



แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีบัญชี 2568



สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์



เอกสารเผยแพร่ ฉบับที่ ๖๗๙



แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)
และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

สำนักบริหารกองทุน
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
กันยายน ๒๕๖๗



คำนำ

การจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ นี้ เป็นการดำเนินการตามบันทึกข้อตกลง การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ระหว่างกระทรวงการคลังกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งกำหนดให้การดำเนินงานด้านที่ ๕ การปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ต้องจัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ทุนหมุนเวียน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหาร และหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องทราบ ภายในปีบัญชี ๒๕๖๗

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินฯ ที่กำหนดไว้ สำนักบริหารกองทุน จึงได้ทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นเอกสารเผยแพร่สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงผู้ที่มีความสนใจจากหน่วยงานภายในและภายนอก ได้ศึกษาเรียนรู้ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการดังกล่าว อีกทั้งเพื่อเป็นแนวทางการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่เหมาะสม ในการพัฒนาความรู้ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้จัดทำ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้ศึกษาเอกสารเล่มนี้จะนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับไปปรับใช้เป็นแนวทาง และวางแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรภายในหน่วยงาน ให้เข้ารับการพัฒนาตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กำหนด ทั้งนี้ หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สำนักบริหารกองทุน มีความยินดีและน้อมรับที่จะนำไป ปรับปรุงเพื่อพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สำนักบริหารกองทุน
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
กันยายน ๒๕๖๗



สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
➢ คำนำ	ก
➢ สารบัญ	ข
➢ ความเป็นมา	๑
➢ วัตถุประสงค์การจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
➢ ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
➢ วิสัยทัศน์	๘
➢ พันธกิจ	๘
➢ เป้าประสงค์	๘
➢ กรอบความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)	๙
➢ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)	๑๐
➢ การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการทำเนิงานในอดีต	๑๓
➢ การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต	๑๔
➢ โครงสร้างการดำเนินงาน	๑๖
➢ โครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๒๒
➢ การกำหนดกลยุทธ์	๒๙
➢ แผนปฏิบัติการและกลยุทธ์	๓๕



สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
➢ แผนที่แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)	๓๖
➢ แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)	๓๘
➢ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘	๔๖
➢ ภาคผนวก	๕๗
- บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗	๕๘
- กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗	๖๔
- คำสั่งสำนักบริหารกองทุน ที่ ๖/๒๕๖๖ สั่ง ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๔
➢ ภาพข่าวการดำเนินงาน (ตามแผนปฏิบัติการ) ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗	๗๕
- โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร การบริหารสินเชื่อโดยการยกระดับสมรรถนะ การวิเคราะห์สินเชื่อรายย่อยอย่างมีประสิทธิภาพ	๗๖
- โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๗๗
- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร ส่งเสริมความรู้และทักษะการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๗๘
- โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การบริหารจัดการทรัพย์สิน การประเมินมูลค่าทรัพย์สินและพัฒนารายได้จากที่ดินหรือสังหาริมทรัพย์” รุ่นที่ ๒	๗๙



สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
- โครงการสัมมนา “การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗”	๘๐
➢ ภาพการประชุมคณะทำงาน คณะอนุกรรมการ และคณะกรรมการ	๘๑
- ประชุมคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗	๘๒
- ประชุมคณะทำงานทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗	๘๓
- ประชุมคณะอนุกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๗	๘๔
- ประชุมคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๗	๘๕
➢ ผู้จัดทำ	๘๖



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

ความเป็นมา

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

บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ระหว่างกระทรวงการคลังกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนและกำหนดตัวชี้วัดร่วมเพื่อประเมินผล ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง สำหรับทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การจัดทำมีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงานตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานจะต้องทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง



๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

๒.๑ มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่

- มีผลการดำเนินงานตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการฯ และ

- มีการจัดทำรายงานตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๒.๒ มีการจัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่ จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน รวมทั้ง มีการสื่อสารให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียน และหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๗

สำหรับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) จะต้องพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ได้แก่

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

- การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว)

- การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน

- ระยะเวลาของแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุนหมุนเวียน

- ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลัง และยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานครอบคลุมตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน



- การแปลงแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) เป็นแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ที่มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ครอบคลุมตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลได้ โดยเป้าหมายดังกล่าวต้องมีการเปรียบเทียบกับผลงานในอดีต หรือสอดคล้องกับเป้าหมายของทุนหมุนเวียน

๒. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี มีองค์ประกอบอย่างน้อย ดังนี้

- ชื่อแผนงาน
- เป้าประสงค์
- ชื่อหน่วยงานและชื่อผู้รับผิดชอบ
- งบประมาณ
- ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน
- เป้าหมายที่ท้าทาย
- ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริง





วัตถุประสงค์การจัดทำแผนปฏิบัติการ ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่เหมาะสม ตลอดจนพัฒนาความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการ ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยสำนักบริหารกองทุน ได้ดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ศึกษากรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ศึกษาข้อมูลแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กร ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา รวมถึงนโยบายของผู้บริหาร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งเป็นแผนหลักของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยร่วมกันพิจารณาทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานได้จริง รายละเอียด ดังนี้

๑. คณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล (คำสั่ง สำนักบริหารกองทุน ที่ ๖/๒๕๖๖ สั่ง ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยสำนักบริหารกองทุน ได้แต่งตั้งคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดำเนินงานในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน สำหรับทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน เป็นประธานคณะทำงาน ผู้อำนวยการกลุ่มและหัวหน้าฝ่ายภายในสำนักบริหารกองทุนเป็นคณะทำงาน และเจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียนเป็นคณะทำงานและเลขานุการ ซึ่งกำหนดให้คณะทำงานปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้



๑) ดำเนินงานตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) กำกับดูแลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตาม
แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) จัดทำและทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี

๒. ศึกษากรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปี
บัญชี ๒๕๖๗ ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน
และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ศึกษาข้อมูลแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

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

๒) แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประเด็นที่ ๒๐ การบริการ
ประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา
แห่งอนาคต และหมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๔) นโยบายของรัฐบาล ปรับปรุงการทำงานให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล

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

๖) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

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

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

๙) แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนปฏิบัติการที่ ๔ การเสริมสร้างสมรรถนะ
องค์การและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๑๐) นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเลขาธิการสำนักงาน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



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

๑๒) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความผูกพัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้บรรลุผล

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

๕. กำหนดกลยุทธ์ ประเด็นแผนปฏิบัติการ เป้าประสงค์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

๖. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ เสนอคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณากลับกรองให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง

๗. ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณากลับกรอง สอบทาน ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข ร่างแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสุทธิพร จีระพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร

๘. จัดทำข้อมูลและเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้

๑) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมจำลอง อตันไถ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร



๒) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุม สุทธิพร จีระพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณา กลั่นกรอง สอบทาน ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ของร่างแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ โดยร่วมกันอภิปราย ขอปรับปรุงแก้ไข สภาพแวดล้อมขององค์กร ได้แก่ จุดอ่อน และโอกาส แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รวมถึงขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและความจำเป็นเร่งด่วนในการดำเนินการ และคณะทำงาน และเลขาธิการ ของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และเพิ่มเติมรายละเอียดตามความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะทำงาน พร้อมทั้งจัดทำ แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้ความเห็นชอบ และเสนอคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมเพื่อทราบ

๙. นำเสนอคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ โดยที่ประชุม มีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ และให้นำเสนอคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมทราบ

๑๐. นำเสนอคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗ เพื่อทราบแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘





คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ร่วมกันทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่เหมาะสม ตลอดจนพัฒนาความรู้ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานข้อมูลที่รอบด้านอย่างเป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรเป็นเลิศในการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อนำองค์กรสู่ทุนหมุนเวียนชั้นนำ

พันธกิจ

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

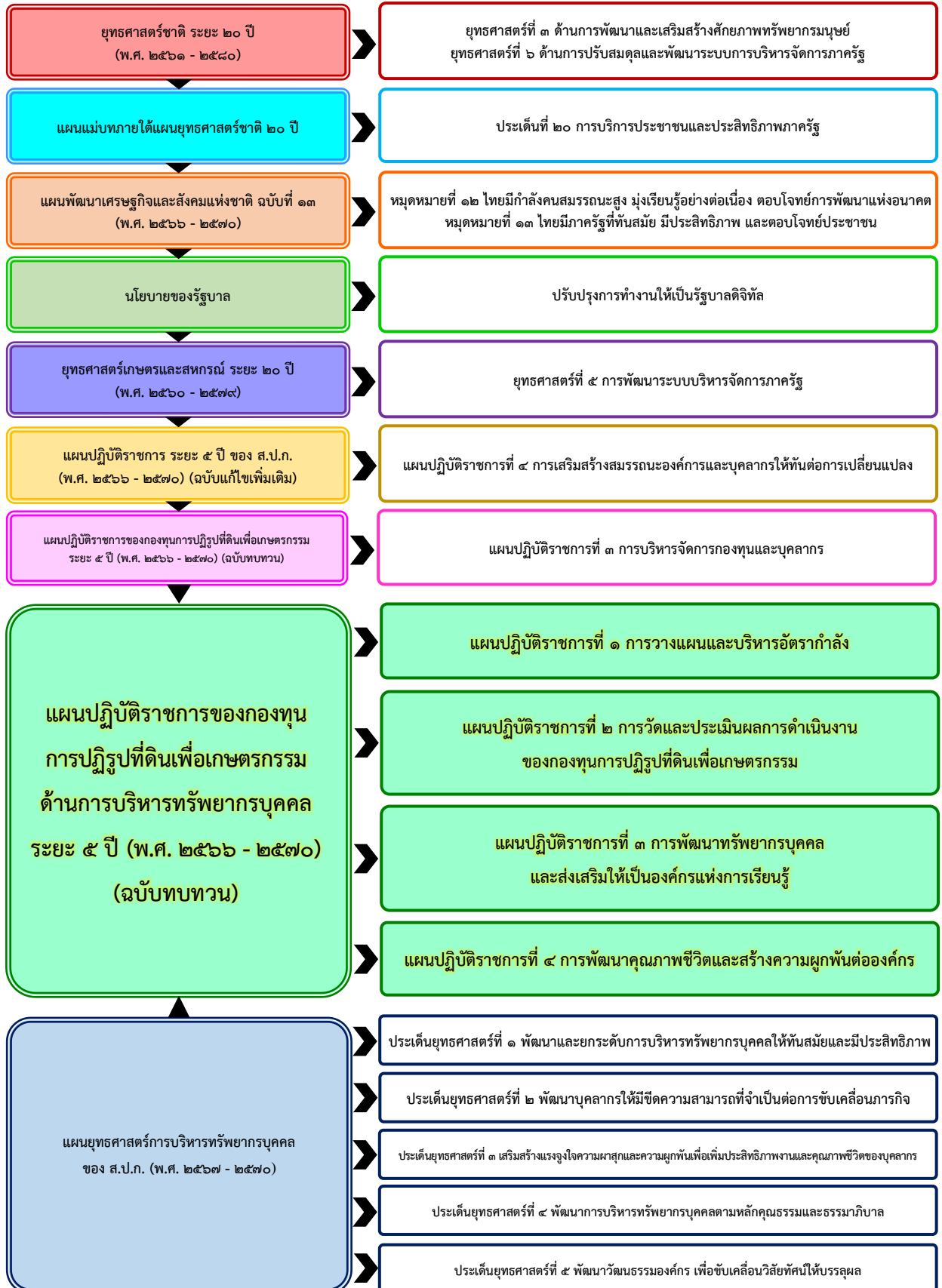
เป้าประสงค์

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





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





การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)

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

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อพิจารณาว่าการดำเนินงานที่ผ่านมา มีจุดแข็งและจุดอ่อนอะไรบ้างที่เป็นปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จหรือเป็นอุปสรรคขององค์กร และประเด็นใดมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน

S (Strengths) หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง อันเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาองค์กร

W (Weaknesses) หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน อันเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สถานการณ์มาใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงและหาประโยชน์หรือหาแนวทางป้องกัน ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้น

O (Opportunities) หมายถึง โอกาส ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรที่เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร

T (Threats) หมายถึง อุปสรรคหรือภัยคุกคาม ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นข้อจำกัดที่เกิดขึ้น ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์และพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น





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

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

- S๑ มีการวิเคราะห์ ทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- S๒ มีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง
- S๓ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีงบประมาณเพียงพอพร้อมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- S๔ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- W๑ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีความรู้หลากหลายสาขาในตำแหน่งเดียวกัน
- W๒ ขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- W๓ โครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลังของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ยังไม่รองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
- W๔ บุคลากรมีการโยกย้าย/เปลี่ยนงานบ่อย ทำให้ขาดการส่งต่อองค์ความรู้
- W๕ ขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง
- W๖ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities : O)

- O๑ มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน
- O๒ ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) และสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ที่ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง
- O๓ มีบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ พร้อมให้ความรู้และสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร
- O๔ มีหน่วยงานภายในและภายนอก ที่บูรณาการความร่วมมือ ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย
- O๕ หน่วยงานสนับสนุนให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้เหมาะสม เพื่อรองรับ กับภารกิจงานในอนาคต

ภัยคุกคาม (Threats : T)

- T๑ การจัดสรรอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น
- T๒ กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง ใช้ระยะเวลานาน
- T๓ หน่วยงานอื่นมีแรงดึงดูดบุคลากรที่ดีกว่า





การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ การฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม/จัดกิจกรรม เป็นประจำทุกปี เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรและคำนึงถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนา ยังไม่สามารถดำเนินการได้ครอบคลุมบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในภาพรวม ทั้งหมดได้ สำหรับปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ในการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการดำเนินงานในอดีต สามารถสรุปพอสังเขปได้ ดังนี้

ปัจจัยความสำเร็จ

๑. ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ ให้ความสำคัญ พร้อมสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมอย่างต่อเนื่อง

๒. กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการวิเคราะห์ ทบทวนแผนระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

๓. กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีโครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลัง ที่ชัดเจน

๔. มีบุคลากรและหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอก ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ พร้อมให้ความรู้และสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมบรรลุตามเป้าหมาย

๕. กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ว่าด้วยพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๔๑ ตอนพิเศษ ๑๕ ง หน้า ๒๖ - ๔๔ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๗ และมีผลบังคับใช้วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางและหลักเกณฑ์การบริหารพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม

ปัญหา/อุปสรรค

๑. โครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลังของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ยังไม่รองรับภารกิจและปริมาณงาน การจัดสรรอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น

๒. บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการลาออก โอน โยกย้าย/ เปลี่ยนงานบ่อย ทำให้ขาดการส่งต่อองค์ความรู้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง อีกทั้ง ขาดบุคลากร ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน บุคลากรรุ่นใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



๓. การลาออก โอน โยกย้าย บรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือติตราชการสำคัญเร่งด่วน และ สถานการณ์การติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-๑๙) ส่งผลให้การจัดการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม/กิจกรรม ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

๔. สำนัก กอง ศูนย์ และ ส.ป.ก.จังหวัด บางส่วน พิจารณาส่งบุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม/กิจกรรม ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายหรือผู้ที่รับผิดชอบหลักหรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับหลักสูตรที่กำหนด

๕. สถานที่ในการดำเนินการจัดการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม/กิจกรรม ตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีข้อจำกัดบางประการ เช่น ขนาดของหอประชุม สัญญาณอินเทอร์เน็ต แสงไฟ จอแสดงภาพ ไมโครโฟน ปลั๊กไฟ ปลั๊กพ่วง และการเดินทาง รวมถึงการเดินทางระหว่างหอประชุมกับสถานที่พัก

การวิเคราะห์สถานะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการเปลี่ยนแปลงการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้เป็นพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ที่ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ จนสามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้เป็นพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้สำเร็จ โดยมีการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระหว่างสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมกับพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ซึ่งคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ได้มีประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียนกำหนดให้กองทุนจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน หากยังไม่กำหนด ให้นำกฎ ระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานราชการและลูกจ้างของทางราชการมาใช้บังคับไปพลางก่อน

ปัจจุบันกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมมีข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ว่าด้วยพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ โดย ร้อยเอกธรรมนัส พรหมเผ่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประธานกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในฐานะประธานกรรมการบริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๔๑ ตอนพิเศษ ๑๕ ง หน้า ๒๖ - ๔๔ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๗ และมีผลบังคับใช้วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางและหลักเกณฑ์การบริหารพนักงาน



กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม อันประกอบด้วย การกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติ อัตราค่าจ้าง การคัดเลือกและการจ้าง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการ การประเมินผล การปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร พบว่า โครงสร้างและอัตราค่าจ้างของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ยังไม่รองรับภารกิจและปริมาณงาน การจัดสรรอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอต่อภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้เล็งเห็นความสำคัญและพยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยศึกษา/ทบทวน ภารกิจและโครงสร้างอัตราค่าจ้าง รวบรวมสถิติข้อมูล แผน - ผล การดำเนินงานตามภารกิจงาน ย้อนหลัง ๕ ปี วิเคราะห์ปริมาณงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน วิเคราะห์กระบวนการงาน ตลอดจนแนวโน้มการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในอนาคต เพื่อจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระยะ ๔ ปี เพื่อให้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจุบันกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระยะ ๔ ปี รอบที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙) มีกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๔๖ อัตรา แบ่งเป็นส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารกองทุน จำนวน ๓๑ อัตรา และส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด จำนวน ๑๑๕ อัตรา ประกอบด้วย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑๑ อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๕๙ อัตรา และตำแหน่งนักวิชาการปฏิรูปที่ดิน จำนวน ๗๕ อัตรา โดยผู้บริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม) มีอำนาจบริหารจัดการอัตราค่าจ้างตามกรอบดังกล่าว

ในอนาคตกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม อาจมีแนวโน้มจัดทำคำขอกรอบอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่งในสายงานอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากกรอบอัตราค่าจ้างและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจะต้องนำเสนอคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้ความเห็นชอบก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (คณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม) อนุมัติ พร้อมทั้งเสนอกระทรวงการคลังให้ความเห็นชอบโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตราค่าจ้างกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมต่อไป

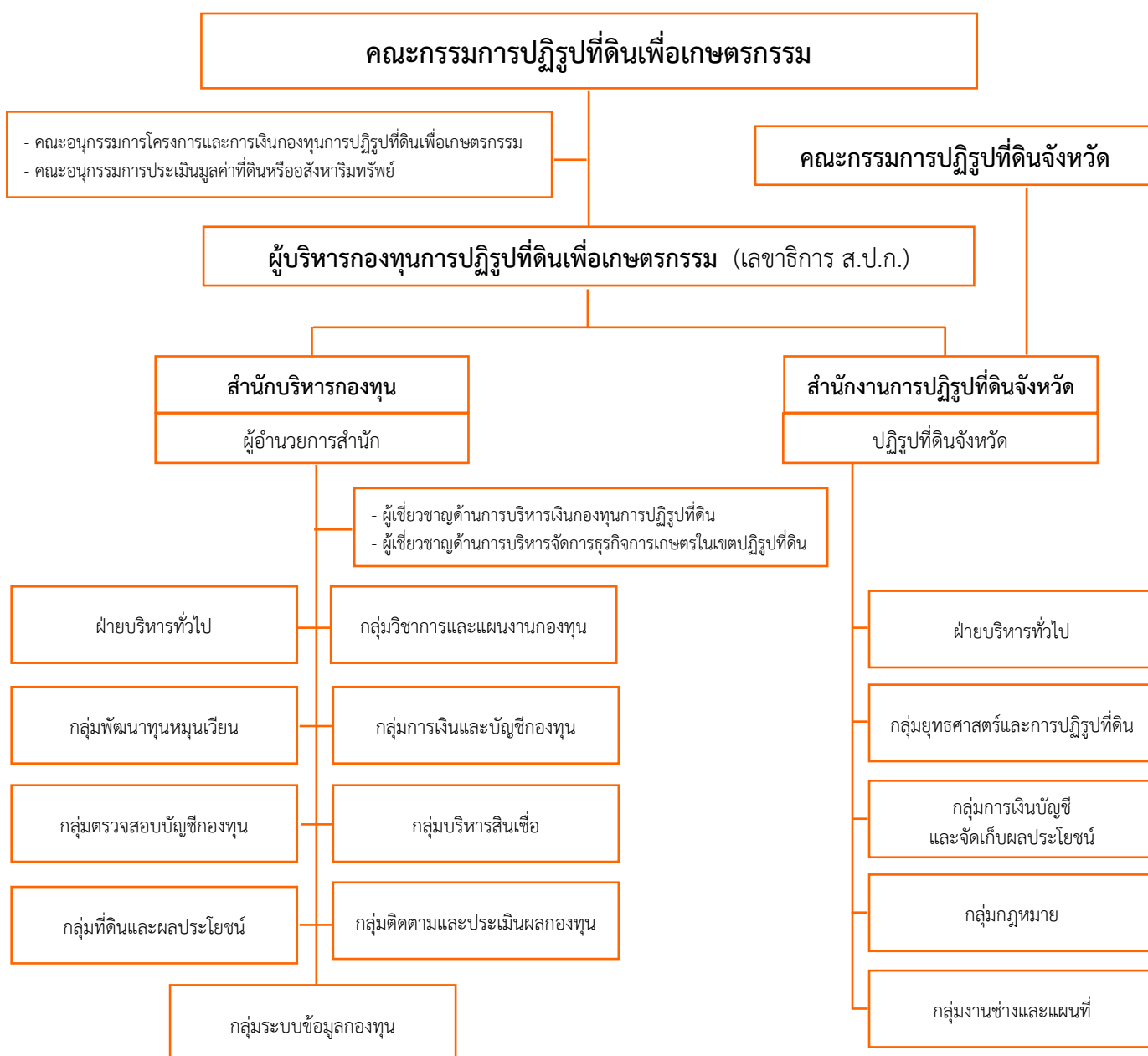




โครงสร้างการดำเนินงาน

การดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งส่วนกลางมีสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยสำนักบริหารกองทุน มีหน้าที่รับผิดชอบภายใต้การกำกับ ดูแล ของคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หรือคณะกรรมการประเมินมูลค่าที่ดินหรืออสังหาริมทรัพย์ ส่วนภูมิภาคมีสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด มีหน้าที่รับผิดชอบภายใต้การกำกับ ดูแลของคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินจังหวัด

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

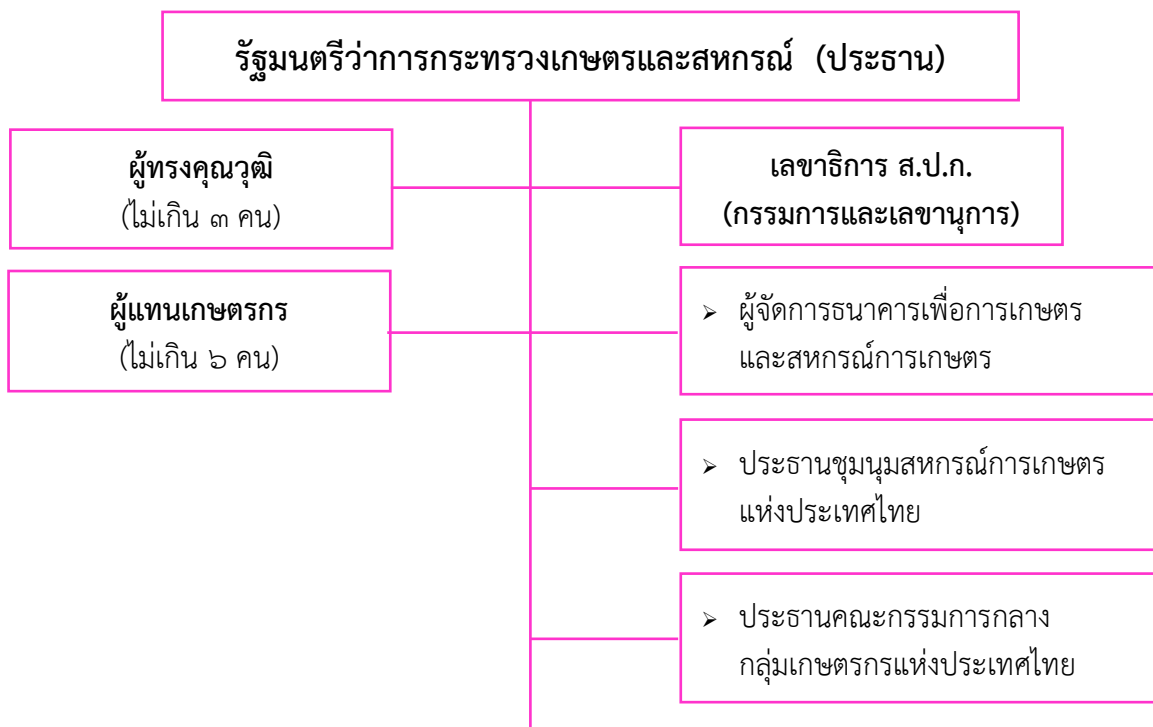




โครงสร้างคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (คปก.) ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นประธาน ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนเกษตรกร ร่วมเป็นกรรมการ โดยมีเลขาธิการ ส.ป.ก. เป็นกรรมการและเลขานุการ

โครงสร้างคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

คณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (คปก.)



หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ

- ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- ปลัดกระทรวงพาณิชย์
- ปลัดกระทรวงมหาดไทย
- ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
- อธิบดีกรมชลประทาน
- อธิบดีกรมปศุสัตว์
- อธิบดีกรมป่าไม้
- อธิบดีกรมประมง
- อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน
- อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร
- อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์
- เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
- อธิบดีกรมการปกครอง
- อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน
- อธิบดีกรมที่ดิน
- อธิบดีกรมการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
- อธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
- อธิบดีกรมธนารักษ์
- อธิบดีกรมบัญชีกลาง
- ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ
- อธิบดีกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง



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

โครงสร้างคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินจังหวัด

คณะกรรมการปฏิรูปที่ดินจังหวัด (คปจ.)

ผู้ว่าราชการจังหวัด (ประธาน)

ปฏิรูปที่ดินจังหวัด (กรรมการและเลขานุการ)

หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ และผู้แทนเกษตรกร

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



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

โครงสร้างคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

คณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (อกก.คจ.)

เลขาธิการ ส.ป.ก. (ประธาน)

รองเลขาธิการ ส.ป.ก. (รองประธาน)

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

ผู้แทนส่วนราชการต่างๆ

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



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

โครงสร้างคณะกรรมการประเมินมูลค่าที่ดินหรืออสังหาริมทรัพย์

คณะกรรมการประเมินมูลค่าที่ดินหรืออสังหาริมทรัพย์

เลขาธิการ ส.ป.ก. (ประธาน)

รองเลขาธิการ ส.ป.ก. (กรรมการและเลขานุการ)

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

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

ผู้แทนส่วนราชการต่างๆ

๑. กรมบัญชีกลาง
๒. กรมการปกครอง
๓. กรมพัฒนาที่ดิน

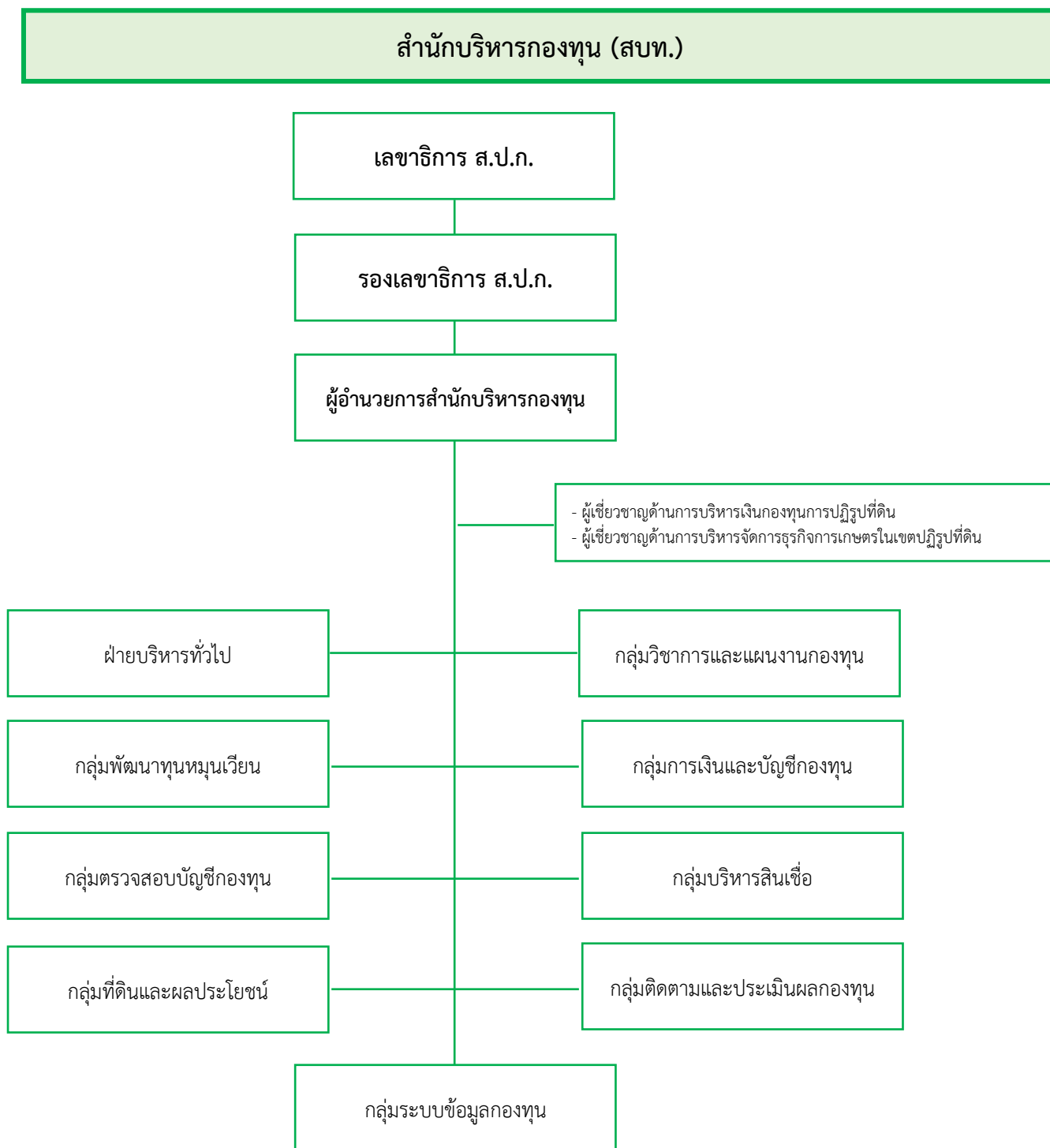
๔. สำนักประเมินทรัพย์สิน กรมธนารักษ์
๕. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
๖. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

๗. สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง กรมชลประทาน
๘. สมาคมผู้ประเมินค่าทรัพย์สินแห่งประเทศไทย



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

โครงสร้างสำนักบริหารกองทุน



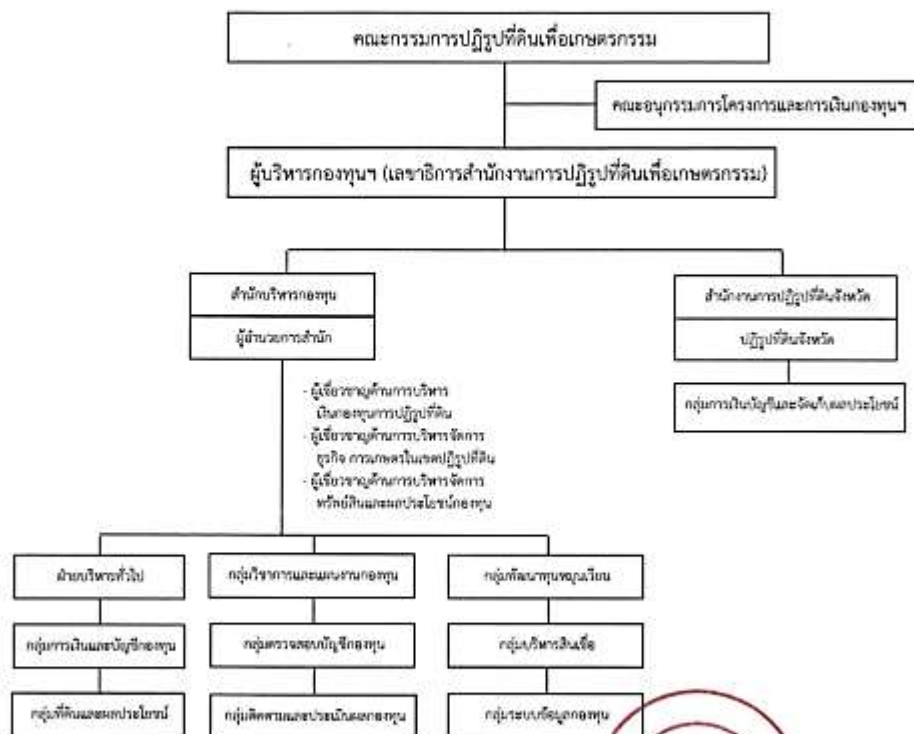


โครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

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

โครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

โครงสร้างการบริหาร





กรอบอัตรากำลัง

งาน/ตำแหน่ง	สถานะ	วุฒิ	จำนวน (อัตรา)
เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ผู้บริหารกองทุนฯ)	ข้าราชการ		๑
ส่วนกลาง			๗๘
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน	ข้าราชการ		๑
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดิน	ข้าราชการ		๑
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการธุรกิจการเกษตรในเขตปฏิรูปที่ดิน	ข้าราชการ		๓
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการทรัพย์สินและผลประโยชน์กองทุน	พนักงานราชการพิเศษ		๑
ฝ่ายบริหารทั่วไป			๑๓
เจ้าพนักงานธุรการ (อาวุโส)	ข้าราชการ		๓
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๖
เจ้าหน้าที่ธุรการ	พนักงานราชการ		๓
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
กลุ่มพัฒนาทุนเรือน			๕
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			๕
นักวิชาการตรวจสอบบัญชี (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการตรวจสอบบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๕
เจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒
กลุ่มบริหารสินเชื่อ			๕
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
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		๓
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๕
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๒
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓
กลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน			๙
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๓
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๒
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๓
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓
กลุ่มระบบข้อมูลกองทุน			๑๓
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๓
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		๑๓๐
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (อาวุโส)	ข้าราชการ		๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๑๐๕
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานราชการ		๑๐
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานราชการ		๖
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔๘
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕๘
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่า ปวส.	๙
รวม			๕๖๖





มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน

กลุ่มงาน	ฝ่ายบริหารทั่วไป
ชื่อตำแหน่งในสายงาน	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
สายการบังคับบัญชา	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

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

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ได้รับวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น





กลุ่มงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป/กลุ่มการเงินบัญชีและจัดเก็บผลประโยชน์
ชื่อตำแหน่งในสายงาน เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี
สายการบังคับบัญชา ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน/ปฏิรูปที่ดินจังหวัด

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๑. บันทึกข้อมูล รวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเงินและบัญชีของกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
๒. จัดทำและตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
๓. ปฏิบัติงานในระบบโปรแกรมฐานข้อมูลกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เกี่ยวกับการให้สินเชื่อ การให้เช่าที่ดิน การให้เช่าซื้อที่ดิน และการให้เช่าทำประโยชน์ในกิจการสนับสนุนเกี่ยวเนื่องกับการปฏิรูปที่ดินฯ ได้แก่ การบันทึกข้อมูลจากสัญญา จากใบเสร็จรับเงิน ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับประวัติการชำระหนี้ของเกษตรกรรายบุคคล/โครงการ
๔. ช่วยจัดเก็บเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ติดตามเร่งรัดหนี้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
๕. ศึกษาระเบียบและแนวทางการปฏิบัติด้านการเงิน บัญชี งบประมาณ และการบริหารเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๖. ประสานงานด้านการเงินและบัญชีของกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ กับเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการชี้แจง ทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างสะดวก รวดเร็วขึ้น
๗. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ และสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้การดำเนินงานบรรลุตามภารกิจ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

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





กลุ่มงาน	กลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน/กลุ่มการเงินและบัญชีกองทุน/กลุ่มตรวจสอบบัญชีกองทุน/ กลุ่มบริหารสินเชื่อ/กลุ่มระบบข้อมูลกองทุน/กลุ่มการเงินบัญชีและจัดเก็บผลประโยชน์
ชื่อตำแหน่งในสายงาน	นักวิชาการเงินและบัญชี
สายการบังคับบัญชา	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน/ปฏิรูปที่ดินจังหวัด

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๑. ช่วยปฏิบัติงานการเงิน การเบิกเงิน - จ่ายเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ การส่งใช้เงินยืม และการรับและนำส่งเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
๒. ช่วยดำเนินการบันทึกบัญชี และจัดทำรายงานการเงินประจำเดือน รายงานการเงินประจำปี ตลอดจนจัดทำรายละเอียดประกอบรายงานการเงิน
๓. จัดทำทะเบียนที่ดินการเช่า/เช่าซื้อ ในฐานข้อมูลสารบบทะเบียนที่ดินให้เป็นปัจจุบัน ติดตามการทำประโยชน์ในที่ดินที่มีการเช่า/เช่าซื้อ
๔. ปฏิบัติงานในระบบโปรแกรมฐานข้อมูลกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เกี่ยวกับการให้สินเชื่อ การให้เช่าที่ดิน การให้เช่าซื้อที่ดิน และการให้เช่าทำประโยชน์ในกิจการสนับสนุนเกี่ยวเนื่องกับการปฏิรูปที่ดินฯ ได้แก่ การบันทึกข้อมูลจากสัญญา จากใบเสร็จรับเงิน ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับประวัติการชำระหนี้ ของเกษตรกรรายบุคคล/โครงการ
๕. ช่วยจัดเก็บเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ติดตามเร่งรัดหนี้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ออกใบแจ้งหนี้ ใบเตือนหนี้
๖. จัดทำรายงานผลจัดเก็บหนี้ เสนอผู้บังคับบัญชาประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการ
๗. ศึกษาระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี งบประมาณ และการบริหารเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๘. ร่วมศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารต่าง ๆ ประกอบการจัดทำเอกสารทางวิชาการ คู่มือการปฏิบัติงานต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนา / ปรับปรุงการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เช่น ด้านแผนยุทธศาสตร์กองทุน ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการเงิน ด้านตรวจสอบบัญชี เป็นต้น
๙. ร่วมวิเคราะห์ ตรวจสอบ ข้อมูลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เช่น แผนสินเชื่อ แผนการจัดซื้อที่ดินเอกชน แผนการตรวจสอบบัญชีกองทุน แผนพัฒนาดิจิทัล แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น
๑๐. ประสานงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ กับเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการชี้แจง ท้าความเข้าใจและแก้ไขปัญหาให้การปฏิบัติงานดำเนินเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็วขึ้น
๑๑. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ และสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้การดำเนินงานบรรลุตามภารกิจ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

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





กลุ่มงาน	กลุ่มวิชาการและแผนงานกองทุน/กลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน/กลุ่มการเงินและบัญชีกองทุน/ กลุ่มบริหารสินเชื่อ/กลุ่มที่ดินและผลประโยชน์/กลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน/ กลุ่มระบบข้อมูลกองทุน/กลุ่มการเงินบัญชีและจัดเก็บผลประโยชน์
ชื่อตำแหน่งในสายงาน	นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน
สายการบังคับบัญชา	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน/ปฏิรูปที่ดินจังหวัด

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓. ช่วยรับคำขอกู้ยืมเงินของเกษตรกร วิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของสภาพ
พื้นที่และแผนการผลิตของเกษตรกร เสนอปฏิรูปที่ดินจังหวัด
๒. ช่วยรับคำขอกู้ยืมเงินของสถาบันเกษตรกร ตรวจสอบคุณสมบัติ วิเคราะห์ความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของโครงการที่ขอกู้ยืมเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ โดยประสานผู้เกี่ยวข้อง จัดทำรายงาน
เสนอปฏิรูปที่ดินจังหวัด
๓. ติดตามผลใช้จ่ายเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ของเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร
ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการกู้ยืมเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
๔. จัดทำทะเบียนที่ดินการเช่า/เช่าซื้อ ในฐานข้อมูลสารบบทะเบียนที่ดินให้เป็นปัจจุบัน
ติดตามการทำประโยชน์ในที่ดินที่มีการเช่า/เช่าซื้อ
๕. ปฏิบัติงานในระบบโปรแกรมฐานข้อมูลกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เกี่ยวกับการให้สินเชื่อ
การให้เช่าที่ดิน การให้เช่าซื้อที่ดิน และการให้เช่าทำประโยชน์ในกิจการสนับสนุนเกี่ยวเนื่องกับการปฏิรูปที่ดินฯ
ได้แก่ การบันทึกข้อมูลจากสัญญา จากใบเสร็จรับเงิน ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับประวัติ
การชำระหนี้ของเกษตรกรรายบุคคล/โครงการ
๖. ร่วมติดตาม เร่งรัด และจัดเก็บหนี้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ การตรวจสอบข้อเท็จจริง
และดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติ เช่น การขอผ่อนผัน การขยายเวลาการชำระหนี้ เป็นต้น
๗. ศึกษาระเบียบและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๘. ร่วมศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารต่าง ๆ ประกอบการจัดทำ
เอกสารทางวิชาการ คู่มือการปฏิบัติงานต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนา / ปรับปรุงการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูป
ที่ดินฯ เช่น ด้านแผนยุทธศาสตร์กองทุน ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการเงิน ด้านตรวจสอบ
บัญชี เป็นต้น
๙. ร่วมวิเคราะห์ ตรวจสอบ ข้อมูลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการ
กองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เช่น แผนสินเชื่อ แผนการจัดซื้อที่ดินเอกชน แผนการตรวจสอบบัญชีกองทุน
แผนพัฒนาดิจิทัล แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น
๓๐. ประสานงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ กับเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
เพื่อเป็นการชี้แจง ทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างสะดวก รวดเร็วขึ้น
๓๑. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
และสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้การดำเนินงานบรรลุตามภารกิจ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทุกสาขาวิชาที่ ส.ป.ก. เห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่
ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ





การกำหนดกลยุทธ์

การกำหนดกลยุทธ์โดยการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT Analysis) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มาจับคู่หาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ เพื่อการสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสม และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) ได้ดังนี้

๑. จุดแข็งและโอกาสกำหนดเป็นกลยุทธ์เชิงรุก SO
๒. จุดอ่อนและโอกาสกำหนดเป็นกลยุทธ์เชิงพัฒนา WO
๓. จุดแข็งและภัยคุกคามกำหนดเป็นกลยุทธ์ตั้งรับ ST
๔. จุดอ่อนและภัยคุกคามกำหนดเป็นกลยุทธ์แก้ปัญหา WT

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
โอกาส (Opportunities : O) O๑ มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน O๒ ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) และ สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ที่ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง O๓ มีบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญพร้อมให้ความรู้และสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร O๔ มีหน่วยงานภายในและภายนอก ที่บูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย O๕ หน่วยงานสนับสนุนให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้เหมาะสม เพื่อรองรับกับการกิจการในอนาคต	S๑ มีการวิเคราะห์ ทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม S๒ มีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง S๓ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีงบประมาณเพียงพอ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม S๔ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย	W๑ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีความรู้หลากหลายสาขาในตำแหน่งเดียวกัน W๒ ขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม W๓ โครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลังของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ยังไม่รองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น W๔ บุคลากรมีการโยกย้าย/เปลี่ยนงานบ่อย ทำให้ขาดการส่งต่อองค์ความรู้ W๕ ขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง W๖ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ภัยคุกคาม (Threats : T) T๑ การจัดสรรอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอต่อการกิจการงานที่เพิ่มขึ้น T๒ กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งที่ว่าง ใช้ระยะเวลา T๓ หน่วยงานอื่นมีแรงดึงดูดบุคลากรที่ดีกว่า	กลยุทธ์เชิงรุก : SO ๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (S๑ S๒ S๓ S๔ / O๑ O๒ O๓ O๔) ๒. สร้างหลักเกณฑ์การประเมินผลให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (S๒ S๓ S๔ / O๑ O๒)	กลยุทธ์เชิงพัฒนา : WO ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (W๑ W๒ W๓ W๔ W๖ / O๒ O๓ O๔ O๕)
	กลยุทธ์ตั้งรับ : ST การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ (S๑ S๒ S๔ / T๑ T๒ T๓)	กลยุทธ์แก้ปัญหา : WT ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (W๒ W๔ W๕ / T๓)

ตาราง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงาน เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



จากตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก นำมาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต รวมถึงการวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต สามารถกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. กลยุทธ์เชิงรุก : SO

จุดแข็ง (S)	โอกาส (O)	กลยุทธ์เชิงรุก : SO
<p>S๑ มีการวิเคราะห์ ทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม</p> <p>S๒ มีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง</p> <p>S๓ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีงบประมาณเพียงพอ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม</p> <p>S๔ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย</p>	<p>O๑ มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน</p> <p>O๒ ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) และสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ที่ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>O๓ มีบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ พร้อมให้ความรู้และสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร</p> <p>O๔ มีหน่วยงานภายในและภายนอก ที่บูรณาการความร่วมมือ ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย</p>	<p>ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม</p>
<p>S๒ มีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง</p> <p>S๓ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีงบประมาณเพียงพอ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม</p> <p>S๔ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย</p>	<p>O๑ มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน</p> <p>O๒ ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) และสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ที่ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง</p>	<p>สร้างหลักเกณฑ์การประเมินผล ให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

จุดแข็งของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ มีการวิเคราะห์ ทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง มีงบประมาณเพียงพอ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย ประกอบกับโอกาสของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ



และพัฒนางาน มีเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) และสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ที่ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง มีบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ พร้อมให้ความรู้และสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร และมีหน่วยงานภายในและภายนอก ที่บูรณาการความร่วมมือ ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งการพัฒนาบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำเป็นจะต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไป และเมื่อนำปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรคจากการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดฝึกอบรมที่ผ่านมา มาร่วมวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ จะเห็นได้ว่าการจัดฝึกอบรม โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ และบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการให้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ส่งเสริมและพัฒนาให้ความรู้ ตลอดจนแนวทางในการดำเนินงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี อีกทั้งการที่มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก และการกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยมีผู้ควบคุมและกำกับดูแล ถือเป็น การเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางานให้กับบุคลากร ซึ่งสามารถติดตามและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้ รวมถึงได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคระหว่างการดำเนินงานเพื่อหาแนวทางพัฒนาหรือแก้ไขให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๒ กลยุทธ์ คือ

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- ๒) สร้างหลักเกณฑ์การประเมินผลให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ





๒. กลยุทธ์เชิงพัฒนา : WO

จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	กลยุทธ์เชิงพัฒนา : WO
<p>W๑ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีความรู้หลากหลายสาขาในตำแหน่งเดียวกัน</p> <p>W๒ ขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม</p> <p>W๓ โครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลังของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ยังไม่รองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น</p> <p>W๕ ขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>W๖ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม</p>	<p>O๒ ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) และสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ที่ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>O๓ มีบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ พร้อมให้ความรู้และสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร</p> <p>O๔ มีหน่วยงานภายในและภายนอก ที่บูรณาการความร่วมมือ ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย</p> <p>O๕ หน่วยงานสนับสนุนให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้เหมาะสม เพื่อรองรับกับภารกิจงานในอนาคต</p>	<p>ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม</p>

จุดอ่อนของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีความรู้หลากหลายสาขาในตำแหน่งเดียวกัน ขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม บุคลากรรุ่นใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลังของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ยังไม่รองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับโอกาสของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ มีเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) และสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ที่ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง มีบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ พร้อมให้ความรู้และสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร มีหน่วยงานภายในและภายนอก ที่บูรณาการความร่วมมือ ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และมีหน่วยงานสนับสนุนให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้เหมาะสมเพื่อรองรับกับภารกิจงานในอนาคต ซึ่งการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนองค์กรให้มีวัฒนธรรมองค์กรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาเป็นแนวทางหรือหลักในการปฏิบัติงานได้

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๑ กลยุทธ์ คือ

- ๑) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



๓. กลยุทธ์ตั้งรับ : ST

จุดแข็ง (S)	ภัยคุกคาม (T)	กลยุทธ์ตั้งรับ : ST
<p>S๑ มีการวิเคราะห์ ทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม</p> <p>S๒ มีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง</p> <p>S๔ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย</p>	<p>T๑ การจัดสรรอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น</p> <p>T๒ กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งที่ว่าง ใช้ระยะเวลานาน</p> <p>T๓ หน่วยงานอื่นมีแรงดึงดูดบุคลากรที่ดีกว่า</p>	<p>การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ</p>

จุดแข็งของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ มีการวิเคราะห์ ทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง และผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย ประกอบกับภัยคุกคามของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ การจัดสรรอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งที่ว่าง ใช้ระยะเวลานาน และหน่วยงานอื่นมีแรงดึงดูดบุคลากรที่ดีกว่า ดังนั้น จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น โดยการพิจารณาทบทวนปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้สอดคล้อง เหมาะสม กับการดำเนินงานในปัจจุบันและแนวโน้มของภารกิจงาน รวมถึงปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๑ กลยุทธ์ คือ

๑) การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ





๔. กลยุทธ์แก้ปัญหา : WT

จุดอ่อน (W)	ภัยคุกคาม (T)	กลยุทธ์แก้ปัญหา : WT
<p>W๒ ขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม</p> <p>W๔ บุคลากรมีการโยกย้าย/เปลี่ยนงานบ่อย ทำให้ขาดการส่งต่อองค์ความรู้</p> <p>W๕ ขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>T๓ หน่วยงานอื่นมีแรงดึงดูดบุคลากรที่ดีกว่า</p>	<p>ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร</p>

จุดอ่อนของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ ขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม บุคลากรมีการโยกย้าย/เปลี่ยนงานบ่อย ทำให้ขาดการส่งต่อองค์ความรู้ และขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับภัยคุกคามของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ หน่วยงานอื่นมีแรงดึงดูดบุคลากรที่ดีกว่า ซึ่งต้องรีบสลายจุดอ่อนเหล่านี้ เพื่อให้บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความรัก ความผูกพัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๑ กลยุทธ์ คือ

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

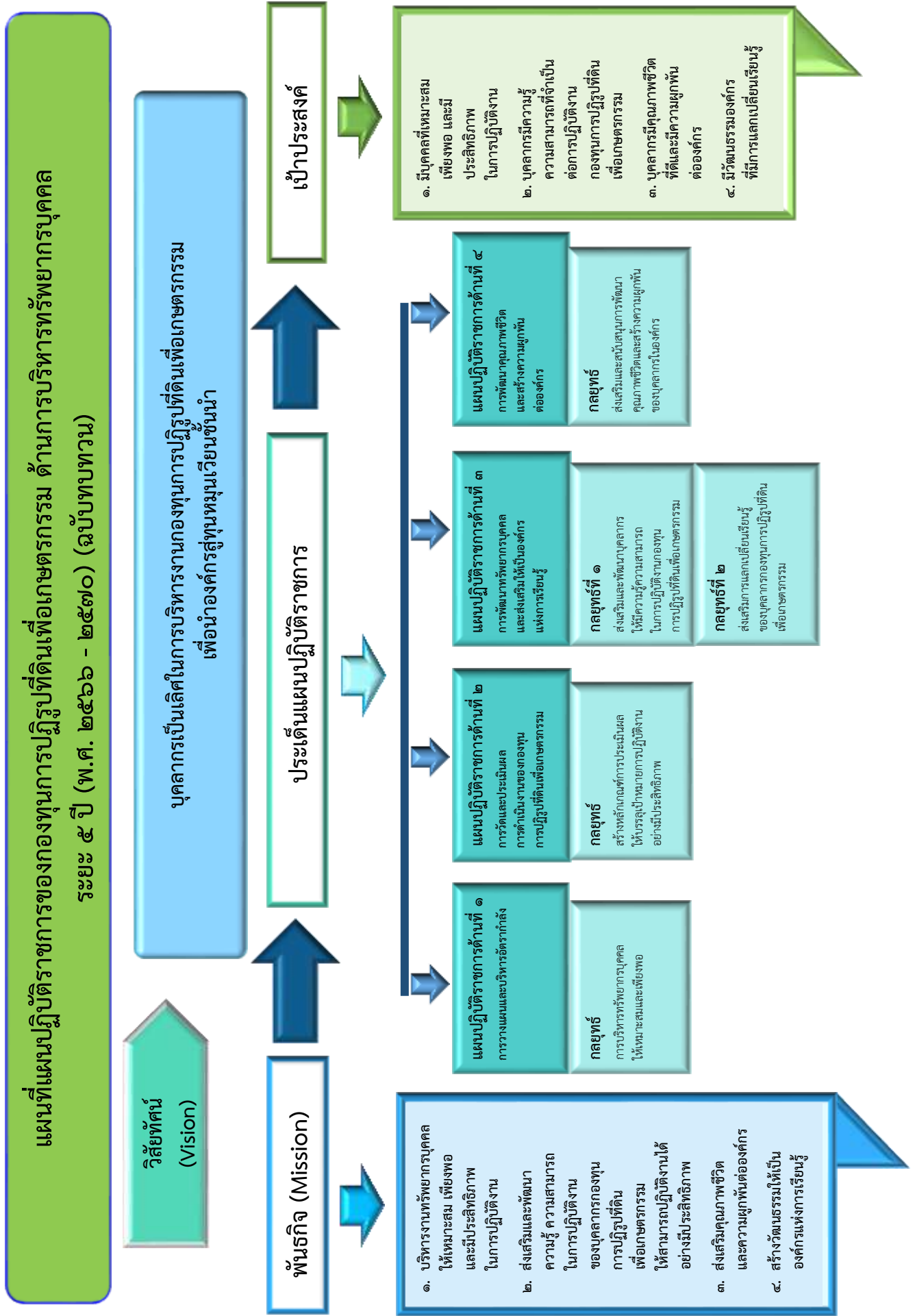




แผนปฏิบัติการราชการและกลยุทธ์

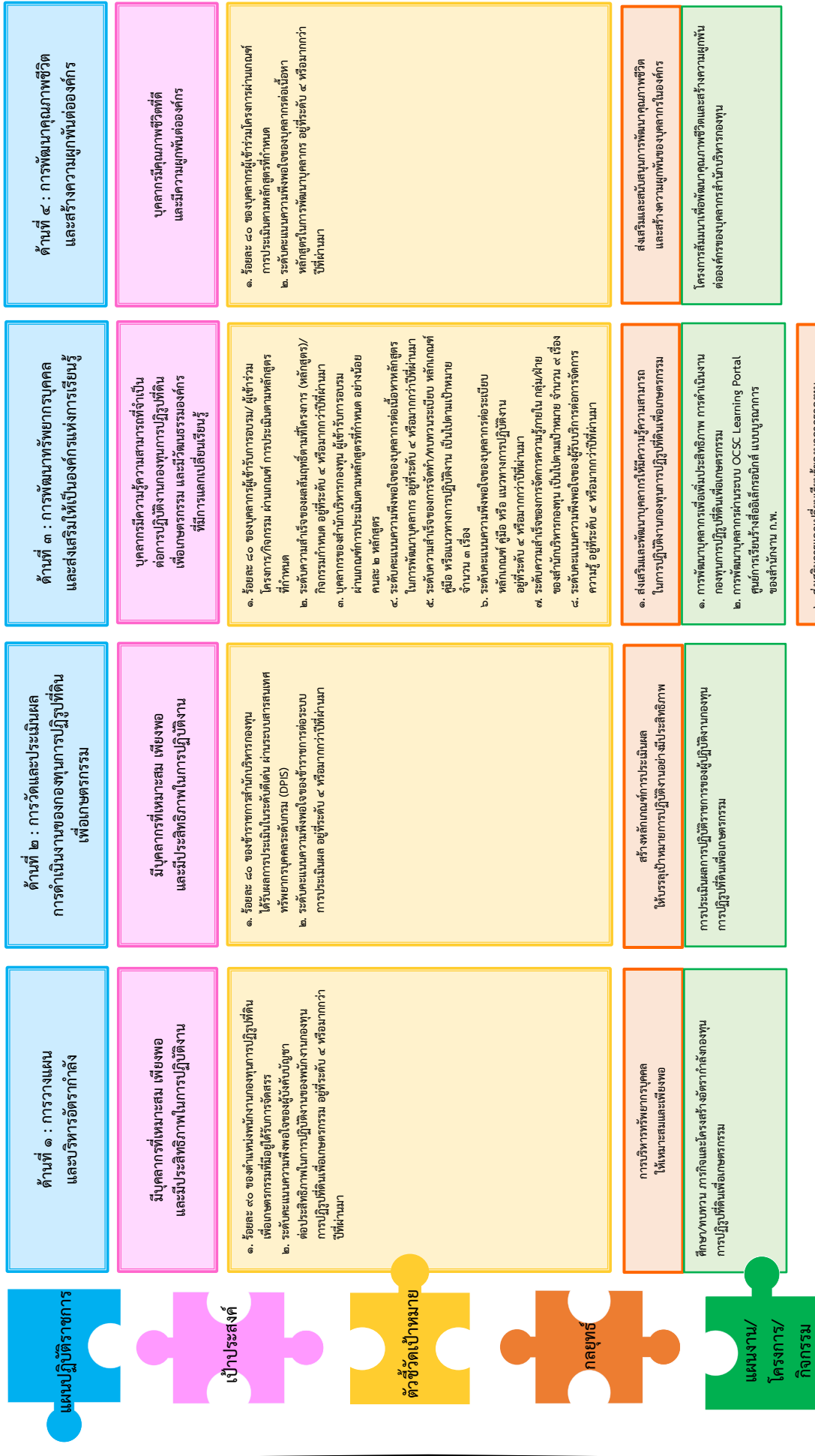
- แผนปฏิบัติการด้านที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
กลยุทธ์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ
- แผนปฏิบัติการด้านที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กลยุทธ์ : สร้างหลักเกณฑ์การประเมินผลให้บรรลุเป้าหมาย
การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- แผนปฏิบัติการด้านที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้
กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ
ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- แผนปฏิบัติการด้านที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันต่อองค์กร
กลยุทธ์ : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้าง
ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร







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





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

แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

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





แผนปฏิบัติการที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ - สร้างหลักเกณฑ์ การประเมินผล ให้บรรลุเป้าหมาย การปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	- การประเมินผล การปฏิบัติการ ของผู้ปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ร้อยละของข้าราชการ สำนักบริหารกองทุน ได้รับผลการประเมิน ในระดับดีเด่น ผ่านระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) เป้าหมาย - ร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับคะแนน ความพึงพอใจ ของข้าราชการ ต่อระบบการประเมินผล เป้าหมาย - ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่า ปีที่ผ่านมา	กกจ. สบท.	ครั้ง	๒ ๒ ๒ ๒ ๒	๒ ๒ ๒ ๒ ๒	๒ ๒ ๒ ๒ ๒	๒ ๒ ๒ ๒ ๒	๒ ๒ ๒ ๒ ๒





แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	- การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ร้อยละของบุคลากรผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด เป้าหมาย - ร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับความสำเร็จของผลสัมฤทธิ์ตามที่โครงการ (หลักสูตร) กำหนด เป้าหมาย - ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา	สพท. สพท.	โครงการ (หลักสูตร)	๒	๓	๓	๒	๒





แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

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





แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ร้อยละของบุคลากรผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด เป้าหมาย - ร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับความสำเร็จของผลสัมฤทธิ์ตามที่โครงการ/กิจกรรมกำหนด เป้าหมาย - ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา	สพท. สพท.	โครงการ/ กิจกรรม	๑	๑	๑	๑	๑





แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	- การจัดทำ/ทบทวนระเบียบ หลักเกณฑ์ คู่มือ หรือแนวทางการปฏิบัติงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ระดับความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนระเบียบ หลักเกณฑ์ คู่มือ หรือแนวทางการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย เป้าหมาย - ๓ เรื่อง ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อระเบียบ หลักเกณฑ์ คู่มือ หรือ แนวทางการปฏิบัติงาน เป้าหมาย - ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา	สบท.	เรื่อง	๒	๒	๓	๓	๓





แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	- การจัดการความรู้ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ภายในกลุ่ม/ฝ่ายของสำนักบริหารกองทุนเป็นไปตามเป้าหมาย เป้าหมาย - ๙ เรื่อง ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับคะแนนความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการจัดการความรู้ เป้าหมาย - ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา	สบท.	เรื่อง	๘	๙	๙	๙	๙





แผนปฏิบัติการที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันต่อองค์กร
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพัน ของบุคลากรในองค์กร	- โครงการสัมมนา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารกองทุน	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ร้อยละของบุคลากร ผู้เข้าร่วมโครงการ ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามหลักสูตรที่กำหนด เป้าหมาย - ร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับคะแนน ความพึงพอใจ ของบุคลากร ต่อเนื้อหาหลักสูตร ในการพัฒนาบุคลากร เป้าหมาย - ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่า ปีที่ผ่านมา	สพท. สบท.	โครงการ	๑	๑	๑	๑	๑



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

- ๑ -

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณงาน	ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมายตามแผน	เป้าหมายที่ท้าทาย	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน										งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
						ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		
แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การวางแผนและบริหารจัดการกำลัง เป็นประเภศ : มีบุคลากรที่ผสมผสาน เพื่อสนอง และมีประสิทธิภาพ ในการทำงาน กลยุทธ์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลในขณะและเพื่อ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ศึกษา/ทบทวน การกิจและโครงสร้างอัตรากำลัง กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๑ แผนงาน	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ร้อยละของตำแหน่ง พนักงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ที่มีอยู่ได้รับการจัดสรร	ร้อยละ ๘๐	มากกว่าร้อยละ ๘๐	๑. วิเคราะห์ ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลัง ของพนักงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน ให้สอดคล้องกับภารกิจงานในปัจจุบัน ๒. จัดทำ (ร่าง) ภารกิจและโครงสร้างอัตรากำลังของพนักงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน ๓. ประชุมคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณา (ร่าง) ภารกิจและโครงสร้าง อัตรากำลังพนักงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินฯ ก่อนนำเสนอผู้บริหาร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ความเห็นชอบ ๔. จัดทำรายละเอียด ออก.สง. พิจารณา ๕. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ ๖. จัดทำรายละเอียด ค.บ.ก. พิจารณา ๗. จัดทำรายละเอียดความเห็นชอบการจ้างอัตราจ้าง พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เสนอกระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง พิจารณา ๘. แจ้งผู้บริหาร สำนักบริหารกองทุน และ สป.ก.จังหวัด เพื่อทราบผลการพิจารณา ๙. นำภารกิจโครงสร้างอัตรากำลังพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ที่ได้รับความเห็นชอบ มาบริหาร ๑๐. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ	๒๕๖๖.๐๑.๐๑ ไม่ใช้ งบประมาณ ไม่ใช้ งบประมาณ	สบ.ท. (ทพว.)										

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

- ๒ -

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณงาน	ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัด	เป้าหมายตามแผน	เป้าหมายที่ท้าทาย	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน										งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
						ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		
แผนปฏิบัติการที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ : สร้างหลักเกณฑ์การประเมินผลให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : การประเมินผลการทำงานของบุคลากรของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	ไม่เกิน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑, ๕๓, ๖๑ ครั้งที่ ๒ (ก.ย. ๖๖)	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ร้อยละของข้าราชการ สังกัดบริหารกองทุน ได้รับผลการประเมิน ในระดับดีเยี่ยม ผ่านระบบ สารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPPS)	ร้อยละ ๘๐	มากกว่าร้อยละ ๘๐	๑. กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ๒. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับ การมอบหมายงาน กำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓. ผู้รับการประเมินรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้ประเมินทราบ ๔. ผู้รับการประเมินลงนามยอมรับผลการประเมิน ๕. ประเมินผลการประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป	(ไม่มีข้อมูลแสดง)	(ไม่มีข้อมูลแสดง)	(ไม่มีข้อมูลแสดง)	(ไม่มีข้อมูลแสดง)	(ไม่มีข้อมูลแสดง)	(ไม่มีข้อมูลแสดง)	(ไม่มีข้อมูลแสดง)	(ไม่มีข้อมูลแสดง)	(ไม่มีข้อมูลแสดง)	(ไม่มีข้อมูลแสดง)	(ไม่มีข้อมูลแสดง)	
		ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ระดับคะแนน ความพึงพอใจ ของข้าราชการ ต่อระบบการประเมินผล	ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่าที่ผ่านมา	มากกว่าระดับ ๔.๐๐												งบประเมิน ๓๖,๖๘๘	

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

- ๓ -

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน										งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
						ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		
แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริม ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความสามารถที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรม องค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (๑) หลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานกองทุน	๑ โครงการ	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ร้อยละของบุคลากร ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑. ศึกษาข้อมูลและกำหนดหัวข้อหลักสูตรการอบรมที่จะดำเนินการ ๒. จัดทำโครงการเสนอขอความเห็นชอบ/อนุมัติผู้ดำเนินงาน (สทท./อภทคต.) ๓. ดำเนินการจัดอบรม ๔. ติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัด ๕. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ	↑ ↑ ↑ ↑ ↑										๑,๒๕๐,๐๐๐	สทท. (กทว. กทว.)
		ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ระดับความเข้าใจ ของคลังกลยุทธ์ ตามที่โครงการกำหนด	ระดับ ๕.๐๐ หรือมากกว่านี้ส่วนมาก	มากกว่าระดับ ๕.๐๐													

- ๔ -

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณงาน	ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัด	เป้าหมายตามแผน	เป้าหมายที่ท้าทาย	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน						งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.		
<p>แผนปฏิบัติการที่ ๓</p> <p>: การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>เป้าประสงค์</p> <p>: บุคลากรมีความสามารถที่จะเป็นองค์กรปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑</p> <p>: ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม</p> <p>แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>๑. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดตั้งงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (๒) หลักสูตร เทคนิคการบริหารจัดการนี้</p> <p>อย่างไร้ประสิทธิผล</p>	๑ โครงการ	<p>ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)</p> <p>ร้อยละของบุคลากรผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)</p> <p>ระดับความคืบหน้าของผลลัพธ์ตามโครงการกำหนด</p>	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	<p>๑. ศึกษาข้อมูลและกำหนดหัวข้อหลักสูตรการอบรมที่จะดำเนินการ</p> <p>๒. จัดทำโครงการงานเสนอความเห็นชอบ/อนุมัติผู้อำนวยการ (ลตช./อภคช.)</p> <p>๓. ดำเนินการจัดอบรม</p> <p>๔. ติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัด</p> <p>๕. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ</p>		๖๐๐,๐๐๐	สพท. (กบศ. กพว.) สพท.					

- ๕ -

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณงาน	ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมายตามแผน	เป้าหมายที่ท้าทาย	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
						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 : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์การเรียนรู้ เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรม อุดมการณ์ที่เข้มแข็งและเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (๑) หลักสูตร เทคนิคการใช้ Microsoft Excel เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑ โครงการ	ร้อยละของบุคลากร ผู้เข้าร่วมอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑. ศึกษาข้อมูลและกำหนดหัวข้อหลักสูตรอบรมที่จะดำเนินการ ๒. จัดทำโครงการเสนอขอความเห็นชอบ/อนุมัติผู้ดำเนินงาน (สภท./อภท.ส) ๓. ดำเนินการจัดอบรม ๔. ติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัด ๕. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ		๒๐,๐๐๐	สภท. (ภทว.)											

- ๘ -

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการ/ปีงบประมาณ/โครงการ/กิจกรรม (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณงาน	ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัด	เป้าหมายตามแผน	เป้าหมายที่ท้าทาย	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน										งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
						ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		
แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้ป้อนกำลังแห่งการเรียนรู้ เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จะเป็นต่อภารกิจของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๒. การจัดทำ/ทบทวน ระเบียบ หลักเกณฑ์ คู่มือ หรือแนวทางการปฏิบัติงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (๑) แนวทางการวิเคราะห์ความเสี่ยงการให้สินเชื่อสถาบันเกษตรกร (๒) แนวทางการจัดการงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี (๓) คู่มือการแก้ไขปัญหาการใช้ระบบข้อมูลกองทุน (E-book)	๓ เรื่อง	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ระดับความเข้าใจของการจัดทำ/ทบทวน คู่มือ หรือแนวทางการปฏิบัติงาน เป็นปัจจุบัน จำนวน ๓ เรื่อง ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากร ต่อคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำคู่มือ หรือแนวทางการปฏิบัติงาน ไปใช้ในการดำเนินงานได้จริง มากกว่าร้อยละ ๔๐๐	๑. มอบหมายผู้รับผิดชอบหลัก/แต่งตั้งคณะทำงาน ๒. ศึกษาคู่มือ หรือแนวทางการจัดทำ/ปรับปรุง จัดทำ/ปรับปรุง คู่มือ หรือแนวทางการปฏิบัติงาน ๓. ประชุมหรือคู่มือ หรือแนวทางการปฏิบัติงาน และเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ ๔. ประชุมสัมมนา/เผยแพร่ คู่มือ หรือแนวทางการปฏิบัติงาน ๕. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ		ไม่ใช้งบประมาณ	สพท. (กนศ. กสบ. กศท. กนท. กทว.)										

- ๙ -
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

แผนปฏิบัติการ/ปีประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณงาน	ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมายตามแผน	เป้าหมายที่ท้าทาย	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน										งบประมาณที่ได้รับจัดขอบ
						ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	
แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๓. การจัดการความรู้ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๙ เรื่อง	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ภายในกลุ่ม/ฝ่ายของสำนักบริหารกองทุนเป็นไปตามเป้าหมาย	๙ เรื่อง	มากกว่า ๙ เรื่อง	๓. ประชุมคณะทำงาน เพื่อพิจารณาถึงกรอบเนื้อหาอันชัดเจน ชื่อผู้เข้าร่วม การทบทวนความรู้และแผนการเผยแพร่ความรู้ประจำปี ๒. จัดทำประเด็น เนื้อหาสาระสำคัญของความรู้ ๓. จัดทำสื่อความรู้ ๔. เพื่อเผยแพร่ความรู้ตามแผนการเผยแพร่ความรู้ประจำปี ผ่านช่องทางต่าง ๆ ๕. ติดตามการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ๖. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ส.พ. (ส.พ. กวาง กง. กตพ. ก.ส. กคณ. กคณ. ก.บ.ก. กทอ.)									

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณงาน	ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัด	เป้าหมายตามแผน	เป้าหมายที่ท้าทาย	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน										งบประมาณ (บาท)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		
แผนปฏิบัติการที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพัน ต่อองค์กร เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร กลยุทธ์ : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการและสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน	๑ โครงการ	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ร้อยละของบุคลากร ผู้เข้าร่วมโครงการ ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามผลสำรวจที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑. ศึกษาข้อมูลและกำหนดหัวข้อหลักสูตรสัมมนาที่จะดำเนินการ ๒. จัดทำโครงการเสนอขอความเห็นชอบผู้มีอำนาจ (สทท./อภท.๙.) ๓. ดำเนินการจัดสัมมนา ๔. ติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัด ๕. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ	๑๐๐๐,๐๐๐	สทท. (กท.) สทท.										
		ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ระดับคะแนน ความพึงพอใจ ของบุคลากร ต่อเนื้อหาหลักสูตร ในการพัฒนาบุคลากร	ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่านี้ผ่านมา	มากกว่าระดับ ๔.๐๐													



ภาคผนวก



บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

ระหว่าง

กระทรวงการคลัง

กับ

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์



**บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงาน
ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗**

๑. คู่สัญญา

ข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานระหว่าง

นายชาญวิทย์ นาคบุรี

รองปลัดกระทรวงการคลัง
หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน
ในนามกระทรวงการคลัง

กับ

ร้อยเอก ธรรมนัส พรหมเผ่า

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ประธานกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ในนามกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



- ๒ -

๒. วัตถุประสงค์จัดตั้ง

เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนและใช้จ่ายเพื่อการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๓. วิสัยทัศน์

เป็นทุนหมุนเวียนชั้นนำ มุ่งมั่นสนับสนุนงานการปฏิรูปที่ดิน สร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับเกษตรกร และสถาบันเกษตรกร

๔. พันธกิจ

๔.๑ จัดหาเงินทุนเพื่อหมุนเวียนเข้าสู่กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๔.๒ บริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๓ สนับสนุนเงินทุนในการดำเนินงานปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕. ข้อสังเกตที่เกี่ยวข้อง

๕.๑ ข้อสังเกตของคณะทำงานจัดทำบันทึกข้อตกลงและประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

- ไม่มี -

๕.๒ ข้อสังเกตประกอบการตรวจสอบและรับรองรายงานการเงินของทุนหมุนเวียนของสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ปีบัญชีล่าสุด (ปีบัญชี ๒๕๖๕)

- ไม่มี -

๖. เป้าหมายของผลการดำเนินงาน

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมมีเป้าหมายของผลการดำเนินงาน ซึ่งจะต้องบรรลุในระหว่าง ปีบัญชี ๒๕๖๗ ปรากฏตามตารางผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ดังนี้



ผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต		เป้าหมาย (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด					การปรับค่าเกณฑ์วัด
		๒๕๖๔	๒๕๖๕		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	
ด้านที่ ๑ การเงิน ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละเงินต้นของเงินกู้ยืมกับชำระหนี้ จากเกษตรกร ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละของรายได้ค่าเช่าและเงินต้นค่าเช่าซื้อ ที่รับชำระหนี้จากเกษตรกร ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละของหนี้ค้างชำระที่สามารถเรียกเก็บได้ ต่อหนี้ค้างชำระทั้งหมด ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ ร้อยละของผลการดำเนินงานค่าตอบแทน การใช้ประโยชน์ที่ดินที่ไม่ใช่เพื่อเกษตรกรรม	ร้อยละ	๘๔.๔๕	๘๘.๖๙	๘๕	๘๓	๘๔	๘๕	๘๖	๘๗	-/+ ๑
	ร้อยละ	๘๓.๘๙	๘๐.๙๘	๖	๕๖	๕๘	๕๐	๕๘	๕๐	-/+ ๑
	ร้อยละ	๑๕.๘๗	๒๐.๓๓	๖	๓๖	๓๗	๓๘	๓๙	๒๐	-/+ ๑
	ร้อยละ	-	-	๖	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	-/+ ๕
	ร้อยละ	-	-	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-/+ ๑
ด้านที่ ๒ การมอบประโยชน์สู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ความสำเร็จในการติดตามผลการดำเนินงาน โครงการที่แล้วเสร็จที่ขอใช้เงินกองทุน ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ การสำรวจคุณภาพชีวิตครัวเรือนของเกษตรกร ในเขตปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่ได้รับ การพัฒนาคุณภาพพื้นที่ การส่งเสริมพัฒนา อาชีพโดยใช้เงินกองทุน ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน สนับสนุนสินเชื่อให้แก่สถาบันเกษตรกร/ กลุ่มเกษตรกร/กลุ่มวิสาหกิจชุมชน	ระดับ	-	-	๕.๐๐๐๐	๑	๒	๓	๔	๕	-/+ ๑
	ระดับ	-	-	๕	๑	-	๓	-	๕	-/+ ๑
	ระดับ	-	-	๕	๑	-	๓	-	๕	-/+ ๑
	ร้อยละ	-	-	๒๐	๔๖	๘๗	๘๘	๘๘	๑๐๐	-/+ ๑
ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละของการอนุมัติเงินกู้ยืมแก่เกษตรกร ได้รับตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ การดำเนินงานบริการของกองทุนผ่านทาง Digital Platform	ร้อยละ	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-/+ ๑
	ระดับ	-	-	๕	๑	-	๑	-	๕	-/+ ๑



- ๔ -

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต			น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด					การปรับค่า เกณฑ์วัด
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	
ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ การจัดทำแนวทางการใช้จ่ายเงินกองทุนให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินกองทุน	ระดับ	-	-	-	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+ ๑
ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการกองทุนหมุนเวียน					๑๕						
ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	ระดับ	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+ ๑
ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การตรวจลงตอนภายใน	ระดับ	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+ ๑
ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล	ระดับ	๔.๔๕๐๐	๔.๔๕๐๐	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+ ๑
ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร					๓๐						
ผู้บริหารกองทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง											
ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียน	ระดับ	๔.๘๐๐๐	๓.๘๐๐๐	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+ ๑
ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๔.๖๕๐๐	๔.๖๕๐๐	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+ ๑
ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง					๑๐						
ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ	ระดับ	๔.๘๗๓๓	๓.๐๐๐๐	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+ ๑
ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง	ระดับ	-	-	-	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+ ๑

หมายเหตุ : ๑. ผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๖ ยังไม่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนหมุนเวียน
๒. N/A หมายถึง อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูล



บันทึกข้อตกลง

การประเมินผลการทำงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗
ระหว่าง

กระทรวงการคลัง กับ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



บันทึกข้อตกลงมีเจตจำนงร่วมกัน ระหว่าง กระทรวงการคลัง กับ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งทั้งสองฝ่ายได้ดำเนินการเจรจาเพื่อกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายการประเมินผลการทำงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการบริหาร ทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และการรายงานผลการประเมินผลการทำงาน ทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่กำหนดให้กรมบัญชีกลางดำเนินการให้หน่วยงานของรัฐจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการทำงาน ทุนหมุนเวียน เพื่อกำหนด ด้ววิธิต่างการประเมินผลการทำงานในแต่ละปีบัญชี ภายใต้กรอบหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการประเมิน และเงื่อนไขการประเมินผลการทำงาน ทุนหมุนเวียน ที่คณะกรรมการการประเมินผลการทำงานทุนหมุนเวียนกำหนด อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานทุนหมุนเวียนให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบตามวัตถุประสงค์ทุนหมุนเวียน

บันทึกข้อตกลงนี้จัดทำขึ้นไว้เป็นสองฉบับ ซึ่งทั้งสองฝ่ายต่างมีชื่อความถูกต้องตรงกันทุกประการ โดยทั้งสองฝ่ายได้อ่านและเข้าใจ ข้อความโดยละเอียดตลอดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

ข้อตกลงนี้มีกำหนดระยะเวลา ๑ ปี นับแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗


(นายชัยวุฒิ ธนาคมานุสรณ์)
รองปลัดกระทรวงการคลัง
หัวหน้ากลุ่มงานการดำเนินงานและหนี้สิน
ในนามกระทรวงการคลัง


รื้อเอก (ธรรมนัฐ พรหมเผ่า)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ประธานกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ในนามกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗





กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
ด้านที่ ๑ : การเงิน	๑๐ -/+๑๐	พิจารณาจากผลสำเร็จที่เป็นตัวเงินจากการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน แบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่	ตัวอย่างตัวชี้วัด
		๑. เพื่อการกู้ยืม	- อัตราการจัดเก็บหนี้ครบกำหนดชำระ/หนี้ค้างชำระ - รายได้ดอกเบี้ย
		๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต	- ร้อยละค่าใช้จ่ายดำเนินงานต่อรายได้จากการดำเนินงาน - ต้นทุนการผลิตต่อหน่วย - กำไรต่อหน่วย/กำไรขั้นต้น - อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA)
		๓. เพื่อการบริการ	- ต้นทุนการให้บริการต่อหน่วย - ร้อยละค่าใช้จ่ายดำเนินงานต่อรายได้จากการดำเนินงาน - อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA)
		๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม	- ค่าใช้จ่ายดำเนินการ/ค่าใช้จ่ายบริหาร/ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการหรือต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน - อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน
		๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม	- ค่าใช้จ่ายดำเนินการ/ค่าใช้จ่ายบริหาร/ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการหรือต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน
ด้านที่ ๒ : การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๒๐ -/+๑๐	พิจารณาจากการดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม	ตัวอย่างตัวชี้วัด
		การประเมินผลลัพธ์ (Outcome) จากการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน แบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่	
		๑. เพื่อการกู้ยืม	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืม เช่น - ร้อยละของต้นทุนในการประกอบอาชีพของสมาชิกสหกรณ์พื้นที่เป้าหมายที่ลดลง
๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการจำหน่ายและการผลิต เช่น - ร้อยละของต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตของเกษตรกรที่ลดลง - ระดับความเพียงพอของผลิตภัณฑ์ต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย - ระดับความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์ของทุนหมุนเวียน		



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
		๓. เพื่อการบริการ	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการบริการ เช่น - ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ - การลดต้นทุน/ค่าใช้จ่าย/ของผู้ใช้บริการ - การประหยัดเวลาของผู้ใช้บริการ (เช่น เงินทุนค่าธรรมเนียมผ่านทาง เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์ สัตหีบ - กองทัพเรือ)
		๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม เช่น - กองทุนประกันสังคม : ความสามารถในการจ่ายสิทธิประโยชน์ - กองทุนการแพทย์ฉุกเฉิน : ร้อยละของผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤตที่ได้รับการปฏิบัติการฉุกเฉินภายใน ๘ นาที เพิ่มขึ้นจากปีก่อน - กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ : ประสิทธิภาพของครอบคลุมหลักประกันสุขภาพ (Effective Coverage) - กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ : ร้อยละของครัวเรือนที่เกิดวิกฤติทางการเงินจากการจ่ายค่ารักษาพยาบาล (Catastrophic Health Expenditure) ไม่เกินร้อยละ ๒.๓ - กองทุนเพื่อการพัฒนาาระบบสาธารณสุข : ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารระบบสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
		๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการสนับสนุนส่งเสริม เช่น - กองทุนป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด : ร้อยละของจำนวนครอบครัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดในพื้นที่เป้าหมายที่ลดลง - กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม : ร้อยละของจำนวนการตั้งครุ่ก่อนวัยอันควรในพื้นที่เป้าหมายที่ลดลง - กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย : จำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นในพื้นที่โครงการที่ได้รับการสนับสนุน - กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา : จำนวนนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการลดลง
		ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ให้บริการ*	ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ให้บริการ ทั้งนี้ ทุนหมุนเวียนควรนำระบบการสำรวจที่เป็น Digital Platform/Online หรือการใช้ที่ปรึกษาในการสำรวจความพึงพอใจ
		การจัดการข้อร้องเรียน	ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการข้อร้องเรียน การแก้ไขปัญหา และแนวทางแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม
		การจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	- ระดับทัศนคติเชิงบวกของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - อัตราส่วนการใช้พลังงานที่ลดลงจากปีที่ผ่านมา ร้อยละของวัสดุอุปกรณ์ที่นำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) หรือนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) เป็นต้น



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
ด้านที่ ๓ : การปฏิบัติการ	๓๕ -/+๑๐	ตัวอย่างตัวชี้วัด	
		การประเมินผลผลิต (Output) ของทุนหมุนเวียนแบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่	
		๓. เพื่อการกู้ยืม	- ร้อยละความสำเร็จในการให้กู้ยืมตามแผน - จำนวนวงเงินที่อนุมัติให้กู้ยืม - จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับอนุมัติให้กู้ยืม (เช่น เกษตรกร นักเรียนนักศึกษา ผู้สูงอายุ ผู้พิการ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน แรงงาน เป็นต้น) - ร้อยละของจำนวนผู้ที่ได้รับอนุมัติเงินกู้ต่อจำนวนผู้ที่ขอกู้ทั้งหมด
		๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต	- จำนวนผลผลิตที่ผลิตได้ - จำนวนผลผลิตที่จำหน่ายได้
		๓. เพื่อการบริการ	- จำนวนผู้ใช้บริการ - จำนวนครั้งในการให้บริการ - ร้อยละของผู้ที่ได้รับบริการต่อจำนวนผู้ขอรับบริการทั้งหมด
		๔. เพื่อการส่งเสริมและสวัสดิการสังคม	- จำนวนสมาชิก (เช่น จำนวนผู้ประกันตนต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด เป็นต้น) - จำนวนสมาชิกที่ได้รับบริการต่อจำนวนสมาชิกที่ขอรับบริการจากทุนหมุนเวียน
		๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม	- จำนวนวงเงินที่ให้การสนับสนุน - จำนวนโครงการ/ราย/องค์กร/หน่วยงานที่ให้การสนับสนุน - ร้อยละของจำนวนโครงการ/จำนวนคน/จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนต่อจำนวนโครงการ/จำนวนคน/จำนวนกลุ่มที่ขอรับการสนับสนุน
		การประเมินผลสำเร็จของงานที่ทุนหมุนเวียนต้องพิจารณาดำเนินการเร่งด่วน เช่น - การปรับปรุงฯ ทบทวน/เร่งรัดจัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทุนหมุนเวียน เพื่อให้มีความเหมาะสมในการดำเนินงานกับสภาวะปัจจุบัน - การแก้ไขปัญหาที่เป็นข้อสังเกตจากความสำเร็จของการวิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนาระบบการปฏิบัติงานสำคัญที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มตามวัตถุประสงค์จัดตั้ง - ความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจ - การดำเนินงานตามข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement : SLA) โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จการดำเนินงานตาม SLA ที่กำหนด - การดำเนินงานตามข้อสังเกตของหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) คณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน คณะทำงานจัดทำบันทึกข้อตกลง และประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน กระทรวงเจ้าสังกัด โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จในการทำแผนแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด - การจัดหางบการเงินและได้รับการรับรองจาก สตง. (กรณีที่ยังงบการเงินยังไม่ได้รับการรับรองจาก สตง.)	



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
ด้านที่ ๔ : การบริหารจัดการ ทุนหมุนเวียน	๑๕	<p>กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้</p> <p>๑. การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๕) พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กำหนดค เกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <p>กรณีที่ ๑ ทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน - การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง - การระบุความเสี่ยงระดับองค์กร - การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงระดับองค์กร - การตอบสนองความเสี่ยง - กิจกรรมการควบคุมภายใน - สารสนเทศและการสื่อสาร - การติดตามและการประเมินผล <p>กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน - การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง - กระบวนการบริหารความเสี่ยง - กิจกรรมการควบคุมภายใน - สารสนเทศและการสื่อสาร - การติดตามและการประเมินผล <p>๒. การตรวจสอบภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๕) พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการตรวจสอบภายใน กำหนดเกณฑ์ประเมินผล จากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <p>กรณีที่ ๑ ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในของทุนหมุนเวียนเอง และมีสถานะ เป็นนิติบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - บทบาทความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยงานตรวจสอบภายใน - ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน - การวางแผนตรวจสอบระยะยาว และแผนตรวจสอบประจำปี - การวางแผนในรายละเอียดและการปฏิบัติงานตรวจสอบ - การปิดการตรวจสอบ การรายงานผล และการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ <p>กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในของทุนหมุนเวียนเอง แต่ไม่มีสถานะ เป็นนิติบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - บทบาทความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยงานตรวจสอบภายใน - ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน - การวางแผนตรวจสอบระยะยาว และแผนตรวจสอบประจำปี - การวางแผนในรายละเอียดและการปฏิบัติงานตรวจสอบ - การปิดการตรวจสอบ การรายงานผล และการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ <p>กรณีที่ ๓ ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในจากหน่วยงานอื่นสังกัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน - การประชุมปิดการตรวจสอบ - การปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการตรวจสอบ - การรายงานผลการบริหารความเสี่ยงเพื่อการวางแผนตรวจสอบ



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
		<p>๓. การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย แผนปฏิบัติการระยะยาว ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ และการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีองค์ประกอบหลักที่ครบถ้วน - การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล <ul style="list-style-type: none"> • การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหาร และ/หรือผู้บริหารทุนหมุนเวียน • ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน • ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ
<p>ด้านที่ ๕ : การปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการ บริหาร ผู้บริหาร ทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง</p>	๑๐	<p>กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้</p> <p>๑. บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปี บัญชี ๒๕๖๘ - การจัดประชุมคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและประสิทธิภาพการประชุมของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน - การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน - การจัดให้มีระบบประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียน - การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย <p>๒. การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>กรณีที่ ๑ ทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การประเมินคุณภาพแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ - การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler) <p>กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล - การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
<p>ด้านที่ ๖ : การดำเนินงาน ตามนโยบายรัฐ/ กระทรวงการคลัง</p>	๑๐	<p>กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้</p> <p>๑. การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>(๑) ร้อยละการใช้จ่ายงบลงทุนเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗</p> <p>(๒) ร้อยละการใช้จ่ายภาพรวมเทียบกับแผนการใช้จ่ายภาพรวม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗</p> <p>๒. การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p> <p>รายละเอียดตัวชี้วัดจะกำหนดเพิ่มเติมภายหลังหากมีนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลังที่ทุนหมุนเวียนต้องดำเนินการ ในกรณีที่ไม่มีนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลังที่ทุนหมุนเวียนต้องดำเนินการ ให้ถ่วงน้ำหนักไปยังตัวชี้วัดการใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติทั้งหมด</p>



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

เงื่อนไข :

๓. ทุนหมุนเวียนต้องจัดส่งแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ (แผนการดำเนินงานประจำปี) ซึ่งแผนการดำเนินงานประจำปีอย่างน้อยต้องประกอบด้วยผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงานประมาณการรายรับรายจ่ายประจำปี และประมาณการกระแสเงินสดภายหลังจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนพิจารณาอนุมัติ ให้กรมบัญชีกลางอย่างน้อย ๓๐ วันก่อนเริ่มปีบัญชี ๒๕๖๘ หากทุนหมุนเวียนดำเนินการล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด **จะถูกปรับลดคะแนนจากคะแนนผลการประเมินเฉลี่ยในภาพรวมของทุนหมุนเวียน** จำนวน ๐.๕๐๐๐ คะแนน
๒. ทุนหมุนเวียนจะต้องจัดส่งข้อมูลตามแนวปฏิบัติในการจัดทำข้อมูลและการนำส่งรายงานของทุนหมุนเวียนผ่านระบบบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณ (Non - Budgetary Management System : NBMS) ให้ครบถ้วน ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแนวปฏิบัติดังกล่าว หากไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วน **จะถูกปรับลดคะแนนจากคะแนนผลการประเมินเฉลี่ยในภาพรวมของทุนหมุนเวียน** จำนวน ๐.๕๐๐๐ คะแนน หรือตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนกำหนด

หมายเหตุ :

๓. กรณีที่ทุนหมุนเวียนกำหนดตัวชี้วัดในด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ให้บริการ ให้กำหนดกรอบน้ำหนักไม่เกินร้อยละ ๓๐ โดยหากกำหนดเป็นตัวชี้วัดจะกำหนดชื่อตัวชี้วัด คือ ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ให้บริการ และคำนิยามร่วมกัน คือ ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ให้บริการที่มีความพึงพอใจระดับ ๔ (พึงพอใจมาก) และระดับ ๕ (พึงพอใจมากที่สุด) เทียบกับจำนวนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ให้บริการที่มีการสำรวจทั้งหมด (Top ๒ Boxes) ซึ่งใช้แบบสอบถามรวมทั้งการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยกำหนดความพึงพอใจตาม Likert Scale ออกเป็น ๕ ระดับ ซึ่งความหมายของแต่ละระดับเป็นดังต่อไปนี้ ระดับที่ ๑ หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด ระดับที่ ๒ หมายถึง พึงพอใจน้อย ระดับที่ ๓ หมายถึง พึงพอใจปานกลาง ระดับที่ ๔ หมายถึง พึงพอใจมาก และระดับที่ ๕ หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด ทั้งนี้ การสำรวจความพึงพอใจต้องครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยกำหนดให้วิธีการวิเคราะห์ผลต้องทำการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าสถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เป็นต้น เพื่อสรุปลักษณะตัวอย่าง และสามารถใช้เป็นตัวแทนของข้อมูลได้ และจำนวนต้องเป็นไปตามหลักการทางสถิติอย่างน้อยต้องเป็นตามหลักการ Yamane การกำหนดกลุ่มตัวอย่างต้องครอบคลุมทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ให้บริการ การสุ่มตัวอย่างต้องกำหนดวิธีการที่ชัดเจน เช่น การสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Sampling) หรือการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตามสัดส่วน (Proportional Random Sampling) เป็นต้น รวมทั้งต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิด จำแนกตามประเด็นต่าง ๆ เช่น ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ให้บริการ เป็นต้น ทั้งนี้ ทุนหมุนเวียนควรนำระบบการสำรวจที่เป็น Digital Platform/Online หรือการใช้ที่ปรึกษาในการสำรวจความพึงพอใจ
๒. กรณีทุนหมุนเวียนที่เป็นนิติบุคคล ต้องเข้าร่วมกับการตรวจประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.)



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ : การบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๕

คำจำกัดความ :

พิจารณาจากการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการกำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลภายในทุนหมุนเวียน เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์ ควบคุม และให้คำแนะนำในกรอบการทำงานที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยองค์ประกอบที่ควรพิจารณา ประกอบด้วย

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



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

รายละเอียดเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

๑. การจัดทำมีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐)

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) การประเมินผล การปฏิบัติงาน*	๓๐	มีการกำหนด ตัวชี้วัดค้ำประกัน อยู่ในช่วง ทดลอง และยังไม่ได้นำ มาใช้จริง	กำหนดตัวชี้วัด ในระดับผู้บริหาร ระดับสูง* ของ ทุนหมุนเวียน และใช้ในการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	กำหนดตัวชี้วัด ในระดับผู้บริหาร ระดับสูง ของ ทุนหมุนเวียน และผู้บริหาร สาขา และใช้ในการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	การกำหนดตัวชี้วัด ในบุคลากรทุกระดับ ของทุนหมุนเวียน และใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	• ผ่านระดับคะแนน ๓ หรือ ๔ • ใช้ประโยชน์จากผล ประเมินในการพิจารณา ผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/ เลื่อนตำแหน่ง • ใช้ประโยชน์จากผล ประเมินในการพัฒนา บุคลากร

หมายเหตุ :

* การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับทุนหมุนเวียน (ไม่นับรวมลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างงานจ้างเหมา) โดยเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ต้องครอบคลุมทั้งตัวชี้วัด และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานรายตำแหน่ง (Functional Competency)

* ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ๑) ผู้บริหารทุนหมุนเวียน ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หรือผู้ทำหน้าที่บริหารทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องอื่น โดยพิจารณาจากโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียน ตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๔ ๒) ผู้บริหารระดับรองลงมา (ทั้งนี้ ผู้บริหารระดับรอง ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของทุนหมุนเวียน)

๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (ร้อยละ ๗๐)

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) ระดับความสำเร็จ ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพ ด้านการจัดการ ทรัพยากรบุคคล	๗๐					
๑.๑) การดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการ* ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗	๓๕	มีการ ดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ได้ร้อยละ ๘๐	มีการ ดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ได้ร้อยละ ๙๐	มีการ ดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ได้ร้อยละ ๑๐๐	มีการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่มีผลการดำเนินงาน ตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ครบถ้วน ทุกแผนปฏิบัติการ หรือ มีการจัดทำรายงานตามแผน ปฏิบัติการ ที่ครอบคลุม ถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/ อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	มีการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่มีผลการดำเนินงาน ตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ครบถ้วน ทุกแผนปฏิบัติการ และ มีการจัดทำรายงานตามแผน ปฏิบัติการ ที่ครอบคลุม ถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/ อุปสรรค และข้อเสนอแนะ



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๓.๒) การจัดทัพ ทบทวนแผน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผน ปฏิบัติการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘	๓๕	ไม่มีการ จัดทำ ทบทวนแผน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว)* และแผน ปฏิบัติการ* ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘	จัดทำ/ ทบทวนแผน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว)* หรือแผน ปฏิบัติการ* ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ได้แล้วเสร็จ ภายในปีบัญชี	จัดทำ/ ทบทวนแผน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว)* และแผน ปฏิบัติการ* ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ได้แล้วเสร็จ ภายในปีบัญชี	จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว)* และ แผนปฏิบัติการ* ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ บริหารทุนหมุนเวียน*	จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว)* และ แผนปฏิบัติการ* ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ บริหารทุนหมุนเวียน* รวมทั้งมีการสื่อสาร* ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียน และหน่วยงานภายใน ทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้อง รับทราบ ภายในปีบัญชี ๒๕๖๗

หมายเหตุ :

- * การดำเนินการและความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ พิจารณาเฉพาะแผนปฏิบัติการ ที่มีการดำเนินงานได้ครบถ้วนและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเป้าหมายดังกล่าวต้องครอบคลุมตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) และมีการเปรียบเทียบกับผลงานในอดีต หรือสอดคล้องกับเป้าหมายของเงินอุดหนุนเวียน
- * แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ควรพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ดังนี้
 - ๑) การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สามารถจับจุดและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน
 - ๒) การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำสำหรับการจัดทำทบทวนแผนปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว
 - ๑) การผลักดันให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน
 - ๒) ระยะเวลาของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของทุนหมุนเวียน
 - ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สั้น ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตราค่าจ้าง และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - ๓) การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานครอบคลุมตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน
- * การแปลงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) เป็นแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีที่มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานครอบคลุมตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) โดยเป้าหมายดังกล่าวต้องมีการเปรียบเทียบกับผลงานในอดีต หรือสอดคล้องกับเป้าหมายของทุนหมุนเวียน
- * ความสำเร็จของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ไม่มีการพิจารณาในประเด็นข้างต้น จะมีการรับลดคะแนนประเด็นละ ๐.๕๐๐๐ คะแนน จากคะแนนที่ได้จากการประเมินผลสำหรับตัวชี้วัดนี้
 - ๑) ชื่อแผนงาน
 - ๒) เป้าประสงค์
 - ๓) ชื่อหน่วยงานและชื่อผู้รับผิดชอบ
 - ๔) งบประมาณ
 - ๕) ชื่อบุคลากรและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน
 - ๖) เป้าหมายที่ท้าทาย
 - ๗) ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริง
- * คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนหรือคณะกรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งและมอบหมาย
- * การสื่อสารให้กับผู้บริหารทุนหมุนเวียนและหน่วยงานภายใน ให้ดำเนินการตามข้อหาที่ดำเนินการที่เพียงพอและเหมาะสม โดยอย่างน้อยต้องดำเนินการตามข้อหาฯ ดังนี้ ๑) หนังสือเวียน หรือ ๒) การประชุมชี้แจง เป็นต้น



คำสั่งสำนักบริหารกองทุน

ที่ ๖ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์
การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่กำหนด สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุ
วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงให้ยกเลิกคำสั่งสำนักบริหารกองทุน ที่ ๑๒/๒๕๖๓ สังก.ณ วันที่ ๙
พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล 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. เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน | คณะกรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินงานตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
๒. กำกับดูแลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ
ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. จัดทำและทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายศักดิ์ศิริ ฐูปวงศ์)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน



ภาพข่าวการดำเนินงาน
(ตามแผนปฏิบัติการ)
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗



โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร การบริหารสินเชื่อโดยการยกระดับสมรรถนะการวิเคราะห์สินเชื่อรายย่อยอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักบริหารกองทุน ร่วมกับ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี จัดโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร การบริหารสินเชื่อ โดยการยกระดับสมรรถนะการวิเคราะห์สินเชื่อรายย่อยอย่างมีประสิทธิภาพ ในวันที่ ๕ - ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ ห้องอัมรินทร์ ชั้น ๓ โรงแรมเอสดี อเวนิว แขวงบางบำหรุ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติ ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มทักษะความสามารถ เกี่ยวกับการวิเคราะห์สินเชื่อรายย่อยอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยเหลือเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน ตลอดจนยกระดับสมรรถนะการวิเคราะห์สินเชื่อรายย่อยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์สินเชื่อรายย่อยเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด จำนวน ๗๒ จังหวัด บุคลากรสำนักบริหารกองทุน สำนักวิชาการและแผนงาน และสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง วิทยากร ผู้สังเกตการณ์ และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๐๓ ราย





โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักบริหารกองทุน ร่วมกับ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี จัดโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในวันที่ ๑๙ - ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเสริมนอกภาคการเกษตร ตำบลช้างใหญ่ อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคนิคการบริหารสัญญากู้ยืมเงิน สัญญาเช่าซื้อ สัญญาเช่าทรัพย์สิน การจัดเตรียมเอกสารก่อนฟ้องคดีแพ่ง และการดำเนินคดี (มูลหนี้ตามสัญญา มูลหนี้ละเมิด) การบังคับคดีตามคำพิพากษา และระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในด้านการบริหารจัดการสัญญากู้ยืมเงิน สัญญาเช่าซื้อ สัญญาเช่าทรัพย์สิน การคิดคำนวณดอกเบี้ยตามสัญญา และดอกเบี้ยผิดนัดตามกฎหมาย การดำเนินคดีเพื่อเรียกร้องหนี้ค้ำชำระ และการเรียกร้องค่าเสียหายใด ๆ อันเกิดจากการผิดสัญญา ตลอดจนการบังคับคดีตามคำพิพากษา และเพื่อพัฒนาเสริมสร้างให้การปฏิบัติงานหลักและงานสนับสนุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมของบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาค ของ ส.ป.ก. เป็นไปโดยถูกต้องรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้เข้าร่วมโครงการ ประกอบด้วย บุคลากรในตำแหน่งนิติกร นักวิชาการเงินและบัญชี หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด จำนวน ๗๒ จังหวัด วิทยากร ผู้สังเกตการณ์ และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๕๙ ราย





โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร ส่งเสริมความรู้และทักษะการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักบริหารกองทุน ร่วมกับ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร ส่งเสริมความรู้และทักษะการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในวันที่ ๒๓ - ๒๖ เมษายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมไชยรงค์ ชูชาติ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร และ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพสริมนอกภาคการเกษตร ตำบลช้างใหญ่ อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับตำแหน่ง สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ เกิดขวัญกำลังใจ มีทัศนคติที่ดี และมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สร้างเครือข่ายความร่วมมือ เกิดการประสานงานที่ดี และมีแนวทางการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในรูปแบบเดียวกัน ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วยพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม วิทยากร ผู้สังเกตการณ์ และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๖๐ ราย





โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การบริหารจัดการทรัพย์สิน การประเมินมูลค่าทรัพย์สิน และพัฒนารายได้จากที่ดินหรืออสังหาริมทรัพย์” รุ่นที่ ๒

สำนักบริหารกองทุน ร่วมกับ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี จัดโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การบริหารจัดการทรัพย์สิน การประเมินมูลค่าทรัพย์สินและพัฒนารายได้จากที่ดินหรืออสังหาริมทรัพย์” รุ่นที่ ๒ ในวันที่ ๗ - ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเสริมนอกภาคการเกษตร ตำบลช้างใหญ่ อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ เข้าใจ และมีประสบการณ์ภาคปฏิบัติเกี่ยวกับหลักวิชาการและวิธีการประเมินมูลค่าทรัพย์สิน สามารถนำความรู้และหลักวิชาการที่เกี่ยวกับการประเมินมูลค่าทรัพย์สินมาปรับใช้กับการกิจการบริหารจัดการ ทรัพย์สินให้มีประสิทธิภาพ (การจัดซื้อที่ดิน การรับคืนที่ดิน การประเมินมูลค่าที่ดิน อาคาร และสิ่งปลูกสร้าง การประเมินค่าเช่าและค่าตอบแทน และการจัดเก็บประโยชน์ในที่ดินหรืออสังหาริมทรัพย์ การให้คำปรึกษา หรือถ่ายทอดความรู้) และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการทรัพย์สิน และรายได้ จากที่ดินหรืออสังหาริมทรัพย์ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย บุคลากรกลุ่มยุทธศาสตร์และการปฏิรูปที่ดิน กลุ่มการเงินบัญชีและจัดเก็บผลประโยชน์ กลุ่มกฎหมาย หรือกลุ่มงานช่างและแผนที่ ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด บุคลากรกลุ่มที่ดินและผลประโยชน์ สำนักบริหารกองทุน วิทยากร ผู้สังเกตการณ์ และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๙๐ ราย





โครงการสัมมนา “การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗”

สำนักบริหารกองทุน ร่วมกับ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี จัดโครงการสัมมนา “การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗” ในวันที่ ๖ - ๗ กันยายน ๒๕๖๗ ณ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเสริมนอกภาคการเกษตร ตำบลช้างใหญ่ อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสำนักบริหารกองทุน ได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบุคลากรทุกระดับในสำนักบริหารกองทุน มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม เสริมสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดความรัก ความผูกพัน ความสามัคคี ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสำนักบริหารกองทุน สร้างแรงจูงใจและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ปลุกจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย บุคลากรของสำนักบริหารกองทุน ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จ้างเหมาบริการ วิทยากร ผู้สังเกตการณ์ และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๙๐ ราย





ภาพการประชุมคณะทำงาน
คณะอนุกรรมการ
และคณะกรรมการ



ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
วันพฤหัสบดีที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗
ณ ห้องประชุมสุทธิพร จีรพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร





ประชุมคณะทำงานทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

วันจันทร์ที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗

ณ ห้องประชุมจำลอง อตฺนโถ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร



ประชุมคณะทำงานทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗

วันศุกร์ที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗

ณ ห้องประชุมสุทธิพร จีรพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร





ประชุมคณะอนุกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๗
วันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗
ณ ห้องประชุมไชยรงค์ ชูชาติ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร





ประชุมคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๗
วันอังคารที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗
ณ ห้องประชุมไชยรงค์ ชูชาติ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร





ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายวิณะโรจน์	ทรัพย์ส่งสุข	เลขาธิการ ส.ป.ก.
นายปรีชา	ลิมถวิล	รองเลขาธิการ ส.ป.ก.
นายศักดิ์ศิริ	ชูปวงศ์	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน

ผู้จัดทำ

นางสาวจิตติมา	วัฒนจัง	นักวิชาการปฏิรูปที่ดินชำนาญการพิเศษ
นางวรรณิต	จันทร์แจ่มใส	นักวิชาการปฏิรูปที่ดินชำนาญการ

E-Book

SCAN ME!

