



แผนปฏิบัติการราชการ ของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ

ประจำปีบัญชี 2570





เอกสารเผยแพร่ ฉบับที่ ๗๑๒



แผนปฏิบัตินโยบายของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)
และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

สำนักบริหารกองทุน
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
สิงหาคม ๒๕๖๙



คำนำ

การจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ นี้ เป็นการดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ระหว่างกระทรวงการคลังกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งกำหนดให้การดำเนินงานด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องจัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการทุนหมุนเวียน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหาร และหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินฯ ที่กำหนดไว้ สำนักบริหารกองทุน จึงได้ทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นเอกสารเผยแพร่สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงผู้ที่มีความสนใจจากหน่วยงานภายในและภายนอก ได้ศึกษาเรียนรู้ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการดังกล่าว อีกทั้งเพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่เหมาะสม ในการพัฒนาความรู้ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้ศึกษาเอกสารเล่มนี้จะนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับไปปรับใช้เป็นแนวทาง และวางแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรภายในหน่วยงาน ให้เข้ารับการพัฒนาตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กำหนด ทั้งนี้ หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สำนักบริหารกองทุน มีความยินดีและน้อมรับที่จะนำไปปรับปรุงเพื่อพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สำนักบริหารกองทุน
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
สิงหาคม ๒๕๖๙



สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
➢ คำนำ	ก
➢ สารบัญ	ข
➢ ความเป็นมา	๑
➢ วัตถุประสงค์การจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
➢ ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
➢ วิสัยทัศน์	๘
➢ พันธกิจ	๘
➢ เป้าประสงค์	๘
➢ กรอบความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)	๙
➢ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)	๑๐
➢ การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต	๑๔
➢ การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต	๑๖
➢ โครงสร้างการดำเนินงาน	๑๘
➢ โครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๒๔
➢ การกำหนดกลยุทธ์	๓๑
➢ แผนปฏิบัติการและกลยุทธ์	๓๙



สารบัญ (ต่อ)

เนื้อหา	หน้า
➢ แผนที่แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)	๔๐
➢ แผนที่แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐	๔๑
➢ แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)	๔๒
➢ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐	๕๗
➢ ภาคผนวก	๖๙
- บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙	๗๐
- กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙	๗๗
- คำสั่งสำนักบริหารกองทุน ที่ ๓/๒๕๖๘ สั่ง ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	๘๗
➢ ภาพข่าวการดำเนินงาน (ตามแผนปฏิบัติการ) ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙	๘๙
- โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งาน ระบบโปรแกรมกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ	๙๐
➢ ภาพการประชุมคณะทำงาน และคณะอนุกรรมการ	๙๑
- ประชุมคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙	๙๒
- ประชุมคณะทำงานทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙	๙๓



สารบัญ (ต่อ)

เนื้อหา	หน้า
- ประชุมคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙	๙๔
➤ ผู้จัดทำ	๙๕



แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)

ความเป็นมา

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เข้าสู่ระบบการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนของกรมบัญชีกลางในปีบัญชี ๒๕๕๘ โดยมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ระหว่างกระทรวงการคลัง กับ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งกรมบัญชีกลางและบริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และกำหนดเกณฑ์การวัดผลการดำเนินงานใน ๔ ด้าน เป็นประจำทุกปี ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติการ ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ซึ่งในแต่ละด้านจะมีเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดย่อย ที่จะมีการปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละปี โดยในปีบัญชี ๒๕๕๔ การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียนได้เพิ่มตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และในปีต่อมาได้กำหนดให้มีการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นประจำทุกปี

โดยบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ระหว่างกระทรวงการคลังกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในการประเมินผลการดำเนินการจำนวน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง ซึ่งด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้างสำหรับทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้



๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงานตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานจะต้องทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง โดยมีประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา ๑ ประเด็น ดังนี้

๑) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าคะแนนระดับ ๕ โดยที่ผ่านระดับคะแนน ๓ (กำหนดตัวชี้วัดในระดับผู้บริหารระดับสูงของทุนหมุนเวียนและผู้บริหารสายงาน และใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน) หรือ ๔ (การกำหนดตัวชี้วัดในบุคลากรทุกระดับของทุนหมุนเวียน และใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน) รวมถึงใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง และใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพัฒนาบุคลากร

๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด โดยมีประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา ๒ ประเด็น ดังนี้

๑) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ค่าคะแนนระดับ ๕ โดยที่มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่มีผลการดำเนินงานตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการฯ และมีการจัดทำรายงานตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๒) มีการจัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ ค่าคะแนนระดับ ๕ โดยที่ จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน รวมทั้ง มีการสื่อสารให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียน และหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๙





แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ควรพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ได้แก่
 - การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน
 - การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว)
 - การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน
 - ระยะเวลาของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุนหมุนเวียน
 - ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลัง และยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานครอบคลุมตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน
 - การแปลงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) เป็นแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีที่มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานครอบคลุมตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) โดยเป้าหมายดังกล่าวต้องมีการเปรียบเทียบกับผลงานในอดีต หรือสอดคล้องกับเป้าหมายของทุนหมุนเวียน
๒. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ควรมีองค์ประกอบอย่างน้อย ดังนี้
 - ชื่อแผนงาน
 - เป้าประสงค์
 - ชื่อหน่วยงานและผู้รับผิดชอบ
 - งบประมาณ
 - ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน
 - เป้าหมายที่ท้าทาย
 - ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริง



วัตถุประสงค์การจัดทำแผนปฏิบัติการ ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่เหมาะสม ตลอดจนพัฒนาความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการ ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยสำนักบริหารกองทุน ได้ดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ศึกษากรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ศึกษาข้อมูลแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กร ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา รวมถึงนโยบายของผู้บริหาร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งเป็นแผนหลักของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยร่วมกันพิจารณาทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ ให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานได้จริง รายละเอียด ดังนี้

๑. คณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (คำสั่ง สำนักบริหารกองทุน ที่ ๓/๒๕๖๘ สั ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘) สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยสำนักบริหารกองทุน ได้แต่งตั้งคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อดำเนินงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน สำหรับทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุนเป็นประธานคณะทำงาน ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการกลุ่มและหัวหน้าฝ่ายภายในสำนักบริหารกองทุนเป็นคณะทำงาน และเจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียนเป็นคณะทำงานและเลขานุการ ซึ่งคณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้



๑) ดำเนินงานตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) กำกับดูแลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามแผนปฏิรูปราชการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) จัดทำและทบทวนแผนปฏิรูปราชการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี

๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. ศึกษากรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ และรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี (ฉบับสมบูรณ์) ในอดีต ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ศึกษาข้อมูลแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ

๒) แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ และประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) หมายเหตุที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และหมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๔) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

๕) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

๖) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

๗) ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

๘) แผนปฏิรูปราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนปฏิรูปราชการที่ ๔ การเสริมสร้างสมรรถนะองค์กรและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๙) นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



๑๐) แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) แผนปฏิบัติการที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนและบุคลากร

๑๑) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างแรงจูงใจความผูกพันและความผูกพันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้บรรลุผล

๔. ศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ จุดแข็ง และจุดอ่อน สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ โอกาสและอุปสรรค ตลอดจนปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต ที่มีผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และแผนพัฒนารายบุคคลข้าราชการ Individual Development Plan (IDP)

๕. กำหนดกลยุทธ์ ประเด็นแผนปฏิบัติการ เป้าประสงค์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

๖. จัดทำข้อมูลและเข้าร่วมประชุมคณะทำงานทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้

๑) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมสุทธิพร จีระพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร

๒) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมสุทธิพร จีระพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร

๗. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ เสนอคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อพิจารณาก่อนการให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง

๘. ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อพิจารณากลับกรอง สอบทาน ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข ร่างแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้

๑) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมสุทธิพร จีระพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร

๒) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมสุทธิพร จีระพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณา กลับกรอง สอบทาน ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ของร่างแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ โดยร่วมกันอภิปราย ขอปรับปรุงแก้ไข พันธกิจ เป้าประสงค์ สภาพแวดล้อมขององค์กร ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค การกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์ที่วัด เป้าหมาย งบประมาณ รวมถึงขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและความจำเป็นเร่งด่วนในการดำเนินการ และคณะกรรมการของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมรายละเอียดตามความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ พร้อมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้ความเห็นชอบ และเสนอคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมเพื่อทราบ

๙. นำเสนอคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐





คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้ร่วมกันทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่เหมาะสม กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมมีบุคลากรที่เหมาะสมเพียงพอ ได้รับการพัฒนาความรู้ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่จำเป็น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานข้อมูลที่รอบด้านอย่างเป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรเป็นเลิศในการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อนำองค์กรสู่ทุนหมุนเวียนชั้นนำ

พันธกิจ

๑. บริหารงานทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้มีความรู้ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรและสร้างความผูกพันต่อองค์กร
๔. สร้างวัฒนธรรมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทันสมัย

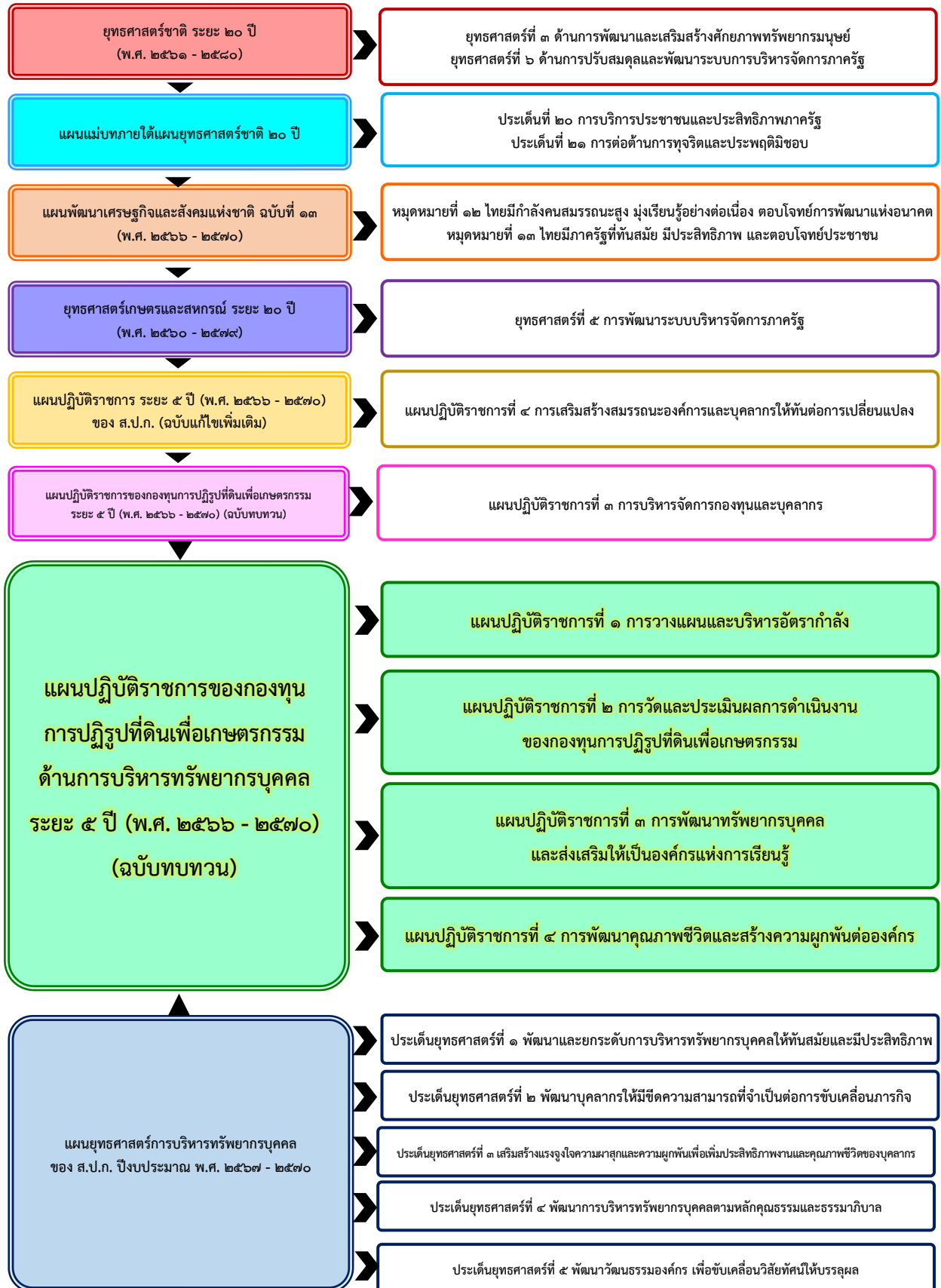
เป้าประสงค์

๑. มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความผูกพันต่อองค์กร
๔. มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้





กรอบความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)





การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค การวิเคราะห์ SWOT Analysis หรือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ หรือ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์สำหรับองค์กร เพื่อค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน รวมถึงโอกาสและอุปสรรคในการดำเนินการขององค์กร หรือความสามารถในการแข่งขัน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตหรือเป้าหมายที่วางไว้ เทคนิคนี้ได้ถูกเผยแพร่ครั้งแรกในงานสัมมนาที่มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด โดยอัลเบิร์ต ฮัมฟรีย์ (Albert Humphrey) ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มแนวคิด หลักการสำคัญของ SWOT คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจ จากสภาพการณ์ ๒ ด้าน ประกอบด้วย

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อพิจารณาว่าการดำเนินงานที่ผ่านมา มีจุดแข็งและจุดอ่อนอะไรบ้างที่เป็นปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จหรือเป็นอุปสรรคขององค์กร และประเด็นใดมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน

S (Strengths) หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง อันเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาองค์กร

W (Weaknesses) หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน อันเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สถานการณ์มาใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงและหาประโยชน์หรือหาแนวทางป้องกัน ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้น

O (Opportunities) หมายถึง โอกาส ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรที่เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร

T (Threats) หมายถึง อุปสรรคหรือภัยคุกคาม ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นข้อจำกัดที่เกิดขึ้น ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์และพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น





คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้ระดมความคิดร่วมกัน ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT Analysis) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) สรุปได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

- S๑ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย
- S๒ มีงบประมาณเพียงพอ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- S๓ มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ พร้อมถ่ายทอดองค์ความรู้
- S๔ บุคลากรรุ่นใหม่มีศักยภาพในการเรียนรู้สิ่งใหม่ และปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของงานได้
- S๕ บุคลากรมีจิตบริการ มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
- S๖ มีการทบทวน/จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อความเหมาะสม และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- S๗ มีแผนปฏิบัติการ ที่กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- W๑ บุคลากรบางส่วน มีวุฒิการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- W๒ ขาดบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้าน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- W๓ ภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อโครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลังของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



- W๔ บุคลากร มีการโอน ย้าย ลาออก ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการส่งต่อองค์ความรู้
- W๕ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- W๖ ขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- W๗ ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมค่อนข้างน้อยในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน

สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities : O)

- O๑ มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน
- O๒ ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) และเครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่หลากหลาย ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสาร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง
- O๓ มีบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ พร้อมให้ความรู้และสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร
- O๔ มีหน่วยงานภายนอกที่บูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย
- O๕ หน่วยงานสนับสนุนให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้เหมาะสม เพื่อรองรับกับภารกิจงานในอนาคต
- O๖ มีนโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
- O๗ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาขับเคลื่อนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลในทิศทางเดียวกัน
- O๘ กระทรวงการคลังเปิดโอกาสให้ทุนหมุนเวียนจัดทำคำขอกรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนเพิ่มเติมได้

อุปสรรค (Threats : T)

- T๑ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- T๒ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ ยังมีข้อจำกัด ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน
- T๓ กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ/พนักงานราชการที่ว่างใช้ระยะเวลานาน
- T๔ หน่วยงานราชการหรือองค์กรอื่นมีแรงจูงใจบุคลากรที่ดีกว่า





การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ การฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา/จัดกิจกรรม เป็นประจำทุกปี เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรและคำนึงถึงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถดำเนินการได้ครอบคลุมบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรมในภาพรวมทั้งหมดได้ สำหรับปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล จากการดำเนินงานในอดีต สามารถสรุปพอสังเขปได้ ดังนี้

ปัจจัยความสำเร็จ

๑. ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ ให้ความสำคัญ พร้อมสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมอย่างต่อเนื่อง
๒. กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการวิเคราะห์ ทบทวนแผนระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง สอดคล้อง เชื่อมโยง และสนับสนุนแผนปฏิรูปราชการ ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งเป็นแผนหลักของทุนหมุนเวียน
๓. กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีงบประมาณเพียงพอ พร้อมสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
๔. กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีโครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลัง ที่ชัดเจน ที่ได้รับความเห็นชอบจากกรมบัญชีกลาง
๕. มีบุคลากรและหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ พร้อมให้ความรู้และสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมบรรลุตามเป้าหมาย
๖. บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมมีจิตบริการ มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
๗. ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อสังคมออนไลน์ที่ทันสมัยและเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง
๘. กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ว่าด้วยพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๔๑ ตอนพิเศษ ๑๕ ง หน้า ๒๖ - ๔๔ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๗ และมีผลบังคับใช้วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางและหลักเกณฑ์การบริหารพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม

ปัญหา/อุปสรรค

๑. โครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลังของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ยังไม่รองรับภารกิจและปริมาณงาน การจัดสรรอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น
๒. บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการโอน ย้าย เปลี่ยนงาน ลากออก ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการส่งต่อองค์ความรู้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง อีกทั้ง ขาดบุคลากรที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน บุคลากรรุ่นใหม่ ขาดทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
๓. การลาออก โอน ย้าย บรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือติดราชการสำคัญเร่งด่วน สถานการณ์การติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-๑๙) สถานการณ์การติดเชื้อไข้หวัดใหญ่ สายพันธุ์ A และไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ B ส่งผลให้การจัดการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา/กิจกรรม ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้
๔. สำนัก กอง ศูนย์ และ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดบางส่วน พิจารณาจัดส่ง บุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา/กิจกรรม ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายหรือผู้ที่รับผิดชอบหลัก หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับหลักสูตรที่กำหนด
๕. สถานที่ในการดำเนินการจัดการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา/กิจกรรม ตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีข้อจำกัดบางประการ เช่น ขนาดของหอประชุม สัญญาณอินเทอร์เน็ต แสงไฟ จอแสดงผลภาพ ไมโครโฟน ปลั๊กไฟ ปลั๊กพ่วง และการเดินทาง รวมถึง การเดินทางระหว่างหอประชุมกับสถานที่พัก





การวิเคราะห์สถานะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการเปลี่ยนแปลงการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้เป็นพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ที่ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ จนสามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้เป็นพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมได้สำเร็จ โดยมีการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระหว่างสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมกับพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ซึ่งคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ได้มีประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียนกำหนดให้กองทุนจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน หากยังไม่กำหนด ให้นำกฎ ระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานราชการและลูกจ้างของทางราชการมาใช้บังคับไปพลางก่อน ซึ่งกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมมีข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ว่าด้วยพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ โดย ร้อยเอกธรรมนัส พรหมเผ่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประธานกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในฐานะประธานกรรมการบริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๔๑ ตอนพิเศษ ๑๕ ง หน้า ๒๖ - ๔๔ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๗ และมีผลบังคับใช้วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางและหลักเกณฑ์การบริหารพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม อันประกอบด้วย การกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติ อัตราค่าจ้าง การคัดเลือกและการจ้าง ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ทั้งนี้ ในการประชุมคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ คณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมมีมติอนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระยะ ๔ ปี (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ถึง ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๗๓) จำนวน ๑๔๖ อัตรา เป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แบ่งเป็นส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารกองทุน จำนวน ๓๑ อัตรา และส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด จำนวน ๑๑๕ อัตรา ประกอบด้วย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑๑ อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี



จำนวน ๕๙ อัตรา และตำแหน่งนักวิชาการปฏิรูปที่ดิน จำนวน ๗๕ อัตรา ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังตามที่กระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังไว้เมื่อ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๒ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงกรอบอัตรากำลังใหม่ ซึ่งข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ว่าด้วยพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖ หมวด ๒ อัตรากำลัง กำหนดให้จัดทำกรอบอัตรากำลังเป็นระยะเวลา ๔ ปี ระหว่างมีการใช้กรอบอัตรากำลัง หากมีการกิจที่เปลี่ยนแปลงไปจำเป็นต้องบริหารอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจ ให้ผู้บริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม) มีอำนาจบริหารจัดการอัตรากำลังตามกรอบดังกล่าว

ในอนาคตกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม อาจมีแนวโน้มจัดทำคำขอกรอบอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งในสายงานอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากกรอบอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมมีบุคลากรที่เหมาะสมเพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงการพิจารณาปรับอัตราค่าตอบแทนของพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งจะต้องศึกษาและจัดทำข้อมูลเพื่อนำเสนอคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้ความเห็นชอบก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (คณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม) อนุมัติ พร้อมทั้งเสนอกระทรวงการคลัง ให้ความเห็นชอบโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมต่อไป ตลอดจนแก้ไขข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ว่าด้วยพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับการบริหารพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในปัจจุบัน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจากพระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นพระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินและคุ้มครองพื้นที่เกษตรกรรม พ.ศ. ที่อยู่ระหว่างนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาตามขั้นตอนของกฎหมาย

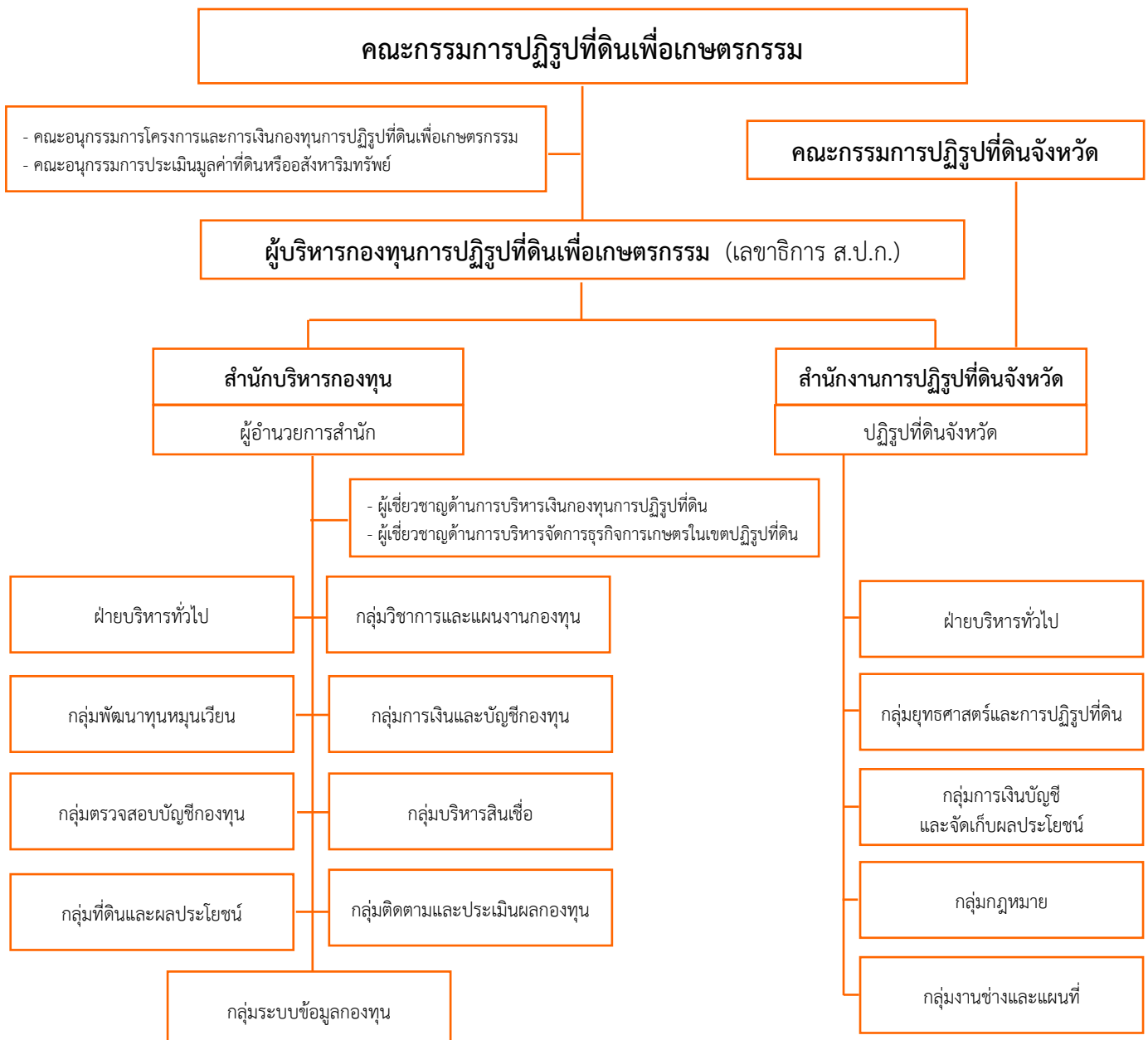




โครงสร้างการดำเนินงาน

การดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งส่วนกลางมีสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยสำนักบริหารกองทุน มีหน้าที่รับผิดชอบภายใต้การกำกับ ดูแล ของคณะกรรมการการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม และคณะอนุกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และคณะอนุกรรมการประเมินมูลค่าที่ดินหรืออสังหาริมทรัพย์ ส่วนภูมิภาคมีสำนักงาน การปฏิรูปที่ดินจังหวัด มีหน้าที่รับผิดชอบภายใต้การกำกับ ดูแลของคณะกรรมการการปฏิรูปที่ดินจังหวัด

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

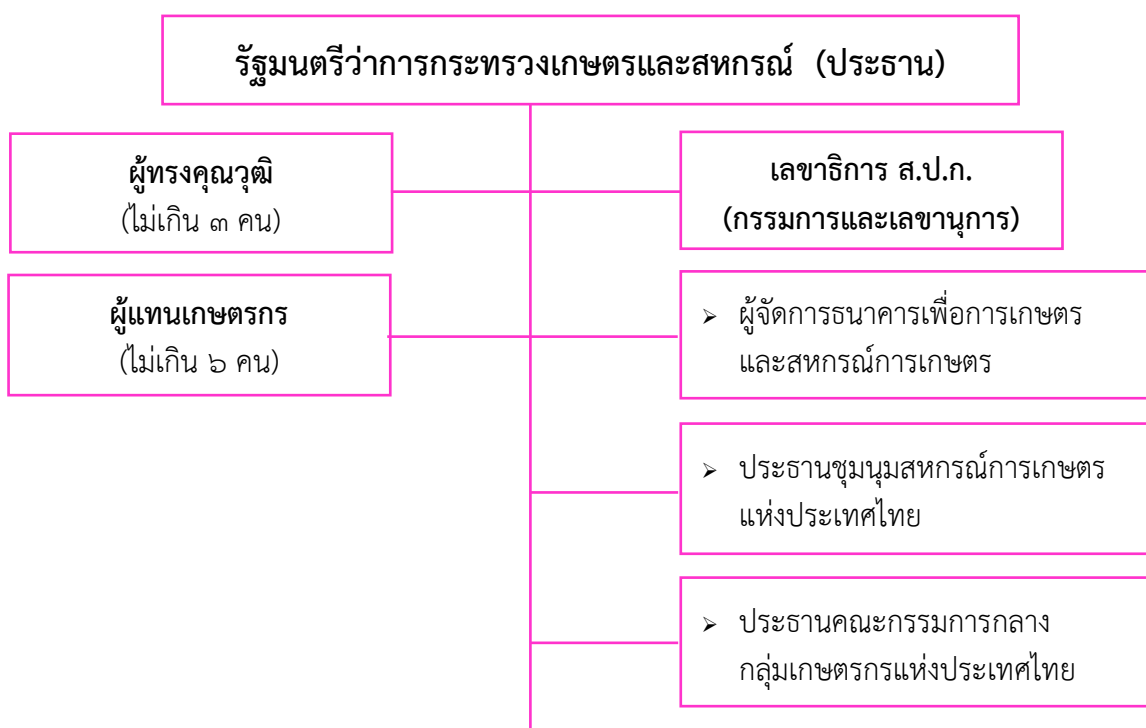




โครงสร้างคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (คปก.) ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นประธาน ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนเกษตรกร ร่วมเป็นกรรมการ โดยมีเลขาธิการ ส.ป.ก. เป็นกรรมการและเลขานุการ

โครงสร้างคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

คณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (คปก.)



หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ

- | | |
|-------------------------------|--|
| ๑. ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ | ๑๒. เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร |
| ๒. ปลัดกระทรวงพาณิชย์ | ๑๓. อธิบดีกรมการปกครอง |
| ๓. ปลัดกระทรวงมหาดไทย | ๑๔. อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน |
| ๔. ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม | ๑๕. อธิบดีกรมที่ดิน |
| ๕. อธิบดีกรมชลประทาน | ๑๖. อธิบดีกรมการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ |
| ๖. อธิบดีกรมปศุสัตว์ | ๑๗. อธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม |
| ๗. อธิบดีกรมป่าไม้ | ๑๘. อธิบดีกรมธนารักษ์ |
| ๘. อธิบดีกรมประมง | ๑๙. อธิบดีกรมบัญชีกลาง |
| ๙. อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน | ๒๐. ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ |
| ๑๐. อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร | ๒๑. อธิบดีกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง |
| ๑๑. อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์ | |



โครงสร้างคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินจังหวัด (คปจ.) ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในจังหวัด และผู้แทนเกษตรกร ร่วมเป็นกรรมการ โดยมีปฏิรูปที่ดินจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

โครงสร้างคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินจังหวัด

คณะกรรมการปฏิรูปที่ดินจังหวัด (คปจ.)

ผู้ว่าราชการจังหวัด (ประธาน)

ปฏิรูปที่ดินจังหวัด (กรรมการและเลขานุการ)

หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ และผู้แทนเกษตรกร

- | | |
|---|--|
| ๑. เกษตรจังหวัด | ๑๐. อุตสาหกรรมจังหวัด |
| ๒. ปศุสัตว์จังหวัด | ๑๑. นายอำเภอ/ปลัดอำเภอ |
| ๓. ป่าไม้จังหวัด | ๑๒. ผู้แทนกรมชลประทาน |
| ๔. ประมงจังหวัด | ๑๓. ผู้แทนกรมพัฒนาที่ดิน |
| ๕. สหกรณ์จังหวัด | ๑๔. ผู้แทนกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ |
| ๖. พาณิชย์จังหวัด | ๑๕. ผู้แทนกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง |
| ๗. เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด | ๑๖. ผู้แทนธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร |
| ๘. พัฒนาการจังหวัด | ๑๗. ผู้แทนเกษตรกร ๔ คน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง |
| ๙. ราชพัสดุจังหวัด
(ธนารักษ์พื้นที่) | |



โครงสร้างคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (อกก.คก.) ประกอบด้วย เลขาธิการ ส.ป.ก. เป็นประธาน รองเลขาธิการ ส.ป.ก. เป็นรองประธาน ผู้แทนส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ร่วมเป็นอนุกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการและแผนงานกองทุน เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

โครงสร้างคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

คณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (อกก.คก.)

เลขาธิการ ส.ป.ก. (ประธาน)

รองเลขาธิการ ส.ป.ก. (รองประธาน)

- > ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน
(อนุกรรมการและเลขานุการ)
- > ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการและแผนงานกองทุน
(อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ)

ผู้แทนส่วนราชการต่างๆ

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. สำนักงบประมาณ | ๗. กรมปศุสัตว์ |
| ๒. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | ๘. กรมพัฒนาที่ดิน |
| ๓. กรมบัญชีกลาง | ๙. กรมวิชาการเกษตร |
| ๔. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร | ๑๐. กรมส่งเสริมการเกษตร |
| ๕. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ | ๑๑. กรมส่งเสริมสหกรณ์ |
| ๖. กรมประมง | |



โครงสร้างคณะกรรมการประเมินมูลค่าที่ดินหรืออสังหาริมทรัพย์ ประกอบด้วย
เลขาธิการ ส.ป.ก. เป็นประธาน ผู้แทนส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้อำนวยการโครงการธุรกิจ
อสังหาริมทรัพย์ (คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) คณบดี
คณะเศรษฐศาสตร์ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) นายวีระชัย นาควิบูลย์วงศ์ นางสาวดาวัลย์ คำภา
นายแคล้ว ทองสม ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้อำนวยการ
สำนักกฎหมาย ผู้อำนวยการสำนักจัดการปฏิรูปที่ดิน และผู้อำนวยการสำนักจัดการแผนที่
และสารบบที่ดิน ร่วมเป็นอนุกรรมการ โดยมีรองเลขาธิการ ส.ป.ก. เป็นกรรมการและเลขานุการ
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ ผู้อำนวยการกลุ่มที่ดิน
และผลประโยชน์ เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ เจ้าหน้าที่สำนักบริหารกองทุน ที่ประธาน
อนุกรรมการมอบหมาย จำนวน ๑ คน เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

โครงสร้างคณะกรรมการประเมินมูลค่าที่ดินหรืออสังหาริมทรัพย์

คณะกรรมการประเมินมูลค่าที่ดินหรืออสังหาริมทรัพย์

เลขาธิการ ส.ป.ก. (ประธาน)

รองเลขาธิการ ส.ป.ก. (กรรมการและเลขานุการ)

- > ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน
(อนุกรรมการและเลขานุการ)
- > ผู้อำนวยการกลุ่มที่ดินและผลประโยชน์
(อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ)
- > เจ้าหน้าที่สำนักบริหารกองทุน ที่ประธานอนุกรรมการมอบหมาย
จำนวน ๑ คน (อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ)

- > ผู้อำนวยการโครงการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์
(คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)
- > คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- > นายวีระชัย นาควิบูลย์วงศ์
- > นางสาวดาวัลย์ คำภา
- > นายแคล้ว ทองสม
- > ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- > ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย
- > ผู้อำนวยการสำนักจัดการปฏิรูปที่ดิน
- > ผู้อำนวยการสำนักจัดการแผนที่และสารบบที่ดิน

ผู้แทนส่วนราชการต่างๆ

๑. กรมบัญชีกลาง
๒. กรมการปกครอง
๓. กรมพัฒนาที่ดิน

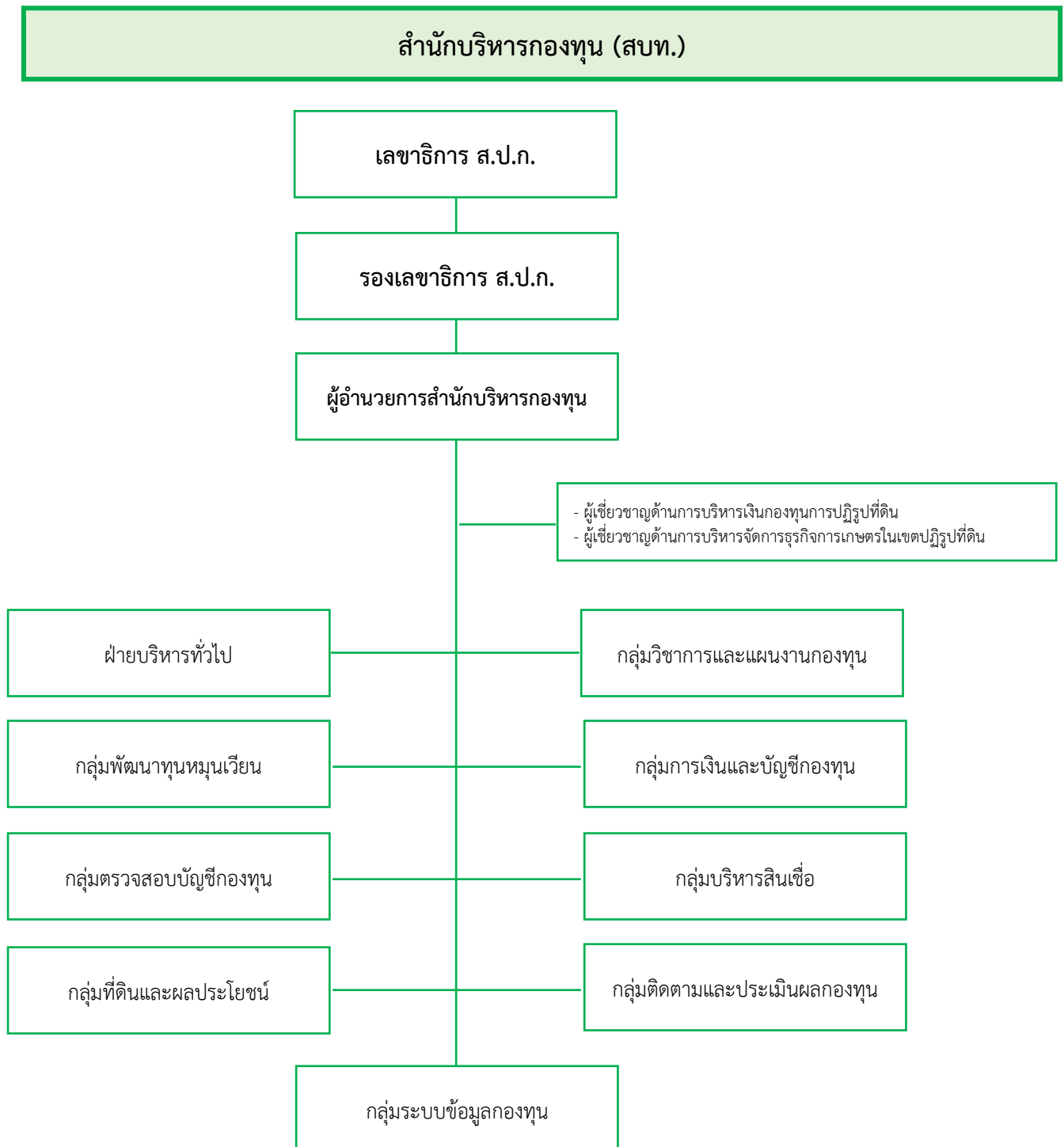
๔. สำนักประเมินทรัพย์สิน กรมธนารักษ์
๕. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
๖. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

๗. สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง กรมชลประทาน
๘. สมาคมผู้ประเมินค่าทรัพย์สินแห่งประเทศไทย



โครงสร้างสำนักบริหารกองทุน (สบท.) ประกอบด้วย ๘ กลุ่มงาน ๑ ฝ่าย
มีผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน เป็นผู้บริหารงานภายใต้การกำกับดูแลของ เลขาธิการ ส.ป.ก.
และรองเลขาธิการ ส.ป.ก. ที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างสำนักบริหารกองทุน





โครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

หนังสือด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๖.๔/๑๘๓๐ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๒ กรมบัญชีกลาง
เห็นชอบโครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

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
กลุ่มบริหารสินเชื่			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			๙
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๒
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๓
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓
กลุ่มระบบข้อมูลกองทุน			๑๓
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๒
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๒
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔
ส่วนภูมิภาค (ส.ป.ก.จังหวัด)			๓๖๗
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๒๐
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๑๑๐
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (อาวุโส)	ข้าราชการ		๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๑๐๕
นักวิชาการการเงินและบัญชี	พนักงานราชการ		๑๐
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานราชการ		๖
นักวิชาการการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔๘
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕๘
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่า ปวส.	๙
รวม			๔๖๖





มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน

กลุ่มงาน	ฝ่ายบริหารทั่วไป
ชื่อตำแหน่งในสายงาน	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
สายการบังคับบัญชา	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓. ตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน บันทึกข้อมูล และปฏิบัติงานในระบบโปรแกรมฐานข้อมูลกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
๒. ปฏิบัติงานสารบรรณ งานธุรการ และงานบริหารทั่วไป เช่น การถ่ายเอกสาร การพิมพ์เอกสาร จดหมาย รับ-ส่ง ลงทะเบียน บันทึก คัดแยกประเภท และจัดส่งหนังสือราชการต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้งานต่าง ๆ ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ดำเนินไปได้โดยสะดวก รวดเร็ว และมีหลักฐานตรวจสอบได้
๓. จัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ หลักฐานหนังสือ ตามระเบียบวิธีปฏิบัติ เพื่อสะดวกต่อการค้นหา และเป็นหลักฐานทางราชการ
๔. ดำเนินการจัดพิมพ์จดหมาย หนังสือราชการ รายงานและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๕. จัดเตรียม จัดห้องประชุม และอำนวยความสะดวกด้านการประชุมของหน่วยงาน เพื่อให้การประชุมดำเนินไปอย่างสะดวก ราบรื่น และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ
๖. ให้บริการข้อมูลแก่ผู้มาติดต่อราชการและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้รับข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไปและเผยแพร่ข้อมูลขององค์กร
๗. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ และสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้บรรลุภารกิจ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ได้รับวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น





กลุ่มงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป/กลุ่มการเงินบัญชีและจัดเก็บผลประโยชน์

ชื่อตำแหน่งในสายงาน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

สายการบังคับบัญชา ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน/ปฏิรูปที่ดินจังหวัด

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๑. บันทึกข้อมูล รวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเงินและบัญชีกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ

๒. จัดทำและตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ

๓. ปฏิบัติงานในระบบโปรแกรมฐานข้อมูลกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เกี่ยวกับการให้สินเชื่อ การให้เช่าที่ดิน การให้เช่าซื้อที่ดิน และการให้เช่าทำประโยชน์ในกิจการสนับสนุนเกี่ยวเนื่องกับการปฏิรูปที่ดินฯ ได้แก่ การบันทึกข้อมูลจากสัญญา จากใบเสร็จรับเงิน ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับประวัติการชำระหนี้ของเกษตรกรรายบุคคล/โครงการ

๔. ช่วยจัดเก็บเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ติดตามเร่งรัดหนี้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ

๕. ศึกษาระเบียบและแนวทางการปฏิบัติด้านการเงิน บัญชี งบประมาณ และการบริหารเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ประสานงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ กับเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการชี้แจง ทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาให้การปฏิบัติงานดำเนินเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็วขึ้น

๗. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ และสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้การดำเนินงานบรรลุตามภารกิจ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาบัญชี สาขาวิชาการเงิน หรือสาขาวิชาอื่นที่ ส.ป.ก. เห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ





กลุ่มงาน กลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน/กลุ่มการเงินและบัญชีกองทุน/กลุ่มตรวจสอบบัญชีกองทุน/
กลุ่มบริหารสินเชื่อ/กลุ่มระบบข้อมูลกองทุน/กลุ่มการเงินบัญชีและจัดเก็บผลประโยชน์

ชื่อตำแหน่งในสายงาน นักวิชาการเงินและบัญชี

สายการบังคับบัญชา ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน/ปฏิรูปที่ดินจังหวัด

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๑. ช่วยปฏิบัติงานการเงิน การเบิกเงิน - จ่ายเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ การส่งใช้เงินยืม และการรับและนำส่งเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ

๒. ช่วยดำเนินการบันทึกบัญชี และจัดทำรายงานการเงินประจำเดือน รายงานการเงินประจำปี ตลอดจนจัดทำรายละเอียดประกอบรายงานการเงิน

๓. จัดทำทะเบียนที่ดินการเช่า/เช่าซื้อ ในฐานข้อมูลสารบบทะเบียนที่ดินให้เป็นปัจจุบัน ติดตามการทำประโยชน์ในที่ดินที่มีการเช่า/เช่าซื้อ

๔. ปฏิบัติงานในระบบโปรแกรมฐานข้อมูลกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เกี่ยวกับการให้สินเชื่อ การให้เช่าที่ดิน การให้เช่าซื้อที่ดิน และการให้เช่าทำประโยชน์ในกิจการสนับสนุนเกี่ยวเนื่องกับการปฏิรูปที่ดินฯ ได้แก่ การบันทึกข้อมูลจากสัญญา จากใบเสร็จรับเงิน ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับประวัติการชำระหนี้ ของเกษตรกรรายบุคคล/โครงการ

๕. ช่วยจัดเก็บเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ติดตามเร่งรัดหนี้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ออกใบแจ้งหนี้ ใบเตือนหนี้

๖. จัดทำรายงานผลจัดเก็บหนี้ เสนอผู้บังคับบัญชาประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการ

๗. ศึกษาระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี งบประมาณ และการบริหาร เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. ร่วมศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารต่าง ๆ ประกอบการจัดทำ เอกสารทางวิชาการ คู่มือการปฏิบัติงานต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนา / ปรับปรุงการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูป ที่ดินฯ เช่น ด้านแผนยุทธศาสตร์กองทุน ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการเงิน ด้านตรวจสอบ บัญชี เป็นต้น

๙. ร่วมวิเคราะห์ ตรวจสอบ ข้อมูลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการ กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เช่น แผนสินเชื่อ แผนการจัดซื้อที่ดินเอกชน แผนการตรวจสอบบัญชีกองทุน แผนพัฒนาดิจิทัล แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

๑๐. ประสานงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ กับเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการชี้แจง ท้าความเข้าใจและแก้ไขปัญหาให้การปฏิบัติงานดำเนินเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็วขึ้น

๑๑. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ และสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้การดำเนินงานบรรลุตามภารกิจ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชา บัญชี สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ หรือสาขาวิชาอื่นที่ ส.ป.ก. เห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ





กลุ่มงาน กลุ่มวิชาการและแผนงานกองทุน/กลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน/กลุ่มการเงินและบัญชีกองทุน/
กลุ่มบริหารสินเชื่อ/กลุ่มที่ดินและผลประโยชน์/กลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน/
กลุ่มระบบข้อมูลกองทุน/กลุ่มการเงินบัญชีและจัดเก็บผลประโยชน์

ชื่อตำแหน่งในสายงาน นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน

สายการบังคับบัญชา ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน/ปฏิรูปที่ดินจังหวัด

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓. ช่วยรับคำขอยืมเงินของเกษตรกร วิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของสภาพ
พื้นที่และแผนการผลิตของเกษตรกร เสนอปฏิรูปที่ดินจังหวัด

๒. ช่วยรับคำขอยืมเงินของสถาบันเกษตรกร ตรวจสอบคุณสมบัติ วิเคราะห์ความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของโครงการที่ขอยืมเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ โดยประสานผู้เกี่ยวข้อง จัดทำรายงาน
เสนอปฏิรูปที่ดินจังหวัด

๓. ติดตามผลใช้จ่ายเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ของเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร
ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการกู้ยืมเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ

๔. จัดทำทะเบียนที่ดินการเช่า/เช่าซื้อ ในฐานข้อมูลสารบบทะเบียนที่ดินให้เป็นปัจจุบัน
ติดตามการทำประโยชน์ที่ดินที่มีการเช่า/เช่าซื้อ

๕. ปฏิบัติงานในระบบโปรแกรมฐานข้อมูลกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เกี่ยวกับการให้สินเชื่อ
การให้เช่าที่ดิน การให้เช่าซื้อที่ดิน และการให้เช่าทำประโยชน์ในกิจการสนับสนุนเกี่ยวเนื่องกับการปฏิรูปที่ดินฯ
ได้แก่ การบันทึกข้อมูลจากสัญญา จากใบเสร็จรับเงิน ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับประวัติ
การชำระหนี้ของเกษตรกรรายบุคคล/โครงการ

๖. ร่วมติดตาม เร่งรัด และจัดเก็บหนี้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ การตรวจสอบข้อเท็จจริง
และดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติ เช่น การขอผ่อนผัน การขยายเวลาการชำระหนี้ เป็นต้น

๗. ศึกษาระเบียบและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. ร่วมศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารต่าง ๆ ประกอบการจัดทำ
เอกสารทางวิชาการ คู่มือการปฏิบัติงานต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนา / ปรับปรุงการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูป
ที่ดินฯ เช่น ด้านแผนยุทธศาสตร์กองทุน ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการเงิน ด้านตรวจสอบ
บัญชี เป็นต้น

๙. ร่วมวิเคราะห์ ตรวจสอบ ข้อมูลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการ
กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เช่น แผนสินเชื่อ แผนการจัดซื้อที่ดินเอกชน แผนการตรวจสอบบัญชีกองทุน
แผนพัฒนาดิจิทัล แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

๑๐. ประสานงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ กับเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
เพื่อเป็นการชี้แจง ทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างสะดวก รวดเร็วขึ้น

๑๑. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
และสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้การดำเนินงานบรรลุตามภารกิจ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทุกสาขาวิชาที่ ส.ป.ก. เห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่
ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ





การกำหนดกลยุทธ์

การกำหนดกลยุทธ์โดยการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT Analysis) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มาจับคู่หาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ เพื่อสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสม และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) ได้ดังนี้

๑. จุดแข็งและโอกาสกำหนดเป็นกลยุทธ์เชิงรุก SO
๒. จุดอ่อนและโอกาสกำหนดเป็นกลยุทธ์เชิงพัฒนา WO
๓. จุดแข็งและอุปสรรคกำหนดเป็นกลยุทธ์เชิงป้องกัน ST
๔. จุดอ่อนและอุปสรรคกำหนดเป็นกลยุทธ์เชิงตั้งรับ WT

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
	โอกาส (Opportunities : O)	
O๑ มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน O๒ ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) และเครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่หลากหลาย ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสาร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง O๓ มีบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ พร้อมให้ความรู้ และสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร O๔ มีหน่วยงานภายนอกที่บูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย O๕ หน่วยงานสนับสนุนให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้เหมาะสม เพื่อรองรับกับภารกิจงานในอนาคต O๖ มีนโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง O๗ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาขับเคลื่อนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลในทิศทางเดียวกัน O๘ กระทรวงการคลังเปิดโอกาสให้ทุนหมุนเวียนจัดทำโครงการอัตรากำลังพนักงานกองทุนเพิ่มเติมได้	S๑ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย S๒ มีงบประมาณเพียงพอ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม S๓ มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ พร้อมถ่ายทอดองค์ความรู้ S๔ บุคลากรรุ่นใหม่มีศักยภาพในการเรียนรู้สิ่งใหม่ และปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของงานได้ S๕ บุคลากรมีจิตบริการ มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย S๖ มีการทบทวน/จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อความเหมาะสม และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน S๗ มีแผนปฏิบัติการที่กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางการทำงานที่ชัดเจนและต่อเนื่อง	W๑ บุคลากรบางส่วน มีวุฒิการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม W๒ ขาดบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้าน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ ในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม W๓ ภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อโครงสร้างการบริหารงาน และอัตรากำลังของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม W๔ บุคลากร มีการโอน ย้าย ลาออก ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการส่งต่อองค์ความรู้ W๕ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม W๖ ขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน W๗ ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมค่อนข้างน้อยในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน
โอกาส (Opportunities : O)	กลยุทธ์เชิงรุก (SO) กลยุทธ์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ (S๑ S๒ O๓ O๔ O๕) กลยุทธ์ : กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (S๑ S๔ S๕ O๑ O๒ O๓ O๔ O๖) กลยุทธ์ : เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (S๑ S๔ S๕ O๖)	กลยุทธ์เชิงพัฒนา (WO) กลยุทธ์ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (W๑ W๒ W๔ W๕ W๖ W๗ O๑ O๒ O๓ O๔ O๗)
อุปสรรค (Threats : T)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) กลยุทธ์ : ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (S๑ S๒ S๓ S๔ S๕ S๖ T๑ T๒)	กลยุทธ์เชิงตั้งรับ (WT) กลยุทธ์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ (W๓ W๔ T๓) กลยุทธ์ : สนับสนุนเครื่องมือการปฏิบัติงาน (W๑ W๒ W๔ W๕ W๖ W๗ T๑ T๒ T๓) กลยุทธ์ : ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (W๔ W๕ W๖ T๔)
T๑ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม T๒ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ ยังมีข้อจำกัด ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน T๓ กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ/พนักงานราชการที่ว่างใช้ระยะเวลานาน T๔ หน่วยงานราชการหรือองค์กรอื่นมีแรงจูงใจบุคลากรที่ดีกว่า		

ตาราง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงาน เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



จากตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก นำมาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต รวมถึงการวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต สามารถกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. กลยุทธ์เชิงรุก : SO

จุดแข็ง (S)	โอกาส (O)	กลยุทธ์เชิงรุก : SO
S๑ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย S๖ มีการทบทวน/จัดทำรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อความเหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	O๓ มีบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ พร้อมให้ความรู้ และสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร O๕ หน่วยงานสนับสนุนให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้เหมาะสม เพื่อรองรับกับภารกิจงานในอนาคต O๘ กระทรวงการคลังเปิดโอกาสให้ทุนหมุนเวียนจัดทำคำขอกรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนเพิ่มเติมได้	กลยุทธ์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ
S๑ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย S๔ บุคลากรรุ่นใหม่มีศักยภาพในการเรียนรู้สิ่งใหม่ และปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของงานได้ S๕ บุคลากรมีจิตบริการ มีการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	O๑ มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน O๒ ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) และเครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่หลากหลาย ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสาร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง O๓ มีบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ พร้อมให้ความรู้ และสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร O๔ มีหน่วยงานภายนอกที่บูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย O๖ มีนโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	กลยุทธ์ : กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
S๑ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย S๔ บุคลากรรุ่นใหม่มีศักยภาพในการเรียนรู้สิ่งใหม่ และปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของงานได้ S๕ บุคลากรมีจิตบริการ มีการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	O๖ มีนโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	กลยุทธ์ : เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน



จุดแข็งของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ ผู้บริหารทุนหมุนเวียน มีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย บุคลากรรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพในการเรียนรู้สิ่งใหม่ และปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของงานได้ บุคลากร มีจิตบริการ มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย มีการทบทวน/จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อความเหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบกับโอกาสของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน มีเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) และเครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่หลากหลาย ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสาร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง มีนโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง กระทรวงการคลังเปิดโอกาสให้ทุนหมุนเวียนจัดทำคำขอกรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนเพิ่มเติมได้

ดังนั้น กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการศึกษา ทบทวน โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อให้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ที่สอดคล้อง เหมาะสม กับการดำเนินงานในปัจจุบันและแนวโน้มของภารกิจงาน รวมถึงปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต และจากการที่กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก และการกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ โดยมีผู้ควบคุมและกำกับดูแล ถือเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางานให้กับบุคลากร ซึ่งสามารถติดตามและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้ รวมถึงได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคระหว่างการดำเนินงานเพื่อหาแนวทางพัฒนาหรือแก้ไขให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ การสร้างขวัญและกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ก็มีความจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๓ กลยุทธ์ คือ

- ๑) การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ
- ๒) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน



๒. กลยุทธ์เชิงพัฒนา : WO

จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	กลยุทธ์เชิงพัฒนา : WO
W๑ บุคลากรบางส่วน มีวุฒิการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม W๒ ขาดบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้าน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม W๔ บุคลากรมีการโอน ย้าย ลาออก ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการส่งต่อองค์ความรู้ W๕ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม W๖ ขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน W๗ ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมค่อนข้างน้อยในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน	O๑ มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน O๒ ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) และเครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่หลากหลาย ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสาร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง O๓ มีบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ พร้อมให้ความรู้ และสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร O๔ มีหน่วยงานภายนอกที่บูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย O๗ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาขับเคลื่อนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลในทิศทางเดียวกัน	กลยุทธ์ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

จุดอ่อนของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ บุคลากรบางส่วน มีวุฒิการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ขาดบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้าน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม บุคลากรมีการโอน ย้าย ลาออก ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการส่งต่อองค์ความรู้ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมค่อนข้างน้อยในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ประกอบกับโอกาสของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน มีเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) และเครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่หลากหลาย ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสาร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง มีบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ พร้อมให้ความรู้ และสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร มีหน่วยงานภายนอกที่บูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาขับเคลื่อนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลในทิศทางเดียวกัน



ดังนั้น การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับ มาเป็นแนวทางหรือหลักในการปฏิบัติงานได้ สำหรับด้านการพัฒนาบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรมจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความพร้อม ต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไป และเมื่อนำปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/ อุปสรรคจากการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดฝึกอบรมที่ผ่านมา มาร่วมวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ จะเห็นได้ว่าการจัดฝึกอบรมโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ และบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการให้กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ส่งเสริมและพัฒนาให้ความรู้ ตลอดจนแนวทางในการดำเนินงานที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๑ กลยุทธ์ คือ

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๓. กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ST

จุดแข็ง (S)	อุปสรรค (T)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ST
S๑ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อให้การพัฒนา บุคลากรบรรลุเป้าหมาย S๒ มีงบประมาณเพียงพอ พร้อมสนับสนุน การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม S๓ มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ พร้อมถ่ายทอด องค์ความรู้ S๔ บุคลากรรุ่นใหม่มีศักยภาพในการเรียนรู้สิ่งใหม่ และปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของงานได้ S๕ บุคลากรมีจิตบริการ มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถ ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย S๗ มีแผนปฏิบัติการ ที่กำหนดแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นกรอบ และทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและต่อเนื่อง	T๑ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม T๒ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ ยังมีข้อจำกัด ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	กลยุทธ์ : ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของบุคลากร กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม



จุดแข็งของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ ผู้บริหารทุนหมุนเวียน มีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย มีงบประมาณเพียงพอ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในงานที่ปฏิบัติ พร้อมถ่ายทอดองค์ความรู้ บุคลากรรุ่นใหม่มีศักยภาพในการเรียนรู้สิ่งใหม่ และปรับตัวต่อสิ่งแวดลอมของงานได้ บุคลากรมีจิตบริการ มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกัน ในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย มีแผนปฏิบัติการ ที่กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และต่อเนื่อง ประกอบกับอุปสรรคของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ มีการเปลี่ยนแปลง นโยบายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ ยังมีข้อจำกัด ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ดังนั้น จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น โดยพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนองค์กรให้มีวัฒนธรรมองค์กรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญ ที่ทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้หรือเครื่องมือที่ได้รับมาเป็นแนวทางหรือหลักในการปฏิบัติงานได้

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๑ กลยุทธ์ คือ

๑) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๔. กลยุทธ์เชิงตั้งรับ : WT

จุดอ่อน (W)	อุปสรรค (T)	กลยุทธ์เชิงตั้งรับ : WT
W๓ ภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อโครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลังของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม W๔ บุคลากรมีการโอน ย้าย ลาออก ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการส่งต่อองค์ความรู้	T๓ กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ/พนักงานราชการที่ว่าง ใช้ระยะเวลานาน	กลยุทธ์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ
W๑ บุคลากรบางส่วน มีวุฒิการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม W๒ ขาดบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้าน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	T๑ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม T๒ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ ยังมีข้อจำกัด ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน T๓ กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ/พนักงานราชการที่ว่าง ใช้ระยะเวลานาน	กลยุทธ์ : สนับสนุนเครื่องมือการปฏิบัติงาน



จุดอ่อน (W)	อุปสรรค (T)	กลยุทธ์เชิงตั้งรับ : WT
W๔ บุคลากรมีการโอน ย้าย ลาออก ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการส่งต่อองค์ความรู้ W๕ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม W๖ ขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน W๗ ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมค่อนข้างน้อยในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน		
W๔ บุคลากรมีการโอน ย้าย ลาออก ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการส่งต่อองค์ความรู้ W๕ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม W๖ ขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	T๔ หน่วยงานราชการหรือองค์กรอื่นมีแรงจูงใจบุคลากรที่ดีกว่า	กลยุทธ์ : ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

จุดอ่อนของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ บุคลากรบางส่วน มีวุฒิการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ขาดบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้าน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อโครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลังของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม บุคลากรมีการโอน ย้าย ลาออก ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการส่งต่อองค์ความรู้ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมค่อนข้างน้อยในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ประกอบกับอุปสรรคของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ ยังมีข้อจำกัด ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ/พนักงานราชการที่ว่าง ใช้ระยะเวลานาน หน่วยงานราชการหรือองค์กรอื่นมีแรงจูงใจบุคลากรที่ดีกว่า

ดังนั้น จึงต้องรีบสลายจุดอ่อนเหล่านี้ เพื่อให้บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพียงพอ มีเครื่องมือการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๓ กลยุทธ์ คือ

- ๑) การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ
- ๒) สนับสนุนเครื่องมือการปฏิบัติงาน
- ๓) ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร



แผนปฏิบัติการและกลยุทธ์

- แผนปฏิบัติการด้านที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
กลยุทธ์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ
- แผนปฏิบัติการด้านที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กลยุทธ์ : กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลให้บรรลุเป้าหมาย
การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- แผนปฏิบัติการด้านที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้
กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ
ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กลยุทธ์ที่ ๓ : สนับสนุนเครื่องมือการปฏิบัติงาน
- แผนปฏิบัติการด้านที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันต่อองค์กร
กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร
กลยุทธ์ที่ ๒ : เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน



แผนที่แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)

วิสัยทัศน์
(Vision)

บุคลากรเป็นเลิศในการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
เพื่อนำองค์กรสู่ทุนหมุนเวียนชั้นนำ

พันธกิจ (Mission)

ประเด็นแผนปฏิบัติการ

เป้าประสงค์

๑. บริหารงานทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้มีความรู้ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร และสร้างความผูกพันต่อองค์กร
๔. สร้างวัฒนธรรมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ทันสมัย

แผนปฏิบัติการด้านที่ ๑
การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

กลยุทธ์

การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ

แผนปฏิบัติการด้านที่ ๒
การวัดและประเมินผล การดำเนินงานของกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กลยุทธ์

กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผล ให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการด้านที่ ๓
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ ๑

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กลยุทธ์ที่ ๒

ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กลยุทธ์ที่ ๓

สนับสนุนเครื่องมือการปฏิบัติงาน

แผนปฏิบัติการด้านที่ ๔
การพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑

ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒

เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๑. มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความผูกพันต่อองค์กร
๔. มีวัฒนธรรมองค์กร ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้



แผนที่แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการ

เป้าประสงค์

ตัวชี้วัดเป้าหมาย

กลยุทธ์

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม

ด้านที่ ๑ : การวางแผน
และบริหารอัตรากำลัง

มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ
ต่อการปฏิบัติงาน

- ตัวชี้วัดนำ**
- ร้อยละความสำเร็จของการศึกษาทบทวน โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป็นไปตามเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐
 - ระดับความสำเร็จของการขอรับการสนับสนุนอัตรากำลัง ของข้าราชการและพนักงานราชการในตำแหน่งที่ว่าง เป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน ๒ ครั้ง
- ตัวชี้วัดตาม**
- ผู้บริหารรับทราบผลสำเร็จของการศึกษา ทบทวน โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
 - ได้รับการสนับสนุนอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงาน ราชการในตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑ ราย

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ

- การศึกษา ทบทวน โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม
- การขอรับการสนับสนุนอัตรากำลังของข้าราชการ และพนักงานราชการในตำแหน่งที่ว่าง

ด้านที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน
ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ
พร้อมปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ตัวชี้วัดนำ**
- ระดับความสำเร็จของการบันทึกแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPS) ของข้าราชการและพนักงานราชการสำนักบริหารกองทุน เป็นไปตามเป้าหมาย แล้วเสร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด
- ตัวชี้วัดตาม**
- ระดับความพึงพอใจของข้าราชการและพนักงานราชการ สำนักบริหารกองทุน ต่อหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ๔ หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา

๑. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลให้บรรลุเป้าหมาย
การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ด้านที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
และส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงานกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- ตัวชี้วัดนำ**
- ร้อยละของบุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด ร้อยละ ๘๐
 - บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (บุคลากร สำนักบริหารกองทุน และพนักงานกองทุน) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด จำนวน ๒ หลักสูตร
 - ระดับความสำเร็จของการ Coaching เป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน ๔ ครั้ง
 - ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่การจัดการความรู้ภายใน กลุ่ม/ฝ่าย ของสำนักบริหารกองทุน เป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน ๕ เรื่อง
 - ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ ทบทวน ปรับปรุง ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม เป็นไปตามเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐
 - ระดับความสำเร็จของการจัดทำ ทบทวนกระบวนการ เป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน ๔ กระบวนการ
- ตัวชี้วัดตาม**
- ร้อยละของบุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ ๘๐

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ
ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

- การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- การพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ ออนไลน์

๒. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

- การ Coaching เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- การจัดการความรู้ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๓. สนับสนุนเครื่องมือการปฏิบัติงาน

- การจัดทำ ทบทวน ปรับปรุงระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ด้านที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิต
และสร้างความผูกพันต่อองค์กร

บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
และมีความผูกพันต่อองค์กร

- ตัวชี้วัดนำ**
- ร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๘๐
 - จำนวนบุคลากรผู้ได้รับการเสนอชื่อให้เป็นบุคลากรต้นแบบ จำนวน ๒ ราย
- ตัวชี้วัดตาม**
- ระดับความผูกพันของบุคลากรผู้เข้าร่วมกิจกรรม อยู่ในระดับ ๔ หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา
 - จำนวนบุคลากรผู้ได้รับการคัดเลือกให้เป็นบุคลากรต้นแบบ จำนวน ๒ ราย

๒. ร้อยละของบุคลากรผู้เข้ารับการ Coach สามารถนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ ๘๐

๓. ร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน สามารถนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ ๘๐

๔. ผู้บริหารรับทราบผลสำเร็จของการจัดทำ ทบทวน ปรับปรุง ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๑. ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

๑. การสัมมนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต คุณธรรม จริยธรรม และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน

๒. เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๑. การยกย่องบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานของสำนักบริหารกองทุน

- การจัดทำ ทบทวนกระบวนการภายในสำนักบริหารกองทุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน





**แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)**

แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ - การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เหมาะสมและเพียงพอ	- ศึกษา/ทบทวน ภารกิจ และโครงสร้างอัตรากำลัง กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ร้อยละของตำแหน่ง พนักงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรมที่มีอยู่ ได้รับการจัดสรร เป้าหมาย - ร้อยละ ๙๐ ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับคะแนน ความพึงพอใจ ของผู้บังคับบัญชา ต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม เป้าหมาย - ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่า ปีที่ผ่านมา	สบท.	แผนงาน	๑	๑	๑	-	-





แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ - การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ	- การบริหารอัตรากำลังพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมตามกรอบอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๓	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ร้อยละความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป้าหมาย - ร้อยละ ๙๐ ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับคะแนนความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารอัตรากำลังพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป้าหมาย - ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่า ปีที่ผ่านมา	สพท.	แผนงาน	-	-	-	๑	-





แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ - การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ	- การศึกษา ทบทวน โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งพนักงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ร้อยละความสำเร็จของการศึกษา ทบทวน โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม เป็นไปตามเป้าหมาย เป้าหมาย - ร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับผลสำเร็จของการศึกษา ทบทวน โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม เป้าหมาย - ผู้บริหารรับทราบ	สบท.	แผนงาน	-	-	-	-	๑





แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ - การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เหมาะสมและเพียงพอ	- การขอรับการสนับสนุน อัตรากำลังของข้าราชการ และพนักงานราชการ ในตำแหน่งที่ว่าง	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ระดับความสำเร็จ ของการขอรับ การสนับสนุนอัตรากำลัง ของข้าราชการ และพนักงานราชการ ในตำแหน่งที่ว่าง เป็นไปตามเป้าหมาย เป้าหมาย - จำนวน ๒ ครั้ง ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ได้รับการสนับสนุน อัตรากำลังของข้าราชการ และพนักงานราชการ ในตำแหน่งที่ว่าง เป้าหมาย - จำนวน ๑ ราย	สบท. กกจ.	แผนงาน	-	-	-	-	๑





แผนปฏิบัติการที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ - กำหนดหลักเกณฑ์ การประเมินผล ให้บรรลุเป้าหมาย การปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	- การประเมินผล การปฏิบัติการ ของผู้ปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ระดับความสำเร็จ ของการบันทึก แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน ผ่านระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) ของข้าราชการ และพนักงานราชการ สำนักบริหารกองทุน เป็นไปตามเป้าหมาย เป้าหมาย - แล้วเสร็จก่อนระยะเวลา ที่กำหนด ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับความพึงพอใจ ของข้าราชการ และพนักงานราชการ สำนักบริหารกองทุน ต่อหลักเกณฑ์ การประเมินผล การปฏิบัติงาน เป้าหมาย - ระดับ ๔ หรือมากกว่าปี ที่ผ่านมา	กกจ. สบท.	แผนงาน	๑	๑	๑	๑	๑



แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	- การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ร้อยละของบุคลากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามหลักสูตรที่กำหนด เป้าหมาย - ร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ร้อยละของบุคลากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้ เป้าหมาย - ร้อยละ ๘๐	สบท. สปท.	หลักสูตร	๒	๓	๓	๑	๑





แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	- การพัฒนาบุคลากร ผ่านระบบ OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ แบบบูรณาการ ของสำนักงาน ก.พ.	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - บุคลากรของ สำนักบริหารกองทุน ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามหลักสูตรที่กำหนด เป้าหมาย - จำนวน ๒ หลักสูตร ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับคะแนน ความพึงพอใจ ของบุคลากร ต่อเนื้อหาหลักสูตร ในการพัฒนาบุคลากร เป้าหมาย - ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่า ปีที่ผ่านมา	สบท.	กิจกรรม	๑	-	๑	๑	-





แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	- การพัฒนาบุคลากร โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบออนไลน์	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - บุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม (บุคลากร สำนักบริหารกองทุน และพนักงานกองทุน) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามหลักสูตรที่กำหนด เป้าหมาย - จำนวน ๒ หลักสูตร ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ร้อยละของบุคลากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้ เป้าหมาย - ร้อยละ ๘๐	สบท.	กิจกรรม	-	-	-	-	๑





แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของบุคลากร กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	- การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ร้อยละของบุคลากร ผู้เข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามหลักสูตรที่กำหนด เป้าหมาย - ร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับความสำเร็จ ของผลสัมฤทธิ์ ตามที่โครงการ/กิจกรรม กำหนด เป้าหมาย - ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่า ปีที่ผ่านมา	สบท. สพท.	โครงการ/ กิจกรรม	๑	๑	๑	-	-





แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของบุคลากร กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	- การ Coaching เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ระดับความสำเร็จ ของการ Coaching เป็นไปตามเป้าหมาย เป้าหมาย - จำนวน ๔ ครั้ง ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ร้อยละของบุคลากร ผู้เข้ารับการ Coach สามารถนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้ เป้าหมาย - ร้อยละ ๘๐	สบท.	กิจกรรม	-	-	-	๑	๑





แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของบุคลากร กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	- การจัดการความรู้ ของกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ระดับความสำเร็จ ของการเผยแพร่ การจัดการความรู้ ภายในกลุ่ม/ฝ่าย ของสำนักบริหารกองทุน เป็นไปตามเป้าหมาย เป้าหมาย - จำนวน ๕ เรื่อง ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ร้อยละของบุคลากร สำนักบริหารกองทุน สามารถนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้ เป้าหมาย - ร้อยละ ๘๐	สบท.	กิจกรรม	๑	๑	๑	๑	๑





แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๓ สนับสนุนเครื่องมือ การปฏิบัติงาน	- การจัดทำ ทบทวน ปรับปรุงระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ หรือแนวทาง ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน ของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ร้อยละความสำเร็จ ของการจัดทำ ทบทวน ปรับปรุงระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ หรือแนวทาง ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน ของกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม เป็นไปตามเป้าหมาย เป้าหมาย - ร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับผลสำเร็จ ของการจัดทำ ทบทวน ปรับปรุงระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ หรือแนวทาง ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน ของกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม เป้าหมาย - ผู้บริหารรับทราบ	สบท.	แผนงาน	๑	๑	๑	๑	๑





แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๓ สนับสนุนเครื่องมือ การปฏิบัติงาน	- การจัดทำ ทบทวน กระบวนการ ภายในสำนักบริหารกองทุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำ ทบทวน กระบวนการ เป็นไปตามเป้าหมาย เป้าหมาย - จำนวน ๙ กระบวนการ ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ร้อยละของบุคลากร สำนักบริหารกองทุน สามารถนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้ เป้าหมาย - ร้อยละ ๘๐	สบท.	กิจกรรม	-	-	-	-	๑





แผนปฏิบัติการที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ ส่งเสริมความผูกพัน ของบุคลากรในองค์กร	- การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต คุณธรรม จริยธรรม และ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร สำนักบริหารกองทุน	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ร้อยละของบุคลากร สำนักบริหารกองทุน ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป้าหมาย - ร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับความผูกพัน ของบุคลากร ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป้าหมาย - ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่า ปีที่ผ่านมา	สบท. สพท.	โครงการ/ กิจกรรม	๑	๑	๑	๑	๑





แผนปฏิบัติการที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน	- การยกย่องบุคลากรต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ของสำนักบริหารกองทุน	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - จำนวนบุคลากร ผู้ได้รับการเสนอชื่อ ให้เป็นบุคลากรต้นแบบ เป้าหมาย - จำนวน ๖ ราย ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - จำนวนบุคลากร ผู้ได้รับการคัดเลือก ให้เป็นบุคลากรต้นแบบ เป้าหมาย - จำนวน ๒ ราย	สบท.	กิจกรรม	-	-	-	-	๑



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
						ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
																	๘๖๕,๐๐๐		
แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง																	ไม่ใช้ งบประมาณ		
เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๑. การศึกษา ทบทวน โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๑ แผนงาน	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ร้อยละความสำเร็จของการศึกษา ทบทวนโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป็นไปตามเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑. ศึกษา ค้นคว้า แนวทางการดำเนินงานด้านการจัดทำโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และตำแหน่งของพนักงานกองทุนฯ ที่เหมาะสมกับการกิจและปริมาณงานในปัจจุบัน ๒. สํารวจข้อมูลเหตุผลความจำเป็นและความต้องการในการจัดจ้างพนักงานกองทุนฯ ในสายงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากกรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนฯ ที่กรมบัญชีกลางให้ความเห็นชอบ ๓. วิเคราะห์ความเหมาะสมและสรุปผลการสำรวจข้อมูลเหตุผลความจำเป็นและความต้องการในการจัดจ้างพนักงานกองทุนฯ ในสายงานอื่น ๆ ๔. ประชุมคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ เพื่อพิจารณาเหตุผลความจำเป็นและความต้องการในการจัดจ้างพนักงานกองทุนฯ ในสายงานอื่น ๆ พร้อมทั้งร่วมกำหนดสายงานอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับการกิจและปริมาณงานของกองทุนฯ ๕. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ ๖. วิเคราะห์ จำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับตำแหน่งสายงานอื่น ๆ ๗. จัดทำ (ร่าง) กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานกองทุนฯ ในสายงานอื่น ๆ ๘. จัดประชุมคณะทำงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ เพื่อพิจารณา (ร่าง) กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งของพนักงานกองทุนฯ ที่เหมาะสม และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานกองทุนฯ ในสายงานอื่น ๆ ก่อนนำเสนอผู้บริหาร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความเห็นชอบ ๙. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ ๑๐. จัดทำวาระเสนอ ออกก.ง. พิจารณา ๑๑. จัดทำวาระเสนอ คปก. พิจารณา ๑๒. จัดทำหนังสือขอความเห็นชอบโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานกองทุนฯ เสนอกระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลางพิจารณา ๑๓. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ	ผู้บริหารรับทราบ	ผู้บริหารรับทราบและมีข้อสังเกต										ไม่ใช้ งบประมาณ	สบท. (กพว.)	
ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ระดับผลสำเร็จของการศึกษา ทบทวนโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม																			

แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง																			
เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ																			
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๒. การขอรับการสนับสนุนอัตรากำลังของข้าราชการ และพนักงานราชการในตำแหน่งที่ว่าง	๑ แผนงาน	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ระดับความสำเร็จ ของการขอรับการสนับสนุน อัตรากำลังของข้าราชการ และพนักงานราชการ ในตำแหน่งที่ว่าง เป็นไปตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ได้รับการสนับสนุนอัตรากำลัง ของข้าราชการและพนักงาน ราชการในตำแหน่งที่ว่าง	จำนวน ๒ ครั้ง	มากกว่า ๒ ครั้ง	๑. สำรวจ และ ตรวจสอบตำแหน่งว่างของสำนักบริหารกองทุน ๒. ทำหนังสือแจ้งกองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดสรร บรรจุ ข้าราชการและพนักงานราชการในตำแหน่งที่ว่าง ๓. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ													ไม่ใช้ งบประมาณ	สบท. (ฝทป.) กกจ.
			จำนวน ๑ ราย	มากกว่า ๑ ราย															



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนปฏิบัติการที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม																		ไม่ใช้ งบประมาณ	
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ																			
กลยุทธ์ : กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลให้บรรลุเป้าหมาย การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ																			
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๑ แผนงาน ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (มี.ค. ๗๐) ครั้งที่ ๒ (ก.ย. ๗๐)	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ระดับความสำเร็จของการบันทึก แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ผ่านระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DIPS) ของข้าราชการ และพนักงานราชการ สำนักบริหารกองทุน เป็นไปตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ระดับความพึงพอใจ ของข้าราชการ และพนักงานราชการ สำนักบริหารกองทุน ต่อหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน	แล้วเสร็จ ก่อนระยะเวลา ที่กำหนด (รอบที่ ๑ ภายใน ๓๑ ม.ค. รอบที่ ๒ ภายใน ๓๑ ก.ค.)	แล้วเสร็จ ก่อนระยะเวลา ที่กำหนด ๕ วันทำการ	๑. กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ๒. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับ การมอบหมายงาน กำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓. ผู้รับการประเมิน บันทึกแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด น้ำหนัก และค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ DIPS ๔. ผู้ประเมิน ตรวจสอบและบันทึกยืนยันตัวชี้วัด น้ำหนัก และค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน ในระบบ DIPS ๕. ผู้รับการประเมิน บันทึกรายงานผลการปฏิบัติงาน (ผลงานจริง) ให้ผู้ประเมินพิจารณาในระบบ DIPS ๖. ผู้ประเมิน พิจารณาให้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ของผู้รับการประเมินในระบบ DIPS ๗. ผู้รับการประเมิน รับทราบคะแนนผลการประเมินในระบบ DIPS ๘. ประกาศผลการประเมินเพื่อให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป		ไม่ใช้ งบประมาณ	สบท. (สพท. กพร.) กกจ.											



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
						ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริม ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้																		๓๑๕,๐๐๐	
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้																			
กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม																			
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๑. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร "การใช้งานระบบโปรแกรมกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อรองรับ การปรับปรุงระบบและกระบวนการงาน"	๑ โครงการ	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ร้อยละของบุคลากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑. ศึกษาประเด็นปัญหาของการทำงานและความต้องการ ของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อกำหนดหัวข้อหลักสูตรการฝึกอบรม ๒. จัดทำโครงการ กำหนดการ และกลุ่มเป้าหมาย เสนอขออนุมัติผู้มีอำนาจ ๓. ดำเนินการจัดฝึกอบรม ๔. ติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัด ๕. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ													ไม่ใช้ งบประมาณ	สพท. (กษ.ท.ทว.)
		ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ร้อยละของบุคลากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้	ร้อยละ ๘๐	มากกว่า ร้อยละ ๘๐															



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
						ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้																			
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม																			
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม		ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)																	
๒. การพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์	๑ กิจกรรม	บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (บุคลากรสำนักบริหารกองทุน และพนักงานกองทุน) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด	จำนวน ๒ หลักสูตร	มากกว่า ๒ หลักสูตร	๑. พิจารณาคัดเลือกหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ ๒. แจ้งหลักสูตร กำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม และรูปแบบการรายงานผลการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ให้บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมทราบ ๓. บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมเข้ารับการพัฒนารเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ และจัดทำสรุปรายงานผลการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามระยะเวลาที่กำหนด	↔													
		ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)																	
		ร้อยละของบุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	ร้อยละ ๘๐	มากกว่า ร้อยละ ๘๐	๔. ติดตามและรวบรวมสรุปรายงานผลการเข้ารับการพัฒนารเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ตามระยะเวลาที่กำหนด ๕. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ														



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
						ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้																			
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม																			
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม		ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)																	
๑. การ Coaching เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๑ กิจกรรม	ระดับความสำเร็จ ของการ Coaching เป็นไปตามเป้าหมาย	จำนวน ๔ ครั้ง	มากกว่า ๔ ครั้ง	๑. ศึกษาประเด็นปัญหาของการทำงาน และความต้องการ ของกลุ่มเป้าหมาย และกำหนดหัวข้อการ Coaching ที่จะดำเนินการ ๒. จัดทำกิจกรรม เสนอขออนุมัติผู้มีอำนาจ ๓. ดำเนินการจัดกิจกรรมการ Coaching ๔. ติดตามและประเมินผลตามตัวชี้วัด ๕. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ	↔											๓๑๕,๐๐๐	สพท. (กบข. กพว.)	
		ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)																	
		ร้อยละของบุคลากร ผู้เข้ารับการ Coach สามารถนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้	ร้อยละ ๘๐	มากกว่า ร้อยละ ๘๐		↔			↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔				



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้																				
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้																				
กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม																				
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม		ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)																		
๒. การจัดการความรู้ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๑ กิจกรรม	ระดับความสำเร็จ ของการเผยแพร่การจัดการ ความรู้ภายในกลุ่ม/ฝ่าย ของสำนักบริหารกองทุน เป็นไปตามเป้าหมาย	จำนวน ๕ เรื่อง	มากกว่า ๕ เรื่อง	๑. กำหนดหัวข้อความรู้ รูปแบบ ช่องทาง และแผนการเผยแพร่ ความรู้ประจำปี ๒. จัดทำประเด็นเนื้อหาและสื่อความรู้ ๓. เผยแพร่ความรู้ตามแผนการเผยแพร่ความรู้ประจำปี ผ่านช่องทางต่าง ๆ ๔. ติดตามการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ๕. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ															
		ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)																		
		ร้อยละของบุคลากร สำนักบริหารกองทุน สามารถนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้	ร้อยละ ๘๐	มากกว่า ร้อยละ ๘๐																



แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๗๐

[illegible]

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนปฏิบัติการที่ ๓																			
: การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้																			
เป้าประสงค์																			
: บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ พร้อมปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้																			
กลยุทธ์ที่ ๓																			
: สนับสนุนเครื่องมือการปฏิบัติงาน																			
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม																			
๒. การจัดทำ ทบทวนกระบวนการภายในสำนักบริหารกองทุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑ กิจกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ระดับความสำเร็จของการจัดทำกระบวนการเป็นไปตามเป้าหมาย	จำนวน ๙ กระบวนการ	มากกว่า ๙ กระบวนการ	๑. ประสานกลุ่ม/ฝ่าย เพื่อกำหนดกระบวนการที่จะดำเนินการจัดทำหรือทบทวน ๒. จัดทำแผนการจัดทำ ทบทวนกระบวนการภายในสำนักบริหารกองทุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประจำปี	↔											ไม่ใช้ งบประมาณ	สบท. (สทป. กวง. กงบ. กตท. กบส. กตผ. กตผ. กบข. กพว.)	
		ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารกองทุนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	ร้อยละ ๘๐	มากกว่า ร้อยละ ๘๐	๓. ดำเนินการจัดทำ ทบทวนกระบวนการ ๔. ติดตามและเผยแพร่กระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ๕. ติดตามการนำกระบวนการไปใช้ประโยชน์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ๖. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ														



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนปฏิบัติการที่ ๕ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพัน ต่อองค์กร																		๕๕๐,๐๐๐	
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความผูกพันต่อองค์กร																			
กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร																			
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๑. การสัมมนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต คุณธรรม จริยธรรม และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารกองทุน	๑ โครงการ	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ร้อยละของบุคลากร สำนักบริหารกองทุน ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ ๘๐	มากกว่า ร้อยละ ๘๐	๑. ศึกษาประเด็นปัญหาของการทำงานและความต้องการ ของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อกำหนดหัวข้อหลักสูตรการฝึกอบรม ๒. จัดทำโครงการ กำหนดการ กลุ่มเป้าหมาย และประมาณการ ค่าใช้จ่ายเสนอขออนุมัติผู้มีอำนาจ ๓. ดำเนินการจัดฝึกอบรม ๔. ติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัด ๕. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ													๕๕๐,๐๐๐	สบท. (กพว.) สพท.
		ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ระดับความผูกพัน ของบุคลากร ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ระดับ ๔๐๐ หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา	มากกว่า ระดับ ๔๐๐															



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนปฏิบัติการที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพัน ต่อองค์กร																			
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความผูกพันต่อองค์กร																			
กลยุทธ์ที่ ๒ : เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน																			
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม		ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)																	
๑. การยกย่องบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑	จำนวนบุคลากร	จำนวน	มากกว่า	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน														
ในการปฏิบัติงานของสำนักบริหารกองทุน	กิจกรรม	ผู้ได้รับการเสนอชื่อ	๖ ราย	๖ ราย	๒. กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลต้นแบบ														
		ให้เป็นบุคลากรต้นแบบ			๓. จัดทำกิจกรรมเสนอขออนุมัติผู้มีอำนาจ														
					๔. ประกาศรับสมัครบุคคลต้นแบบ														
		ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)			๕. พิจารณาคัดเลือกบุคคลต้นแบบ														
		จำนวนบุคลากร	จำนวน	มากกว่า	๖. ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เป็นบุคลากรต้นแบบ														
		ผู้ได้รับการคัดเลือก	๒ ราย	๒ ราย	๗. จัดพิธีมอบใบประกาศเกียรติคุณบุคลากรต้นแบบ														
		ให้เป็นบุคลากรต้นแบบ			๘. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ														





ภาคผนวก



บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

ระหว่าง

กระทรวงการคลัง

กับ

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์



บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงาน
ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

๑. คู่สัญญา

ข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานระหว่าง

นายปิ่นสาย สุรัสวดี

รองปลัดกระทรวงการคลัง
หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน
ในนามกระทรวงการคลัง

กับ

ร้อยเอก ธรรมนัส พรหมเผ่า

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ประธานกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ในนามกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



- ๒ -

๒. ความเป็นมา

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๑๘

๓. วัตถุประสงค์จัดตั้ง

เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนและใช้จ่ายเพื่อการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๔. วิสัยทัศน์

เป็นทุนหมุนเวียนชั้นนำ มุ่งมั่นสนับสนุนงานการปฏิรูปที่ดิน สร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับเกษตรกร และสถาบันเกษตรกร

๕. พันธกิจ

- ๕.๑ จัดหาเงินทุนเพื่อหมุนเวียนเข้าสู่กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- ๕.๒ บริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๕.๓ สนับสนุนเงินทุนในการดำเนินงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์

- ๖.๑ การบริหารจัดการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- ๖.๒ การบริหารจัดการหนี้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- ๖.๓ การบริหารจัดการกองทุนและบุคลากร

๗. ข้อสังเกตที่เกี่ยวข้อง

๗.๑ ข้อสังเกตของคณะทำงานจัดทำบันทึกข้อตกลงและประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

- ไม่มี -

๗.๒ ข้อสังเกต/การแสดงความเห็นอย่างมีเงื่อนไขประกอบการตรวจสอบและรับรองรายงานการเงินของทุนหมุนเวียนของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สดง.) ปีบัญชีล่าสุด (ปีบัญชี ๒๕๖๗)

- ไม่มี -

๘. เป้าหมายของผลการดำเนินงาน

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมมีเป้าหมายของผลการดำเนินงาน ซึ่งจะต้องบรรลุในระหว่างปีบัญชี ๒๕๖๙ ปรากฏตามตารางผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ดังนี้

ผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต			น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด					การปรับค่า เกณฑ์วัด
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	
ด้านที่ ๑ การเงิน					๒๐						
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละเงินต้นของเงินกู้ที่รับชำระหนี้จากเกษตรกร	ร้อยละ	๙๖.๐๑	๙๙.๐๙	๙๖.๕๔	๕	๙๖	๙๖.๕	๙๗	๙๗.๕	๙๘	-/+๐.๕
ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละของหนี้ค้างชำระที่สามารถเรียกเก็บได้ ต่อหนี้ค้างชำระทั้งหมด	ร้อยละ	๑๖.๓๔	๑๘.๐๔	๑๗.๔๓	๕	๑๕	๑๖	๑๗	๑๘	๑๙	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละของรายได้ค่าเช่าและเงินต้นค่าเช่าซื้อที่รับชำระหนี้จากเกษตรกร	ร้อยละ	๕๐.๑๘	๕๖.๐๓	๕๔.๙๔	๕	๔๒	๔๔	๔๖	๔๘	๕๐	-/+๒
ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ ร้อยละของผลการจัดเก็บค่าตอบแทนการใช้ประโยชน์ที่ดินที่ไม่ใช่เพื่อเกษตรกรรม	ร้อยละ	๑๑๓.๔๘	๑๖๓.๙๗	-	๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	-/+๕
ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					๒๕						
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ความยั่งยืนของเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการเกษตรกรรมยั่งยืน	ร้อยละ	-	-	-	๑๐	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	-/+๕
ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ คุณภาพชีวิตครัวเรือนของเกษตรกรโครงการพัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืนในเขตปฏิรูปที่ดิน	ระดับ	-	-	๒.๐๐๐๐	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ร้อยละ	-	-	-	๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	-/+๕
ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ					๒๕						
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละของเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินที่สามารถเข้าถึงสินเชื่อกองทุน	ร้อยละ	-	-	-	๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	-/+๕
ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละพื้นที่ที่มีการปรับเปลี่ยนตามการส่งเสริมการใช้ที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	ร้อยละ	-	-	-	๑๐	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	-/+๕
ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความสำเร็จในการจัดเก็บข้อมูลสำหรับประเมินผลสัมฤทธิ์ในปีบัญชี ๒๕๗๐	ระดับ	-	-	-	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑

- ๔ -

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต			น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด					การปรับค่า เกณฑ์วัด
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	
ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน					๑๒						
ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	ระดับ	๔.๙๐๐๐	๔.๗๘๐๐	N/A	๔	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การตรวจสอบภายใน	ระดับ	๕.๐๐๐๐	๔.๘๐๐๐	N/A	๔	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล	ระดับ	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	N/A	๔	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง					๘						
ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	ระดับ	๔.๒๔๔๔	๔.๘๐๐๐	N/A	๔	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๔.๖๕๐๐	๕.๐๐๐๐	N/A	๔	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง					๑๐						
ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ การเบิกจ่ายเงินตามแผนการเบิกจ่าย ที่ได้รับอนุมัติ	ระดับ	-	-	N/A	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑

หมายเหตุ : ๑. ผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๘ ยังไม่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๒. N/A หมายถึง อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูล



ตัวชี้วัด	คำจำกัดความหรือสูตรการคำนวณ
ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล (กรณีที่ ๒ พุทธมณฑลกลุ่ม B)	พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้ ๑. แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี (ร้อยละ ๖๐) ๑.๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี (ร้อยละ ๓๐) ๑.๒ การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ (ร้อยละ ๓๐) ๒. การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล (ร้อยละ ๔๐) ๒.๑ การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารและ/หรือผู้บริหารพุทธมณฑล (EIS/MIS) (ร้อยละ ๒๐) ๒.๒ ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในพุทธมณฑล (ร้อยละ ๑๐) ๒.๓ ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกพุทธมณฑล (ร้อยละ ๑๐)
ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารพุทธมณฑล พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารพุทธมณฑล	พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารพุทธมณฑล กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้ ๑. การจัดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ (ร้อยละ ๓๐) ๒. การจัดประชุมคณะกรรมการบริหารพุทธมณฑล (ร้อยละ ๑๐) ๓. การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญและผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของพุทธมณฑล (ร้อยละ ๓๕) ๔. การจัดให้มีระบบประเมินผลผู้บริหารพุทธมณฑล (ร้อยละ ๒๐) ๕. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ร้อยละ ๕) เงื่อนไข กรณีที่พุทธมณฑลปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔/แผนการดำเนินงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ พุทธมณฑลจะต้องนำเสนอคณะกรรมการบริหารพุทธมณฑลเพื่อพิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้ หากพุทธมณฑลปรับเปลี่ยนแผนระหว่างปี มากกว่า ๒ ครั้ง จะถูกปรับลดคะแนนจำนวน ๐.๕๐๐๐ คะแนน จากคะแนนผลการประเมินตัวชี้วัดที่ ๕.๑
ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล (กรณีที่ ๒ พุทธมณฑลกลุ่ม B)	พิจารณาจากการประเมินประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้ ๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐) ๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (ร้อยละ ๗๐)





บันทึกข้อตกลง

การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

ระหว่าง

กระทรวงการคลัง กับ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



บันทึกข้อตกลงนี้จัดทำขึ้น เพื่อกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ซึ่งทั้งสองฝ่ายได้ดำเนินการเจรจาและเห็นพ้องร่วมกันแล้ว โดยเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และการรายงานผลการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่กำหนดให้กรมบัญชีกลางดำเนินการให้หน่วยงานของรัฐจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละปีบัญชี ภายใต้กรอบหลักเกณฑ์ วิธีการ เกณฑ์การประเมิน ปฏิทินการปฏิบัติงาน และเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานทุนหมุนเวียนให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและหน้าที่ความรับผิดชอบตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน

บันทึกข้อตกลงนี้จัดทำขึ้นไว้เป็นสองฉบับ ซึ่งทั้งสองฝ่ายต่างยึดถือไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกันทุกประการ โดยทั้งสองฝ่ายได้อ่านและเข้าใจข้อความครบถ้วนแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

ข้อตกลงนี้มีกำหนดระยะเวลา ๑ ปี นับแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙



(นายปิ่นสาย สุรัสวดี)

รองปลัดกระทรวงการคลัง

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน
ในนามกระทรวงการคลัง





ร้อยเอก

(ธรรมนัส พรหมเผ่า)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ประธานกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ในนามกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม





TRIS
CORP

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

ทุนหมุนเวียน กลุ่ม A และ กลุ่ม B





กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙			
เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
ด้านที่ ๑ : การเงิน	๑๐ -/+๑๐	พิจารณาจากผลสำเร็จที่เป็นตัวเงินจากการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน แบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่	ตัวอย่างตัวชี้วัด
		๑. เพื่อการกู้ยืม	- อัตราการจัดเก็บหนี้ครบกำหนดชำระ/หนี้ค้างชำระ - รายได้ดอกเบี้ย
		๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต	- ร้อยละค่าใช้จ่ายดำเนินงานต่อรายได้จากการดำเนินงาน - ต้นทุนการผลิตต่อหน่วย - กำไรต่อหน่วย/กำไรขั้นต้น - อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA)
		๓. เพื่อการบริการ	- ต้นทุนการให้บริการต่อหน่วย - ร้อยละค่าใช้จ่ายดำเนินงานต่อรายได้จากการดำเนินงาน - อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA)
		๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม	- ค่าใช้จ่ายดำเนินการ/ค่าใช้จ่ายบริหาร/ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการหรือต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน - อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน
		๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม	ค่าใช้จ่ายดำเนินการ/ค่าใช้จ่ายบริหาร/ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการหรือต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน
ด้านที่ ๒ : การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๒๕ -/+๑๐	พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม	ตัวอย่างตัวชี้วัด
		การประเมินผลลัพธ์ (Outcome) จากการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน	
		กลุ่ม A-๑	ประเมินผลลัพธ์ในระดับทุนหมุนเวียน
		กลุ่ม B-๑	
		กลุ่ม A-๒	ประเมินผลลัพธ์ในระดับโครงการ
		กลุ่ม B-๒	
		ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ให้บริการ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ให้บริการ ทั้งนี้ ทุนหมุนเวียนควรนำระบบการสำรวจที่เป็น Digital Platform/Online หรือการใช้ที่ปรึกษาในการสำรวจความพึงพอใจ
		การจัดการข้อร้องเรียน	ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการข้อร้องเรียน การแก้ไขปัญหา และแนวทางแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม
		การจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	- ระดับทัศนคติเชิงบวกของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - อัตราส่วนการใช้พลังงานที่ลดลงจากปีที่ผ่านมา ร้อยละของวัสดุอุปกรณ์ที่นำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) หรือนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) เป็นต้น



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
ด้านที่ ๓ : การปฏิบัติการ	๓๕ -/+๑๐	ตัวอย่างตัวชี้วัด
		การประเมินผลผลิต (Output) ของทุนหมุนเวียนแบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่
		๑. เพื่อการกู้ยืม
		- ร้อยละความสำเร็จในการให้กู้ยืมตามแผน
		- จำนวนวงเงินที่อนุมัติให้กู้ยืม
		- จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับอนุมัติให้กู้ยืม (เช่น เกษตรกร นักเรียน/นักศึกษา ผู้สูงอายุ ผู้พิการ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน แรงงาน เป็นต้น)
		- ร้อยละของจำนวนผู้ที่ได้รับอนุมัติเงินกู้ต่อจำนวนผู้ที่ขอกู้ทั้งหมด
		๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต
		- จำนวนผลผลิตที่ผลิตได้
		- จำนวนผลผลิตที่จำหน่ายได้
		๓. เพื่อการบริการ
		- จำนวนผู้ใช้บริการ
		- จำนวนครั้งในการให้บริการ
		- ร้อยละของผู้ที่ได้รับการต่อจำนวนผู้ขอรับบริการทั้งหมด
		๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม
		- จำนวนสมาชิก (เช่น จำนวนผู้ประกันตนต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด เป็นต้น)
		- จำนวนสมาชิกที่ได้รับการต่อจำนวนสมาชิกที่ขอรับบริการจากทุนหมุนเวียน
		๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม
		- จำนวนวงเงินที่ให้การสนับสนุน
		- จำนวนโครงการ/ราย/องค์กร/หน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุน
		- ร้อยละของจำนวนโครงการ/จำนวนคน/จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนต่อจำนวนโครงการ/จำนวนคน/จำนวนกลุ่มที่ขอรับการสนับสนุน
		๑. การเตรียมความพร้อมในการประเมินผลลัพธ์ของทุนหมุนเวียน ทุนหมุนเวียนที่ยังไม่สามารถประเมินผลลัพธ์ของทุนหมุนเวียนทั้งผลลัพธ์ขององค์กร หรือ ผลลัพธ์ของโครงการได้ กำหนดตัวชี้วัดเตรียมความพร้อมในการจัดเก็บข้อมูลสำหรับประเมินผลลัพธ์ในปีบัญชี ๒๕๗๐ โดยที่เป้าหมายในปีบัญชี ๒๕๖๔ ต้องมี Baseline ของผลลัพธ์ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน
		๒. ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) (ทุนหมุนเวียนที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลและทุนหมุนเวียนที่อยู่ในสังกัดหน่วยงานที่เป็นองค์การมหาชน)
		การประเมินผลสำเร็จของงานที่ทุนหมุนเวียนต้องพิจารณาดำเนินการเร่งด่วน เช่น
		- การปรับปรุง/ทบทวน/เร่งรัดจัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทุนหมุนเวียน เพื่อให้มีความเหมาะสมในการดำเนินงานกับสภาวะปัจจุบัน
		- การแก้ไขปัญหาที่เป็นข้อสังเกตจากความสำเร็จของการวิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนาระบบการปฏิบัติงานสำคัญที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มตามวัตถุประสงค์จัดตั้ง
		- ความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจ
		- การดำเนินงานตามข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement : SLA) โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จการดำเนินงานตาม SLA ที่กำหนด



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
		- การดำเนินงานตามข้อสั่งการของหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) คณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน คณะทำงานจัดทำบันทึกข้อตกลง และประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน กระทรวงเจ้าสังกัด โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จ ในการทำแผนแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด - การจัดท่างบการเงินและได้รับการรับรองจาก สตง. (กรณีที่ยังงบการเงินยังไม่ได้รับการรับรองจาก สตง.)
ด้านที่ ๔ : การบริหารจัดการ ทุนหมุนเวียน	๑๒	กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้ ๑. การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๔) พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กำหนด เกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้ กรณีที่ ๑ ทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ - สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน - การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง - การระบุความเสี่ยงระดับองค์กร - การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงระดับองค์กร - การตอบสนองความเสี่ยง - กิจกรรมการควบคุมภายใน - สารสนเทศและการสื่อสาร - การติดตามและการประเมินผล กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ - สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน - การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง - กระบวนการบริหารความเสี่ยง - กิจกรรมการควบคุมภายใน - สารสนเทศและการสื่อสาร - การติดตามและการประเมินผล ๒. การตรวจสอบภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๔) พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการตรวจสอบภายใน กำหนดเกณฑ์ประเมินผล จากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้ กรณีที่ ๑ ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในของทุนหมุนเวียนเอง และมีสถานะ เป็นนิติบุคคล - บทบาทความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยงานตรวจสอบภายใน - ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน - การวางแผนตรวจสอบระยะยาว และแผนตรวจสอบประจำปี - การวางแผนในรายละเอียดและการปฏิบัติงานตรวจสอบ - การปิดการตรวจสอบ การรายงานผล และการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในของทุนหมุนเวียนเอง แต่ไม่มีสถานะ เป็นนิติบุคคล - บทบาทความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยงานตรวจสอบภายใน - ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน - การวางแผนตรวจสอบระยะยาว และแผนตรวจสอบประจำปี - การวางแผนในรายละเอียดและการปฏิบัติงานตรวจสอบ - การปิดการตรวจสอบ การรายงานผล และการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ

๓



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
		กรณีที่ ๓ ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด - การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน - การประชุมปิดการตรวจสอบ - การปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการตรวจสอบ ๓. การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๔) พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้ กรณีที่ ๑ ทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ - แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล และการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ - การกำกับดูแลข้อมูลและการนำไปใช้ประโยชน์ - การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ - แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล และการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ - การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล
ด้านที่ ๕ : การปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการ บริหาร ผู้บริหาร ทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง	๘	กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้ ๑. บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๔) พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้ - การจัดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ - การประชุมของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน - การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน - การจัดให้มีระบบประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียน - การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๒. การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๔) กรณีที่ ๑ ทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ - การประเมินคุณภาพแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ - การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler) กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ - การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล - การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
ด้านที่ ๖ : การดำเนินงาน ตามนโยบายรัฐ/ กระทรวงการคลัง	๑๐	กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้ ๑. การเบิกจ่ายเงินตามแผนการเบิกจ่ายที่ได้รับอนุมัติ (น้ำหนักร้อยละ ๕) (๑) ร้อยละการเบิกจ่ายงบลงทุนเทียบกับแผนการเบิกจ่ายงบลงทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ (๒) ร้อยละการเบิกจ่ายภาพรวมเทียบกับแผนการเบิกจ่ายภาพรวม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ๒. การขับเคลื่อนการบูรณาการร่วมกัน (Joint KPIs)/การดำเนินงานด้านความยั่งยืนของธุรกิจ (ESG) (น้ำหนักร้อยละ ๕)

เงื่อนไข :

๑. ทุนหมุนเวียนต้องจัดส่งแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ และแผนการดำเนินงานประจำปี ตามรูปแบบที่กระทรวงการคลังกำหนดภายหลังจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนพิจารณาอนุมัติ ให้กรมบัญชีกลาง อย่างน้อย ๓๐ วันก่อนเริ่มปีบัญชี ๒๕๗๐ หากทุนหมุนเวียนดำเนินการล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด จะถูกปรับลดคะแนน จากคะแนนผลการประเมินเฉลี่ยในภาพรวมของทุนหมุนเวียน จำนวน ๐.๕๐๐๐ คะแนน
๒. ทุนหมุนเวียนจะต้องจัดส่งข้อมูลตามแนวปฏิบัติในการจัดทำข้อมูลและการนำส่งรายงานของทุนหมุนเวียนผ่านระบบบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณ (Non - Budgetary Management System : NBMS) ให้ครบถ้วน ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแนวปฏิบัติดังกล่าว หากไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วน จะถูกปรับลดคะแนนจากคะแนนผลการประเมินเฉลี่ยในภาพรวมของทุนหมุนเวียน จำนวน ๐.๕๐๐๐ คะแนน หรือตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนกำหนด
๓. การดำเนินงานตามตัวชี้วัดด้านที่ ๔ และด้านที่ ๕ ในกรณีที่ทุนหมุนเวียนไม่ดำเนินการตามประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา จะถูกปรับลดคะแนนประเด็นย่อยละ ๐.๐๑๐๐ คะแนน จากผลการประเมินในตัวชี้วัดนั้น



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ : การบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๔

คำจำกัดความ :

พิจารณาจากการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการกำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลภายในทุนหมุนเวียน เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์ ควบคุม และให้คำแนะนำในกรอบการทำงานที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยองค์ประกอบที่ควรพิจารณา ประกอบด้วย

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐) ได้แก่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงานตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานจะต้องทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง
๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (ร้อยละ ๗๐) โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ ตามกรอบเวลาที่กำหนด



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

รายละเอียดเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐)

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) การประเมินผล การปฏิบัติงาน ^๑	๓๐	มีการกำหนด ตัวชี้วัดแต่ยังไม่ ในช่วงทดลอง และยังไม่ได้ นำมาใช้จริง	กำหนดตัวชี้วัด ในระดับผู้บริหาร ระดับสูง ^๒ ของทุนหมุนเวียน และใช้ในการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	กำหนดตัวชี้วัด ในระดับผู้บริหาร ระดับสูง ของทุนหมุนเวียน และผู้บริหาร สายงาน และใช้ในการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	การกำหนดตัวชี้วัด ในบุคลากร ทุกระดับ ของทุนหมุนเวียน และใช้ในการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	- ผ่านระดับคะแนน ๓ หรือ ๔ - ใช้ประโยชน์ จากผลประเมิน ในการพิจารณา ผลตอบแทน/ เลื่อนขั้น/ เลื่อนตำแหน่ง และใช้ประโยชน์ จากผลประเมิน ในการพัฒนา บุคลากร

หมายเหตุ :

^๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับทุนหมุนเวียน (ไม่นับรวมลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้าง
งานจ้างเหมา) โดยเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ต้องครอบคลุมทั้งตัวชี้วัด และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานราย
ตำแหน่ง (Functional Competency)

^๒ ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ๑) ผู้บริหารทุนหมุนเวียน ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หรือผู้ทำหน้าที่บริหารทุนหมุนเวียนที่เรียกชื่ออย่างอื่น
โดยพิจารณาจากโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียน ตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒) ผู้บริหารระดับรองลงมา
(ผู้บริหารระดับรองขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของทุนหมุนเวียน)

๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคลประจำปี (ร้อยละ ๗๐)

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) ระดับความสำเร็จ ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพ ด้านการจัดการ ทรัพยากรบุคคล	๗๐					
๑.๑) การดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการ ^๑ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	๓๕	มีการดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการ ^๑ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้ร้อยละ ๘๐	มีการดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการ ^๑ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้ร้อยละ ๙๐	มีการดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการ ^๑ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้ร้อยละ ๑๐๐	มีการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการ ^๑ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่มีผล การดำเนินงาน ตามแผนที่ดีกว่า เป้าหมาย ที่กำหนดไว้ครบถ้วน ทุกแผนปฏิบัติการ ^๑ หรือ มีการจัดทำ รายงานตามแผน	มีการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการ ^๑ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่มีผล การดำเนินงาน ตามแผนที่ดีกว่า เป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ครบถ้วน ทุกแผนปฏิบัติการ ^๑ และ มีการจัดทำรายงาน ตามแผน



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
					ปฏิบัติการที่ครอบคลุม ถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ปฏิบัติการที่ครอบคลุม ถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๑.๒) การจัดทำ/ ทบทวนแผน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผน ปฏิบัติการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐	๓๕	มีความคืบหน้าร้อยละ ๘๐ ของการจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ^๑ หรือแผนปฏิบัติการ ^๒ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐	จัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ^๑ หรือแผนปฏิบัติการ ^๒ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี	จัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ^๑ และแผนปฏิบัติการ ^๒ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี	จัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ^๑ และแผนปฏิบัติการ ^๒ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ^๔	จัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ^๑ และแผนปฏิบัติการ ^๒ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชีและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ^๔ รวมทั้งมีการสื่อสาร ^๕ ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๙

หมายเหตุ :

^๑ การคำนวณร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ พิจารณาเฉพาะแผนปฏิบัติการฯ ที่มีการดำเนินงานได้ครบถ้วน และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเป้าหมายดังกล่าวต้องครอบคลุมตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) และมีการเปรียบเทียบกับผลงานในอดีต หรือสอดคล้องกับเป้าหมายของเงินทุนหมุนเวียนฯ

^๒ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ควรพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- ๑) การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน
- ๒) การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว
- ๓) การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน
- ๔) ระยะเวลาของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุนหมุนเวียน
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลัง และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๖) การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานครอบคลุมตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

๗) การแปลงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) เป็นแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีที่มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานครอบคลุมตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) โดยเป้าหมายดังกล่าวต้องมีการเปรียบเทียบกับผลงานในอดีต หรือสอดคล้องกับเป้าหมายของทุนหมุนเวียน

ทั้งนี้ หากแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ไม่มีการพิจารณาในประเด็นข้างต้น จะมีการปรับลดคะแนนประเด็นละ ๐.๕๐๐๐ คะแนน จากคะแนนที่ได้จากการประเมินผลสำหรับตัวชี้วัดนี้

^{๓)} แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ควรมียอดประกอบอย่างน้อย ดังนี้

๑) ชื่อแผนงาน

๒) เป้าประสงค์

๓) ชื่อหน่วยงานและผู้รับผิดชอบ

๔) งบประมาณ

๕) ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน

๖) เป้าหมายที่ท้าทาย

๗) ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริง

^{๔)} คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนหรือคณะกรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งและมอบหมาย

^{๕)} การสื่อสารให้กับผู้บริหารทุนหมุนเวียนและหน่วยงานภายใน ให้ดำเนินการตามช่องทางที่ดำเนินการที่เพียงพอและเหมาะสม โดยอย่างน้อยต้องดำเนินการตามช่องทาง ดังนี้ ๑) หนังสือเวียน หรือ ๒) การประชุมชี้แจง เป็นต้น



คำสั่งสำนักบริหารกองทุน

ที่ ๗ /๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ตามที่กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้เข้าสู่ระบบการประเมินผลการดำเนินงาน
ทุนหมุนเวียนของกรมบัญชีกลาง โดยมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ระหว่างกระทรวงการคลังกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งกระทรวงการคลัง โดยกรมบัญชีกลางร่วมกับบริษัทที่ปรึกษา (บริษัท ทริส
คอร์ปอเรชั่น จำกัด) ได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน เพื่อให้เป็น
กรอบการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับสำนักบริหารกองทุน
ได้มีคำสั่ง ที่ ๖/๒๕๖๖ ลง ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
ไปแล้ว นั้น

เพื่อให้คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
มีองค์ประกอบครบถ้วน การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่กำหนด กองทุนการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรมมีกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม สามารถดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมภารกิจ หน้าที่ และบรรลุนิติบุคคลตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงยกเลิกคำสั่ง
สำนักบริหารกองทุน ที่ ๖/๒๕๖๖ ลง ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และแต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

๑. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน	ประธานคณะกรรมการ
๒. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดิน	คณะกรรมการ
๓. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการธุรกิจการเกษตรในเขตปฏิรูปที่ดิน	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการและแผนงานกองทุน	คณะกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน	คณะกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกลุ่มการเงินและบัญชีกองทุน	คณะกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบบัญชีกองทุน	คณะกรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารสินเชื่อ	คณะกรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกลุ่มที่ดินและผลประโยชน์	คณะกรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการกลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน	คณะกรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการกลุ่มระบบข้อมูลกองทุน	คณะกรรมการ
๑๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	คณะกรรมการ
๑๓. เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน	คณะกรรมการและเลขานุการ

/อำนาจ...



- ๒ -

อำนาจหน้าที่

๑. ดำเนินงานตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ๒. กำกับดูแลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ๓. จัดทำและทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี
 ๔. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายศักดิ์ศิริ ฐปวงศ์)

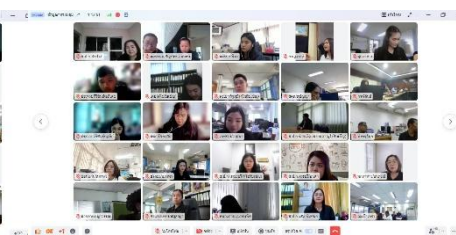
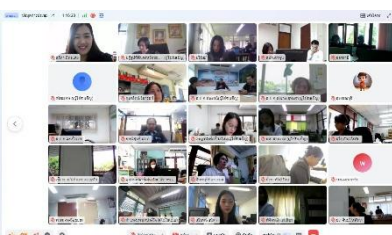
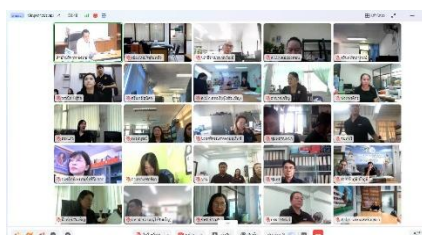
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน



ภาพข่าวการดำเนินงาน
(ตามแผนปฏิบัติการ)
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
หลักสูตร “การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งาน
ระบบโปรแกรมกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ”

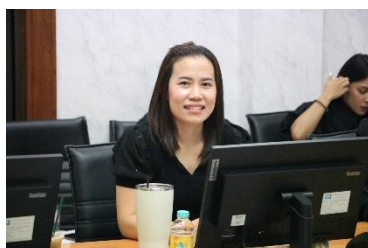
- วัตถุประสงค์** : เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถใช้งานระบบโปรแกรม
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ทั้ง ๔ ระบบได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
ลดข้อผิดพลาดในการบันทึกข้อมูล และการปฏิบัติงานในระบบโปรแกรมกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยน
ความรู้และข้อมูลในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- วิธีดำเนินการ** : อภิปราย ฝึกปฏิบัติ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็น และตอบข้อซักถาม
- วิทยากร** : ภายใน (สำนักบริหารกองทุน)
- สถานที่ดำเนินการ** : ปฏิบัติการจัดฝึกอบรมทางไกลผ่านระบบออนไลน์ (Online) โดย GDCC : E-meeting
- วันที่ดำเนินการ** : วันที่ ๑๑ - ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๙
- กลุ่มเป้าหมาย** : บุคลากร จาก ส.ป.ก.จังหวัด ผู้ที่รับผิดชอบหลักในการใช้งานระบบโปรแกรมกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ** : ๑๖๒ ราย
- ผลผลิต/ผลลัพธ์** : ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตร
ที่กำหนด และมีผลการประเมินความรู้หลังการฝึกอบรม (Post-Test) ไม่ต่ำกว่า
ร้อยละ ๖๐
๒. ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อนื้อหาหลักสูตรในการพัฒนา
บุคลากร อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย ๔.๗๔





ภาพการประชุม
คณะทำงาน และ
คณะอนุกรรมการ

ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๙ และ
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมสุทธิพร จีรพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร



ประชุมคณะทำงานทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๙ และ
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมสุทธิพร จีระพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร





ประชุมคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙
วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมไชยงค์ ชูชาติ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร



สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

มติ ออก.ค. 4/2569
วันที่ 31 ก.ค. 2569

- เห็นชอบแผนการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ ปีงบประมาณ 2570
กรอบวงเงิน 3,647 ล้านบาท
แผนการใช้จ่าย 1,150 ล้านบาท
แผนการใช้จ่าย 894,120 ล้านบาท
- เห็นชอบแผนปฏิรูปด้านการเงินกองทุนฯ ระยะ 5 ปี
(2566 - 2570) (ฉบับทบทวน)
และแผนปฏิรูปการ ประจำปีบัญชี 2570
- เห็นชอบแผนปฏิรูปด้านการเงินกองทุนฯ
ด้านการบริหารเงินกองทุนฯ ระยะ 5 ปี
(2566 - 2570) (ฉบับทบทวน)
และแผนปฏิรูปการ ประจำปีบัญชี 2570
- เห็นชอบแผนการปฏิบัติงานตามกรอบหลักเกณฑ์
การประเมินผล การดำเนินงานกองทุนฯ
ประจำปีบัญชี 2569 ไตรมาสที่ 3
(ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2569)
- รับทราบผลการดำเนินงานกองทุนฯ
ประจำปีงบประมาณ 2569 ไตรมาสที่ 3
ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2569
สรุปเงินกองทุนฯ คงเหลือ จำนวน 3,407.76 ล้านบาท





ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายเศรษฐเกียรติ	กระจำวงศ์	เลขาธิการ ส.ป.ก.
นายกฤษณะ	ดีปาละ	รองเลขาธิการ ส.ป.ก.
นายชำนาญ	บุญประเสริฐ	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน
นางสาวสุนิลา	รัฐกิจกุล	นักวิชาการปฏิรูปที่ดินชำนาญการพิเศษ
นายกมล	เรืองเดช	นักวิชาการปฏิรูปที่ดินชำนาญการพิเศษ

ผู้จัดทำ

นางสาวนิรมล	แก้วกล้า	นักวิชาการปฏิรูปที่ดินชำนาญการ
นางวรรณิต	จันทร์แจ่มใส	นักวิชาการปฏิรูปที่ดินชำนาญการ

