๓. จัดทำกิจกรรมจิตอาสา/สาธารณะ เสนอขอความเห็นชอบผู้มีอำนาจ (สภ/ออก.คง.) ๔. ดำเนินการจัดกิจกรรมจิตอาสา/สาธารณะ ๕. รายงานผลการดำเนินงาน	มี.ย. ๖๔ - ส.ค. ๖๔	- บุคลากรกองทุน กองทุน การปฏิรูปที่ดิน มีความสามัคคี มีความผูกพัน และรักในองค์กร	ระดับความสำเร็จ ของการจัดกิจกรรม จิตอาสา/สาธารณะ	กิจกรรม	๑



-๑๐-
แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	เป้าหมาย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	แหล่งเงิน	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๔
แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ เป้าประสงค์ : มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลยุทธ์ : สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๑. กิจกรรมการจัดการองค์ความรู้บนเว็บไซต์ สำนักบริหารกองทุน	๑ - เพื่อถ่ายทอดความรู้ นโยบาย แนวทางการดำเนินงาน ของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	ส.ท.	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. กำหนดหมวดหมู่องค์ความรู้ ๒. รวบรวมข้อมูลและองค์ความรู้ที่ต้องการ ถ่ายทอดให้บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ๓. ดำเนินการส่งข้อมูลและองค์ความรู้ ให้กับกลุ่มงานผู้รับผิดชอบเว็บไซต์ สำนักบริหารกองทุน ๔. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ทราบ ถึงการเผยแพร่ข้อมูลและองค์ความรู้ ๕. รายงานผลการดำเนินงาน	๑. ๖๓ - ๖๔ ๒. ๖๓ - ๖๔	- บุคลากรกองทุน สามารถรับรู้ สืบค้นข้อมูล และองค์ความรู้ ของกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ได้สะดวก รวดเร็ว	๑ ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ ตามขั้นตอนที่กำหนด	กิจกรรม	



-๑๑-
แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	เป้าหมาย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	แหล่งเงิน	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลา การดำเนินงาน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	ภาคีดำเนินงาน ปี ๒๕๖๔
แผนปฏิบัติการที่ ๕ : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ เป้าประสงค์ : มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลยุทธ์ : สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม									
	๒. โครงการระดมความเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	สบท.	งบประมาณรายจ่าย/ เงินกองทุนฯ ๕๐๐,๐๐๐ บาท	๑. สืบหาความต้องการ/ประเด็นปัญหา/ ความจำเป็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ๒. กำหนดหลักสูตร ๓. จัดทำโครงการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเสนอขอความเห็นชอบผู้มีอำนาจ (สธท/อภท.ค.) ๔. ดำเนินการจัดโครงการ ๕. รายงานผลการดำเนินงาน	ม.ค. ๖๔ - มี.ค. ๖๔	- บุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ได้ร่วมกันแสดง ความคิดเห็นและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการ ทำงาน รวมถึง เป็นการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	๖ ระดับความสำเร็จ ของการจัดโครงการ ระดมความเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	โครงการ	๑



-๑๒-

ความสอดคล้อง/เชื่อมโยงแผนปฏิบัติการกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) (ฉบับทบทวน)

- = ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
- = แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
- = แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒
- = นโยบายรัฐบาล
- = ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี
- = แผนปฏิบัติการ ๕ ปี ของ ส.ป.ก. (วาระ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
- = แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) (ฉบับทบทวน)
- = แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) (ฉบับทบทวน)
- = ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ
- = ประเด็นที่ ๒๐ การพัฒนาบริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ
- = ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ข้อ ๓.๒ (๒)
- = ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการจัดซื้อจัดจ้างและธรรมาภิบาลในสังคม
- = ๑๑. ปฏิบัติการบริหารจัดการภาครัฐ
- = ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ
- = แผนปฏิบัติการที่ ๕ การพัฒนาองค์กร
- = แผนปฏิบัติการที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนเพื่อกลุ่มผู้ลงทุนน้ำ
- = แผนปฏิบัติการที่ ๑ การวางแผนและบริหารจัดการกำลัง
- = แผนปฏิบัติการที่ ๒ การวัดและประเมินผลการทำงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- = แผนปฏิบัติการที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- = แผนปฏิบัติการที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึกถึงความผูกพันองค์กร
- = แผนปฏิบัติการที่ ๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ภาคผนวก



TRIS
CORP

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการวัดผลโดยสังเขป
ด้านที่ ๑ : การเงิน	๑๐ +/๑๐	ตัวชี้วัดผลสำเร็จที่เป็นตัวเงินแบ่งกลุ่ม ตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่
		๑. เพื่อการกู้ยืม อัตราหนี้ค้างชำระ รายได้ดอกเบี้ย
		๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต รายได้มากกว่าค่าใช้จ่าย รายได้จากการดำเนินงาน ต้นทุนการผลิตต่อหน่วย
		๓. เพื่อการบริการ ต้นทุนการให้บริการต่อหน่วย ค่าใช้จ่ายดำเนินการ ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อรายได้จากการให้บริการ
		๔. เพื่อการส่งเสริมเศรษฐกิจและ สวัสดิการสังคม ค่าใช้จ่ายดำเนินการ ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวน ผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการหรือ ต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน
		๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม ค่าใช้จ่ายดำเนินการ ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวน ผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการ หรือ ต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน
ด้านที่ ๒ : การสนองประโยชน์ต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๒๐ +/๑๐	พิจารณาจากองค์การดำเนินงานที่ตอบสนอง ความต้องการ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม
		ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ - การพัฒนาการปฏิบัติงานที่สะท้อน ความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม - การประเมินผลลัพธ์ (Outcome) ของ การดำเนินงานของทุนฯ - การจัดการข้อร้องเรียน ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีความพึงพอใจ ต่อการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ในระดับ ๔ และ ๕ เช่น - การปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ และการ ปฏิบัติงานจากการสำรวจความต้องการและ/หรือ การได้รับผลกระทบเชิงลบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของทุนหมุนเวียน - การพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรเพื่อเสริมสร้างการมี ส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของทุนหมุนเวียน - การจัดทำแผนการลดการใช้พลังงาน และการ ประหยัด วัสดุ อุปกรณ์ในการผลิตและการ ให้บริการ เป็นต้น ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการข้อร้องเรียน การแก้ไขปัญหา และแนวทางแก้ไขอย่างเป็น รูปธรรม

กลยุทธ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการตรวจวัดตัวชี้วัด										
ด้านที่ ๒ : การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ต่อ)		- การจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น - ระดับทัศนคติเชิงบวกของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - อัตราส่วนการใช้พลังงานที่ลดลงจากปีที่ผ่านมา - ร้อยละของวัสดุอุปกรณ์ที่นำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) หรือนำกลับมาใหม่ (Recycle) เป็นต้น เพิ่มเติมตัวชี้วัดร่วม : การพัฒนารฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของทุนหมุนเวียน พิจารณาจากระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของทุนหมุนเวียนเพื่อจัดเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการเงินและไม่ใช่การเงินสำหรับการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของทุนหมุนเวียนได้แล้วเสร็จ เกณฑ์การประเมินผล : <table><tr><td>จัดทำรายงานการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ และเสนอต่อคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ</td><td>ระดับ ๑</td></tr><tr><td>จัดทำแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ของทุนหมุนเวียนระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ พร้อมทั้งเสนอต่อคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อให้ความเห็นชอบ</td><td>ระดับ ๒</td></tr><tr><td>ทุนหมุนเวียนดำเนินงานตามแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๗๕ ของโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด</td><td>ระดับ ๓</td></tr><tr><td>ทุนหมุนเวียนดำเนินงานตามแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๑๐๐ ของโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด</td><td>ระดับ ๔</td></tr><tr><td>ทุนหมุนเวียนดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายของแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ สำเร็จร้อยละ ๑๐๐ ของตัวชี้วัดทั้งหมด</td><td>ระดับ ๕</td></tr></table> หมายเหตุ : แผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ของทุนหมุนเวียนจะต้องแสดงให้เห็นถึงคุณภาพแผนการดำเนินงาน ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยตัวชี้วัดระบบงาน กระบวนการ ตัวชี้วัดผลผลิต ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ตัวชี้วัดผลกระทบ	จัดทำรายงานการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ และเสนอต่อคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ	ระดับ ๑	จัดทำแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ของทุนหมุนเวียนระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ พร้อมทั้งเสนอต่อคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อให้ความเห็นชอบ	ระดับ ๒	ทุนหมุนเวียนดำเนินงานตามแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๗๕ ของโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด	ระดับ ๓	ทุนหมุนเวียนดำเนินงานตามแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๑๐๐ ของโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด	ระดับ ๔	ทุนหมุนเวียนดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายของแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ สำเร็จร้อยละ ๑๐๐ ของตัวชี้วัดทั้งหมด	ระดับ ๕
จัดทำรายงานการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ และเสนอต่อคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ	ระดับ ๑											
จัดทำแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ของทุนหมุนเวียนระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ พร้อมทั้งเสนอต่อคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อให้ความเห็นชอบ	ระดับ ๒											
ทุนหมุนเวียนดำเนินงานตามแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๗๕ ของโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด	ระดับ ๓											
ทุนหมุนเวียนดำเนินงานตามแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๑๐๐ ของโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด	ระดับ ๔											
ทุนหมุนเวียนดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายของแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ สำเร็จร้อยละ ๑๐๐ ของตัวชี้วัดทั้งหมด	ระดับ ๕											
ด้านที่ ๓ : การปฏิบัติการ	๓๕ -/+๑๐	ตัวอย่างตัวชี้วัด - ความสำเร็จของการวิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานสำคัญที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มตามวัตถุประสงค์ที่ตั้ง - ความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจ - การดำเนินงานตาม SLA โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จการดำเนินงานตาม SLA ที่กำหนด - การแก้ไขปัญหาที่เป็นข้อสังเกตจากหน่วยงานภายนอกเช่น สตง. คณะอนุกรรมการประเมินผลฯ กระทรวงเจ้าสังกัด โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จในการทำแผนแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด - การจัดท่างบการเงินและได้รับการรับรองจาก สตง. (กรณีที่ยังงบการเงินยังไม่ได้รับการรับรองจาก สตง.)										

เกณฑ์ประเมินผลฯ	น้ำหนัก (P๑)	เนื้องานที่ควรพิจารณา
		หมายเหตุ : ทุนหมุนเวียนต้องจัดส่งแผนการดำเนินงานประจำปี ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงาน ประเมินการรายรับรายจ่ายประจำปี และประมาณการกระแสเงินสดภายหลังจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนพิจารณาอนุมัติ ให้กรมบัญชีกลางอย่างน้อย ๓๐ วันก่อนเริ่มปีบัญชี หากทุนหมุนเวียนดำเนินการล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด จะถูกปรับลดคะแนน ๐.๕๐๐๐ คะแนน จากคะแนนภาพรวมของผลการประเมิน ณ สิ้นปีบัญชี
ด้านที่ ๔ : การบริหารจัดการ ทุนหมุนเวียน	๑๕	กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๓ ด้าน - การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน - การตรวจสอบภายใน - การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล
ด้านที่ ๕ : การปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการ บริหาร ผู้บริหาร ทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง	๑๐	กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๒ ด้าน - บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน - การบริหารทรัพยากรบุคคล
ด้านที่ ๖ : การดำเนินงานตาม นโยบายรัฐ/ กระทรวงการคลัง	๑๐	กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ดังนี้ - การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ (๑) ร้อยละการใช้จ่ายงบลงทุนเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ (๒) ร้อยละการใช้จ่ายภาพรวมเทียบกับแผนการใช้จ่ายภาพรวม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ - การดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ หมายเหตุ : ตัวชี้วัดรวมด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลังทุนหมุนเวียน จะต้องจัดส่งข้อมูลตามแนวปฏิบัติในการจัดทำข้อมูลและการนำส่งรายงานของทุนหมุนเวียนผ่านระบบบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณ (Non - Budgetary Management System : NBMS) ให้ครบถ้วน ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแนวปฏิบัติดังกล่าว หากไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วน จะถูกปรับลดคะแนน ๐.๕๐๐๐ คะแนน จากคะแนนภาพรวมของผลการประเมิน ณ สิ้นปีบัญชี

หมายเหตุ :

๑) กรณีที่ทุนหมุนเวียนกำหนดตัวชี้วัดในด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และดำเนินการสำรวจเอง ให้กำหนดกรอบน้ำหนักไม่เกินร้อยละ ๑๐ โดยหากกำหนดเป็นตัวชี้วัด จะกำหนดชื่อตัวชี้วัด คือ ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ และคำนิยามร่วมกัน คือร้อยละของผู้มาใช้บริการที่มีความพึงพอใจระดับ ๔ (พึงพอใจ) และระดับ ๕ (พึงพอใจมาก) เทียบกับจำนวนผู้ให้บริการที่มีการสำรวจทั้งหมด (Top ๒ Boxes) ซึ่งใช้แบบสอบถามรวมทั้งการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยกำหนดความพึงพอใจตาม Likert Scale ออกเป็น ๕ ระดับ ซึ่งความหมายของแต่ละระดับเป็นดังต่อไปนี้ ระดับที่ ๑ หมายถึง ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วนระดับที่ ๒ หมายถึง ควรปรับปรุง ระดับที่ ๓ หมายถึง ปานกลางระดับที่ ๔ หมายถึง พึงพอใจ และระดับที่ ๕ ระดับหมายถึง พึงพอใจมาก ทั้งนี้ การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการครอบคลุมทุกกลุ่ม โดยกำหนดให้วิธีการวิเคราะห์ผลต้องทำการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าสถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เป็นต้น เพื่อสรุปลักษณะตัวอย่าง และสามารถใช้เป็นตัวแทนของข้อมูลได้ และจำนวนต้องเป็นไปตามหลักการทางสถิติ อย่างน้อยต้องเป็นตามหลักการ Yamane การกำหนดกลุ่มตัวอย่างต้องครอบคลุมทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสุ่มตัวอย่างต้องกำหนดวิธีการที่ชัดเจน เช่น การสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic sampling) หรือการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตามสัดส่วน (Proportional random sampling) เป็นต้น รวมทั้งต้องมีกรวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำตามปลายเปิด จำแนกตามประเด็นต่าง ๆ เช่น ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น

เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานสำหรับทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ : การบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๕

คำจำกัดความ :

การประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการกำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลภายในทุนหมุนเวียน เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์ ควบคุม และให้คำแนะนำในรอบการทำงานที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยองค์ประกอบที่ควรพิจารณา ประกอบด้วย

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย
 - ๑.๑ มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงาน (ควรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และโครงสร้างทุนหมุนเวียน)
 - ๑.๒ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงานตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานจะต้องทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง
๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (ร้อยละ ๗๐) โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในการรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ ตามกรอบเวลาที่กำหนด

รายละเอียดเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐)

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
(๑.๑)มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ^๑ และคำบรรยายลักษณะงาน ^๒	๑๕	จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและกระทรวงการคลัง	ผ่านระดับคะแนน ๑ จัดทำคำบรรยายลักษณะงานคิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของจำนวนตำแหน่งงานทั้งหมดตามโครงสร้างบริหารงานทุนหมุนเวียน	ผ่านระดับคะแนน ๑ จัดทำคำบรรยายลักษณะงานคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนตำแหน่งงานทั้งหมดตามโครงสร้างบริหารงานทุนหมุนเวียน	ผ่านระดับคะแนน ๓ คำบรรยายลักษณะงานของทุกตำแหน่งงานได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารทุนหมุนเวียน ^๓	ผ่านระดับคะแนน ๔ คำบรรยายลักษณะงานถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการสรรหา คัดเลือกว่าจ้างบุคลากรของทุนหมุนเวียนได้จำนวนอัตรากำลังครบตามเป้าหมายประจำปีที่กำหนด
(๑.๒)การประเมินผลการปฏิบัติงาน ^๔	๑๕	มีการกำหนดตัวชี้วัดแต่ยังอยู่ในช่วงทดลองและยังไม่ได้นำมาใช้จริง	กำหนดตัวชี้วัดในระดับผู้บริหารระดับสูง ^๕ ของทุนหมุนเวียนและใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	กำหนดตัวชี้วัดในระดับผู้บริหารระดับสูงของทุนหมุนเวียนและผู้บริหารสายงานและใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	การกำหนดตัวชี้วัดในบุคลากรทุกระดับของทุนหมุนเวียนและใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผ่านระดับคะแนน ๓ หรือ ๔ ใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพัฒนาบุคลากร

เงื่อนไข : ทุนหมุนเวียนที่ไม่สามารถดำเนินการกำหนดโครงสร้างบริหารและอัตรากำลังตามประกาศของคณะกรรมการนโยบายบริหารทุนหมุนเวียนให้แล้วเสร็จ จะมีการปรับลดคะแนน ๑.๐๐๐๐ คะแนนจากคะแนนประเมินผลที่ได้รับในหัวข้อ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายเหตุ :

^๑ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน

^๒ การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของเจ้าของตำแหน่งงานและผู้บังคับบัญชาในการสอบถามขอบเขตงานในตำแหน่งนั้น ๆ โดยที่จะต้องมียกประกอบหลักดังนี้ ๑. ชื่อตำแหน่ง ๒. จุดประสงค์ของตำแหน่งงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ๓. เป้าหมายของงาน ๔. สายการบังคับบัญชา (งานนี้รายงานตรงต่อตำแหน่งใด มีอำนาจบังคับบัญชาตำแหน่งใดบ้างมีเพื่อนร่วมงานตำแหน่งอื่นใดบ้างรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเดียวกัน) ๕. คุณสมบัติที่พึงมี เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ๖. วันที่จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ๗. การเซ็นรับทราบของเจ้าของตำแหน่งงานและผู้บังคับบัญชา

^๓ ผู้บริหารทุนหมุนเวียน หมายถึง ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หรือผู้ทำหน้าที่บริหารทุนหมุนเวียนที่เรียกชื่ออย่างอื่น โดยพิจารณาจากโครงสร้างบริหารทุนหมุนเวียนตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๔

^๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับทุนหมุนเวียน (ไม่นับรวมลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างงานจ้างเหมา)

^๕ ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้บริหารทุนหมุนเวียนตามหมายเหตุในข้อ ๓ และผู้บริหารระดับรองลงมา (ทั้งนี้ ผู้บริหารระดับรองขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของทุนหมุนเวียน)

๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (ร้อยละ ๗๐)

ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
(๑) ระดับความสำเร็จ ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน การจัดการ ทรัพยากรบุคคล (๑.๑) การดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการฯ ^๖ ประจำปี บัญชี ๒๕๖๓	๗๐					
	๓๕	มีการดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๘๐	มีการดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๙๐	มีการดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๑๐๐	มีการดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ 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 ๒๕๖๓ ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่ - มีผลการ ดำเนินงานตาม แผนที่ดีกว่า เป้าหมายที่ กำหนดไว้ ครบถ้วนทุก แผนปฏิบัติการฯ และ - มีการจัดทำ รายงานตาม แผนปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุมถึง องค์ประกอบต่างๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัย สำเร็จ ปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ประเด็นย่อยที่ใช้ พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
(๑.๒)การจัดทำ/ ทบทวนแผน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว) และแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปี บัญชี ๒๕๖๔	๓๕	ไม่มีการจัดทำ/ ทบทวน แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ^๑ และ แผนปฏิบัติการฯ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ^๑ หรือ แผนปฏิบัติการฯ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี	จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ^๑ และ แผนปฏิบัติการฯ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จ ภายในปีบัญชี	จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ^๑ และ แผนปฏิบัติการฯ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี และได้รับ ความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ บริหาร ทุนหมุนเวียน ^๔	จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ^๑ และ แผนปฏิบัติการฯ ^๓ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายใน ปีบัญชี และได้รับ ความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ บริหาร ทุนหมุนเวียน ^๔ รวมทั้งมีการสื่อสาร ^๕ ให้ผู้บริหาร และหน่วยงาน ภายใน ทุนหมุนเวียน ที่เกี่ยวข้อง รับทราบภายใน ปีบัญชี ๒๕๖๓

หมายเหตุ :

- ^๑ การคำนวณร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ พิจารณาเฉพาะแผนปฏิบัติการฯ ที่มีการดำเนินงานได้ครบถ้วนและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- ^๒ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ควรพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ดังนี้
- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน
 - การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว
 - การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน
 - ระยะเวลาของแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุนหมุนเวียน
 - ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตราค่าจ้าง และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - การกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน
 - การแปลงแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว เป็นแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
- ทั้งนี้ หากแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ไม่มีการพิจารณาในประเด็นข้างต้น จะมีการปรับลดคะแนนประเด็นละ ๐.๕๐๐๐ คะแนนจากคะแนนที่ได้จากการประเมินผลสำหรับตัวชี้วัดนี้
- ^๓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ การมีองค์ประกอบอย่างน้อย ดังนี้ ๑. ชื่อแผนงาน ๒. เป้าประสงค์ ๓. ชื่อหน่วยงานและผู้รับผิดชอบ ๔. งบประมาณ ๕. ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน ๖. เป้าหมายที่ท้าทาย ๗. ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริง
- ^๔ คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนหรือคณะกรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งและมอบหมาย
- ^๕ การสื่อสารให้กับผู้บริหารทุนหมุนเวียนและหน่วยงานภายใน ให้ดำเนินการตามช่องทางที่ดำเนินการที่เพียงพอและเหมาะสม โดยอย่างน้อยต้องดำเนินการตามช่องทางดังนี้ ๑) หนังสือเวียน หรือ ๒) การประชุมชี้แจง เป็นต้น



คำสั่งสำนักบริหารกองทุน

ที่ ๑๒ /๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

ตามที่กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้เข้าสู่ระบบการประเมินผลการดำเนินงาน
ทุนหมุนเวียน มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างกระทรวงการคลังกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งกรมบัญชีกลางและบริษัท
ที่ปรึกษา ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
โดยในปีบัญชี ๒๕๖๓ เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานด้านที่ ๕ ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร
ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาจาก การจัดให้มี
ปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดทำและดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตัวชี้วัดด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร
ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์
การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ที่กำหนด สามารถดำเนินการได้
อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการและแผนงานกองทุน | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกลุ่มการเงินและบัญชีกองทุน | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบบัญชีกองทุน | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารสินเชื่อ | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกลุ่มที่ดินและผลประโยชน์ | คณะกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน | คณะกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกลุ่มระบบข้อมูลกองทุน | คณะกรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป | คณะกรรมการ |
| ๑๑. นางวรรณิต จันทรแจ่มใส | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๒. นางสาวสุภาดา ทองมี | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

/ให้คณะกรรมการ...

ให้คณะทำงานปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

๑. กำกับดูแลการดำเนินงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การจัดให้มีโครงสร้างองค์กร คำบรรยายลักษณะงาน และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

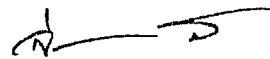
๒. กำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนปฏิรูปราชการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (วาระแรก ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

๓. ทบทวนและจัดทำแผนปฏิรูปราชการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(นางสาวจิราทิตย์ โรจน์อุ้นวงศ์)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน

กิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ สังกัดสำนักบริหารกองทุน

สำนักบริหารกองทุน จัดกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ สังกัดสำนักบริหารกองทุน วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมสุทธิพร จีระพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ การจัดกิจกรรมครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสำนักบริหารกองทุน ตั้งแต่ประวัติความเป็นมา โครงสร้างการบริหารงานภายในองค์กร นโยบายและแผนงาน บทบาทหน้าที่ ตลอดจนลักษณะการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของสำนักบริหารกองทุน ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประกอบด้วย บุคลากรสำนักบริหารกองทุน ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ที่ปฏิบัติงานสำนักบริหารกองทุนไม่เกิน ๒ ปี เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจ รวมทั้งสิ้น ๓๘ ราย



**กิจกรรมตัดเย็บหน้ากากผ้าแทนหน้ากากอนามัย สร้างความปลอดภัย
ห่างไกลโรคติดเชื้อไวรัสและฝุ่นละออง**

สำนักบริหารกองทุน จัดกิจกรรมตัดเย็บหน้ากากผ้าแทนหน้ากากอนามัย สร้างความปลอดภัย
ห่างไกลโรคติดเชื้อไวรัสและฝุ่นละออง วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมสุทธิพร จีระพันธุ์
ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ การจัดกิจกรรมครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสำนักบริหารกองทุน
มีทักษะด้านการตัดเย็บหน้ากากผ้า เพื่อรองรับสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสและฝุ่นละออง และรณรงค์
ให้บุคลากรสำนักบริหารกองทุน ตระหนักถึงการดูแลสุขภาพสภาพ สวมใส่หน้ากากผ้าแทนหน้ากากอนามัย
เป็นตัวอย่างให้กับบุคลากรหน่วยงานอื่น ๆ ได้หันมาใช้หน้ากากผ้าแทนหน้ากากอนามัย ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
ประกอบด้วย บุคลากรสำนักบริหารกองทุน ทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จ้างเหมาบริการ เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจ รวมทั้งสิ้น ๔๘ ราย



การทบทวนภารกิจ และโครงสร้างอัตรากำลังสำนักบริหารกองทุน

สำนักบริหารกองทุน จัดประชุมทบทวนบทบาทภารกิจในส่วนของสำนักบริหารกองทุน วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมจำลอง อตฺตโน ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ และ วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมประเสริฐพันธ์ พิพัฒน์กุล ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ เพื่อร่วมกันพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ของแต่ละกลุ่ม/ฝ่าย ภายในสำนักบริหารกองทุน ตามกฎกระทรวง ให้เป็นไปตามความเหมาะสมกับภารกิจงานของสำนักบริหารกองทุน ณ ปัจจุบัน โดยร่วมกันพิจารณาให้ครอบคลุม ครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ เพื่อหาข้อสรุปในภาพรวม ก่อนส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ส.ป.ก. และกองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



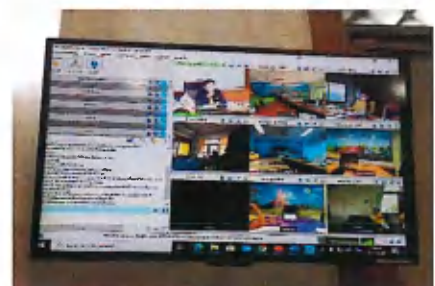
โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุน
โดยใช้โปรแกรม SPSS เบื้องต้นสำหรับการปฏิบัติงาน

สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนโดยใช้โปรแกรม SPSS เบื้องต้นสำหรับการปฏิบัติงาน วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมไชยวงศ์ ชูชาติ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ การจัดโครงการครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้โปรแกรม SPSS เบื้องต้น ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้ ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย บุคลากรสำนักบริหารกองทุน ทั้งข้าราชการ พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจ รวมทั้งสิ้น ๓๑ ราย



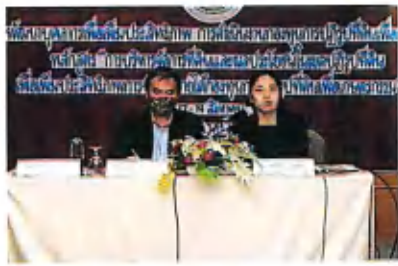
**การประชุมหารือเพื่อระดมความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม**

สำนักบริหารกองทุน จัดประชุมหารือเพื่อระดมความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมสุทธิพร จีระพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ และ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมไชยงค์ ชูชาติ และห้องประชุมสุทธิพร จีระพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ เพื่อร่วมกันพิจารณาแนวทางและหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐานเดียวกันกับพนักงานราชการ ประเภททั่วไป สังกัด ส.ป.ก. ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย บุคลากรสำนักบริหารกองทุน บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ และบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด

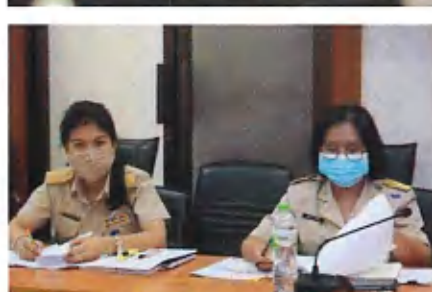
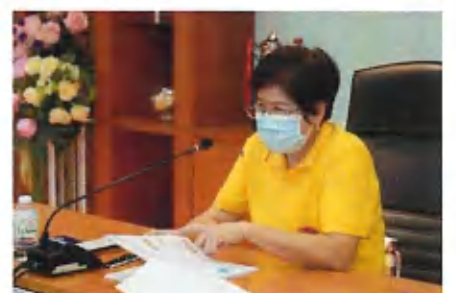


โครงการพัฒนาศูนย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
หลักสูตร “การบริหารจัดการที่ดินและผลประโยชน์ในเขตปฏิรูปที่ดินเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
การจัดเก็บรายได้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม”

สำนักบริหารกองทุน ร่วมกับสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี จัดโครงการพัฒนาศูนย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร “การบริหารจัดการที่ดินและผลประโยชน์ในเขตปฏิรูปที่ดินเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม” วันที่ ๑๗ - ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องกรุงธนบอลรูม ชั้น ๓ โรงแรมรอยัลริเวอร์ ถนนจรัญสนิทวงศ์ เขตบางพลัด กรุงเทพฯ การจัดโครงการครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และมติคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บรายได้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สามารถนำบัญชีราคาประเมินทุนทรัพย์ที่ดินของกรมธนารักษ์ (ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง) กรมธนารักษ์มาใช้คำนวณราคาประเมินฯ ได้ตามหลักเกณฑ์ที่กรมธนารักษ์กำหนด คำนวณค่าเช่าและค่าตอบแทนได้อย่างถูกต้อง และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดินและผลประโยชน์ในการจัดเก็บรายได้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย เจ้าหน้าที่กลุ่มงานช่างและแผนที่ กลุ่มการเงินบัญชีและจัดเก็บผลประโยชน์ และกลุ่มกฎหมาย สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด ๗๒ จังหวัด เจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. ส่วนกลาง เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจ รวมทั้งสิ้น ๑๙๐ ราย



ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓





ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

พันเอกประเสริฐ

มัลย์

รองเลขาธิการ ส.ป.ก.

นางสาวจิราทิพย์

โรจน์อู่วงศ์

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน

ผู้จัดทำ

นางสาวสุนีลา

รัฐกิจกุล

นักวิชาการปฏิรูปที่ดินชำนาญการพิเศษ

นางวรรณิต

จันทร์แจ่มใส

นักวิชาการปฏิรูปที่ดินชำนาญการ
