



เอกสารเผยแพร่ ฉบับที่ ๖๕๑

แผนปฏิบัติการ
ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖



สำนักบริหารกองทุน
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
กันยายน ๒๕๖๕



เอกสารเผยแพร่ ฉบับที่ ๖๕๑



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

สำนักบริหารกองทุน
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
กันยายน ๒๕๖๕



คำนำ

การจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ นี้ เป็นการดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ระหว่างกระทรวงการคลัง กับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งกำหนดให้การดำเนินงานด้านที่ ๕ การปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ต้องจัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ทุนหมุนเวียน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหาร และหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องทราบ ภายในปีบัญชี ๒๕๖๕

เพื่อให้การดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตาม กรอบหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ สำนักบริหารกองทุน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นเอกสารเผยแพร่ สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ตลอดจนผู้ที่มีความสนใจได้ศึกษาเรียนรู้ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้ศึกษาเอกสารเล่มนี้จะนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ หากมี ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สำนักบริหารกองทุน มีความยินดีและน้อมรับที่จะนำไปปรับปรุงเพื่อพัฒนา งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สำนักบริหารกองทุน
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
กันยายน ๒๕๖๕



สารบัญ

	หน้า
➢ คำนำ	ก
➢ สารบัญ	ข
➢ ความเป็นมา	๑
➢ วัตถุประสงค์การจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
➢ ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๓
➢ วิสัยทัศน์	๖
➢ พันธกิจ	๖
➢ เป้าประสงค์	๖
➢ โครงสร้างการบริหาร และกรอบอัตรากำลัง	๗
➢ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)	๑๐
➢ การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต	๑๒
➢ การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต	๑๙
➢ การกำหนดกลยุทธ์	๒๑
➢ กรอบความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒๕
➢ แผนที่แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒๖
➢ ประเด็นแผนปฏิบัติการและกลยุทธ์	๒๗



สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
➢ แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒๘
➢ แผนปฏิบัติการ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๓๒
➢ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖	๓๖
➢ ภาคผนวก	๕๑
➢ บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	๕๒
➢ กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ด้านที่ ๕ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๘
➢ คำสั่งสำนักบริหารกองทุน ที่ ๑๒/๒๕๖๓ สังกัด วันที่ ๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖๗
➢ ภาพข่าวการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	๖๘
- การศึกษา/ทบทวน ภารกิจและโครงสร้างอัตรากำลังกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๖๙
- การประเมินผลการปฏิรูปที่ดินของผู้นับถือทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๗๖
- กิจกรรม “จิตอาสา ส่งความรักผ่านโลหิต ฝ่าวิกฤต COVID - ๑๙”	๗๗
- กิจกรรม “๕ ส. กองทุนฯ พัฒนาคุณภาพชีวิต”	๗๘
- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน หลักสูตร การจัดทำโครงการที่ใช้เงินกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๗๙
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการสอนแนะนำงาน (Coaching) “พี่สอนน้อง” เพื่อถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารจัดการหนี้ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๘๐



สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
- โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร “การจัดเก็บ ผลประโยชน์และการคำนวณค่าตอบแทนการใช้ประโยชน์ที่ดิน หรืออสังหาริมทรัพย์ในเขตปฏิรูปที่ดิน”	๘๑
- โครงการสัมมนา หลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๘๒
- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบันทึกบัญชีและการจัดทำรายงาน การเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร “การจัดทำ รายงานการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี	๘๓
- กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์สำนักบริหารกองทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ ในการต่อต้านการทุจริต	๘๔
➢ ภาพการประชุมคณะทำงานและคณะกรรมการ	๘๕
- ประชุมคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕	๘๖
- ประชุมคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕	๘๗
- ประชุมคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕	๘๘
➢ ผู้จัดทำ	๘๙



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

ความเป็นมา

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เข้าสู่ระบบการประเมินผลการดำเนินงาน ทุมนุมเวียนของกรมบัญชีกลางในปีบัญชี ๒๕๔๘ โดยมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่าง กระทรวงการคลังและกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งกรมบัญชีกลางและบริษัทที่ปรึกษา ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้กำหนดกรอบการประเมินผลการดำเนินงานทุมนุมเวียน และกำหนด เกณฑ์การวัดผลการดำเนินงานใน ๔ ด้าน เป็นประจำปี คือ ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติการ ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการบริหารพัฒนาทุมนุมเวียน ในแต่ละด้าน จะมีเกณฑ์ตัวชี้วัดย่อย ซึ่งจะมีการปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละปี โดยในปีบัญชี ๒๕๕๔ การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารพัฒนาทุมนุมเวียน ได้เพิ่มตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเกณฑ์การประเมินผลได้กำหนดให้มีการจัดทำ แผนเพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และในปีต่อมา ได้กำหนดให้มีการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นประจำปี

บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุมนุมเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ระหว่างกระทรวงการคลังกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผล การดำเนินงานและตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุมนุมเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงาน ตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงานตนเอง โดยการกำหนด เป้าหมายการทำงานจะต้องทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง

๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี



๒.๑ มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่

- มีผลการดำเนินงานตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการ และ

- มีการจัดทำรายงานตามแผนปฏิบัติการที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๒.๒ มีการจัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่ จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน รวมทั้ง มีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๕

สำหรับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) จะต้องพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ได้แก่

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

- การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว

- การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน

- ระยะเวลาของแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุนหมุนเวียน

- ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลังและยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- การกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน

- การแปลงแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวเป็นแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี



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

**วัตถุประสงค์การจัดทำแผนปฏิบัติการ
ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่เหมาะสม ตลอดจนพัฒนาความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

**ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการ
ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)**

๑. สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยสำนักบริหารกองทุน ได้แต่งตั้ง คณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดำเนินการตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ สำหรับทุนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการที่กำหนด (ตามคำสั่ง สำนักบริหารกองทุน ที่ ๑๒/๒๕๖๒ สั่ง ณ วันที่ ๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓) โดยมีผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน เป็นประธาน ซึ่งคณะทำงานฯ มีหน้าที่ดำเนินงานตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกำกับดูแลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำและทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี



๒. ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา
ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒) แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประเด็นที่ ๒๐ การบริการ
ประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมายความว่า ๑๓
ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๔) ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนา
ระบบบริหารจัดการภาครัฐ และแผนงานบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์

๕) แผนปฏิบัติการ ๕ ปี ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการที่ ๔ การเสริมสร้างสมรรถนะองค์การและบุคลากร
ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

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

๗) แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ แผนยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคล
ที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล แผนยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ๔.๐ แผนยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติงาน
ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรคุณภาพสูง แผนยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและธำรง
รักษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล และแผนยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้าง
วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพสูง

๓. ศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก
สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ จุดแข็ง และจุดอ่อน สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ โอกาส
และภัยคุกคาม ตลอดจนปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต ที่มีผลกระทบ
ต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๔. กำหนดประเด็นแผนปฏิบัติการ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/
กิจกรรม และเป้าหมาย

๕. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ เสนอคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณากลับกรอง
ให้เห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง



๖. ประชุมคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ ครั้ง เพื่อพิจารณากลั่นกรอง สอบทานความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข แผนปฏิบัติราชการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ดังนี้

๑) ประชุมคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสุทธิพร จีระพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร และผ่านระบบออนไลน์ (Zoom Meeting)

๒) ประชุมคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมจำลอง อรรถไธ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร และผ่านระบบออนไลน์ (Zoom Meeting)

ซึ่งที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณา กลั่นกรอง สอบทาน ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ของแผนปฏิบัติราชการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ และอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง และฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมรายละเอียดตามความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะทำงานพร้อมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติราชการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการโครงการและการเงิน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้ความเห็นชอบ และเสนอคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมเพื่อทราบ

๗. นำเสนอคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ ให้ความเห็นชอบ

๘. นำเสนอคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ เพื่อทราบ





คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ร่วมกันพิจารณาแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ เพื่อเป็นทิศทาง แนวทางปฏิบัติ ตามพันธกิจให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ขององค์กรตามสภาพการณ์ที่กำหนดบนพื้นฐานข้อมูลในรอบด้านอย่างเป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรเป็นเลิศในการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อนำองค์กรสู่ทุนหมุนเวียนชั้นนำ

พันธกิจ

๑. บริหารงานทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึกถึงความผูกพันต่อองค์กร
๔. สร้างวัฒนธรรมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์

๑. มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
๓. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีจิตสำนึกถึงความผูกพันต่อองค์กร
๔. มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้





โครงสร้างการบริหาร และกรอบอัตรากำลัง

หนังสือด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๖.๔/๑๘๓๐ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๒ กรมบัญชีกลาง เห็นชอบ
โครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานกองทุน

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		๓
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการทรัพย์สินและผลประโยชน์ กองทุน	พนักงานราชการพิเศษ		๑
ฝ่ายบริหารทั่วไป			๑๓
เจ้าพนักงานธุรการ (อาวุโส)	ข้าราชการ		๓
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๖
เจ้าหน้าที่ธุรการ	พนักงานราชการ		๑
พนักงานขับรถยนต์	ลูกจ้างประจำ		๓
พนักงานเก็บเอกสาร	ลูกจ้างประจำ		๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่า ปวส.	๒
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	๓
กลุ่มวิชาการและแผนงานกองทุน			๑๐
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๒
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๔
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓
กลุ่มพัฒนากฎหมายเงิน			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		๓
นักวิชาการตรวจสอบบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๕
เจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
กลุ่มบริหารอื่นเชื้อ			๙
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๓
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๓
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๒
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓





-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			๕
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๒
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๓
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓
กลุ่มระบบข้อมูลกองทุน			๑๓
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๒
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๒
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๓
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔
ส่วนภูมิภาค (ส.ป.ก.จังหวัด)			๓๖๗
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๒๐
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๓๑๐
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (อาวุโส)	ข้าราชการ		๓
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๓๐๕
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานราชการ		๑๐
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานราชการ		๖
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔๘
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕๘
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่า ปวส.	๙
รวม			๔๖๖





การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม การวิเคราะห์ SWOT Analysis หรือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ หรือ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ สำหรับองค์กร เพื่อค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน รวมถึงโอกาสและอุปสรรคในการดำเนินการขององค์กร หรือความสามารถในการแข่งขัน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตหรือเป้าหมายที่วางไว้ เทคนิคนี้ได้ถูกเผยแพร่ครั้งแรกในงานสัมมนาที่มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด โดยอัลเบิร์ต ฮัมฟรีย์ (Albert Humphrey) ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มแนวคิด หลักการสำคัญของ SWOT คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ 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





คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ระดมความคิดร่วมกัน ทำการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT Analysis) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สรุปได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

- S๑ มีการวิเคราะห์ ทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกปี
- S๒ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีสภาพคล่องทางการเงิน โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน พร้อมสนับสนุนงานปฏิรูปที่ดินด้านการพัฒนาบุคลากร
- S๓ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- W๑ บุคลากรกองทุนยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- W๒ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
- W๓ โครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลังของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ยังไม่รองรับภารกิจและปริมาณงาน
- W๔ บุคลากรมีการโยกย้าย/เปลี่ยนงานบ่อย
- W๕ ขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง
- W๖ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานกองทุน

สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities : O)

- O๑ มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน
- O๒ ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง
- O๓ มีองค์กร/บุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร



- ๐๔ มีหน่วยงานภายใน ส.ป.ก. ที่บูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย
- ๐๕ รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้เหมาะสม เพื่อรองรับ กับภารกิจงานในอนาคต

ภัยคุกคาม (Threats : T)

- T๑ การจัดสรรอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น
- T๒ กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งที่ว่าง ใช้ระยะเวลานาน
- T๓ หน่วยราชการอื่นมีแรงดึงดูดบุคลากรที่ดีกว่า

การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ การฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม/จัดกิจกรรม เป็นประจำทุกปี เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรและคำนึงถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนา ยังไม่สามารถดำเนินการได้ครอบคลุมบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในภาพรวม ทั้งหมดได้

สำหรับปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการติดตามประเมินผล การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมในปี ๒๕๖๔ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และจากการจัดกิจกรรม/ โครงการต่าง ๆ ในปีบัญชี ๒๕๖๕ สามารถสรุปพอสังเขปได้ ดังนี้

๑. การติดตามประเมินผลการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน : โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร การบันทึกบัญชีและจัดทำรายงานการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้วยการจัดอบรมทางไกลผ่านระบบออนไลน์ (Online) โดยโปรแกรม Zoom Meeting

ส่วนที่ ๑ สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในหัวข้อวิชาและประโยชน์ ของการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรม

(๑) การนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด

(๒) การนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน พบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุด การเผยแพร่องค์ความรู้ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน พบว่า อยู่ในระดับ มาก ส่วนการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด



๒) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม

(๑) การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่สามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานด้านการบันทึกบัญชีและการจัดทำรายงานการเงินได้อย่างถูกต้อง เพิ่มพูนทักษะ ความรู้พื้นฐาน เทคนิคและหลักการใหม่ ๆ ได้รู้ถึงกระบวนการงานที่มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม และแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

(๒) ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม สามารถช่วยให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น พบว่า ส่วนใหญ่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลในรายงานการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้เข้าใจมากขึ้น นำข้อมูลมาจัดทำรายงานตามที่ยุ้บังคับบัญชามอบหมายให้มีความถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๒ สำหรับผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

๑) ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหลังเข้ารับการฝึกอบรม พบว่าผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานมีปัญหาอุปสรรค ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ สามารถลดข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น

๒) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ใช้วิธีมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติ รองลงมาคือการให้คำปรึกษา แนะนำ แนวทางการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๓) เพื่อเป็นการรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความรู้หรือเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

(๑) การบันทึกบัญชี การจัดทำรายงานการเงิน และการตรวจสอบบัญชีในระบบ GFMIS

(๒) การตรวจสอบใบสำคัญ ระเบียบเบิกจ่ายเงิน รับเงิน เก็บรักษาเงิน นำเงินส่งคลัง และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

(๓) เทคนิคการจัดเก็บหนี้ การบริหารจัดการหนี้อย่างมืออาชีพ และโปรแกรมการบันทึกลูกหนี้ฟ้องศาล

(๔) การประเมินมูลค่าที่ดินการคำนวณค่าเช่า เช่าซื้อ การคำนวณดอกเบี้ย และค่าตอบแทนการใช้ประโยชน์ที่ดิน

(๕) การวางแผนติดตามหนี้ การดำเนินคดีความ การนับอายุความ และการเก็บหลักฐานสำหรับการดำเนินคดีความ



(๖) การบริหารงบประมาณกองทุน และการบริหารเงินนอกงบประมาณ
(๗) การเขียนโครงการ การวิเคราะห์โครงการที่ขอใช้เงินกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

(๘) ด้านงานสารบรรณ ระบบการปฏิบัติงานโปรแกรมกองทุนฯ
การพัฒนาระบบเว็บไซต์ โปรแกรม Database และโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับงานกองทุนการปฏิรูป
ที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๔) ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่น ๆ

(๑) ควรจัดอบรมทบทวนให้เจ้าหน้าที่เพื่อเพิ่มทักษะด้านการปฏิบัติงาน
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และระยะเวลา
ในการฝึกอบรมควรมีความเหมาะสมกับเนื้อหา

(๒) ควรจัดอบรมศึกษาเกี่ยวกับระเบียบ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
กับงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

(๓) ควรมีการอบรมผู้ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่

๒. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร “การจัดทำโครงการ
ที่ใช้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม”

๒.๑ ปัจจัยที่ทำให้การจัดโครงการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วิทยากร เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเข้าใจในหัวข้อการบรรยาย
อภิปราย ทำให้สามารถบรรยาย อภิปราย ถ่ายทอดความรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ
ได้ซักถามและตอบข้อซักถามได้ชัดเจน ตรงประเด็น หัวข้อวิชาที่กำหนด เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง
ตรงต่อความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจำเป็นในการปฏิบัติงาน ผู้เข้าร่วมโครงการฯ
จึงให้ความร่วมมือ ความสนใจ ตั้งใจศึกษาเรียนรู้ ซักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
และร่วมทำกิจกรรมเป็นอย่างดี ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีความสนใจ ตั้งใจที่จะเรียนรู้ ได้ฝึก
ทักษะและฝึกปฏิบัติ ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้
เขียนโครงการให้มีประสิทธิภาพ และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้

๒.๒ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดโครงการ

เนื่องจากระยะเวลาการฝึกอบรมค่อนข้างน้อย ประกอบกับเนื้อหาการบรรยาย
มีมาก ผู้เข้าร่วมโครงการมีเวลาในการฝึกปฏิบัติน้อย การแจ้งการฝึกอบรม ควรแจ้งล่วงหน้า ๑ - ๒
สัปดาห์ ก่อนฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวางแผนการทำงาน และเตรียมตัวได้ทัน

๒.๓ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙
ทำให้การจัดโครงการฯ มีระยะเวลาน้อยเกินไป ควรเพิ่มระยะเวลาในการจัดโครงการฯ ให้มากขึ้น



และควรจัดโครงการฯ ในช่วงไตรมาสที่ ๓ เนื่องจากในช่วงเดือนธันวาคม เป็นช่วงที่ ส.ป.ก.จังหวัด มีการเร่งรัดการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ และมีแผนการจัดฝึกอบรมให้กับเกษตรกร ทำให้ไม่สะดวก ในเรื่องของการวางแผนการทำงาน โครงการฯ เป็นโครงการที่ดี หัวข้อการบรรยายเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน มีการยกตัวอย่างและนำเสนอเนื้อหาที่เป็นประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ควรมีการจัดอบรมให้เจ้าหน้าที่กลุ่มที่มาอบรมในครั้งนี้อีก ๑ ครั้ง เพื่อทบทวนหรือ อาจจัดอบรมให้เจ้าหน้าที่/จังหวัดที่ประสงค์จะขอใช้เงินกองทุน เพราะการวิเคราะห์โครงการ ในเชิงเศรษฐศาสตร์เป็นแนวคิดที่ดี เนื่องจากเงินงบประมาณควรถูกใช้เพื่อเพิ่ม GDP และกำหนด ผลลัพธ์ที่ชัดเจน

๓. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร “การจัดเก็บผลประโยชน์และการคำนวณค่าตอบแทนการใช้ประโยชน์ ที่ดินหรือสหกรณ์ทรัพย์ในเขตปฏิรูปที่ดิน”

๓.๑ ปัจจัยที่ทำให้การจัดโครงการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วิทยากร เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเข้าใจในหัวข้อการบรรยาย อภิปราย ทำให้สามารถบรรยาย อภิปราย ถ่ายทอดความรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้ซักถามและตอบข้อซักถามได้ชัดเจน ตรงประเด็น หัวข้อวิชาที่กำหนด เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง ตรงต่อความต้องการของผู้เข้ารับการศึกษาและจำเป็นในการปฏิบัติงาน ผู้เข้าร่วมโครงการฯ จึงให้ความร่วมมือ ความสนใจ ตั้งใจศึกษาเรียนรู้ ซักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมทำ กิจกรรมเป็นอย่างดี ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีความสนใจ ตั้งใจที่จะเรียนรู้ ได้ฝึกปฏิบัติ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการผลประโยชน์ ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานได้

๓.๒ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดโครงการ

เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการจัดโครงการทางไกลผ่านระบบออนไลน์ และในขณะที่ฟังการอบรม ผู้เข้าร่วมโครงการมีภารกิจงานที่ต้องทำควบคู่ไปด้วย ทำให้ขาดสมาธิ ในการฟังและได้รับความรู้ไม่ต่อเนื่อง สัญญาณอินเทอร์เน็ตล่าช้า ไม่เสถียร ทำให้การรับฟัง การอบรมติดขัด ขาดความต่อเนื่อง ระยะเวลาการฝึกอบรมน้อยเกินไป หากเทียบกับเนื้อหา เอกสารประกอบการบรรยายซึ่งมีเนื้อหาค่อนข้างมาก

๓.๓ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

ควรจัดเป็นโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เนื่องจากการอบรมผ่านโปรแกรม Zoom เจ้าหน้าที่ยังต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ร่วมด้วย ทำให้การรับฟังการอบรมได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ



และอาจจะจัดเป็นรายภาค เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้สอบถาม ทำความเข้าใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงควรเพิ่มระยะเวลาการอบรมให้เหมาะสมกับเนื้อหา โครงการฯ เป็นโครงการที่ดี หัวข้อการบรรยายเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน มีการยกตัวอย่างและนำเสนอเนื้อหาที่เป็นประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ควรมีการจัดทำระบบเพื่อรองรับการคำนวณค่าตอบแทนการใช้ประโยชน์ที่ดิน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. มีความถูกต้องตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งมีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

๔. โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการสอนแนะนำงาน (Coaching) “พี่สอนน้อง” เพื่อถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารจัดการหนี้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผ่านระบบออนไลน์ (Online) โดยโปรแกรม Zoom Meeting

๔.๑ ปัจจัยที่ทำให้การจัดโครงการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วิทยากร เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเข้าใจในหัวข้อการบรรยาย ทำให้สามารถถ่ายทอดความรู้ เปิดโอกาสให้ซักถามและตอบข้อซักถามได้ชัดเจน ตรงประเด็น หัวข้อวิชาที่กำหนด เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง ตรงต่อความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจำเป็นในการปฏิบัติงาน ผู้เข้าร่วมโครงการฯ จึงให้ความร่วมมือ ความสนใจ ตั้งใจศึกษาเรียนรู้ ซักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และร่วมทำกิจกรรมเป็นอย่างดี ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีความสนใจ ตั้งใจที่จะเรียนรู้ ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้

๔.๒ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดโครงการ

เจ้าหน้าที่บางรายต้องปฏิบัติงานควบคู่ไปด้วยในขณะที่ฟังการบรรยายผ่านระบบออนไลน์ ทำให้ขาดสมาธิและความต่อเนื่องในการรับฟัง สัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร มีเสียงแทรก และไม่คอยได้ยินเสียงการบรรยาย ทำให้การรับฟังการบรรยายติดขัด ขาดความต่อเนื่อง ในบางช่วง ระยะเวลาการบรรยายน้อยเกินไป หากเทียบกับเนื้อหาเอกสารที่มีค่อนข้างมาก เจ้าหน้าที่บางคนยังไม่มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเนื้อหา ทำให้มีความเข้าใจล่าช้า

๔.๓ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

ควรจัดโครงการถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารจัดการหนี้สินเชิงกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ต่อเนื่องทุกปี เป็นรูปแบบการเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเพิ่มระยะเวลาการบรรยายให้มากขึ้น หัวข้อการบรรยายเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน วิทยากรมีการยกตัวอย่างและนำเสนอเนื้อหาที่เป็นประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ทำให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ควรให้สำนักกฎหมายมาบรรยายให้ความรู้และตอบข้อซักถามเพื่อให้เกิดความถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัญหา



ในการปฏิบัติงานบางอย่างเกี่ยวข้องกับข้อกฎหมาย และควรมีศูนย์ข้อมูลด้านกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ช่วยต่อการค้นหา ควรพัฒนาระบบให้มีโปรแกรมที่สามารถพิมพ์หนังสือเตือนหนี้ผู้ค้าประกันโดยมีรายละเอียดการกู้ยืม เช่น วันที่รับผิด วันที่รับหนี้ เพื่อความถูกต้องแม่นยำ และรวดเร็วมากขึ้น ควรระบุกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน และส่งไฟล์การบรรยายให้ก่อน เพื่อจะได้ศึกษาทำความเข้าใจและตั้งคำถามได้ตรงประเด็น

๕. กิจกรรม “๕ ส. กองทุนฯ พัฒนาคุณภาพชีวิต”

๕.๑ ปัจจัยที่ทำให้การจัดกิจกรรมประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

บุคลากรปฏิบัติงานด้วยสุขภาพกายและจิตใจที่ดี ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของสำนักบริหารกองทุน

๕.๒ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรม

เอกสารมีจำนวนมาก ไม่มีพื้นที่จัดเก็บ ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีน้อย และมีข้อจำกัดของเวลา ขาดอุปกรณ์สำหรับการจัดเก็บเอกสาร

๕.๓ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

จัดซื้ออุปกรณ์ในการจัดเก็บเอกสาร เพื่อให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ควรจะมีระยะเวลาในการทำกิจกรรมให้มากกว่านี้ ควรดำเนินการกิจกรรม ๕ ส. ต่อเนื่องทุกปี ควรมีการให้รางวัล ควรมีการจัดกิจกรรมภายนอกสถานที่

๖. กิจกรรม “จิตอาสา ส่งความรัก ผ่านโลหิต ฝ่าวิกฤต COVID - ๑๙”

๖.๑ ปัจจัยที่ทำให้การจัดกิจกรรมประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

การมีจิตอาสา/สาธารณะ ของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน เพื่อเป็นการทำบุญสร้างกุศล และการรู้จักการให้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักบริหารกองทุน

๖.๒ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรม

กังวลในความพร้อมของสภาพร่างกาย และโรคประจำตัว วัน เวลา สถานที่ที่สะดวกในการไปบริจาคโลหิต

๖.๓ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

ควรจัดกิจกรรมที่ศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย เนื่องจากมีความพร้อมของอุปกรณ์ และมีความสะดวกมากกว่าหน่วยเคลื่อนที่รับบริจาคโลหิต หน่วยเคลื่อนที่รับบริจาคโลหิตที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีสถานที่นั่งรอและมีเตียงไม่เพียงพอสำหรับผู้บริจาคโลหิต เห็นควรเพิ่มเติมเตียงในการรับบริจาคและเก้าอี้นั่งรอเพิ่มเติม ควรมีการจัดกิจกรรมเป็นประจำ เนื่องจากเป็นโครงการที่ดี มีประโยชน์ต่อสังคมและมีประโยชน์ต่อร่างกายผู้บริจาคโลหิต



๗. โครงการสัมมนา หลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๗.๑ ปัจจัยที่ทำให้การจัดโครงการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ผู้บริหารสำนัก และความร่วมมือน
ร่วมใจของบุคลากรสำนักบริหารกองทุนทำให้เกิดโครงการนี้ วิทยากรเป็นบุคลากรที่มีความรู้
ความสามารถ มีประสบการณ์ตรง ทำให้สามารถบรรยาย ถ่ายทอดความรู้ อธิบายและตอบ
ข้อซักถามได้ชัดเจน ตรงตามความต้องการของผู้เข้าร่วมโครงการ อีกทั้งหัวข้อวิชาที่กำหนด
มีความเหมาะสม ผู้เข้าร่วมโครงการให้ความร่วมมือ และรับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิธีการ
ปฏิบัติงาน วิธีการแก้ไขปัญหา เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ร่วมกัน เกิดความรัก ความสามัคคีกันมากขึ้น บุคลากรสำนักบริหารกองทุนมีการปรับเปลี่ยน
ในเชิงบวก เช่น การพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ และการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
เกิดเครือข่ายความร่วมมือและการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๒ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดโครงการ

การมีปัญหาลุप्तรรคเฉพาะหน้า ทั้งสภาพอากาศที่แปรปรวน สภาพแวดล้อม
และปัจจัยภายนอกที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงและไม่สามารถเลี่ยงได้ การปรับกำหนดการ
และกิจกรรม จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการมีการปรับเปลี่ยนด้วยสถานการณ์และเหตุผลความจำเป็น
อาทิเช่น การเจ็บป่วยจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด - ๑๙ ไม่สามารถเข้าร่วม
อบรมได้ เป็นต้น อีกทั้ง การสื่อสารและการประสานงานรายละเอียดยังไม่ชัดเจน

๗.๓ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

ควรจัดโครงการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน นอกสถานที่ทุกปี อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มพูน
ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่จำเป็น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบุคลากร
ทุกระดับในสำนักบริหารกองทุน เสริมสร้างประสบการณ์และการทำงานเป็นทีม เกิดความรัก
ความสามัคคี ความสัมพันธ์ และความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสำนักบริหารกองทุน ควรเพิ่ม
ระยะเวลาและจำนวนวันในการสัมมนา ศึกษาดูงานตามสถานที่ต่าง ๆ เพื่อจะได้รับเนื้อหาความรู้
ที่ครอบคลุมและได้ทำความรู้จักกันมากขึ้น ก่อให้เกิดความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
ควรหลีกเลี่ยงการจัดโครงการในต่างจังหวัดในช่วงวันหยุด และควรจัดที่พักให้อยู่สถานที่เดียวกัน
ทั้งหมด เพื่อความสะดวกในการเข้าร่วมสัมมนา



การวิเคราะห์สถานะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต

สืบเนื่องจากที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Coronavirus Diseases ๒๐๑๙) หรือ Covid - ๑๙ เป็นโรคติดต่ออันตรายตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยกระทรวงสาธารณสุขได้ขอความร่วมมือให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐดำเนินการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดตามมาตรการป้องกัน Covid - ๑๙ และมาตรการ Social Distancing อย่างเคร่งครัด จากสถานการณ์ดังกล่าว ส่งผลให้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ไม่สามารถจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในรูปแบบปกติที่เคยปฏิบัติได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านการเดินทางของแต่ละพื้นที่ รวมถึงต้องดำเนินการตามมาตรการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และมาตรการ Social Distancing จึงต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ด้วยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักบริหารกองทุน โดยการอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E- LEARNING) ของสำนักงาน ก.พ. และจัดอบรมทางไกลผ่านระบบออนไลน์ (Online) โดยโปรแกรม Zoom Meeting เป็นต้น และในปีบัญชี ๒๕๖๖ ยังจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่องและรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

อีกทั้งกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการเปลี่ยนแปลงการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้เป็นพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ที่ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ จนสามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้เป็นพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมได้สำเร็จ โดยมีการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระหว่างสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมกับพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ซึ่งคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ได้มีประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียนกำหนดให้กองทุนจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน หากยังไม่กำหนด ให้นำกฎ ระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานราชการและลูกจ้างของทางราชการมาใช้บังคับไปพลางก่อน ซึ่งจากประเด็นดังกล่าว กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมได้ดำเนินการจัดทำร่างข้อบังคับ ว่าด้วยพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ส่งสำนักกฎหมาย สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อนำเข้าคณะอนุกรรมการพิจารณากฎหมายและระเบียบ แต่ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาด



ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ดังที่กล่าวข้างต้น ส่งผลให้ต้องเลื่อนการประชุมถึงหลายครั้ง และจากผลการประชุมครั้งล่าสุดในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔ คณะอนุกรรมการพิจารณากฎหมาย และระเบียบ ได้มีมติเห็นชอบในร่างข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. และกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรมได้นำร่างข้อบังคับฯ เสนอคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในคราว การประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณาอนุมัติ ซึ่งมีประเด็น พิจารณาเกี่ยวกับอำนาจในการออกข้อบังคับดังกล่าว จึงมีมติให้สำนักงานการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรมนำเรื่องดังกล่าวไปทบทวนและหารือในประเด็นข้อกฎหมายกับสำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกาตามความเห็นและข้อสังเกตของคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ก่อนนำเสนอคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป โดยสำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกามีความเห็นว่าการหารือไปยังกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) ซึ่งเป็น หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบหรือรักษาการตามกฎหมาย ด้วยเหตุนี้ ร่างข้อบังคับฯ จึงอยู่ระหว่าง การหารือกับกรมบัญชีกลาง ซึ่งขณะนี้ยังไม่ได้มีการชี้แจงในประเด็นดังกล่าว กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรมจึงยังไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล





การกำหนดกลยุทธ์

การกำหนดกลยุทธ์โดยการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT Analysis) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต รวมถึงการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต มาหาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้ดังนี้

ตาราง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานเพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

TOWS Matrix		จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
โอกาส (Opportunities : O) O๑ มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน O๒ ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง O๓ มีองค์กร/บุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร O๔ มีหน่วยงานภายใน ส.ป.ก. ที่บูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย O๕ รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้เหมาะสม เพื่อรองรับกับการปฏิบัติงานในอนาคต		S๑ มีการวิเคราะห์ ทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกปี S๒ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีสภาพคล่องทางการเงินโดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน พร้อมสนับสนุนงานปฏิรูปที่ดินด้านการพัฒนาบุคลากร S๓ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย	W๑ บุคลากรกองทุนยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน W๒ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน W๓ โครงสร้างการบริหารงานและอัตราค่าจ้างของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมยังไม่รองรับภารกิจและปริมาณงาน W๔ บุคลากรมีการโยกย้าย/เปลี่ยนงานบ่อย W๕ ขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง W๖ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานกองทุน
		กลยุทธ์เชิงรุก : SO ๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนฯ (S๑ S๒ / O๒ O๓ O๔) ๒. สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (S๑ S๒ S๓ / O๑ O๒)	กลยุทธ์เชิงพัฒนา : WO ๑. สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (W๑ W๒ W๔ W๖ / O๒ O๓ O๔ O๕) ๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร (W๒ W๔ W๕ / O๒ O๓ O๔)
ภัยคุกคาม (Threats : T) T๑ การจัดสรรอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น T๒ กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง ใช้เวลานาน T๓ หน่วยราชการอื่นมีแรงดึงดูดบุคลากรที่ดีกว่า		กลยุทธ์ตั้งรับ : ST การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ (S๑ S๓ / T๑ T๒ T๓)	กลยุทธ์แก้ปัญหา : WT ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร (W๔ W๕ / T๓)



จากตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก นำมาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต สามารถกำหนด กลยุทธ์ต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. กลยุทธ์ SO กลยุทธ์เชิงรุก

จุดแข็งของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ มีการวิเคราะห์ ทบทวน แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกปี มีสภาพคล่องทางการเงินโดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน พร้อมสนับสนุนงานปฏิรูปที่ดิน ด้านการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย ประกอบกับโอกาสของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน มีเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง มีองค์กร/บุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมสนับสนุน การดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร และมีหน่วยงานภายใน ส.ป.ก. ที่บูรณาการความร่วมมือ ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งการพัฒนาบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม จำเป็นจะต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความพร้อม ต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไป และเมื่อนำปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรคจากการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดฝึกอบรมที่ผ่านมามาร่วมวิเคราะห์เพื่อกำหนด กลยุทธ์ จะเห็นได้ว่าการจัดฝึกอบรมโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ และบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการ ให้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ส่งเสริมและพัฒนาให้ความรู้ ตลอดจนแนวทาง ในการดำเนินงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี อีกทั้งการที่มีระบบ การติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก และการกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยมีผู้ควบคุมและกำกับดูแล ถือเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพและพัฒนางานให้กับบุคลากร ซึ่งสามารถติดตามและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้ รวมถึงได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคระหว่างการทำงานเพื่อหาแนวทางพัฒนาหรือแก้ไข ให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๒ กลยุทธ์ คือ

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- ๒) สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



๒. กลยุทธ์ WO กลยุทธ์เชิงพัฒนา

จุดอ่อนของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ บุคลากรกองทุนยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน บุคลากรมีการโยกย้าย/เปลี่ยนงานบ่อย ขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรรุ่นใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานกองทุน ประกอบกับโอกาสของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ มีเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง มีองค์กร/บุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร และมีหน่วยงานภายใน ส.ป.ก. ที่บูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และรัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้เหมาะสม เพื่อรองรับกับภารกิจงานในอนาคต ซึ่งการพัฒนาองค์กรให้มีวัฒนธรรมองค์กรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาเป็นแนวทางหรือหลักในการปฏิบัติงานได้ และเนื่องจากบุคลากรทุกคนของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนงานภายในองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็จะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๒ กลยุทธ์ คือ

- ๑) สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- ๒) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร

๓. กลยุทธ์ ST กลยุทธ์ตั้งรับ

จุดแข็งของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ มีการวิเคราะห์ ทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกปี และผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย ประกอบกับศักยภาพของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ การจัดสรรอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างใช้ระยะเวลานาน และหน่วยราชการอื่นมีแรงดึงดูดบุคลากรที่ดีกว่า ดังนั้น จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น โดยการพิจารณาทบทวนปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้สอดคล้อง เหมาะสมกับการดำเนินงานในปัจจุบันและแนวโน้มของภารกิจงานรวมถึงปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๑ กลยุทธ์ คือ

- ๑) การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ



๔. กลยุทธ์ WT กลยุทธ์แก้ปัญา

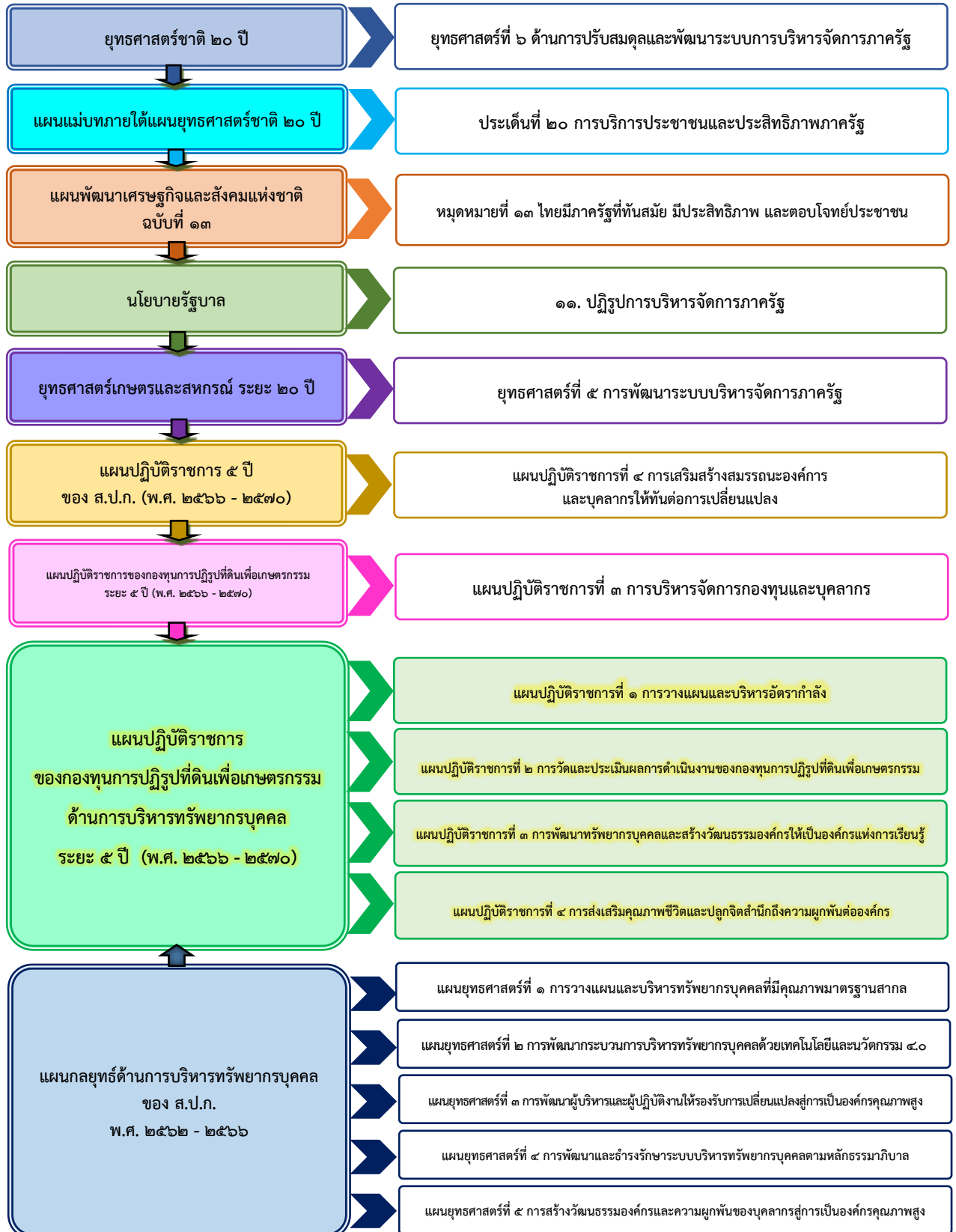
จุดอ่อนของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ ขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรรุ่นใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานกองทุน ประกอบกับภัยคุกคามของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ หน่วยงานอื่นมีแรงดึงดูดบุคลากรที่ดีกว่า ซึ่งต้องรีบสลายจุดอ่อนเหล่านี้ เพื่อให้บุคลากร กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เกิดความรัก ความผูกพัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๑ กลยุทธ์ คือ
๑) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร





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



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

วิสัยทัศน์
(Vision)

บุคลากรเป็นเลิศในการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
เพื่อนำองค์กรสู่ทุนหมุนเวียนชั้นนำ

พันธกิจ (Mission)

ประเด็นแผนปฏิบัติการ

เป้าประสงค์

๑. บริหารงานทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึกถึงความผูกพันต่อองค์กร
๔. สร้างวัฒนธรรมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนปฏิบัติการด้านที่ ๑
การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

กลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ

แผนปฏิบัติการด้านที่ ๒
การวัดและประเมินผล
การดำเนินงานของกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กลยุทธ์
สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

แผนปฏิบัติการด้านที่ ๓
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
และสร้างวัฒนธรรมองค์กร
ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ ๑
ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กลยุทธ์ที่ ๒
สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

แผนปฏิบัติการด้านที่ ๔
การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
และปลูกจิตสำนึกถึงความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑
ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒
ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

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





ประเด็นแผนปฏิบัติการและกลยุทธ์

- แผนปฏิบัติการด้านที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
กลยุทธ์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ
- แผนปฏิบัติการด้านที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กลยุทธ์ : สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- แผนปฏิบัติการด้านที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร
ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ
ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กลยุทธ์ที่ ๒ : สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- แผนปฏิบัติการด้านที่ ๔ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึกถึงความผูกพัน
ต่อองค์กร
กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร
กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร



บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

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

แผนปฏิบัติการ

๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน
ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสร้าง
วัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึก
ถึงความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์

๑. มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน

๑. มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน

๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการ
ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพัน
ต่อองค์กร

กลยุทธ์

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ

๑. สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ
ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร

๑. กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมมีโครงสร้างอัตรากำลัง
สอดคล้องเหมาะสมกับแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม

๑. เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
ให้มีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้และพัฒนาทักษะ
ให้สอดคล้องกับความรู้จำเป็นและความต้องการของแต่ละบุคคล
๔. เพื่อติดตามประเมินผลการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
ในปีที่ผ่านมาและนำไปสู่การปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

๑. เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
๒. เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงการมีสุขภาพที่ดี

๑. ศึกษา/ทบทวนภารกิจ และโครงสร้างอัตรากำลังกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๑. การประเมินผลการปฏิรูปที่ดินของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม

๑. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
๒. การส่งเสริมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
๓. การพัฒนาบุคลากรผ่านระบบ OSC Learning Portal
ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการของสำนักงาน ก.พ.
๔. การติดตามประเมินผลการนำความรู้ที่ได้จากการส่งเสริมและพัฒนา
บุคลากรไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

เป้าหมาย

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม

๒. สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๑. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทาง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
๒. เพื่อถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
๓. เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ถูกต้องชัดเจน
และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
๔. เพื่อถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลข่าวสาร นโยบาย และแนวทาง
การดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๑. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม
๒. การพัฒนาบุคลากร โดยใช้แนวคิด Unit School
๓. การจัดทำทบทวน คู่มือหรือแนวทางปฏิบัติงานของกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
๔. การจัดโครงการความรู้เว็บไซต์สำนักงานบริหารกองทุน

๑. เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน
และความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน
๒. เพื่อให้องค์กรมีเจตนาาร่วมกัน
๓. เพื่อสร้างความผูกพันให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี
ในการทำงานร่วมกัน

๑. โครงการสัมมนาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
๒. กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ขององค์กร
๓. กิจกรรมจิตอาสา





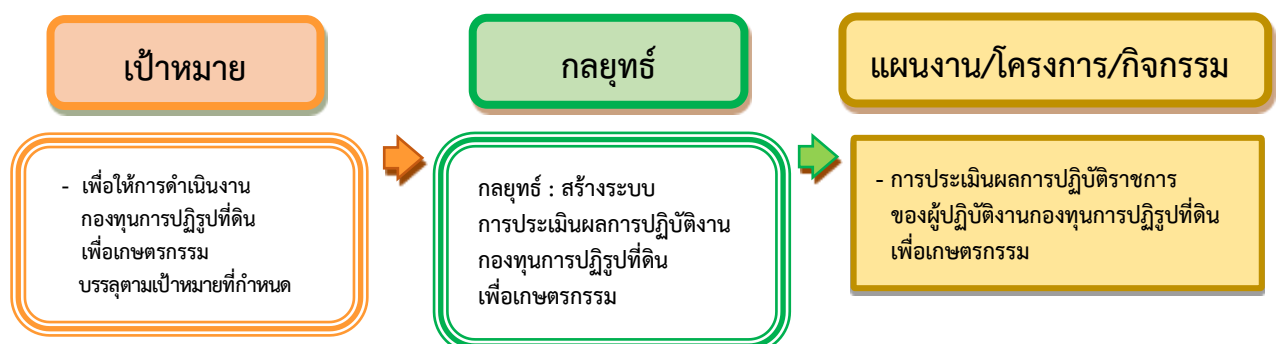
แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



แผนปฏิบัติการที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

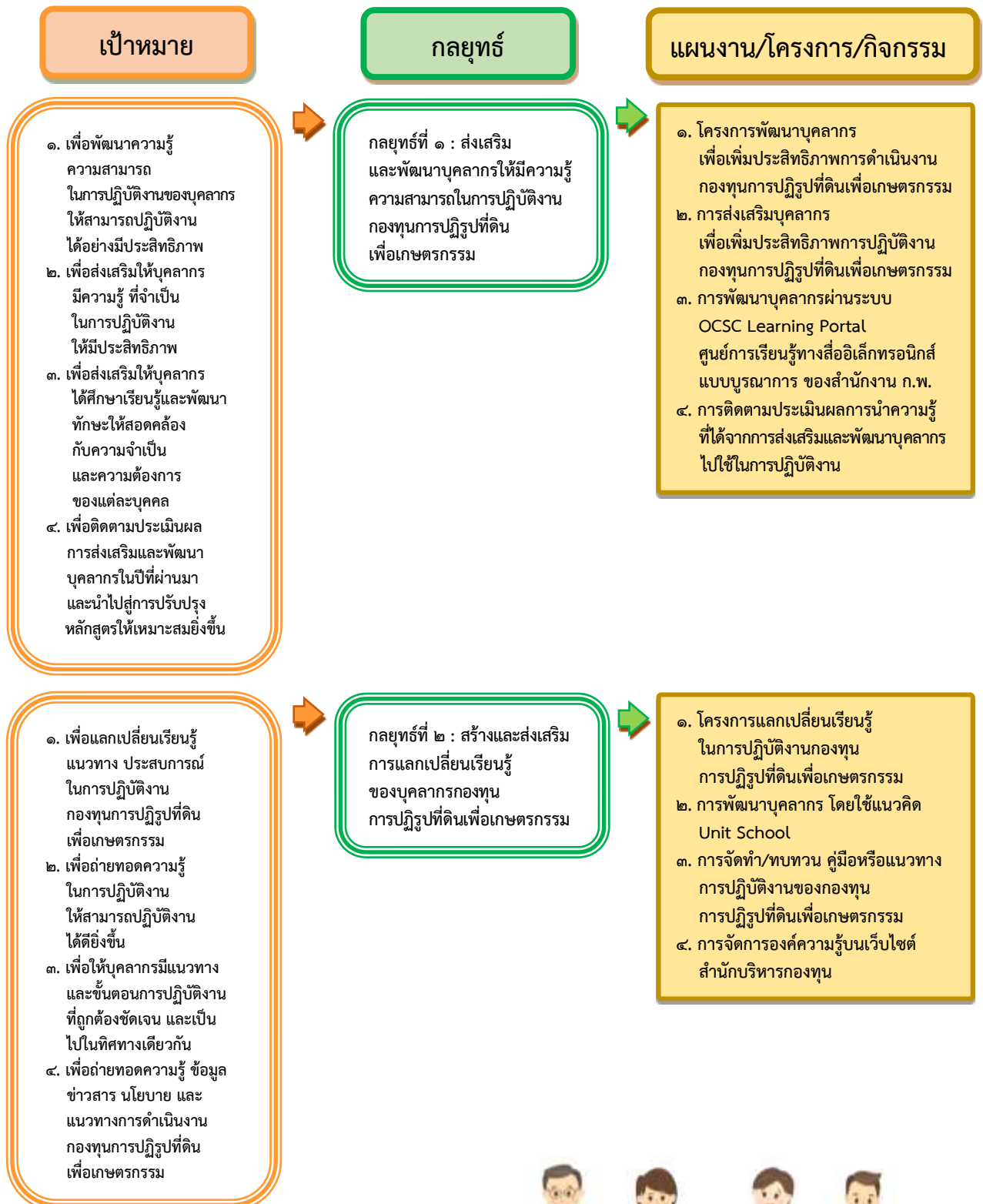
เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน





แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

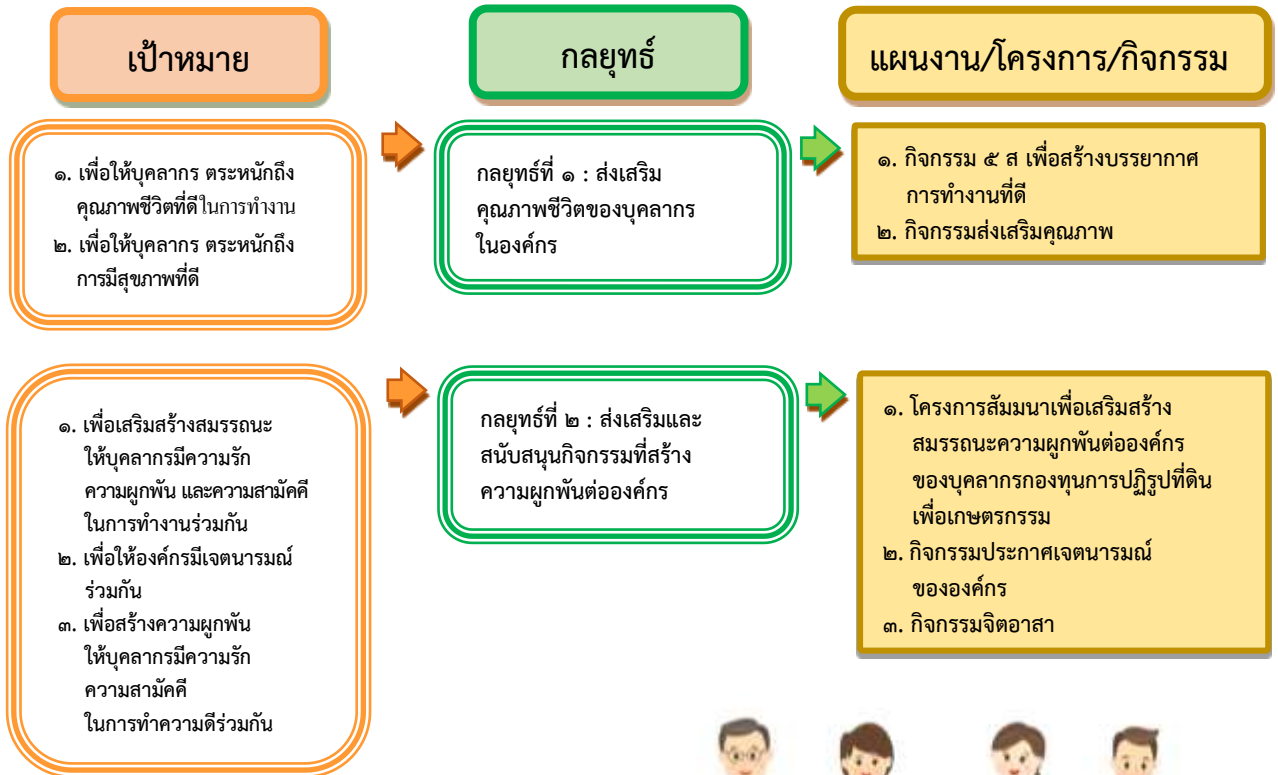
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้





แผนปฏิบัติการที่ ๔ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึกถึงความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีจิตสำนึกถึงความผูกพันต่อองค์กร





**แผนปฏิบัติการ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)**

แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ - การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เหมาะสมและเพียงพอ	- ศึกษา/ทบทวน ภารกิจ และโครงสร้างอัตรากำลัง กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	- กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม มีโครงสร้างอัตรากำลัง ที่สอดคล้อง เหมาะสม กับแผนปฏิบัติการ ของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	กกจ. กพร. สบท.	แผนงาน	๑	๑	๑	๑	๑

แผนปฏิบัติการที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ - สร้างระบบการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	- การประเมินผล การปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	- เพื่อให้การดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม บรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนด	กกจ. สบท. ส.ป.ก.จังหวัด	ครั้ง	๒	๒	๒	๒	๒





แผนปฏิบัติการ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป้าหมาย : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	๑. โครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	๑. เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สพท. สบท.	โครงการ	๒	๒	๒	๒	๒
	๒. การส่งเสริมบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ	สบท.	หลักสูตร	๑	๑	๑	๑	๑
	๓. การพัฒนาบุคลากร ผ่านระบบ OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ แบบบูรณาการ ของสำนักงาน ก.พ.	๓. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ได้ศึกษาเรียนรู้และพัฒนา ทักษะให้สอดคล้อง กับความจำเป็น และความต้องการ ของแต่ละบุคคล	สบท.	แผนงาน	๑	๑	๑	๑	๑
	๔. การติดตามประเมินผล การนำความรู้ที่ได้ จากการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๔. เพื่อติดตามประเมินผล การส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรในปีที่ผ่านมา และนำไปสู่การปรับปรุง หลักสูตรให้เหมาะสม ยิ่งขึ้น	สบท.	แผนงาน	๑	๑	๑	๑	๑





**แผนปฏิบัติการ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)**

แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
 และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างและส่งเสริม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของบุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	๑. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	๑. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวทาง ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	สพท. สบท.	โครงการ	๑	๑	๑	๑	๑
	๒. การพัฒนาบุคลากร โดยใช้แนวคิด Unit School	๒. เพื่อถ่ายทอดความรู้ ในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	สบท.	กิจกรรม	๑	๑	๑	๑	๑
	๓. การจัดทำ/ทบทวน คู่มือหรือแนวทาง การปฏิบัติงานของกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	๓. เพื่อให้บุคลากรมีแนวทาง และขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่ถูกต้องชัดเจน และ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	สบท.	เรื่อง	๒	๒	๒	๒	๒
	๔. การจัดการองค์ความรู้ บนเว็บไซต์ สำนักบริหารกองทุน	๔. เพื่อถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร นโยบาย และ แนวทางการดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	สบท.	กิจกรรม	๑	๑	๑	๑	๑





**แผนปฏิบัติการ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)**

แผนปฏิบัติการที่ ๔ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึกถึงความผูกพันต่อองค์กร
เป้าหมาย : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของบุคลากรในองค์กร	๑. กิจกรรม ๕ ส เพื่อสร้างบรรยากาศ การทำงานที่ดี	๑. เพื่อให้บุคลากร ตระหนักถึงคุณภาพชีวิต ที่ดีในการทำงาน	สบท.	กิจกรรม	๑	๑	๑	๑	๑
	๒. กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพ	๒. เพื่อให้บุคลากร ตระหนักถึงการมีสุขภาพ ที่ดี	สบท.	กิจกรรม	๑	๑	๑	๑	๑
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมที่สร้างความผูกพัน ต่อองค์กร	๑. โครงการสัมมนา เพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	๑. เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน และ ความสามัคคี ในการทำงานร่วมกัน	สบท. สบท.	โครงการ	๑	๑	๑	๑	๑
	๒. กิจกรรมประกาศ เจตนารมณ์ ขององค์กร	๒. เพื่อให้องค์กรมีเจตนารมณ์ ร่วมกัน	สบท.	กิจกรรม	๑	๑	๑	๑	๑
	๓. กิจกรรมจิตอาสา	๓. เพื่อสร้างความผูกพัน ให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี ในการทำมาตการร่วมกัน	สบท.	กิจกรรม	๑	๑	๑	๑	๑



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖



แผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๖	เป้าหมาย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	แหล่งเงิน	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖
					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																				
: การวางแผนและบริหารอัตราค่าจ้าง																				
เป้าประสงค์																				
: มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน																				
กลยุทธ์																				
: การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ																				
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม																				
: ศึกษา/ทบทวน การกิจและโครงสร้างอัตราค่าจ้าง กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	➡ - กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม มีโครงสร้าง อัตราค่าจ้างที่สอดคล้อง เหมาะสมกับแผนปฏิปัติราชการ ของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	กกจ. กพร. สบท.	เงินกองทุนฯ ๕๐๐,๐๐๐	๑. มอบหมายผู้รับผิดชอบหลัก/แต่งตั้ง คณะทำงาน ๒. ศึกษา/ทบทวน การกิจ โครงสร้าง อัตราค่าจ้างกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ๓. ทบทวน/ปรับปรุง ร่างการกิจ โครงสร้างอัตราค่าจ้างกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ๔. ประชุมหารือเพื่อทบทวนและจัดทำ การกิจโครงสร้างอัตราค่าจ้างกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ๕. ติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน	↔															



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖	เป้าหมาย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	แหล่งเงิน	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖
					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 : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้																				
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้																				
กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม																				
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม																				
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	➡ - เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สพท. สบท.	งบประมาณรายจ่าย/ เงินกองทุนฯ ๒,๐๐๐,๐๐๐	๑. สำรวจความต้องการ/ความจำเป็น/ ความรู้จากผู้เกี่ยวข้อง (Training Needs) ๒. กำหนดหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนา สมรรถนะ ๓. จัดทำโครงการส่งเสริมและพัฒนา บุคลากร เพื่อเสนอขอความเห็นชอบ/ ขออนุมัติผู้มีอำนาจ (สกท./อกท.คง.) ๔. ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ๕. รายงานผลการดำเนินงาน	↔						↔									
๑) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนงาน ด้านการเงินและบัญชีกองทุน การปฏิรูปที่ดินฯ						↔					↔									
๒) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนงาน ด้านการบริหารทรัพย์สิน การประเมิน มูลค่าทรัพย์สินและพัฒนารายได้ กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ							↔		↔			↔		↔						
	- บุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ได้รับการส่งเสริม และพัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็น																			
	➡ ระดับความสำเร็จ ของการส่งเสริม และพัฒนาความรู้ ความสามารถ																โครงการ	๒		



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๖	เป้าหมาย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	แหล่งเงิน	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖
					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 : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้																				
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้																				
กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม																				
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๒. การส่งเสริมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	➡ - เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ	สบท.	งบประมาณรายจ่าย/ เงินกองทุนฯ ๑๐๐,๐๐๐	๑. สำรวจความต้องการ/ความจำเป็น/ ความรู้จากผู้เกี่ยวข้อง (Training Needs) ๒. พิจารณาหลักสูตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงาน ๓. พิจารณาบุคคลเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ๔. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่พิจารณา ๕. รายงานผลการดำเนินงาน	↔															

-๕-
แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖	เป้าหมาย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	แหล่งเงิน	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖
					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 : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้																				
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๓. การพัฒนาบุคลากรผ่านระบบ OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ แบบบูรณาการ ของสำนักงาน ก.พ.	➡ - เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษา เรียนรู้และพัฒนาทักษะ ให้สอดคล้องกับความเป็น และความต้องการ ของแต่ละบุคคล	สบท.	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. สำรวจหลักสูตรอบรมออนไลน์ผ่านระบบ OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ แบบบูรณาการ ของสำนักงาน ก.พ. ๒. แจ้งหลักสูตรให้บุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมทราบ ๓. ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรมผ่านระบบ OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ แบบบูรณาการ ของสำนักงาน ก.พ. ตามระยะเวลา ที่กำหนด ๔. ติดตามการฝึกอบรมของข้าราชการ ผ่านระบบOCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ แบบบูรณาการ ตามระยะเวลาที่กำหนด ๕. รายงานผลการดำเนินงาน																



-๖-
แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖	เป้าหมาย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	แหล่งเงิน	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖	
					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 : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้																					
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้																					
กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม																					
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๔. การติดตามประเมินผลการนำความรู้ที่ได้ จากการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรไปใช้ ในการปฏิบัติงาน	๐ - เพื่อติดตามประเมินผล การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ในปีที่ผ่านมา และนำไปสู่ การปรับปรุงหลักสูตร ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น	สพท.	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. กำหนดหลักสูตรที่จะติดตามประเมินผล การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมของปีบัญชี ที่ผ่านมาไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. จัดทำแบบติดตามประเมินผล ๓. ส่งแบบติดตามประเมินผล ให้ผู้เข้ารับการอบรมทำการประเมิน ๔. สรุปและประมวลผลการติดตามประเมินผล ๕. รายงานผลการดำเนินงาน	↔													- บุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ที่เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ ที่ได้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานจริง	๐ ร้อยละของผู้เข้ารับ การอบรมที่สามารถ นำความรู้ที่ได้รับ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	แผนงาน	๑



-๗-
แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖	เป้าหมาย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	แหล่งเงิน	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖
					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 : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้																				
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ ๒ : สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ๑) โครงการอบรมเกี่ยวกับงานด้านสินเชื่อ	๐ - เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทาง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	สพท. สบท.	งบประมาณรายจ่าย/ เงินกองทุนฯ ๘๐๐,๐๐๐ บาท	๑. สำรวจความต้องการ/ประเด็นปัญหา/ ความจำเป็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ๒. กำหนดหลักสูตร ๓. จัดทำโครงการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเสนอขอความเห็นชอบผู้มีอำนาจ (สธก./อกก.ลง.) ๔. ดำเนินการจัดโครงการ ๕. รายงานผลการดำเนินงาน	↔					↔							๐ - บุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ได้ร่วมกันแสดง ความคิดเห็นและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวทาง ประสบการณ์ ในการทำงาน	๐ ระดับความสำเร็จ ของการจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	โครงการ	๑



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖	เป้าหมาย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	แหล่งเงิน	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่ดี	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖
					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 : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้																				
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้																				
กลยุทธ์ที่ ๒ : สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม																				
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๒. การพัฒนาบุคลากร โดยใช้แนวคิด Unit School	➡ - เพื่อถ่ายทอดความรู้ ในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	สบท.	งบประมาณรายจ่าย/ เงินกองทุนฯ ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑. สสำรวจความต้องการ/ประเด็นปัญหา/ ความจำเป็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ๒. กำหนดหลักสูตรในการ Unit School ๓. จัดทำกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โดยใช้แนวคิด Unit School เพื่อเสนอ ขอความเห็นชอบผู้มีอำนาจ (สถ./กก.ง.) ๔. ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕. รายงานผลการดำเนินงาน						↔										
											↔									
												↔								
													↔							
														↔						
															↔					
																↔				
																	↔			
																		↔		

-๙-
แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖	เป้าหมาย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	แหล่งเงิน	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖
					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 : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้																				
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้																				
กลยุทธ์ที่ ๒ : สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม																				
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๓. การจัดทำ/ทบทวน คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงาน ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๑ - เพื่อให้บุคลากรมีแนวทาง และขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่ถูกต้องชัดเจนและเป็นไป ในทิศทางเดียวกัน	สบท.	งบประมาณรายจ่าย/ เงินกองทุนฯ ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑. มอบหมายผู้รับผิดชอบหลัก/แต่งตั้ง คณะทำงาน ๒. ศึกษาคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงาน ที่ต้องการจัดทำ/ทบทวน ๓. จัดทำร่างคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงาน ๔. ประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณา ร่างคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงาน ๕. รายงานผลการดำเนินงาน																
																				
																				
								</												



-๑๐-
แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖	เป้าหมาย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	แหล่งเงิน	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖
					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 : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้																				
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้																				
กลยุทธ์ที่ ๒ : สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม																				
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๔. การจัดการองค์ความรู้บนเว็บไซต์ สำนักบริหารกองทุน	➡ - เพื่อถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร นโยบาย และแนวทาง การดำเนินงานของกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	สบท.	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. กำหนดหมวดหมู่องค์ความรู้ ๒. รวบรวมข้อมูลและองค์ความรู้ที่ต้องการ ถ่ายทอดให้บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ๓. ดำเนินการส่งข้อมูลและองค์ความรู้ ให้กับกลุ่มงานผู้รับผิดชอบเว็บไซต์ สำนักบริหารกองทุน ๔. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ทราบ ถึงการเผยแพร่ข้อมูลและองค์ความรู้ ๕. รายงานผลการดำเนินงาน	↔												- บุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม สามารถรับรู้ สืบค้นข้อมูล องค์ความรู้ต่าง ๆ ได้สะดวก รวดเร็ว	➡ ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ ตามขั้นตอนที่กำหนด	กิจกรรม	๑



-๑๑-
แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖	เป้าหมาย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	แหล่งเงิน	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖
					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 ๔ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึก ถึงความผูกพันต่อองค์กร																				
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๑. กิจกรรม ๕ ส เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี <																				



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖	เป้าหมาย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	แหล่งเงิน	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖
					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 ๔ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึก ถึงความผูกพันต่อองค์กร																				
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและความผูกพันต่อองค์กร																				
กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพัน ต่อองค์กร																				
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการสัมมนาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	☞ - เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน และความสามัคคี ในการทำงานร่วมกัน	สพท. สบท.	งบประมาณรายจ่าย/ เงินกองทุนฯ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑. สำรวจความต้องการ/ความจำเป็น/ ความรู้จากผู้เกี่ยวข้อง (Training Needs) ๒. กำหนดหลักสูตร ๓. จัดทำโครงการเสริมสร้างสมรรถนะและ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เสนอขอความเห็นชอบผู้มีอำนาจ (สท/ออก.คง.) ๔. ดำเนินการจัดโครงการ ๔. รายงานผลการดำเนินงาน						↔				↔↔			- บุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม มีสมรรถนะ ในการทำงาน เป็นทีม	☞ ระดับความสำเร็จ ของการจัดโครงการ สัมมนาเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	โครงการ	๑

-๑๓-
แผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๖	เป้าหมาย	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	แหล่งเงิน	ขั้นตอน การทำงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	หน่วยนับ	การดำเนินงาน ปี ๒๕๖๖
					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 : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึก ถึงความผูกพันต่อองค์กร																				
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร																				
กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพัน ต่อองค์กร																				
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๒. กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ขององค์กร	๑ - เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ให้บุคลากรมีเจตนารมณ์ ร่วมกัน	สบท.	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. ศึกษาแผนการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม ขององค์กร ๒. จัดร่างประกาศเจตนารมณ์ขององค์กร ๓. ประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณา ร่างประกาศเจตนารมณ์ขององค์กร ๔. ดำเนินการจัดกิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ ๕. รายงานผลการดำเนินงาน						↔							- บุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกร มีเจตนารมณ์ ร่วมกัน	๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดกิจกรรม ประกาศเจตนารมณ์ ขององค์กร	กิจกรรม	๑
๓. กิจกรรมจิตอาสา	๑ - เพื่อสร้างความผูกพัน ให้บุคลากรมีความรัก สามัคคีในการทำความดี ร่วมกัน	สบท.	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. สำรวจความต้องการ ๒. กำหนดกิจกรรม ๓. จัดทำกิจกรรมจิตอาสา เสนอขอความเห็นชอบผู้มีอำนาจ (ลอก/ออก.คง.) ๔. ดำเนินการจัดกิจกรรมจิตอาสา ๕. รายงานผลการดำเนินงาน	↔			↔									- บุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกร มีความรัก สามัคคี และอยากทำความดี เพื่อสังคม	๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดกิจกรรม จิตอาสา	กิจกรรม	๑



ความสอดคล้อง/เชื่อมโยงแผนปฏิบัติการกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	= ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	= ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	= หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน
นโยบายรัฐบาล	= ๑๑. ปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ
ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี	= ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ
แผนปฏิบัติการ ๕ ปี ของ ส.ป.ก. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	= แผนปฏิบัติการที่ ๔ การเสริมสร้างสมรรถนะองค์การและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	= แผนปฏิบัติการที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนและบุคลากร
แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖	= แผนยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล
	= แผนยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ๔.๐
	= แผนยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผู้บริหารและปฏิบัติงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรคุณภาพสูง
	= แผนยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและธำรงรักษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
	= แผนยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพสูง
แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	= แผนปฏิบัติการที่ ๑ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
	= แผนปฏิบัติการที่ ๒ การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกร
	= แผนปฏิบัติการที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
	= แผนปฏิบัติการที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและปลูกจิตสำนึกถึงความผูกพันต่อองค์กร





ภาคผนวก



บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

ระหว่าง

กระทรวงการคลัง

กับ

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์



บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงาน
ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๑. คู่สัญญา

ข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานระหว่าง

นางสาวชุมहित สังข์ไหม

รองปลัดกระทรวงการคลัง
หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน
ในนามกระทรวงการคลัง

กับ

นายเฉลิมชัย ศรีอ่อน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ประธานคณะกรรมการการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ในนามกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



- ๒ -

๒. วัตถุประสงค์จัดตั้ง

เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนและใช้จ่ายในการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๓. วิสัยทัศน์

เป็นทุนหมุนเวียนชั้นนำ สนับสนุนการปฏิรูปที่ดิน สร้างความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ให้เกษตรกร
และสถาบันเกษตรกร

๔. พันธกิจ

๔.๑ จัดหาเงินทุนเพื่อสนับสนุนงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๔.๒ บริหารเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

๔.๓ สนับสนุนเงินทุนเพื่อการดำเนินงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๕. ข้อสังเกตที่เกี่ยวข้อง

๕.๑ ข้อสังเกตของคณะทำงานจัดทำบันทึกข้อตกลงและประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปี
บัญชี ๒๕๖๕

- ไม่มี -

๕.๒ ข้อสังเกตประกอบการตรวจสอบและรับรองงบการเงินของทุนหมุนเวียนของสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ปีบัญชีล่าสุด (ปีบัญชี ๒๕๖๓)

- ไม่มี -

๖. เป้าหมายของผลการดำเนินงาน

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีเป้าหมายของผลการดำเนินงาน ซึ่งจะต้องบรรลุในระหว่าง
ปีบัญชี ๒๕๖๕ ปรากฏตามตารางผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อ
เกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ดังนี้

ผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต			น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด					การปรับค่า เกณฑ์วัด
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	
ด้านที่ ๑ การเงิน					๒๕						
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละเงินต้นของเงินกู้ที่รับชำระหนี้จากเกษตรกร	ร้อยละ	๗๔.๔๔	๗๖.๘๓	๘๖.๗๓	๘	๗๓	๗๒	๗๓	๗๔	๗๕	-/+๓
ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละของรายได้ค่าเช่าและเงินต้นค่าเช่าซื้อที่รับชำระหนี้จากเกษตรกร	ร้อยละ	๔๖.๑๐	๔๗.๓๖	๓๗.๖๖	๘	๔๐	๔๑	๔๔	๔๖	๔๘	-/+๒
ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละของหนี้ค้างชำระที่สามารถเรียกเก็บได้ต่อหนี้ค้างชำระทั้งหมด	ร้อยละ	๓๗.๗๓	๓๗.๓๓	๓๔.๗๓	๗	๓๕	๓๖	๓๗	๓๘	๓๙	-/+๓
ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					๑๕						
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ การดำเนินรณาทนแผนพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประเมินผลสัมฤทธิ์และผลกระทบของทุนหมุนเวียน (ตัวชี้วัดร่วม)	ระดับ	-	๔๐๐๐๐	N/A	๕	๓	๒	๓	๔	๕	-/+๓
ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ การดำเนินการตามแผนการติดตามเกษตรกรที่ได้รับประโยชน์จากการจัดสรรที่ดินเอกชน	ระดับ	-	-	-	๑๐	๓	๒	๓	๔	๕	-/+๓
ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ					๒๕						
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละของจำนวนเกษตรกรที่ได้รับเงินกู้ยืมตามแผน	ร้อยละ	๖๔.๙๘	๗๙.๗๗	๗๘.๘๔	๕	๗๒	๗๔	๗๖	๗๘	๑๐๐	-/+๒
ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ระยะเวลาการดำเนินการตามมาตรฐาน					๕						
๓.๒.๑ ร้อยละของจำนวนเกษตรกรที่ได้รับเงินกู้ภายในระยะเวลาที่กำหนดเฉพาะในส่วนที่ปฏิรูปที่ดินจังหวัดมีอำนาจอนุมัติ	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒.๕	๗๖	๗๗	๗๘	๗๙	๑๐๐	-/+๓
๓.๒.๒ ร้อยละของการจัดทำสัญญาเช่าซื้อในลามาตรฐาน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒.๕	๗๖	๗๗	๗๘	๗๙	๑๐๐	-/+๓

หมายเหตุ : ๑. ผลการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ยังไม่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๒. N/A หมายถึง อยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูล



เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต			น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด					การปรับค่า เกณฑ์วัด
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	
ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ร้อยละของที่ดินแปลงว่างที่จัดสรร ให้แก่เกษตรกรเข้าทำประโยชน์	ร้อยละ	-	๒๗.๐๔	๓๔.๓๓	๕	X - ๑๐	X - ๕	X	X + ๕	X + ๑๐	-/+๕
ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพ พื้นที่ในเขตปฏิรูปที่ดิน ที่ได้รับเงินสนับสนุน จากกองทุนฯ	ร้อยละ	-	-	-	๕	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	-/+๑๐
ตัวชี้วัดที่ ๓.๕ ร้อยละความสำเร็จในการสำรวจและจัดทำ ข้อมูลผู้ถือครองที่ดินที่ไม่ประสงค์จะประกอบ อาชีพเกษตรกรรม	ร้อยละ	-	-	-	๕	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	-/+๑๐
ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน											
ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	ระดับ	๔๑๖๐๐	๔๗๐๐๐	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การตรวจสอบภายใน	ระดับ	๕๐๐๐๐	๕๐๐๐๐	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล	ระดับ	๓๒๐๐๐	๓๙๐๐๐	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง											
ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	ระดับ	๔.๓๕๒๑	๔.๙๗๐๐	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๓.๕๕๐๐	๔.๖๕๐๐	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง											
ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่าย ที่ได้รับอนุมัติ	ระดับ	๔.๔๖๗๕	๔.๙๖๓๕	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ การจ่ายเงินและการรับเงินของทุนหมุนเวียน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	ระดับ	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	N/A	๕	๑	-	-	-	๕	-/+๑



บันทึกข้อตกลง

การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ระหว่าง กระทรวงการคลัง กับ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



บันทึกข้อตกลงนี้จัดทำขึ้น ระหว่าง กระทรวงการคลัง กับ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งทั้งสองฝ่ายได้ดำเนินการเจรจาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และการรายงานผลการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่กำหนดให้กรมบัญชีกลางดำเนินการให้หน่วยงานของรัฐจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละปีบัญชี ภายใต้กรอบหลักเกณฑ์ วิธีการ เกณฑ์การประเมิน ปฏิทินการปฏิบัติงาน และเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงานที่คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนกำหนด อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานทุนหมุนเวียนให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบตามวัตถุประสงค์ทุนหมุนเวียน

บันทึกข้อตกลงนี้จัดทำขึ้นไว้เป็นสองฉบับ ซึ่งทั้งสองฝ่ายต่างยึดถือไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกันทุกประการ โดยทั้งสองฝ่ายได้อ่านและเข้าใจข้อความโดยละเอียดตลอดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

ข้อตกลงนี้มีกำหนดระยะเวลา ๑ ปี นับแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

(นางสาวชวนวิท สังข์ใหม่)
รองปลัดกระทรวงการคลัง
หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน
ในนามกระทรวงการคลัง

(นายเฉลิมชัย ศรีอ่อน)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ประธานคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ในนามกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม





กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

TRIS
CORP



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
ด้านที่ ๑ : การเงิน	๑๐ -/+๑๐	ตัวชี้วัดผลสำเร็จที่เป็นตัวเงินแบ่งกลุ่ม ตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่	ตัวอย่างตัวชี้วัด
		๑. เพื่อการกู้ยืม	- อัตราการจัดเก็บหนี้ครบกำหนดชำระ/หนี้ค้างชำระ - รายได้ดอกเบี้ย
		๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต	- รายได้มากกว่าค่าใช้จ่าย - รายได้จากการดำเนินงาน - ต้นทุนการผลิตต่อหน่วย - กำไรต่อหน่วย/กำไรขั้นต้น
		๓. เพื่อการบริการ	- ต้นทุนการให้บริการต่อหน่วย - ค่าใช้จ่ายดำเนินการ - ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อรายได้จากการให้บริการ
		๔. เพื่อการสงเคราะห์ และสวัสดิการสังคม	- ค่าใช้จ่ายดำเนินการ - ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวนผู้ได้รับประโยชน์ จากการดำเนินงานโครงการหรือต่อจำนวนโครงการ ที่ได้รับการสนับสนุน
		๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม	ค่าใช้จ่ายดำเนินการ ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวน ผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการ หรือต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน
ด้านที่ ๒ : การสนองประโยชน์ ต่อผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	๒๐ -/+๑๐	พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตอบสนอง ความต้องการ ความคาดหวังของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม	ตัวอย่างตัวชี้วัด
		การประเมินผลลัพธ์ (Outcome) การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน แบ่งกลุ่มตามประเภท ทุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่	
		๑. เพื่อการกู้ยืม	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน เพื่อการกู้ยืม เช่น - ร้อยละของต้นทุนในการประกอบอาชีพของสมาชิก สหกรณ์พื้นที่เป้าหมายที่ลดลง
		๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน เพื่อการจำหน่ายและการผลิต เช่น - ร้อยละของต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตของเกษตรกร ที่ลดลง - ระดับความเพียงพอของผลิตภัณฑ์ต่อความต้องการ ของกลุ่มเป้าหมาย - ระดับความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์ของทุนหมุนเวียน



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
		๓. เพื่อการบริการ	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน เพื่อการบริการ เช่น - ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ - การลดต้นทุน/ค่าใช้จ่าย/ของผู้ใช้บริการ - การประหยัดเวลาของผู้ใช้บริการ (เช่น เงินทุน ค่าธรรมเนียมผ่านทาง เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการ บริหารท่าเรือพาณิชย์สัตว์หีบ - กองทัพเรือ)
		๔. เพื่อการสงเคราะห์ และสวัสดิการสังคม	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม เช่น - กองทุนประกันสังคม : ความสามารถในการจ่าย สิทธิประโยชน์ - กองทุนการแพทย์ฉุกเฉิน : ร้อยละของผู้ป่วย ฉุกเฉินวิกฤตที่ได้รับการปฏิบัติการฉุกเฉินภายใน ๕ นาที เพิ่มขึ้นจากปีก่อน - กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ : ประสิทธิภาพ ของความครอบคลุมหลักประกันสุขภาพ (Effective Coverage) - กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ : ร้อยละ ของครัวเรือนที่เกิดวิกฤติทางการเงินจากการ จ่ายค่ารักษาพยาบาล (Catastrophic Health Expenditure) ไม่เกินร้อยละ ๒.๓ - กองทุนเพื่อการพัฒนากระบวนสาธารณสุข : ค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารระบบสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น
		๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม เช่น - กองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด : ร้อยละ ของจำนวนครอบครัว/บุคคลที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด ในพื้นที่เป้าหมายที่ลดลง - กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม : ร้อยละ ของจำนวนการตั้งครอบครัวก่อนวัยอันควรในพื้นที่ เป้าหมายที่ลดลง - กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย : จำนวน นักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นในพื้นที่โครงการที่ได้รับการ สนับสนุน - กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน ประถมศึกษา : จำนวนนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการ ลดลง
		ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้ให้บริการ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้ให้บริการ
		การจัดการข้อร้องเรียน	ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการข้อร้องเรียน การแก้ไขปัญหา และแนวทางแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
		การจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม - ระดับทัศนคติเชิงบวกของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - อัตราส่วนการใช้พลังงานที่ลดลงจากปีที่ผ่านมา - ร้อยละของวัสดุอุปกรณ์ที่นำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) หรือนำกลับมาใหม่ (Recycle) เป็นต้น ตัวชี้วัดร่วม : การดำเนินงานตามแผนพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของทุนหมุนเวียน
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) ๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต - จำนวนผลผลิตที่ผลิตได้ - จำนวนผลผลิตที่จำหน่ายได้ ๓. เพื่อการบริการ - จำนวนผู้ใช้บริการ - จำนวนครั้งในการให้บริการ ๔. เพื่อการส่งเสริมและสวัสดิการสังคม - จำนวนสมาชิก (เช่น จำนวนผู้ประกันตนต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด) ๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม - จำนวนวงเงินที่ให้การสนับสนุน - จำนวนโครงการ/ราย/องค์กร/หน่วยงานที่ให้การสนับสนุน - การปรับปรุง/ทบทวน/เร่งรัดจัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทุนหมุนเวียน เพื่อให้มีความเหมาะสมในการดำเนินงานกับสภาวะปัจจุบัน - การแก้ไขปัญหาที่เป็นข้อสังเกตจากความสำเร็จของการวิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานสำคัญที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มตามวัตถุประสงค์ที่ตั้ง - ความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจ - การดำเนินงานตามข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement : SLA) โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จการดำเนินงานตาม SLA ที่กำหนด - หน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) คณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน คณะทำงานจัดทำบันทึกข้อตกลงและประเมินผล การดำเนินงานทุนหมุนเวียน กระทรวงเจ้าสังกัด โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จในการ ทำแผนแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด - การจัดทํางานการเงินและได้รับการรับรองจาก สตง. (กรณีที่ยังงบการเงินยังไม่ได้การรับรอง จาก สตง.)
ด้านที่ ๔ : การบริหารจัดการ ทุนหมุนเวียน	๑๕	กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ๓ ด้าน ดังนี้ - การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน - การตรวจสอบภายใน - การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
ด้านที่ ๕ : การปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการ บริหาร ผู้บริหาร ทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง	๑๐	กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ๒ ด้าน ดังนี้ - บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน - การบริหารทรัพยากรบุคคล
ด้านที่ ๖ : การดำเนินงาน ตามนโยบายรัฐ/ กระทรวงการคลัง	๑๐	กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้ - การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ (๑) ร้อยละการใช้จ่ายงบลงทุนเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ (๒) ร้อยละการใช้จ่ายภาพรวมเทียบกับแผนการใช้จ่ายภาพรวม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ - การดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการรับเงินของทุนหมุนเวียน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

เงื่อนไข :

๑. ทุนหมุนเวียนต้องจัดส่งแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ (แผนการดำเนินงานประจำปี) ซึ่งแผนการดำเนินงานประจำปีอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงานประมาณการรายรับรายจ่ายประจำปี และประมาณการกระแสเงินสดภายหลังจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนพิจารณาอนุมัติให้กรมบัญชีกลางอย่างน้อย ๓๐ วันก่อนเริ่มปีบัญชี ๒๕๖๖ หากทุนหมุนเวียนดำเนินการล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนดจะถูกปรับลดคะแนน จำนวน ๐.๕๐๐๐ คะแนน จากคะแนนผลการประเมินในภาพรวมเฉลี่ยของทุนหมุนเวียน
๒. ทุนหมุนเวียนจะต้องจัดส่งข้อมูลตามแนวปฏิบัติในการจัดทำข้อมูลและการนำส่งรายงานของทุนหมุนเวียนผ่านระบบบริหารจัดการการเงินนอกงบประมาณ (Non - Budgetary Management System : NBMS) ให้ครบถ้วน ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแนวปฏิบัติดังกล่าว หากไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วน จะถูกปรับลดคะแนน จำนวน ๐.๕๐๐๐ คะแนน หรือตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนกำหนด จากคะแนนผลการประเมินในภาพรวมเฉลี่ยของทุนหมุนเวียน

หมายเหตุ :

* กรณีที่ทุนหมุนเวียนกำหนดตัวชี้วัดในด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ให้บริการ และดำเนินการสำรวจเอง ให้กำหนดกรอบน้ำหนักไม่เกินร้อยละ ๑๐ โดยหากกำหนดเป็นตัวชี้วัดจะกำหนดชื่อตัวชี้วัด คือ ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ให้บริการ และคำนิยามร่วมกัน คือร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ให้บริการที่มีความพึงพอใจระดับ ๔ (พึงพอใจ) และระดับ ๕ (พึงพอใจมาก) เทียบกับจำนวนผู้ให้บริการที่มีการสำรวจทั้งหมด (Top ๒ Boxes) ซึ่งใช้แบบสอบถามรวมทั้งการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยกำหนดความพึงพอใจตาม Likert Scale ออกเป็น ๕ ระดับ ซึ่งความหมายของแต่ละระดับเป็นดังต่อไปนี้ ระดับที่ ๑ หมายถึง ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ระดับที่ ๒ หมายถึง ควรปรับปรุง ระดับที่ ๓ หมายถึง ปานกลาง ระดับที่ ๔ หมายถึง พึงพอใจ และระดับที่ ๕ หมายถึง พึงพอใจมาก ทั้งนี้ การสำรวจความพึงพอใจต้องครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยกำหนดให้วิธีการวิเคราะห์ผลต้องทำการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าสถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เป็นต้น เพื่อสรุปลักษณะตัวอย่าง และสามารถใช้เป็นตัวแทนของข้อมูลได้ และจำนวนต้องเป็นไปตามหลักการทางสถิติ อย่างน้อยต้องเป็นตามหลักการ Yamane การกำหนดกลุ่มตัวอย่างต้องครอบคลุมทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ให้บริการ การสุ่มตัวอย่างต้องกำหนดวิธีการที่ชัดเจน เช่น การสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic sampling) หรือการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตามสัดส่วน (Proportional random sampling) เป็นต้น รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิด จำแนกตามประเด็นต่าง ๆ เช่น ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ให้บริการ เป็นต้น



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

กรอบหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (9%)	การกำหนดตัวชี้วัด
ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง	๑๐	
๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียน	๕	การเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้ - การจัดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ - การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน - การจัดให้มีระบบประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียน - การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ผลสำเร็จจากการกำกับดูแลทุนหมุนเวียนของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน
๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕	<u>เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานสำหรับทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ</u> - การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล - การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี <u>เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานสำหรับทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ</u> - การประเมินคุณภาพแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ - การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) - สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler)



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานสำหรับทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ : การบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๕

คำจำกัดความ :

พิจารณาจากการประเมินประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดเกณฑ์การประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้

๑. การจัดทำมีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐) ได้แก่ การประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงานตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานจะต้องทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง

๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (ร้อยละ ๗๐) โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

รายละเอียดเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐)

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๓) การประเมินผล การปฏิบัติงาน*	๓๐	มีการกำหนด ตัวชี้วัดแต่ยังอยู่ ในช่วงทดลอง และยังไม่ได้ นำมาใช้จริง	กำหนดตัวชี้วัด ในระดับผู้บริหาร ระดับสูง* ของทุนหมุนเวียน และใช้ในการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	กำหนดตัวชี้วัด ในระดับผู้บริหาร ระดับสูง ของทุนหมุนเวียน และผู้บริหาร สายงาน และใช้ในการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	การกำหนดตัวชี้วัด ในบุคลากร ทุกระดับ ของทุนหมุนเวียน และใช้ในการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	- ผ่านระดับคะแนน ๓ หรือ ๔ - ใช้ประโยชน์จากผล ประเมินในการ พิจารณา ผลตอบแทน/ เลื่อนขั้น/ เลื่อนตำแหน่ง - ใช้ประโยชน์จากผล ประเมินในการ พัฒนาบุคลากร

หมายเหตุ :

* การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับทุนหมุนเวียน (ไม่นับรวมลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างงานจ้างนอก)

* ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ๑. ผู้บริหารทุนหมุนเวียน ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หรือผู้ทำหน้าที่บริหารทุนหมุนเวียนที่เรียกชื่ออย่างอื่น โดยพิจารณาจาก
โดยมีผู้อำนวยการทุนหมุนเวียน ตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒. ผู้บริหารระดับรองลงมา (ทั้งนี้ ผู้บริหารระดับรองขึ้นอยู่กับ
การกำหนดของทุนหมุนเวียน)

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

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๓) ระดับความสำเร็จ ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพ ด้านการจัดการ ทรัพยากรบุคคล	๗๐					
๓.๑) การดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการ* ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	๓๕	มีการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ได้ร้อยละ ๘๐	มีการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ได้ร้อยละ ๙๐	มีการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ได้ร้อยละ ๑๐๐	มีการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่ - มีการ ดำเนินงาน ตามแผนที่ดีกว่า เป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ครบถ้วนทุกแผน ปฏิบัติการ ชนิด - มีการจัดทำ รายงานตามแผน ปฏิบัติการ ที่ครอบคลุมถึง	มีการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่ - มีการ ดำเนินงาน ตามแผนที่ดีกว่า เป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ครบถ้วนทุกแผน ปฏิบัติการ และ - มีการจัดทำ รายงานตามแผน ปฏิบัติการ ที่ครอบคลุมถึง



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
					องค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัย สำเร็จ ปัญหา/ อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	องค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัย สำเร็จ ปัญหา/ อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๓.๒) การจัดทำ/ ทบทวนแผน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผน ปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖	๓๕	ไม่มีการจัดทำ/ ทบทวนแผนการ บริหารทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว) ^๑ และ แผนปฏิบัติการ ^๒ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖	จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ^๑ หรือ แผนปฏิบัติการ ^๒ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ได้แล้วเสร็จ ภายในปีบัญชี	จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ^๑ และ แผนปฏิบัติการ ^๒ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ได้แล้วเสร็จ ภายในปีบัญชี	จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ^๑ และ แผนปฏิบัติการ ^๒ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ได้แล้วเสร็จ ภายในปีบัญชี และได้รับ ความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ บริหาร ทุนหมุนเวียน ^๓	จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ^๑ และ แผนปฏิบัติการ ^๒ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ได้แล้วเสร็จ ภายในปีบัญชี และได้รับ ความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ บริหาร ทุนหมุนเวียน ^๓ รวมทั้งมีการสื่อสาร ^๔ ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียน และหน่วยงานภายใน ทุนหมุนเวียน ที่เกี่ยวข้องรับทราบ ภายในปีบัญชี ๒๕๖๕

หมายเหตุ :

^๑ การคำนวณร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ พิจารณาเฉพาะแผนปฏิบัติการฯ ที่มีการดำเนินงานได้ครบถ้วนและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

^๒ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ควรพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล ภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน
- การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าสำหรับการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการฯ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว
- การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน
- ระยะเวลาของแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุนหมุนเวียน
- ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตราค่าจ้าง และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- การกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน

• การแปลงแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว เป็นแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ทั้งนี้ หากแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ไม่มีการพิจารณาในประเด็นข้างต้น จะมีการปรับลดคะแนนประเด็นละ ๐.๕๐๐๐ คะแนน จากคะแนนที่ได้จากการประเมินผลสำหรับตัวชี้วัดนี้

^๓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ควรมีองค์ประกอบอย่างน้อย ดังนี้ ๓. ชื่อแผนงาน ๔. เป้าประสงค์ ๕. ชื่อหน่วยงาน และชื่อผู้รับผิดชอบ ๕. งบประมาณ ๕. ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน ๖. เป้าหมายที่ท้าทาย ๗. ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัด ที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริง

^๔ คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนหรือคณะกรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งและมอบหมาย

^๕ การสื่อสารให้กับผู้บริหารทุนหมุนเวียนและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียน ให้ดำเนินการตามช่องทางที่ดำเนินการที่เพียงพอและเหมาะสม โดยอย่างน้อยต้องดำเนินการตามช่องทาง ดังนี้ ๓. หนังสือเวียน หรือ ๓. การประชุมชี้แจง เป็นต้น



คำสั่งสำนักบริหารกองทุน
ที่ ๐๒ /๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้เข้าสู่ระบบการประเมินผลการดำเนินงาน
ทุนหมุนเวียนของกรมบัญชีกลาง ซึ่งกรมบัญชีกลางร่วมกับบริษัทที่ปรึกษา (บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด)
ได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน เพื่อใช้เป็นกรอบการประเมินผล
การดำเนินงานทุนหมุนเวียน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์
การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่กำหนด สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุ
วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

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

ให้คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินงานตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
๒. กำกับดูแลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติ
ราชการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. จัดทำและทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวจิราทิพย์ โรจน์อุณวงศ์)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน

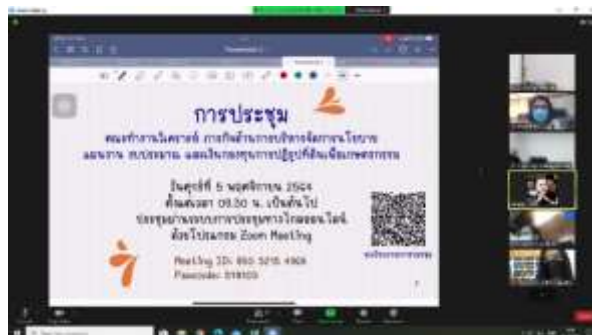
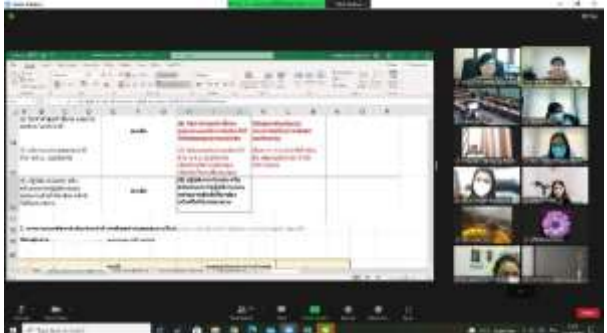


**ภาพข่าวการดำเนินงาน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕**



การศึกษา/ทบทวน การกิจและโครงสร้างอัตรากำลังกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักบริหารกองทุน ร่วมประชุมคณะทำงานวิเคราะห์ภารกิจ และกำหนดกรอบอัตรากำลัง ในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ในวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ผ่านระบบออนไลน์ (Online) โดยโปรแกรม Zoom Meeting เพื่อร่วมกันพิจารณากำหนดกรอบแนวทางในการจัดทำรายละเอียดการวิเคราะห์งาน วิเคราะห์อัตรากำลัง ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม จัดทำข้อมูล เพื่อเสนอการปรับปรุงภารกิจที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ด้านเศรษฐกิจและสังคม กรอบอัตรากำลังและหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ และการแบ่งงานภายในที่เหมาะสม





การศึกษา/ทบทวน การกิจและโครงสร้างอัตรากำลังกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักบริหารกองทุน จัดประชุมหารือการทบทวนโครงสร้างการแบ่งงานภายในในวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยมีนางสาวจิราทิพย์ โรจน์อ่อนวงศ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน เป็นประธาน มีผู้อำนวยการกลุ่มและบุคลากรภายในสำนักบริหารกองทุน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุม ณ ห้องประชุมไชยณรงค์ ชูชาติ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร และประชุมผ่านระบบออนไลน์ (Online) โดยโปรแกรม Zoom Meeting เพื่อร่วมกันพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจของสำนักบริหารกองทุน และพิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่ม/ฝ่ายภายในสำนักบริหารกองทุน ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป





การศึกษา/ทบทวน ภารกิจและโครงสร้างอัตรากำลังกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักบริหารกองทุน จัดประชุมการเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญ ของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และการทบทวนบทบาทภารกิจอำนาจหน้าที่ของสำนักบริหารกองทุน ในวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ โดยมีนางสาวจิราทิพย์ โรจน์อนุวงศ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน เป็นประธาน มีผู้อำนวยการกลุ่ม และบุคลากรภายในสำนักบริหารกองทุนผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุม ณ ห้องประชุมสุทธิพร จีระพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร และประชุมผ่านระบบออนไลน์ (Online) โดยโปรแกรม Zoom Meeting เพื่อร่วมกันพิจารณาการเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญและทบทวนภารกิจของสำนักบริหารกองทุน ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป





การศึกษา/ทบทวน ภารกิจและโครงสร้างอัตรากำลังกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

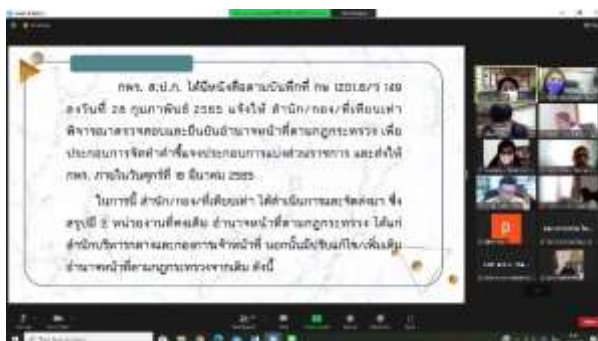
สำนักบริหารกองทุน จัดประชุมการเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญ ของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และการทบทวนบทบาทภารกิจอำนาจหน้าที่ของสำนักบริหารกองทุน ในวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ โดยมีนางสาวจิราทิพย์ โรจน์อนุวงศ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน เป็นประธาน มีผู้อำนวยการกลุ่ม และบุคลากรภายในสำนักบริหารกองทุนผู้เกี่ยวข้อง และบุคคลกลางกองการเจ้าหน้าที่เข้าร่วมประชุม ณ ห้องประชุมประเสริฐพันธุ์ พิพัฒน์กุล ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร เพื่อร่วมกันพิจารณา การเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญและทบทวนภารกิจของสำนักบริหารกองทุน ให้เหมาะสมและสอดคล้อง กับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป





การศึกษา/ทบทวน การกิจและโครงสร้างอัตรากำลังกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักบริหารกองทุน ร่วมประชุมคณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (คณะกรรมการฝ่ายดำเนินงาน) ในวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์ (Online) โดยโปรแกรม Zoom Meeting เพื่อร่วมกันพิจารณาวิเคราะห์ ทบทวนภารกิจและการจัดทำโครงสร้างของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ตามแนวทางการวิเคราะห์ภารกิจภาครัฐ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กฎหมาย นโยบายรัฐบาล รองรับการปรับโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน จัดทำข้อมูลและข้อเสนอการทบทวนบทบาทภารกิจในการขอปรับปรุงโครงสร้างให้สอดคล้องตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ





การศึกษา/ทบทวน ภารกิจและโครงสร้างอัตรากำลังกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักบริหารกองทุน จัดประชุมหารือกับกองการเจ้าหน้าที่ เรื่อง การเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ในวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ โดยมีนางสาวจิราทิพย์ โรจน์อุณวงศ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน นางสาวเมตตา คุณโณปถัมภ์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบงานโครงสร้างและอัตรากำลัง ผู้อำนวยการกลุ่มและบุคลากรภายในสำนักบริหารกองทุน ผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุม ณ ห้องประชุมจำลอง อัสสัมชัญ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร เพื่อร่วมกันหารือและเสนอแนะแนวทางการกำหนดตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญของสำนักบริหารกองทุนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป





การศึกษา/ทบทวน การกิจและโครงสร้างอัตรากำลังกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักบริหารกองทุน จัดประชุมการปรับปรุงแก้ไขคำขอการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายใน การพิจารณาอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงของสำนักบริหารกองทุนเพื่อประกอบการจัดทำคำชี้แจงประกอบการแบ่งส่วนราชการ และการจัดทำข้อมูลปริมาณงานประกอบการจัดทำคำชี้แจงประกอบการแบ่งส่วนราชการ ในวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ โดยมีนางสาวจิราทิพย์ โรจน์อ่อนวงศ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน เป็นประธาน มีผู้อำนวยการกลุ่มและบุคลากรภายในสำนักบริหารกองทุนผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุม ณ ห้องประชุมจำลอง อตฺตโน ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร เพื่อร่วมกันพิจารณาปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างการแบ่งงานภายในของสำนักบริหารกองทุน อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวง และปริมาณงานให้เป็นไปตามความเหมาะสมกับภารกิจงานของสำนักบริหารกองทุนได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์





การประเมินผลการปฏิบัติการของผู้ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักบริหารกองทุน จัดประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สังกัดสำนักบริหารกองทุน ในวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ โดยมี นายวุฒิพงศ์ เนียมหอม รองเลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) เป็นประธานการประชุม และนางสาวจิราทิพย์ โรจน์อ่อนวงศ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุม ณ ห้องประชุมจำลอง อตฺตโน ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร เพื่อร่วมกันพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินของพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้มีความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน





กิจกรรม “จิตอาสา ส่งความรักผ่านโลหิต ฝ่าวิกฤต COVID - ๑๙”

สำนักบริหารกองทุน ร่วมกิจกรรม “จิตอาสา ส่งความรักผ่านโลหิต ฝ่าวิกฤต COVID - ๑๙” โดยการบริจาคโลหิตผ่านสภาเกษตรกรไทย ในวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และปลูกจิตสำนึกถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยให้บุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกองทุน มีส่วนร่วมในกิจกรรม การทำความดี เพิ่มพูนการมีจิตสาธารณะและส่งเสริมการบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่นในสังคมทั้งทางตรง และทางอ้อม ได้ตระหนักถึงความเสียสละเพื่อประโยชน์ต่อสาธารณะ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคน สังคม และประเทศชาติ ณ ห้องประชุมกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (๑๑๕) ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประกอบด้วย บุคลากรสำนักบริหารกองทุน จำนวน ๑๖ ราย





กิจกรรม “๕ ส. กองทุนฯ พัฒนาคุณภาพชีวิต”

สำนักบริหารกองทุน จัดกิจกรรม “๕ ส. กองทุนฯ พัฒนาคุณภาพชีวิต” ในวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ ณ สำนักบริหารกองทุน ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร และให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในสถานที่ปฏิบัติงาน และสร้างความสามัคคีในหมู่คณะและความผูกพันต่อองค์กร ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประกอบด้วย บุคลากร สำนักบริหารกองทุน จำนวน ๓๘ ราย





โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
การดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
หลักสูตร “การจัดทำโครงการที่ใช้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม”

สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร “การจัดทำโครงการที่ใช้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม” ในวันที่ ๑๓ - ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องอัมรินทร์ ชั้น ๓ โรงแรม เอส ดี อเวนิว ถนนบรมราชชนนี แขวงบางบาฬุ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้อง ได้พัฒนาความรู้/ทักษะการจัดทำโครงการที่ใช้เงินกองทุน มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของโครงการ สามารถจัดทำ/วิเคราะห์ความคุ้มค่าของโครงการสำหรับใช้เป็นคำขอเสนองบประมาณได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ผู้เข้าร่วมโครงการ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่กลุ่มยุทธศาสตร์และการปฏิรูปที่ดิน และเจ้าหน้าที่กลุ่มงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด ๗๒ จังหวัด เจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. ส่วนกลาง วิทยาการ และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๘๐ ราย





โครงการพัฒนาศักยภาพโดยการสอนแนะนำงาน (Coaching) “พี่สอนน้อง” เพื่อถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารจัดการหนี้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการพัฒนาศักยภาพโดยการสอนแนะนำงาน (Coaching) “พี่สอนน้อง” เพื่อถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารจัดการหนี้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้วยการจัดฝึกอบรมทางไกลผ่านระบบออนไลน์ (Online) โดยโปรแกรม Zoom Meeting ในวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕ โดยปฏิบัติการอบรมทางไกล ณ ห้องประชุมจำลอง อตฺนโธ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีความรู้ ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการหนี้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย ปฏิรูปที่ดินจังหวัด เจ้าหน้าที่กลุ่มงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สังกัด ส.ป.ก.จังหวัด ๗๒ จังหวัด ส.ป.ก.ส่วนกลาง และวิทยากร จำนวน ๑๔๙ ราย





โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร “การจัดเก็บผลประโยชน์ และการคำนวณค่าตอบแทนการใช้ประโยชน์ที่ดินหรือสังหาริมทรัพย์ในเขตปฏิรูปที่ดิน”

สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร “การจัดเก็บผลประโยชน์และการคำนวณค่าตอบแทนการใช้ประโยชน์ที่ดินหรือสังหาริมทรัพย์ในเขตปฏิรูปที่ดิน” ด้วยการจัดฝึกอบรมทางไกลผ่านระบบออนไลน์ (Online) โดยโปรแกรม Zoom Meeting ในวันที่ ๒๔ - ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ โดยปฏิบัติการอบรมทางไกล ณ ห้องประชุมจำลอง อรรถโก ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ประกาศ และ มติ คปก. หนังสือแจ้งเวียน แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บผลประโยชน์และการคำนวณค่าตอบแทนการใช้ประโยชน์ที่ดินหรือสังหาริมทรัพย์ในเขตปฏิรูปที่ดิน สามารถนำบัญชีราคาประเมินทุนทรัพย์ที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้างของกรมธนารักษ์มาใช้ในการคำนวณค่าตอบแทนการใช้ประโยชน์ที่ดินหรือสังหาริมทรัพย์ในเขตปฏิรูปที่ดินได้อย่างถูกต้องตามที่กรมธนารักษ์กำหนด และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลประโยชน์ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย บุคลากรส่วนภูมิภาค (กลุ่มการเงินบัญชีและจัดเก็บผลประโยชน์ กลุ่มกฎหมาย กลุ่มงานช่างและแผนที่ และกลุ่มยุทธศาสตร์และการปฏิรูปที่ดิน) บุคลากรส่วนกลาง (สำนัก กอง ศูนย์ ที่เกี่ยวข้อง) และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๓๖๕ ราย





โครงการสัมมนา หลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการสัมมนา หลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในวันที่ ๑๖ - ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ ณ ภูริมาศ บีช โฮเต็ล แอนด์ สปา ตำบลบ้านฉาง อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง และศึกษาดูงานศูนย์เรียนรู้เกษตรทฤษฎีใหม่ในเขตปฏิรูปที่ดินจังหวัดระยอง บ้านเขาคลองของ ตำบลหนองไร่ อำเภอบางคนตรา จังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบุคลากรทุกระดับในสำนักบริหารกองทุน ให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม และเสริมสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดความรัก ความสามัคคี ความสัมพันธ์ และความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสำนักบริหารกองทุน ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย บุคลากรของสำนักบริหารกองทุน ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จ้างเหมาบริการ วิทยากร และผู้เกี่ยวข้อง จำนวนประมาณ ๘๖ ราย





โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบันทึกบัญชีและจัดทำรายงานการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร “การจัดทำรายงานการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี”

สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบันทึกบัญชีและจัดทำรายงานการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร “การจัดทำรายงานการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี” ในวันที่ ๒๔ - ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ ห้องกรุงเทพบอลรูม โรงแรมรอยัลซิติ้ ถนนบรมราชชนนี กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการบันทึกบัญชีและจัดทำรายงานการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี และเพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เข้าใจขั้นตอนการปรับปรุงบัญชีและจัดทำรายงานการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ที่ถูกต้อง ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย บุคลากรส่วนภูมิภาค (กลุ่มการเงินบัญชีและจัดเก็บผลประโยชน์) บุคลากรของสำนักบริหารกองทุน วิทยากร และผู้เกี่ยวข้อง จำนวนประมาณ ๑๑๐ ราย





กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์สำนักบริหารกองทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ในการต่อต้านการทุจริต

สำนักบริหารกองทุน จัดกิจกรรมประกาศเจตนารมณ์สำนักบริหารกองทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ในการต่อต้านการทุจริต ในวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๕ โดยมีนางสาวจิราทิพย์ โรจน์อนุวงศ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน ลงนามในประกาศเจตนารมณ์ฯ และประกาศเจตนารมณ์ฯ พร้อมแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ร่วมกับผู้อำนวยการกลุ่ม หัวหน้าฝ่าย และบุคลากรของสำนักบริหารกองทุน ณ บริเวณมุขกลาง ชั้น ๒ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สำนักบริหารกองทุน เป็นหน่วยงานคุณธรรมที่มีการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้มีการสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน





ภาพการประชุมคณะทำงาน และคณะอนุกรรมการ

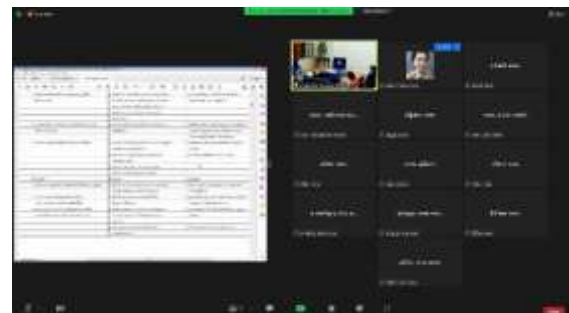
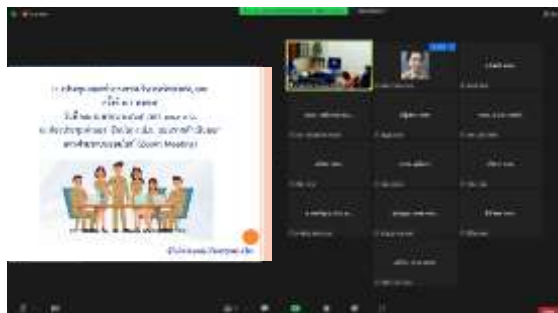


ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
วันจันทร์ที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕
ณ ห้องประชุมสุทธิพร จีระพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ
และผ่านระบบออนไลน์ (Zoom Meeting)





ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
วันศุกร์ที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕
ณ ห้องประชุมจำลอง อรรถโก ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ
และผ่านระบบออนไลน์ (Zoom Meeting)





ประชุมคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕
วันพฤหัสบดีที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕
ณ ห้องประชุมไชยวงศ์ ชูชาติ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ
และผ่านระบบออนไลน์ (Zoom Meeting)





ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายวิณะโรจน์	ทรัพย์ส่งสุข	เลขาธิการ ส.ป.ก.
นายวุฒิพงศ์	เนียมหอม	รองเลขาธิการ ส.ป.ก.
นางสาวจิราทิพย์	โรจน์อ่อนวงศ์	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน

ผู้จัดทำ

นางสาวศศิธร	นาคศรีจันทร์	นักวิชาการปฏิรูปที่ดินชำนาญการพิเศษ
นางวรรณิต	จันทร์แจ่มใส	นักวิชาการปฏิรูปที่ดินชำนาญการ

