

**แผนปฏิบัติราชการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวน)
และแผนปฏิบัติการ
... ประจำปีบัญชี 2569**





เอกสารเผยแพร่ ฉบับที่ ๖๙๗



แผนปฏิบัตินโยบายของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)
และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

สำนักบริหารกองทุน
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
สิงหาคม ๒๕๖๘



คำนำ

การจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ นี้ เป็นการดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ระหว่างกระทรวงการคลังกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งกำหนดให้การดำเนินงานด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องจัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการทุนหมุนเวียน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหาร และหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๘

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินฯ ที่กำหนดไว้ สำนักบริหารกองทุน จึงได้ทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นเอกสารเผยแพร่สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงผู้ที่มีความสนใจจากหน่วยงานภายในและภายนอก ได้ศึกษาเรียนรู้ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการดังกล่าว อีกทั้งเพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่เหมาะสม ในการพัฒนาความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้ศึกษาเอกสารเล่มนี้จะนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับไปปรับใช้เป็นแนวทาง และวางแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรภายในหน่วยงานให้เข้ารับการพัฒนาตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมกำหนด ทั้งนี้ หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สำนักบริหารกองทุน มีความยินดีและน้อมรับที่จะนำไปปรับปรุงเพื่อพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สำนักบริหารกองทุน
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
สิงหาคม ๒๕๖๘



สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
➢ คำนำ	ก
➢ สารบัญ	ข
➢ ความเป็นมา	๑
➢ วัตถุประสงค์การจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
➢ ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
➢ วิสัยทัศน์	๘
➢ พันธกิจ	๘
➢ เป้าประสงค์	๘
➢ กรอบความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)	๙
➢ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)	๑๐
➢ การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต	๑๔
➢ การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต	๑๖
➢ โครงสร้างการดำเนินงาน	๑๘
➢ โครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๒๔
➢ การกำหนดกลยุทธ์	๓๑
➢ แผนปฏิบัติการและกลยุทธ์	๓๘



สารบัญ (ต่อ)

เนื้อหา	หน้า
➢ แผนที่แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)	๓๙
➢ แผนที่แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙	๔๐
➢ แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)	๔๑
➢ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙	๔๑
➢ ภาคผนวก	๖๐
- บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗	๖๑
- กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗	๖๗
- คำสั่งสำนักบริหารกองทุน ที่ ๓/๒๕๖๘ สั่ง ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	๗๗
➢ ภาพข่าวการดำเนินงาน (ตามแผนปฏิบัติการ) ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘	๗๙
- โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำโครงการและใช้เงิน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรณี โครงการเพื่อการปฏิรูปที่ดินเร่งด่วน เพื่อเกษตรกรรม ที่และเป็นภารกิจของ ส.ป.ก. โดยตรง แต่ไม่ได้รับเงินงบประมาณ”	๘๐
- โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร “เทคนิคการใช้ Microsoft Excel เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน”	๘๑
- โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร “เทคนิคการบริหารจัดการหนี้เงินกู้กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ”	๘๒



สารบัญ (ต่อ)

เนื้อหา	หน้า
- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร “การจัดทำรายงานการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี เพื่อให้เป็นไปตามแบบรายงานการเงินของหน่วยงานภาครัฐ”	๘๓
➢ ภาพการประชุมคณะทำงาน และคณะอนุกรรมการ	๘๔
- ประชุมคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘	๘๕
- ประชุมคณะทำงานทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘	๘๖
- ประชุมคณะอนุกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘	๘๗
➢ ผู้จัดทำ	๘๘



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 เป็นประจำปีทุกปี ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติการ ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ซึ่งในแต่ละด้านจะมีเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดย่อย ที่จะมีการปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละปี โดยในปีบัญชี ๒๕๕๔ การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียนได้เพิ่มตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และในปีต่อมาได้กำหนดให้มีการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นประจำปี

โดยบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ระหว่างกระทรวงการคลังกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในการประเมินผลการดำเนินการจำนวน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง ซึ่งด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง สำหรับทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้



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

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

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

๑) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ค่าคะแนนระดับ ๕ โดยที่มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่มีผลการดำเนินงานตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการฯ และมีการจัดทำรายงานตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๒) มีการจัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ค่าคะแนนระดับ ๕ โดยที่ จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน รวมทั้ง มีการสื่อสารให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียน และหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๘





แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

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



วัตถุประสงค์การจัดทำแผนปฏิบัติการ ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่เหมาะสม ตลอดจนพัฒนาความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการ ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยสำนักบริหารกองทุน ได้ดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ศึกษากรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ศึกษาข้อมูลแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กร ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา รวมถึงนโยบายของผู้บริหาร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งเป็นแผนหลักของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยร่วมกันพิจารณาทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานได้จริง รายละเอียด ดังนี้

๑. ศึกษากรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ และรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี (ฉบับสมบูรณ์) ในอดีต ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (คำสั่ง สำนักบริหารกองทุน ที่ ๓/๒๕๖๘ สั่ง ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘)
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยสำนักบริหารกองทุน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อดำเนินงาน



ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน
ทุนหมุนเวียน สำหรับทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงาน
ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล โดยมีผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุนเป็นประธานคณะทำงาน ผู้เชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการกลุ่มและหัวหน้าฝ่ายภายในสำนักบริหารกองทุนเป็นคณะทำงาน และเจ้าหน้าที่
กลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียนเป็นคณะทำงานและเลขานุการ ซึ่งคณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑) ดำเนินงานตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) กำกับดูแลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตาม
แผนปฏิรูปราชการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) จัดทำและทบทวนแผนปฏิรูปราชการของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี

๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. ศึกษาข้อมูลแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

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

๒) แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประเด็นที่ ๒๐ การบริการ
ประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ และประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

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

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

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

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

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

๘) แผนปฏิรูปราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนปฏิรูปราชการที่ ๔ การเสริมสร้าง
สมรรถนะองค์กรและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง



๙) นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเลขาธิการสำนักงาน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

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

๑๑) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและยกระดับ
การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากร
ให้มีขีดความสามารถที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างแรงจูงใจ
ความผูกพันและความผูกพันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประเด็น
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล และ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้บรรลุผล

๔. ศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก
สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ จุดแข็ง และจุดอ่อน สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ โอกาส
และอุปสรรค ตลอดจนปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต ที่มีผลกระทบ
ต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และ
แผนพัฒนารายบุคคลข้าราชการ Individual Development Plan (IDP)

๕. กำหนดกลยุทธ์ ประเด็นแผนปฏิบัติการ เป้าประสงค์ แผนงาน/โครงการ/
กิจกรรม ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

๖. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และ
แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ เสนอคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อพิจารณาก่อนการให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ไข
ปรับปรุง

๗. ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม เพื่อพิจารณาก่อนการสอบทาน ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ให้ความเห็น
และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข ร่างแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)
และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ดังนี้



๑) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมสุทธิพร
จิระพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร และผ่านระบบออนไลน์ (Zoom Meeting)

๒) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมสุทธิพร
จิระพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร

๘. จัดทำข้อมูลและเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการ
ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปี
บัญชี จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้

๑) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมสุทธิพร
จิระพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร

๒) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมสุทธิพร
จิระพันธุ์ 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 ๒๕๖๙ โดยร่วมกันอภิปราย ขอปรับปรุงแก้ไข สภาพแวดล้อมขององค์กร
ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รวมถึงขั้นตอน
การดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและความจำเป็นเร่งด่วนในการดำเนินการ
และคณะกรรมการและเลขานุการ ของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมรายละเอียดตามความเห็นและข้อเสนอแนะ
ของคณะกรรมการ พร้อมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรมให้ความเห็นชอบ และเสนอคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมเพื่อทราบ

๙. นำเสนอคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘ โดยที่ประชุม
มีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙





คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้ร่วมกันทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่เหมาะสม ตลอดจนพัฒนาความรู้ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานข้อมูลที่รอบด้านอย่างเป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรเป็นเลิศในการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อนำองค์กรสู่ทุนหมุนเวียนชั้นนำ

พันธกิจ

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

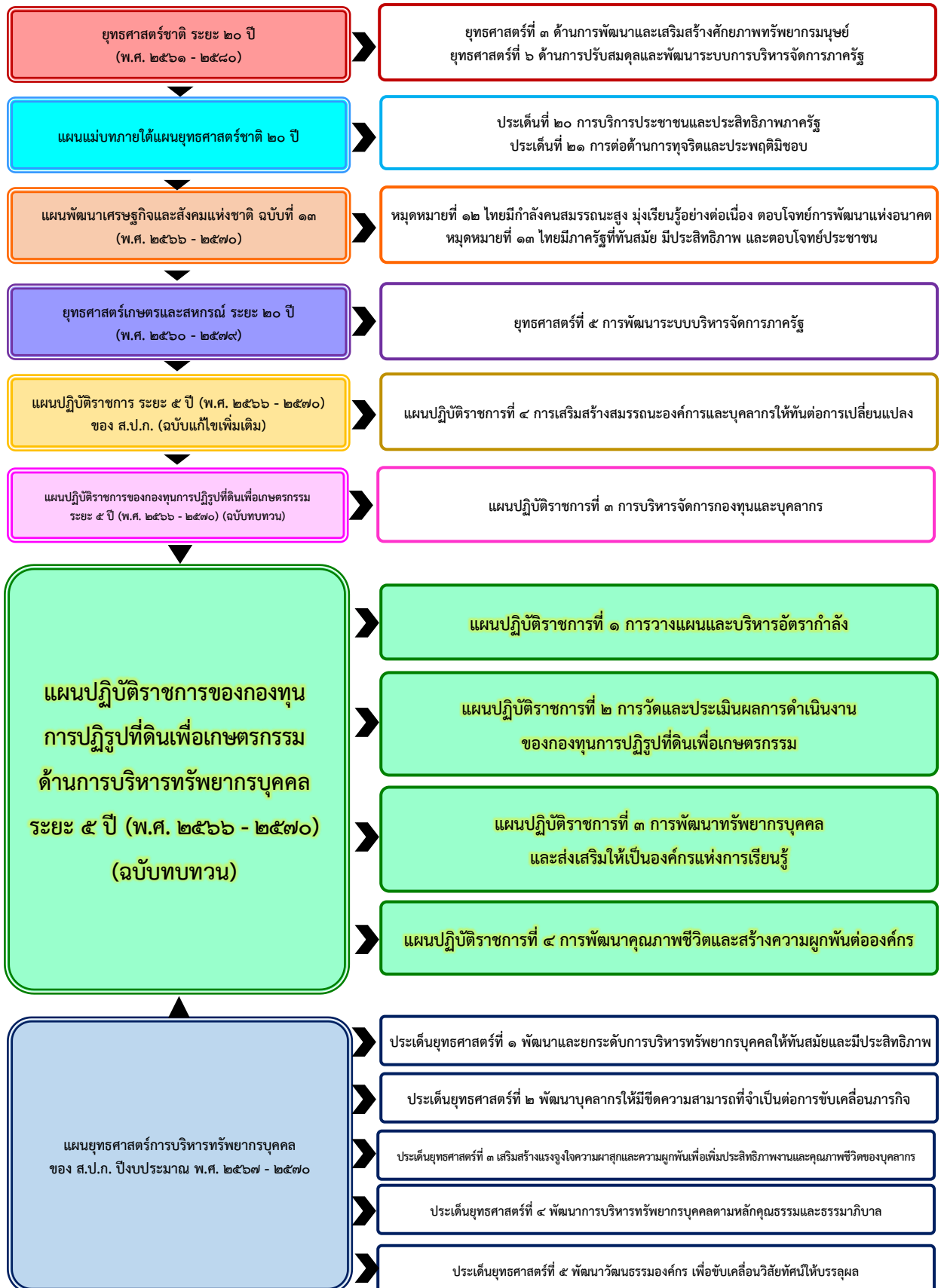
เป้าประสงค์

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

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อพิจารณาว่าการดำเนินงานที่ผ่านมา มีจุดแข็งและจุดอ่อนอะไรบ้างที่เป็นปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จหรือเป็นอุปสรรคขององค์กร และประเด็นใดมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน

S (Strengths) หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง อันเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาองค์กร

W (Weaknesses) หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน อันเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สถานการณ์มาใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงและหาประโยชน์หรือหาแนวทางป้องกัน ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้น

O (Opportunities) หมายถึง โอกาส ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรที่เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร

T (Threats) หมายถึง อุปสรรคหรือภัยคุกคาม ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นข้อจำกัดที่เกิดขึ้น ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์และพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น





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

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

- S๑ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย
- S๒ มีงบประมาณเพียงพอ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- S๓ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีประสบการณ์ และมีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ พร้อมให้ความรู้ และสนับสนุนการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร
- S๔ มีบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพในการเรียนรู้สิ่งใหม่ และปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของงานได้
- S๕ บุคลากรมีจิตบริการ มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
- S๖ มีการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ทุก ๔ ปี และสามารถบริหารจัดการอัตรากำลังได้ ภายใต้กรอบที่คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนอนุมัติ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- W๑ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับงานภายใต้ภารกิจงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- W๒ ขาดบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านกฎหมาย และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- W๓ โครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลังของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ยังไม่รองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น



- W๔ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการโยกย้าย/เปลี่ยนงาน/ลาออกก่อนครบอายุราชการ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการส่งต่อองค์ความรู้
- W๕ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- W๖ ขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities : O)

- O๑ มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน
- O๒ ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) และสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ที่ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง
- O๓ มีบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ พร้อมให้ความรู้และสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร
- O๔ มีหน่วยงานภายนอกที่บูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย
- O๕ หน่วยงานสนับสนุนให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้เหมาะสม เพื่อรองรับกับภารกิจงานในอนาคต
- O๖ มีนโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
- O๗ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย หน่วยงานภาครัฐพัฒนาขับเคลื่อนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลในทิศทางเดียวกัน
- O๘ กระทรวงการคลังเปิดโอกาสให้ทุนหมุนเวียนจัดทำคำขอกรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนเพิ่มเติมได้

อุปสรรค (Threats : T)

- T๑ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมเพิ่มมากขึ้น
- T๒ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว ต้องเพิ่มความรอบคอบในการปฏิบัติงาน
- T๓ นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลมีขั้นตอนและข้อจำกัดที่ส่งผลให้ต้องใช้ความรอบคอบในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
- T๔ กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ/พนักงานราชการที่ว่างใช้ระยะเวลานาน
- T๕ หน่วยงานราชการหรือองค์กรอื่นมีแรงจูงใจบุคลากรที่ดีกว่า





การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต

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

ปัจจัยความสำเร็จ

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

ปัญหา/อุปสรรค

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





การวิเคราะห์สถานะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต

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

ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร พบว่า โครงสร้างและอัตราค่าจ้างของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ยังไม่รองรับภารกิจและปริมาณงาน การจัดสรรอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอต่อภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมได้เล็งเห็นความสำคัญและพยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการศึกษา/ทบทวน ภารกิจและโครงสร้างอัตราค่าจ้าง รวบรวมสถิติข้อมูล แผน - ผล การดำเนินงานตามภารกิจงานย้อนหลัง ๕ ปี วิเคราะห์ปริมาณงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน วิเคราะห์กระบวนการงาน ตลอดจนแนวโน้มการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในอนาคต เพื่อจัดทำ



กรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระยะ ๕ ปี เพื่อให้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันกรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระยะ ๕ ปี (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙) มีกรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม 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) มีอำนาจบริหารจัดการอัตรากำลังตามกรอบดังกล่าว

ในอนาคตกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จะดำเนินการจัดทำคำขอกรอบอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ถึง ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๗๓) และอาจมีแนวโน้มจัดทำคำขอกรอบอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งในสายงานอื่นเพิ่มเติม นอกเหนือจากกรอบอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงการพิจารณาปรับอัตราค่าตอบแทนของพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งจะต้องศึกษาและจัดทำข้อมูลเพื่อนำเสนอคณะอนุกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้ความเห็นชอบก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (คณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม) อนุมัติ พร้อมทั้งเสนอกระทรวงการคลังให้ความเห็นชอบโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมต่อไป ตลอดจนแก้ไขข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ว่าด้วยพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับการบริหารพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในปัจจุบัน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจากพระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นพระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินและคุ้มครองพื้นที่เกษตรกรรม พ.ศ.

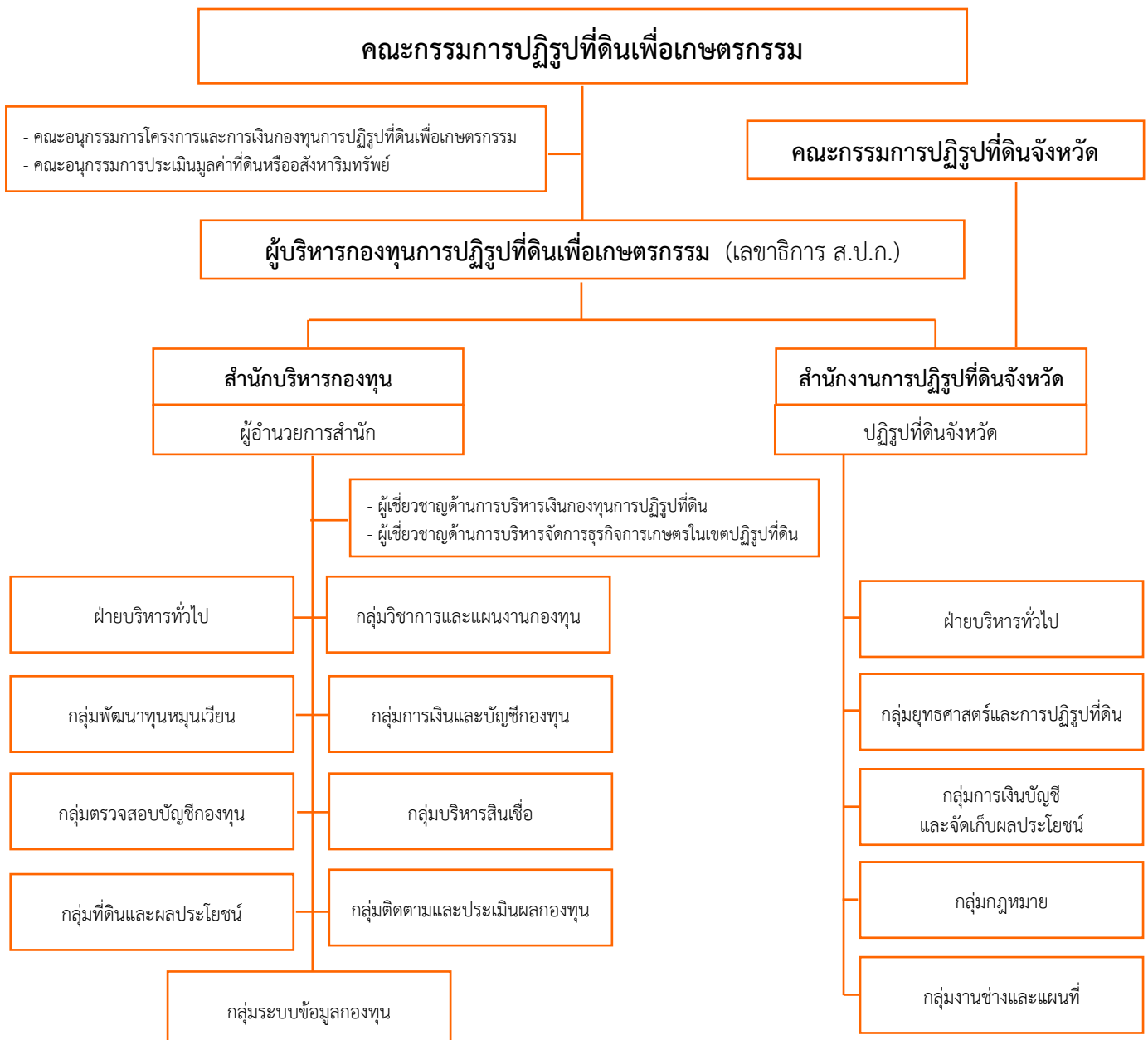




โครงสร้างการดำเนินงาน

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

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

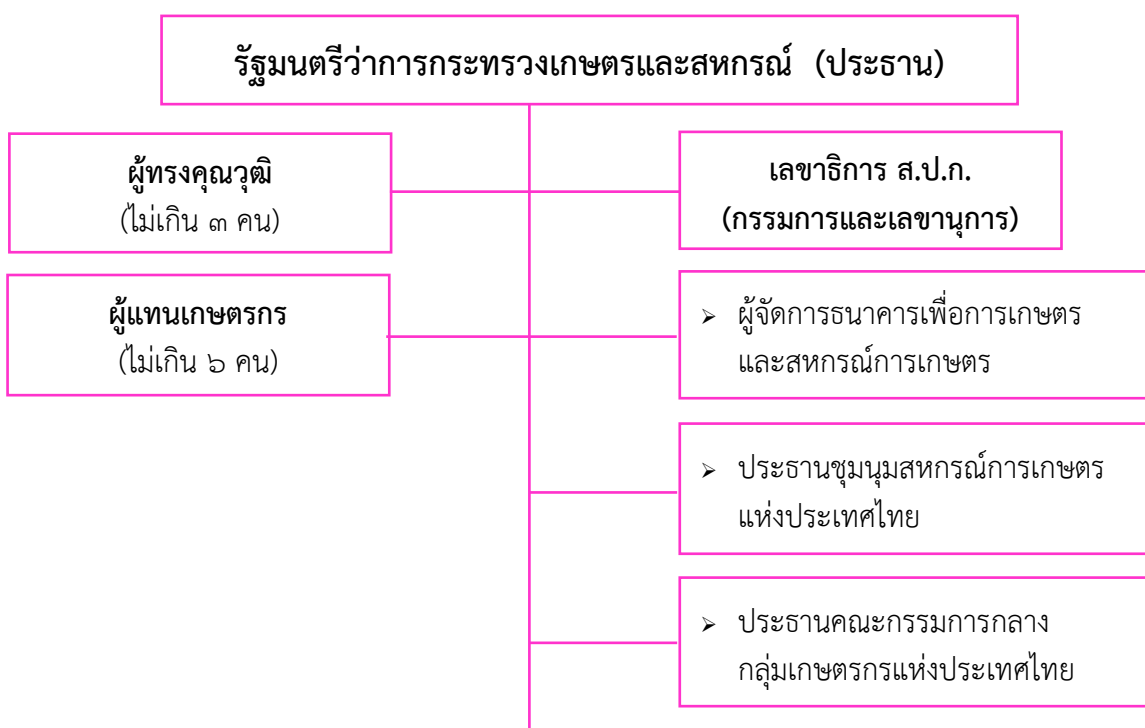




โครงสร้างคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (คปก.) ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นประธาน ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนเกษตรกร ร่วมเป็นกรรมการ โดยมีเลขาธิการ ส.ป.ก. เป็นกรรมการและเลขานุการ

โครงสร้างคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

คณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (คปก.)



หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ

- 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. พาณิชย์จังหวัด | ๑๕. ผู้แทนกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง |
| ๗. เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด | ๑๖. ผู้แทนธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร |
| ๘. พัฒนาการจังหวัด | ๑๗. ผู้แทนเกษตรกร ๔ คน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง |
| ๙. ราชพัสดุจังหวัด
(ธนารักษ์พื้นที่) | |



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

โครงสร้างคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

คณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (อกก.คก.)

เลขาธิการ ส.ป.ก. (ประธาน)

รองเลขาธิการ ส.ป.ก. (รองประธาน)

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

ผู้แทนส่วนราชการต่างๆ

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



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

โครงสร้างคณะกรรมการประเมินมูลค่าที่ดินหรืออสังหาริมทรัพย์

คณะกรรมการประเมินมูลค่าที่ดินหรืออสังหาริมทรัพย์

เลขาธิการ ส.ป.ก. (ประธาน)

รองเลขาธิการ ส.ป.ก. (กรรมการและเลขานุการ)

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

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

ผู้แทนส่วนราชการต่างๆ

๑. กรมบัญชีกลาง
๒. กรมการปกครอง
๓. กรมพัฒนาที่ดิน

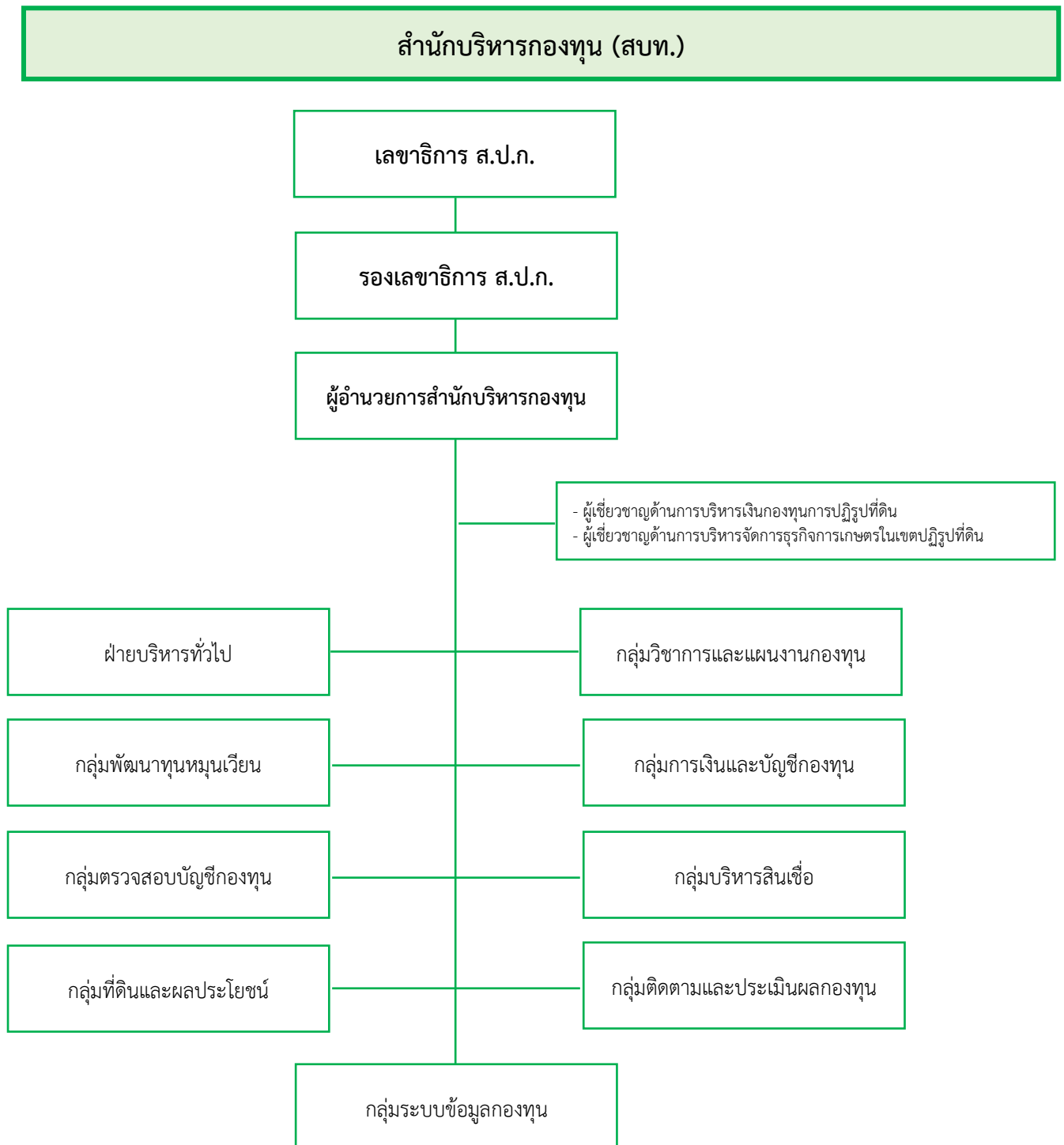
๔. สำนักประเมินทรัพย์สิน กรมธนารักษ์
๕. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
๖. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

๗. สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง กรมชลประทาน
๘. สมาคมผู้ประเมินค่าทรัพย์สินแห่งประเทศไทย



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

โครงสร้างสำนักบริหารกองทุน





โครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

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

โครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

โครงสร้างการบริหาร





กรอบอัตรากำลัง

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





-๒-

งาน/ตำแหน่ง	สถานะ	วุฒิ	จำนวน (อัตรา)
กลุ่มที่ดินและผลประโยชน์			๑๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๕
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๒
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓
กลุ่มติดตามและประเมินผลกองทุน			๙
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๒
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๓
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓
กลุ่มระบบข้อมูลกองทุน			๑๓
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๒
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๒
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๑
นักวิชาการการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔
ส่วนภูมิภาค (ส.ป.ก.จังหวัด)			๓๖๗
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ชำนาญการพิเศษ)	ข้าราชการ		๒๐
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ข้าราชการ		๑๑๐
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (อาวุโส)	ข้าราชการ		๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ข้าราชการ		๑๐๕
นักวิชาการการเงินและบัญชี	พนักงานราชการ		๑๐
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานราชการ		๖
นักวิชาการการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔๘
นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕๘
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุนฯ	ไม่ต่ำกว่า ปวส.	๙
รวม			๔๖๖





มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน

กลุ่มงาน	ฝ่ายบริหารทั่วไป
ชื่อตำแหน่งในสายงาน	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
สายการบังคับบัญชา	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

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

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ได้รับวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น





กลุ่มงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป/กลุ่มการเงินบัญชีและจัดเก็บผลประโยชน์

ชื่อตำแหน่งในสายงาน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

สายการบังคับบัญชา ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน/ปฏิรูปที่ดินจังหวัด

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๑. บันทึกข้อมูล รวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเงินและบัญชีกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ

๒. จัดทำและตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ

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

๔. ช่วยจัดเก็บเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ติดตามเร่งรัดหนี้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ

๕. ศึกษาระเบียบและแนวทางการปฏิบัติด้านการเงิน บัญชี งบประมาณ และการบริหารเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ประสานงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ กับเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการชี้แจง ทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาให้การปฏิบัติงานดำเนินเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็วขึ้น

๗. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ และสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้การดำเนินงานบรรลุตามภารกิจ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

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





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

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

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

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

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





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

ชื่อตำแหน่งในสายงาน นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน

สายการบังคับบัญชา ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน/ปฏิรูปที่ดินจังหวัด

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓. ช่วยรับคำขอยืมเงินของเกษตรกร วิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของสภาพพื้นที่และแผนการผลิตของเกษตรกร เสนอปฏิรูปที่ดินจังหวัด
๒. ช่วยรับคำขอยืมเงินของสถาบันเกษตรกร ตรวจสอบคุณสมบัติ วิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโครงการที่ขอยืมเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ โดยประสานผู้เกี่ยวข้อง จัดทำรายงานเสนอปฏิรูปที่ดินจังหวัด
๓. ติดตามผลใช้จ่ายเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ของเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการกู้ยืมเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
๔. จัดทำทะเบียนที่ดินการเช่า/เช่าซื้อ ในฐานข้อมูลสารบบทะเบียนที่ดินให้เป็นปัจจุบัน ติดตามการทำประโยชน์ที่ดินที่มีการเช่า/เช่าซื้อ
๕. ปฏิบัติงานในระบบโปรแกรมฐานข้อมูลกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เกี่ยวกับการให้สินเชื่อ การให้เช่าที่ดิน การให้เช่าซื้อที่ดิน และการให้เช่าทำประโยชน์ในกิจการสนับสนุนเนื่องเกี่ยวกับการปฏิรูปที่ดินฯ ได้แก่ การบันทึกข้อมูลจากสัญญา จากใบเสร็จรับเงิน ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับประวัติการชำระหนี้ของเกษตรกรรายบุคคล/โครงการ
๖. ร่วมติดตาม เร่งรัด และจัดเก็บหนี้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ การตรวจสอบข้อเท็จจริง และดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติ เช่น การขอผ่อนผัน การขยายเวลาการชำระหนี้ เป็นต้น
๗. ศึกษาระเบียบและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ 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. ประสานงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ กับเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการชี้แจง ทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างสะดวก รวดเร็วขึ้น
๑๑. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ และสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้การดำเนินงานบรรลุตามภารกิจ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทุกสาขาวิชาที่ ส.ป.ก. เห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่
ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ





การกำหนดกลยุทธ์

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

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

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก	
	โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threats : T)
จุดแข็ง (Strengths : S) S๑ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย S๒ มีงบประมาณเพียงพอ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม S๓ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีประสบการณ์ และมีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ พร้อมให้ความรู้และสนับสนุนการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร S๔ มีบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพในการเรียนรู้สิ่งใหม่ และปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของงานได้ S๕ บุคลากรมีจิตบริการ มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานเพื่อสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย S๖ มีการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ทุก ๔ ปี และสามารถบริหารจัดการอัตรากำลังได้ภายใต้กรอบที่คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนอนุมัติ	จุดอ่อน (Weaknesses : W) W๑ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับงานภายใต้ภารกิจงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม W๒ ขาดบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านกฎหมาย และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม W๓ โครงสร้างการบริหารงานและอัตราค่าจ้างของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ยังไม่รองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น W๔ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการโยกย้าย/เปลี่ยนงาน/ลาออกก่อนครบอายุราชการ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการส่งต่อความรู้ W๕ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม W๖ ขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	กลยุทธ์เชิงรุก (SO) กลยุทธ์ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (S๑ S๓ S๔ O๒ O๗) กลยุทธ์ : กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (S๑ O๑ O๒ O๖) กลยุทธ์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ (S๑ S๒ O๘)
โอกาส (Opportunities : O) O๑ มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน O๒ ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) และสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ที่ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง O๓ มีบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ พร้อมให้ความรู้ และสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร O๔ มีหน่วยงานภายนอกที่บูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย O๕ หน่วยงานสนับสนุนให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้เหมาะสม เพื่อรองรับกับภารกิจงานในอนาคต O๖ มีนโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง O๗ แผนพัฒนาวัสดุปัจจัยของประเทศไทย ให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาขับเคลื่อนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลในทิศทางเดียวกัน O๘ กระทรวงการคลังเปิดโอกาสให้ทุนหมุนเวียนจัดทำคำขอกรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนเพิ่มเติมได้	กลยุทธ์เชิงพัฒนา (WO) กลยุทธ์ : ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (W๑ W๔ W๕ O๒)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) กลยุทธ์ : ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (S๑ S๒ S๓ S๔ S๕ T๑ T๒) กลยุทธ์ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (S๑ S๔ T๓)
อุปสรรค (Threats : T) T๑ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมเพิ่มมากขึ้น T๒ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว ต้องเพิ่มความรอบคอบในการปฏิบัติงาน T๓ นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลมีขั้นตอนและจำกัดที่ส่งผลให้ต้องใช้ความรอบคอบในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น T๔ กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ/พนักงานราชการที่ว่างใช้ระยะเวลานาน T๕ หน่วยงานราชการหรือองค์กรอื่นมีแรงจูงใจบุคลากรที่ดีกว่า	กลยุทธ์เชิงตั้งรับ (WT) กลยุทธ์ : ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (W๔ W๕ W๖ T๔) กลยุทธ์ : สนับสนุนเครื่องมือการปฏิบัติงาน (W๑ W๒ T๑ T๒)	

ตาราง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงาน เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



จากตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก นำมาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต รวมถึงการวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต สามารถกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. กลยุทธ์เชิงรุก : SO

จุดแข็ง (S)	โอกาส (O)	กลยุทธ์เชิงรุก : SO
S๑ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย S๓ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีประสบการณ์ และมีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ พร้อมให้ความรู้และสนับสนุนการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร S๔ มีบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพในการเรียนรู้สิ่งใหม่ และปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของงานได้	O๒ ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) และสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ที่ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสาร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง O๗ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ให้องค์กรภาครัฐ พัฒนาขับเคลื่อนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลในทิศทางเดียวกัน	ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
S๑ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย	O๑ มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน O๒ ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) และสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ที่ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสาร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง O๖ มีนโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
S๑ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย S๒ มีงบประมาณเพียงพอ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม S๖ มีการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ทุก ๔ ปี และสามารถบริหารจัดการอัตราค่าจ้างได้ภายใต้กรอบที่คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนอนุมัติ	O๘ กระทรวงการคลังเปิดโอกาสให้ทุนหมุนเวียนจัดทำค่าชอกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานกองทุนเพิ่มเติมได้	การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ



จุดแข็งของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ ผู้บริหารทุนหมุนเวียน มีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย มีงบประมาณเพียงพอ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีประสบการณ์และมีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติพร้อมให้ความรู้และสนับสนุน การดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร มีบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพในการเรียนรู้สิ่งใหม่ และปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของงานได้ มีการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ทุก ๔ ปี และสามารถบริหารจัดการอัตรากำลังได้ภายใต้กรอบที่คณะกรรมการ บริหารทุนหมุนเวียนอนุมัติ ประกอบกับโอกาสของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน มีเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) และสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ที่ทันสมัยและเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง มีนโยบายส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้นในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ให้หน่วยงานภาครัฐ พัฒนาขับเคลื่อนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลในทิศทางเดียวกัน กระทรวง การคลังเปิดโอกาสให้ทุนหมุนเวียนจัดทำคำขอกรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนเพิ่มเติมได้

ดังนั้น กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จึงต้องมีการเตรียมความพร้อม ในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการบริหารอัตรากำลังพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ตามกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้อง เหมาะสม กับการดำเนินงานในปัจจุบัน และแนวโน้มของภารกิจงาน รวมถึงปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต สำหรับด้านการพัฒนาบุคลากร บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำเป็นจะต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนา อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไป และเมื่อนำปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรคจากการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดฝึกอบรม ที่ผ่านมา มาร่วมวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ จะเห็นได้ว่าการจัดฝึกอบรมโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ และบุคลากร ส่วนใหญ่มีความต้องการให้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ส่งเสริมและพัฒนาให้ความรู้ ตลอดจนแนวทางในการดำเนินงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี และจากการที่กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงาน ภายนอก และการกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโดยมีผู้ควบคุมและกำกับดูแล ถือเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน ให้กับบุคลากร ซึ่งสามารถติดตามและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้ รวมถึงได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคระหว่างการดำเนินงานเพื่อหาแนวทางพัฒนาหรือแก้ไขให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ที่กำหนด



แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๓ กลยุทธ์ คือ

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- ๒) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ

๒. กลยุทธ์เชิงพัฒนา : WO

จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	กลยุทธ์เชิงพัฒนา : WO
W๑ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันซึ่งไม่ตรงกับงานภายใต้ภารกิจงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม W๔ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการโยกย้าย/เปลี่ยนงาน/ลาออกก่อนครบอายุราชการ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการส่งต่อองค์ความรู้ W๕ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	O๒ ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) และสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ที่ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสาร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง	ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

จุดอ่อนของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันซึ่งไม่ตรงกับงานภายใต้ภารกิจงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการโยกย้าย/เปลี่ยนงาน/ลาออกก่อนครบอายุราชการ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการส่งต่อองค์ความรู้ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประกอบกับโอกาสของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) และสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ที่ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสาร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง

ดังนั้น การพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนองค์กรให้มีวัฒนธรรมองค์กรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาเป็นแนวทางหรือหลักในการปฏิบัติงานได้

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๑ กลยุทธ์ คือ

- ๑) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



๓. กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ST

จุดแข็ง (S)	อุปสรรค (T)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน : ST
S๑ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย S๒ มีงบประมาณเพียงพอ พร้อมสนับสนุน การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม S๓ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม มีประสบการณ์ และมีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ พร้อมให้ความรู้และสนับสนุนการดำเนินการ ในการพัฒนาบุคลากร S๔ มีบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพในการเรียนรู้ สิ่งใหม่ และปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของงานได้ S๕ บุคลากรมีจิตบริการ มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถ ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	T๑ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรมเพิ่มมากขึ้น T๒ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว ต้องเพิ่ม ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน	ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม
S๑ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย S๔ มีบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพในการเรียนรู้ สิ่งใหม่ และปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของงานได้	T๓ นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลมีขั้นตอน และข้อจำกัดที่ส่งผลให้ต้องใช้ความรอบคอบ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

จุดแข็งของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย มีงบประมาณเพียงพอ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีประสบการณ์ และมีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติพร้อมให้ความรู้และสนับสนุนการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร มีบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพในการเรียนรู้สิ่งใหม่ และปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของงานได้ บุคลากรมีจิตบริการ มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบกับภัยอุปสรรคของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมเพิ่มมากขึ้น กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว ต้องเพิ่มความรอบคอบในการปฏิบัติงาน นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลมีขั้นตอนและข้อจำกัดที่ส่งผลให้ต้องใช้ความรอบคอบในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น



ดังนั้น จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น โดยพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนองค์กรให้มีวัฒนธรรมองค์กรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญ ที่ทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาเป็นแนวทางหรือหลักในการปฏิบัติงานได้

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๒ กลยุทธ์ คือ

- ๑) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๔. กลยุทธ์เชิงตั้งรับ : WT

จุดอ่อน (W)	อุปสรรค (T)	กลยุทธ์เชิงตั้งรับ : WT
W๔ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการโยกย้าย/เปลี่ยนงาน/ลาออกก่อนครบอายุราชการ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการส่งต่อองค์ความรู้ W๕ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม W๖ ขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	T๕ หน่วยงานราชการหรือองค์กรอื่นมีแรงจูงใจบุคลากรที่ดีกว่า	ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร
W๑ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันซึ่งไม่ตรงกับงานภายใต้ภารกิจงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม W๒ ขาดบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านกฎหมาย และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	T๑ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมเพิ่มมากขึ้น T๒ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว ต้องเพิ่มความรอบคอบในการปฏิบัติงาน	สนับสนุนเครื่องมือการปฏิบัติงาน

จุดอ่อนของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันซึ่งไม่ตรงกับงานภายใต้ภารกิจงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ขาดบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านกฎหมาย และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการโยกย้าย/เปลี่ยนงาน/ลาออกก่อนครบอายุราชการ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการส่งต่อองค์ความรู้ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศที่ดี



ในการทำงาน ประกอบกับอุปสรรคของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมเพิ่มมากขึ้น กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว ต้องเพิ่มความรอบคอบในการปฏิบัติงาน หน่วยงานราชการหรือองค์กรอื่นมีแรงจูงใจบุคลากรที่ดีกว่า

ดังนั้น จึงต้องริบสลายจุดอ่อนเหล่านี้ เพื่อให้บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีเครื่องมือการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความรัก ความผูกพัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๒ กลยุทธ์ คือ

- ๑) ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร
- ๒) สนับสนุนเครื่องมือการปฏิบัติงาน



แผนปฏิบัติการและกลยุทธ์

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



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

วิสัยทัศน์
(Vision)

บุคลากรเป็นเลิศในการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
เพื่อนำองค์กรสู่ทุนหมุนเวียนชั้นนำ

พันธกิจ (Mission)

ประเด็นแผนปฏิบัติการ

เป้าประสงค์

๑. บริหารงานทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร
๔. สร้างวัฒนธรรมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนปฏิบัติการด้านที่ ๑
การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

กลยุทธ์

การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ

แผนปฏิบัติการด้านที่ ๒
การวัดและประเมินผล
การดำเนินงานของกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กลยุทธ์

กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการด้านที่ ๓
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
และส่งเสริมให้เป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ ๑

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กลยุทธ์ที่ ๒

ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กลยุทธ์ที่ ๓

สนับสนุนเครื่องมือการปฏิบัติงาน

แผนปฏิบัติการด้านที่ ๔
การพัฒนาคุณภาพชีวิต
และสร้างความผูกพัน
ต่อองค์กร

กลยุทธ์

ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

๑. มีบุคคลที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
๓. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กร
๔. มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้



แผนที่แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

แผนปฏิบัติราชการ

เป้าประสงค์

ตัวชี้วัดเป้าหมาย

กลยุทธ์

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม

ด้านที่ ๑ : การวางแผน
และบริหารอัตรากำลัง

มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ
และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑. ร้อยละความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังพนักงานกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม อยู่ที่ร้อยละ ๙๐
๒. ระดับคะแนนความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการ
บริหารอัตรากำลังพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม อยู่ที่ระดับ ๔ หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา

การบริหารทรัพยากรบุคคล
ให้เหมาะสมและเพียงพอ

การบริหารอัตรากำลังพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม ตามกรอบอัตรากำลัง ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓

ด้านที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน
ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑. ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการสำนักบริหารกองทุน
ได้รับผลการประเมินในระดับดีเด่นผ่านระบบสารสนเทศ
ทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)
๒. ระดับคะแนนความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบ
การประเมินผล อยู่ที่ระดับ ๔ หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา

กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผล
ให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงานกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ด้านที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
และส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการ
ปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์
การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด
๒. บุคลากรของสำนักบริหารกองทุนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด คนละ ๒ หลักสูตร
๓. ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อเนื้อหาหลักสูตร
ในการพัฒนาบุคลากร อยู่ที่ระดับ ๔ หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา
๔. ระดับความสำเร็จของการ Coaching เป็นไปตามเป้าหมาย
จำนวน ๔ ครั้ง
๕. ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรผู้ได้รับการ
Coaching อยู่ที่ระดับ ๔ หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา
๖. ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ภายใน กลุ่ม/ฝ่าย
ของสำนักบริหารกองทุน เป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน ๙ เรื่อง
๗. ระดับคะแนนความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการจัดการ
ความรู้ อยู่ที่ระดับ ๔ หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา
๘. ระดับความสำเร็จของการจัดทำ ทบทวน ปรับปรุงระเบียบ
ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม อยู่ที่ร้อยละ ๘๐
๙. ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมได้รับความเห็นชอบ
หรือสั่งการให้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ
ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๑. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
๒. การพัฒนาบุคลากรผ่านระบบ OCSC Learning Portal
ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ
ของสำนักงาน ก.พ.

๒. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๑. การ Coaching เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
๒. การจัดการความรู้ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๓. สนับสนุนเครื่องมือการปฏิบัติงาน

๑. การจัดทำ ทบทวน ปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ
ปฏิบัติงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ด้านที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิต
และสร้างความผูกพันต่อองค์กร

บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
และมีความผูกพันต่อองค์กร

๑. บุคลากรสำนักบริหารกองทุนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๘๐
๒. ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม
อยู่ที่ระดับ ๔ หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา

ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

การเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและบรรยากาศที่เอื้อต่อ
การทำงาน





**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 การกิจ 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	สพท.	แผนงาน	๑	๑	๑	-	-





แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

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





แผนปฏิบัติการที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ - กำหนดหลักเกณฑ์ การประเมินผล ให้บรรลุเป้าหมาย การปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	- การประเมินผล การปฏิบัติการ ของผู้ปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - 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





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 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ร้อยละของบุคลากร ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามหลักสูตรที่กำหนด เป้าหมาย - ร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับคะแนน ความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อเนื้อหา หลักสูตรในการพัฒนา บุคลากร เป้าหมาย - ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่า ปีที่ผ่านมา	สบท. สปท.	หลักสูตร	๒	๓	๓	๑	๑





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.	หลักสูตร	๑	-	๒	๒	๒





แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของบุคลากร กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	- การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ร้อยละของบุคลากร ผู้เข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามหลักสูตรที่กำหนด เป้าหมาย - ร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับความสำเร็จ ของผลสัมฤทธิ์ ตามที่โครงการ/กิจกรรม กำหนด เป้าหมาย - ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่า ปีที่ผ่านมา	สบท. สปท.	โครงการ/ กิจกรรม	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 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของบุคลากร กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	- การ Coaching เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ระดับความสำเร็จ ของการ Coaching เป็นไปตามเป้าหมาย เป้าหมาย - ๔ ครั้ง ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับคะแนน ความพึงพอใจ ของบุคลากร ผู้ได้รับการ Coaching เป้าหมาย - ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่า ปีที่ผ่านมา	สพท.	ครั้ง	-	-	-	๔	๔





แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของบุคลากร กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	- การจัดการความรู้ ของกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ระดับความสำเร็จ ของการจัดการความรู้ ภายในกลุ่ม/ฝ่าย ของสำนักบริหารกองทุน เป็นไปตามเป้าหมาย เป้าหมาย - ๙ เรื่อง ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับคะแนน ความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ ต่อการจัดการความรู้ เป้าหมาย - ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่า ปีที่ผ่านมา	สบท.	เรื่อง	๘	๙	๙	๙	๙





แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๓ สนับสนุนเครื่องมือ การปฏิบัติงาน	- การจัดทำ ทบทวน ปรับปรุงระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน ของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำ ทบทวน ปรับปรุงระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน ของกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม เป้าหมาย - ร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน ของกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ได้รับความเห็นชอบ หรือสั่งการให้ดำเนินการ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง เป้าหมาย - ๑ เรื่อง	สบท.	เรื่อง	๒	๒	๓	๑	๑





แผนปฏิบัติการที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันต่อองค์กร
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ ส่งเสริมความผูกพัน ของบุคลากรในองค์กร	- การเสริมสร้างความสัมพันธ์ ในองค์กรและบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการทำงาน	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ร้อยละของบุคลากร สำนักบริหารกองทุน ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป้าหมาย - ร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับคะแนน ความพึงพอใจ ของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม เป้าหมาย - ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่า ปีที่ผ่านมา	สบท.	โครงการ/ กิจกรรม	๑	๑	๑	๑	๑



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
						ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
																		๒๖๐,๐๐๐	
แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตราค่าจ้าง เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๑. การบริหารอัตราค่าจ้างพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓	๓ แผนงาน	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ร้อยละความสำเร็จ ของการบริหาร อัตราค่าจ้างพนักงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ระดับคะแนน ความพึงพอใจ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อการบริหาร อัตราค่าจ้างพนักงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	ร้อยละ ๙๐ ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา	มากกว่าร้อยละ ๙๐ มากกว่าระดับ ๔.๐๐	๑. แจ้ง ส.ป.ก.จังหวัด และ กลุ่ม/ฝ่าย ใน สบท. จัดทำคำขอประสงค์ ต่อสัญญาจ้างพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ๒. จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจัดจ้าง และการต่อสัญญาจ้างพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ ๓. จัดทำบันทึกขออนุมัติต่อสัญญาของพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม เสนอ สอภ. ๔. แจ้ง ส.ป.ก.จังหวัด และ กลุ่ม/ฝ่าย ใน สบท. จัดทำสัญญาจ้าง พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ๕. ดำเนินการรวบรวมสัญญาจ้างพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม เสนอ สอภ. เพื่อทราบ/ลงนาม ในสัญญา													ไม่ใช้ งบประมาณ	
																		ไม่ใช้ งบประมาณ	สบท. (กทว.)

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
						ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนปฏิบัติการที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ : กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลให้บรรลุเป้าหมาย การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	 																		

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน											งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	
						ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริม ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จะดำเนินการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรม องค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ ๓ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม																๒๒๐,๐๐๐			
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๑. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร "การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทบทวนการใช้งาน ระบบโปรแกรมกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม อย่างมีประสิทธิภาพ"	๑ หลักสูตร	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ร้อยละของบุคลากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑. ศึกษาประเด็นปัญหาของการทำงานและความต้องการ ของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อกำหนดหัวข้อหลักสูตรการฝึกอบรม ๒. จัดทำโครงการ กำหนดการ และกลุ่มเป้าหมาย เสนอขออนุมัติผู้มีอำนาจ ๓. ดำเนินการจัดฝึกอบรม ๔. ติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัด ๕. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ													ไม่ใช้ งบประมาณ	สพท. (กษบ. กพร.)
		ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ระดับคะแนน ความพึงพอใจ ของบุคลากร ต่อเนื้อหาหลักสูตร ในการพัฒนาบุคลากร	ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา	มากกว่าระดับ ๔.๐๐															

- ๔ -

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
						ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริม ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรม องค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๒. การพัฒนาบุคลากรผ่านระบบ OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ ของสำนักงาน ก.พ. ๑) หลักสูตร พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ (KD ๑๐) ๒) หลักสูตร พ.ร.บ. ข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ (KD ๕๓)	๒ หลักสูตร	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) บุคลากรของ สำนักบริหารกองทุน ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามหลักสูตรที่กำหนด	๒ หลักสูตร	มากกว่า ๒ หลักสูตร	๑. แจ้งหลักสูตรให้บุคลากรสำนักบริหารกองทุนทราบ ๒. บุคลากรสำนักบริหารกองทุนเข้ารับการฝึกอบรมออนไลน์ ผ่านระบบ OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ ของสำนักงาน ก.พ. ตามระยะเวลาที่กำหนด ๓. ติดตามการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน ผ่านระบบ OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ ของสำนักงาน ก.พ. ตามระยะเวลาที่กำหนด ๔. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ													ไม่ใช้ งบประมาณ	สบท. (กพร.)
		ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ระดับคะแนน ความพึงพอใจ ของบุคลากร ต่อเนื้อหาหลักสูตร ในการพัฒนาบุคลากร	ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่านี้ที่ผ่านมา	มากกว่าระดับ ๔.๐๐															



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
						ก.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริม ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรม องค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๑. การ Coaching เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๑ กิจกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ร้อยละความสำเร็จ ของการ Coaching เป็นไปตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากร ผู้ได้รับการ Coaching	จำนวน ๔ ครั้ง ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา	มากกว่า ๔ ครั้ง มากกว่าระดับ ๔.๐๐	๑. ศึกษาประเด็นปัญหาของการทำงาน และความต้องการ ของกลุ่มเป้าหมาย และกำหนดหัวข้อการ Coaching ที่จะดำเนินการ ๒. จัดทำกิจกรรม เสนอขออนุมัติผู้มีอำนาจ ๓. ดำเนินการจัดกิจกรรมการ Coaching ๔. ติดตามและประเมินผลตามตัวชี้วัด ๕. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ	→												๒๐๗๘,๑๖๐	สบพ. (สพป. กวจ. กสบ. กตท. กบส. กตผ. กตล. กบข. กทพ.)

- ๖ -

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
						ก.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 : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริม ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถดีจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรม องค์กรที่มุ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๒. การจัดการความรู้ของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	๙ เรื่อง	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ระดับความสำเร็จ ของการจัดการความรู้ ภายในกลุ่ม/ฝ่าย ของสำนักบริหารกองทุน เป็นไปตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ระดับคะแนน ความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ ต่อการจัดการความรู้	๙ เรื่อง ระดับ ๙.๐๐ หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา	มากกว่า ๙ เรื่อง มากกว่าระดับ ๙.๐๐	๑. ประชุมคณะทำงาน เพื่อกำหนดหัวข้อความรู้ รูปแบบ ช่องทาง และแผนการเผยแพร่ความรู้ประจำปี ๒. จัดทำประเด็นเนื้อหาและสื่อความรู้ ๓. เผยแพร่ความรู้ตามแผนการเผยแพร่ความรู้ประจำปี ผ่านช่องทางต่าง ๆ ๔. ติดตามการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ๕. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ														
																		ไม่ใช้ งบประมาณ	สพท. (สพป. กวธ. กสบ. กตท. กบส. กตผ. กตล. กบข. กทว.)



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ตัววัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
						ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริม ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรม องค์กรที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ ๓ : สนับสนุนเครื่องมือการปฏิบัติงาน แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๑. การจัดทำ ทบทวน ปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๑ แผนงาน	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำ ทบทวน ปรับปรุงระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน ของกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน ของกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ได้รับความเห็นชอบ หรือสั่งการให้ดำเนินการ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ ๘๐	มากกว่าร้อยละ ๘๐	๑. มอบหมายผู้รับผิดชอบ/แต่งตั้งคณะทำงาน ๒. ศึกษาระเบียบ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ๓. จัดทำ (ร่าง) ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ๔. ประชุมคณะทำงานจัดทำ ทบทวน ปรับปรุง ระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ๕. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ/เสนอผู้บริหาร ส.ป.ก. ที่กำกับดูแลให้ความเห็นชอบหรือสั่งการให้ดำเนินการ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง													ไม่ใช้ งบประมาณ	สพท. (กพร.)

- ๘ -

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
						ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
แผนปฏิบัติการที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพัน ต่อองค์กร เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร กลยุทธ์ : ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๑. การเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการทำงาน	๑ กิจกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ร้อยละของบุคลากร สำนึกบริหารกองทุน ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ ๘๐	มากกว่าร้อยละ ๘๐	๑. จัดทำกิจกรรม กำหนดการ และกลุ่มเป้าหมาย เสนอขออนุมัติผู้มีส่วน ๒. ประชาสัมพันธ์แผนการจัดกิจกรรมให้บุคลากร สำนึกบริหารกองทุนทราบ ๓. ดำเนินการจัดกิจกรรม ๔. ติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัด ๕. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								</





ภาคผนวก



บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

ระหว่าง

กระทรวงการคลัง

กับ

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์



บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงาน
ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

๑. คู่สัญญา

ข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานระหว่าง

นายธีรลักษ์ แสงสนิท

รองปลัดกระทรวงการคลัง
หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน
ในนามกระทรวงการคลัง

กับ

นางนฤมล ภิญโญสินวัฒน์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ประธานกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ในนามกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



- ๒ -

๒. ความเป็นมา

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๑๘

๓. วัตถุประสงค์จัดตั้ง

เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนและใช้จ่ายเพื่อการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๔. วิสัยทัศน์

เป็นทุนหมุนเวียนชั้นนำ มุ่งมั่นสนับสนุนงานการปฏิรูปที่ดิน สร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับเกษตรกร และสถาบันเกษตรกร

๕. พันธกิจ

- ๕.๑ จัดหาเงินทุนเพื่อหมุนเวียนเข้าสู่กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- ๕.๒ บริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๕.๓ สนับสนุนเงินทุนในการดำเนินงานปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์

- ๖.๑ การบริหารจัดการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- ๖.๒ การบริหารจัดการหนี้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- ๖.๓ การบริหารจัดการกองทุนและบุคลากร

๗. ข้อสังเกตที่เกี่ยวข้อง

๗.๑ ข้อสังเกตของคณะทำงานจัดทำบันทึกข้อตกลงและประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

- ไม่มี -

๗.๒ ข้อสังเกตประกอบการตรวจสอบและรับรองรายงานการเงินของทุนหมุนเวียนของสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ปีบัญชีล่าสุด (ปีบัญชี ๒๕๖๖)

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ไม่ได้กำหนด นโยบายการบัญชีในการประมาณจำนวนหนี้สงสัยจะสูญของรายการค่าเช่าที่ดินและดอกเบี้ยค้างรับที่คาดว่าจะเรียกเก็บไม่ได้ ณ วันสิ้นรอบระยะเวลาบัญชีและไม่ได้รับรู้หนี้สงสัยจะสูญของรายการดังกล่าวเป็นค่าใช้จ่าย คู่กับค่าเผื่อนหนี้สงสัยจะสูญ สตง. ไม่สามารถใช้อวิธีการตรวจสอบอื่นเพื่อให้แน่ใจในการประมาณมูลค่าที่คาดว่าจะได้รับของรายการค่าเช่าที่ดินและดอกเบี้ยค้างรับดังกล่าวได้

๘. เป้าหมายของผลการดำเนินงาน

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมมีเป้าหมายของผลการดำเนินงาน ซึ่งจะต้องบรรลุในระหว่าง ปีบัญชี ๒๕๖๘ ปรากฏตามตารางผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ดังนี้

ผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต			น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด					การปรับค่า เกณฑ์วัด
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	
ด้านที่ ๑ การเงิน					๒๐						
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละการรับชำระหนี้จากเกษตรกร					๑๕						
๑.๑.๑ ร้อยละเงินต้นของเงินกู้ที่รับชำระหนี้จากเกษตรกร	ร้อยละ	๙๘.๖๙	๙๖.๐๑	๙๙.๐๙	๑๐	๙๓	๙๔	๙๕	๙๖	๙๗	-/+๑
๑.๑.๒ ร้อยละของหนี้ค้างชำระที่สามารถเรียกเก็บได้ต่อหนี้ค้างชำระทั้งหมด	ร้อยละ	๒๐.๑๑	๑๖.๓๔	๑๘.๐๔	๕	๑๕	๑๖	๑๗	๑๘	๑๙	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละของรายได้ค่าเช่าและเงินต้นค่าเช่าซื้อที่รับชำระหนี้จากเกษตรกร	ร้อยละ	๕๐.๙๘	๕๐.๑๘	๕๖.๐๓	๕	๔๖	๔๗	๔๘	๔๙	๕๐	-/+๑
ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					๑๕						
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ การประเมินมูลค่าผลตอบแทนทางสังคม (SROI) ของโครงการที่ได้รับสนับสนุนที่สำคัญ	ระดับ	-	-	-	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ความสำเร็จของการให้สินเชื่อแก่เกษตรกรวงเงินมากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท/ราย	ระดับ	-	-	-	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ					๓๐						
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ จำนวนผู้เข้าชมเว็บไซต์สำนักบริหารกองทุนเพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการรับบริการผลิตภัณฑ์สินเชื่อของกองทุน	ระดับ	-	-	-	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ การสำรวจคุณภาพชีวิตครัวเรือนของเกษตรกรโครงการส่งเสริมเกษตรกรอินทรีย์ในเขตปฏิรูปที่ดิน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗	ระดับ	-	-	-	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘	ระดับ	-	-	-	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑



เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต			น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด					การปรับค่า เกณฑ์วัด
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	
ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน					๑๕						
ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	ระดับ	๕.๐๐๐๐	๔.๙๐๐๐	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การตรวจสอบภายใน	ระดับ	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล	ระดับ	๔.๔๕๐๐	๕.๐๐๐๐	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง					๑๐						
ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	ระดับ	๓.๙๐๐๐	๔.๒๔๔๔	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 การเบิกจ่ายเงินตามแผนการเบิกจ่าย ที่ได้รับอนุมัติ	ระดับ	-	-	-	๖	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่าย ที่ได้รับอนุมัติ	ระดับ	๑.๐๐๐๐	๑.๐๐๐๐	N/A	๔	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑

หมายเหตุ : ๑. ผลการดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๗ ยังไม่ผ่านความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๒. N/A หมายถึง อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูล



บันทึกข้อตกลง

การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

ระหว่าง

กระทรวงการคลัง กับ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



บันทึกข้อตกลงนี้จัดทำขึ้น เพื่อกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ เงื่อนไข และการรายงานผลการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่กำหนดให้กรมบัญชีกลางดำเนินการให้หน่วยงานของรัฐจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละปีบัญชี ภายใต้กรอบหลักเกณฑ์ วิธีการ เกณฑ์การประเมิน ปฏิทินการปฏิบัติงาน และเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงานที่คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนกำหนด อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานทุนหมุนเวียนให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบตามวัตถุประสงค์ทุนหมุนเวียน

บันทึกข้อตกลงนี้จัดทำขึ้นไว้เป็นสองฉบับ ซึ่งทั้งสองฝ่ายต่างยึดถือไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ มีความถูกต้องตรงกันทุกประการ โดยทั้งสองฝ่ายได้อ่านและเข้าใจข้อความโดยละเอียดตลอดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

ข้อตกลงนี้มีกำหนดระยะเวลา ๑ ปี นับแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

(นายธีรลักษณ์ แสงสนิท)

รองปลัดกระทรวงการคลัง

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน

ในนามกระทรวงการคลัง



(นางนฤมล ภิญญสินวัฒน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ประธานกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ในนามกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม





กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘





กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
ด้านที่ ๑ : การเงิน	๑๐ -/+๑๐	พิจารณาจากผลสำเร็จที่เป็นตัวเงินจากการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน แบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่	ตัวอย่างตัวชี้วัด
		๑. เพื่อการกักขัง	- อัตราการจัดเก็บหนี้ครบกกำหนดชำระ/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. เพื่อการกักขัง	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการกักขัง เช่น - ร้อยละของต้นทุนในการประกอบอาชีพของสมาชิกสหกรณ์พื้นที่เป้าหมายที่ลดลง
		๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการจำหน่ายและการผลิต เช่น - ร้อยละของต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตของเกษตรกรที่ลดลง - ระดับความเพียงพอของผลิตภัณฑ์ต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย - ระดับความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์ของทุนหมุนเวียน



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

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 - กองทุนเพื่อการพัฒนากระบวนสาธารณสุข : ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารระบบสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
		๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการสนับสนุนส่งเสริม เช่น - กองทุนป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด : ร้อยละของจำนวนครอบครัว/บุคคลที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดในพื้นที่เป้าหมายที่ลดลง - กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม : ร้อยละของจำนวนการตั้งครุฑก่อนวัยอันควรในพื้นที่เป้าหมายที่ลดลง - กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย : จำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นในพื้นที่โครงการที่ได้รับการสนับสนุน - กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา : จำนวนนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการลดลง
		ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ให้บริการ ^๑	ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ให้บริการ ทั้งนี้ ทุนหมุนเวียนควรนำระบบการสำรวจที่เป็น Digital Platform/Online หรือการใช้ที่ปรึกษาในการสำรวจความพึงพอใจ
		การจัดการข้อร้องเรียน	ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการข้อร้องเรียน การแก้ไขปัญหา และแนวทางแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม
		การจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	- ระดับทัศนคติเชิงบวกของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - อัตราส่วนการใช้พลังงานที่ลดลงจากปีที่ผ่านมา ร้อยละของวัสดุอุปกรณ์ที่นำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) หรือนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) เป็นต้น



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
ด้านที่ ๓ : การปฏิบัติการ	๓๕ -/+๑๐	ตัวอย่างตัวชี้วัด	
		การประเมินผลผลิต (Output) ของทุนหมุนเวียนแบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่	
		๑. เพื่อการกู้ยืม	- ร้อยละความสำเร็จในการให้กู้ยืมตามแผน - จำนวนวงเงินที่อนุมัติให้กู้ยืม - จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับอนุมัติให้กู้ยืม (เช่น เกษตรกร นักเรียน/นักศึกษา ผู้สูงอายุ ผู้พิการ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน แรงงาน เป็นต้น) - ร้อยละของจำนวนผู้ที่ได้รับอนุมัติเงินกู้ต่อจำนวนผู้ที่ขอกู้ทั้งหมด
		๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต	- จำนวนผลผลิตที่ผลิตได้ - จำนวนผลผลิตที่จำหน่ายได้
		๓. เพื่อการบริการ	- จำนวนผู้ใช้บริการ - จำนวนครั้งในการให้บริการ - ร้อยละของผู้ที่ได้รับบริการต่อจำนวนผู้ขอรับบริการทั้งหมด
		๔. เพื่อการสงเคราะห์ และสวัสดิการสังคม	- จำนวนสมาชิก (เช่น จำนวนผู้ประกันตนต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด เป็นต้น) - จำนวนสมาชิกที่ได้รับบริการต่อจำนวนสมาชิกที่ขอรับบริการจากทุนหมุนเวียน
		๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม	- จำนวนวงเงินที่ให้การสนับสนุน - จำนวนโครงการ/ราย/องค์กร/หน่วยงานที่ให้การสนับสนุน - ร้อยละของจำนวนโครงการ/จำนวนคน/จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนต่อจำนวนโครงการ/จำนวนคน/จำนวนกลุ่มที่ขอรับการสนับสนุน
		การประเมินผลสำเร็จของงานที่ทุนหมุนเวียนต้องพิจารณาดำเนินการเร่งด่วน เช่น	
		- การปรับปรุง/ทบทวน/เร่งรัดจัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทุนหมุนเวียน เพื่อให้มีความเหมาะสมในการดำเนินงานกับสภาวะปัจจุบัน	
		- การแก้ไขปัญหาคือเป็นข้อสังเกตจากความสำเร็จของการวิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานสำคัญที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มตามวัตถุประสงค์จัดตั้ง	
		- ความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจ	
		- การดำเนินงานตามข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement : SLA) โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จการดำเนินงานตาม SLA ที่กำหนด	
- การดำเนินงานตามข้อสังเกตของหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) คณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน คณะทำงานจัดทำบันทึกข้อตกลงและประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน กระทรวงเจ้าสังกัด โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จในการทำแผนแก้ไขปัญหาคือเป็นข้อสังเกตจากแผนงานที่กำหนด			
- การจัดทำงบการเงินและได้รับการรับรองจาก สตง. (กรณีทั้งงบการเงินยังไม่ได้รับการรับรองจาก สตง.)			



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
ด้านที่ ๔ : การบริหารจัดการ ทุนหมุนเวียน	๑๕	กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้ ๑. การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๕) พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้ กรณีที่ ๑ ทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ - สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน - การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง - การระบุความเสี่ยงระดับองค์กร - การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงระดับองค์กร - การตอบสนองความเสี่ยง - กิจกรรมการควบคุมภายใน - สารสนเทศและการสื่อสาร - การติดตามและการประเมินผล กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ - สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน - การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง - กระบวนการบริหารความเสี่ยง - กิจกรรมการควบคุมภายใน - สารสนเทศและการสื่อสาร - การติดตามและการประเมินผล ๒. การตรวจสอบภายใน (น้ำหนักร้อยละ ๕) พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการตรวจสอบภายใน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้ กรณีที่ ๑ ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในของทุนหมุนเวียนเอง และมีสถานะเป็นนิติบุคคล - บทบาทความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยงานตรวจสอบภายใน - ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน - การวางแผนตรวจสอบระยะยาว และแผนตรวจสอบประจำปี - การวางแผนในรายละเอียดและการปฏิบัติงานตรวจสอบ - การปิดการตรวจสอบ การรายงานผล และการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในของทุนหมุนเวียนเอง แต่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล - บทบาทความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยงานตรวจสอบภายใน - ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน - การวางแผนตรวจสอบระยะยาว และแผนตรวจสอบประจำปี - การวางแผนในรายละเอียดและการปฏิบัติงานตรวจสอบ - การปิดการตรวจสอบ การรายงานผล และการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ กรณีที่ ๓ ทุนหมุนเวียนที่ใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด - การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน - การประชุมปิดการตรวจสอบ - การปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการตรวจสอบ - การรายงานผลการบริหารความเสี่ยงเพื่อการวางแผนตรวจสอบ



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
		๓. การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๕) พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้ - การจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย แผนปฏิบัติการระยะยาว ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ และการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มียุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมที่ครบถ้วน - การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล ● การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารและ/หรือผู้บริหารทุนหมุนเวียน ● ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ให้บริการภายในทุนหมุนเวียน ● ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ให้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญของภาครัฐ
ด้านที่ ๕ : การปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการ บริหาร ผู้บริหาร ทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง	๑๐	กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้ ๑. บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๕) พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้ - การจัดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ - การจัดประชุมคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและประสิทธิภาพการประมของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน - การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน - การจัดให้มีระบบประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียน - การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๒. การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕) <u>กรณีที่ ๑ ทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ</u> - การประเมินคุณภาพแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ - การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler) <u>กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ</u> - การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล - การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ด้านที่ ๖ : การดำเนินงาน ตามนโยบายรัฐ/ กระทรวงการคลัง	๑๐	กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้ ๑. การเบิกจ่ายเงินตามแผนการเบิกจ่ายที่ได้รับอนุมัติ (น้ำหนักร้อยละ ๖) (๑) ร้อยละการเบิกจ่ายงบลงทุนเทียบกับแผนการเบิกจ่ายงบลงทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ (๒) ร้อยละการเบิกจ่ายภาพรวมเทียบกับแผนการเบิกจ่ายภาพรวม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ๒. การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ (น้ำหนักร้อยละ ๔) (๑) ร้อยละการใช้จ่ายงบลงทุนเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ (๒) ร้อยละการใช้จ่ายภาพรวมเทียบกับแผนการใช้จ่ายภาพรวม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

เงื่อนไข :

๑. ทุนหมุนเวียนต้องจัดตั้งแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ (แผนการดำเนินงานประจำปี) ซึ่งแผนการดำเนินงานประจำปีอย่างน้อยต้องประกอบด้วยผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงานประมาณการรายจ่ายประจำปี และประมาณการกระแสเงินสดภายหลังจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนพิจารณาอนุมัติให้กรมบัญชีกลางอย่างน้อย ๓๐ วันก่อนเริ่มปีบัญชี ๒๕๖๔ หากทุนหมุนเวียนดำเนินการล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด **จะถูกปรับลดคะแนนจากคะแนนผลการประเมินเฉลี่ยในภาพรวมของทุนหมุนเวียน** จำนวน ๐.๕๐๐๐ คะแนน
๒. ทุนหมุนเวียนจะต้องจัดส่งข้อมูลตามแนวปฏิบัติในการจัดทำข้อมูลและการนำเสนอรายงานของทุนหมุนเวียนผ่านระบบบริหารจัดการการเงินนอกงบประมาณ (Non - Budgetary Management System : NBMS) ให้ครบถ้วน ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแนวปฏิบัติดังกล่าว หากไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วน **จะถูกปรับลดคะแนนจากคะแนนผลการประเมินเฉลี่ยในภาพรวมของทุนหมุนเวียน** จำนวน ๐.๕๐๐๐ คะแนน หรือตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนกำหนด

หมายเหตุ :

๑. กรณีที่ทุนหมุนเวียนกำหนดตัวชี้วัดในการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ให้บริการ ให้กำหนดกรอบน้ำหนักไม่เกินร้อยละ ๑๐ 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 โดยกำหนดให้อีกริวิเคราะห้ผลต้องทำการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าสถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เป็นต้น เพื่อสรุปลักษณะตัวอย่าง และสามารถใช้เป็นตัวแทนของข้อมูลได้ และจำนวนต้องเป็นไปตามหลักการทางสถิติอย่างน้อยต้องเป็นตามหลักการ Yamane การกำหนดกลุ่มตัวอย่างต้องครอบคลุมทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ให้บริการ การสุ่มตัวอย่างต้องกำหนดวิธีการที่ชัดเจน เช่น การสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Sampling) หรือการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตามสัดส่วน (Proportional Random Sampling) เป็นต้น รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิดจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ เช่น ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ให้บริการ เป็นต้น ทั้งนี้ ทุนหมุนเวียนควรนำระบบการสำรวจที่เป็น Digital Platform/Online หรือการใช้ที่ปรึกษาในการสำรวจความพึงพอใจ
๒. กรณีทุนหมุนเวียนที่เป็นนิติบุคคล ต้องเข้าร่วมรับการตรวจประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.)



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ : การบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๕

คำจำกัดความ :

พิจารณาจากการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการกำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลภายในทุนหมุนเวียน เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์ ควบคุม และให้คำแนะนำในกรอบการทำงานที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยองค์ประกอบที่ควรพิจารณา ประกอบด้วย

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



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

รายละเอียดเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐)

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) การประเมินผล การปฏิบัติงาน ^๑	๓๐	มีการกำหนด ตัวชี้วัดแต่ยังไม่ อยู่ในช่วง ทดลอง และยังไม่ได้ นำมาใช้จริง	กำหนดตัวชี้วัด ในระดับผู้บริหาร ระดับสูง ^๒ ของ ทุนหมุนเวียน และใช้ในการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	กำหนดตัวชี้วัด ในระดับผู้บริหาร ระดับสูง ของ ทุนหมุนเวียน และผู้บริหาร สายงาน และใช้ในการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	การกำหนดตัวชี้วัด ในบุคลากรทุกระดับ ของทุนหมุนเวียน และใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	- ผ่านระดับคะแนน ๓ หรือ ๔ - ใช้ประโยชน์จากผล ประเมินในการพิจารณา ผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/ เลื่อนตำแหน่ง และใช้ประโยชน์จากผล ประเมินในการพัฒนา บุคลากร

หมายเหตุ :

^๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับทุนหมุนเวียน (ไม่นับรวมลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างงานจ้างเหมา) โดยเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ต้องครอบคลุมทั้งตัวชี้วัด และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานรายตำแหน่ง (Functional Competency)

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

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 ^๑ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	๓๕	มีการ ดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้ร้อยละ ๘๐	มีการ ดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้ร้อยละ ๙๐	มีการ ดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้ร้อยละ ๑๐๐	มีการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่มีผลการดำเนินงาน ตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ครบถ้วน ทุกแผนปฏิบัติการ หรือ มีการจัดทำรายงานตามแผน ปฏิบัติการ ที่ครอบคลุม ถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/ อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	มีการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่มีผลการดำเนินงาน ตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ครบถ้วน ทุกแผนปฏิบัติการ และ มีการจัดทำรายงานตามแผน ปฏิบัติการ ที่ครอบคลุม ถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/ อุปสรรค และข้อเสนอแนะ



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๓.๒) การจัดทำ/ ทบทวนแผน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผน ปฏิบัติการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	๓๕	ไม่มีการ จัดทำ/ ทบทวนแผน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว) ^๑ และแผน ปฏิบัติการ ^๑ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	จัดทำ/ ทบทวนแผน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว) ^๑ หรือแผน ปฏิบัติการ ^๑ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จ ภายในปีบัญชี	จัดทำ/ ทบทวนแผน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว) ^๑ และแผน ปฏิบัติการ ^๑ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จ ภายในปีบัญชี	จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว) ^๑ และ แผนปฏิบัติการ ^๑ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ บริหารทุนหมุนเวียน ^๔	จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว) ^๑ และ แผนปฏิบัติการ ^๑ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ บริหารทุนหมุนเวียน ^๔ รวมทั้งมีการสื่อสาร ^๕ ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียน และหน่วยงานภายใน ทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้อง รับทราบ ภายในปีบัญชี ๒๕๖๔

หมายเหตุ :

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

^๒ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ควรพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

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

๒) การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว

๓) การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน

๔) ระยะเวลาของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุนหมุนเวียน

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตราค่าจ้าง และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

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

ทั้งนี้ หากแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ไม่มีการพิจารณาประเด็นข้างต้น จะมีการปรับลดคะแนนประเด็นละ ๐.๕๐๐๐ คะแนน จากคะแนนที่ได้จากการประเมินผลสำหรับตัวชี้วัดนี้

^๓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ควรมีองค์ประกอบอย่างน้อย ดังนี้

๑) ชื่อแผนงาน

๒) เป้าประสงค์

๓) ชื่อหน่วยงานและผู้รับผิดชอบ

๔) งบประมาณ

๕) ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน

๖) เป้าหมายที่ท้าทาย

๗) ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริง

^๔ คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนหรือคณะกรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งและมอบหมาย

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



คำสั่งสำนักบริหารกองทุน
ที่ ๗ /๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

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

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

องค์ประกอบ

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

/อำนาจ...



- ๒ -

อำนาจหน้าที่

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

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายศักดิ์ศิริ ฐปวงศ์)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน



ภาพข่าวการดำเนินงาน
(ตามแผนปฏิบัติการ)
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

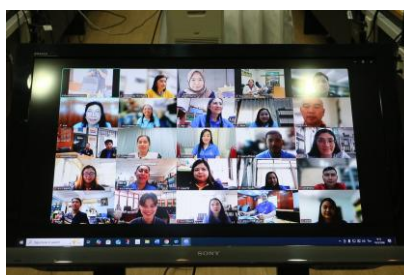
โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
หลักสูตร “การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำโครงการและใช้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กรณี โครงการเพื่อการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ที่เร่งด่วนและเป็นภารกิจของ ส.ป.ก. โดยตรง
แต่ไม่ได้รับเงินงบประมาณ”

- วัตถุประสงค์** : เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำโครงการที่ขอใช้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดทำโครงการที่ใช้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ สามารถใช้จ่ายและเบิกจ่ายเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย รวมถึงระเบียบที่เกี่ยวข้อง และมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แก้ไขประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน เกิดการประสานงาน และมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- วิธีดำเนินการ** : อภิปราย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และตอบข้อซักถาม
- วิทยากร** : ภายใน (สำนักบริหารกองทุน)
- สถานที่ดำเนินการ** : ปฏิบัติการจัดฝึกอบรมทางไกลผ่านระบบออนไลน์ (Online) โดยโปรแกรม Zoom Meeting
- วันที่ดำเนินการ** : วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๘
- กลุ่มเป้าหมาย** : บุคลากรจาก ส.ป.ก.ส่วนกลาง (สำนัก/กอง/ศูนย์ เจ้าของโครงการ) และบุคลากรจาก ส.ป.ก.จังหวัด ผู้ที่รับผิดชอบหลัก/ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำโครงการ และใช้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ** : ๒๑๐ ราย
- ผลผลิต/ผลลัพธ์** : ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด และมีผลการประเมินความรู้หลังการฝึกอบรม (Post-Test) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
๒. ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อเนื้อหาหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย ๔.๗๒



โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร “เทคนิคการใช้ Microsoft Excel เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน”

- วัตถุประสงค์** : เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถใช้งานเครื่องมือดิจิทัลจากโปรแกรม Microsoft Excel ได้ สามารถใช้สูตรฟังก์ชัน รวมถึงคำสั่งลัดต่าง ๆ เพื่อใช้ในการจัดการและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เทคนิคการใช้ Microsoft Excel เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- วิธีดำเนินการ** : การบรรยาย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และตอบข้อซักถาม
- วิทยากร** : ภายใน (สำนักบริหารกองทุน)
- สถานที่ดำเนินการ** : ปฏิบัติการจัดฝึกอบรมทางไกลผ่านระบบออนไลน์ (Online) โดยโปรแกรม Zoom Meeting
- วันที่ดำเนินการ** : วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘
- กลุ่มเป้าหมาย** : พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จาก ส.ป.ก.จังหวัด
- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ** : ๑๐๓ ราย
- ผลผลิต/ผลลัพธ์** : ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตรที่กำหนด และมีผลการประเมินความรู้หลังการฝึกอบรม (Post-Test) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
๒. ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อเนื้อหาหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย ๔.๗๘



โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร “เทคนิคการบริหารจัดการหนี้เงินกู้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ”

- วัตถุประสงค์** : เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในการวางแผนติดตามหนี้ และปัญหาในการวางแผนการติดตามหนี้ ได้พัฒนาศักยภาพและเทคนิควิธีการ ในการจัดเก็บหนี้ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการ หนี้เงินกู้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- วิธีดำเนินการ** : การบรรยาย ฝึกปฏิบัติ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็น ตอบข้อซักถาม และนำเสนอผลงาน
- วิทยากร** : ภายใน (สำนักบริหารกองทุน สำนักกฎหมาย) และ ภายนอก (ดร.วิชัย ว่องกสิภรพัฒน์)
- สถานที่ดำเนินการ** : ปฏิบัติการจัดฝึกอบรมทางไกลผ่านระบบออนไลน์ (Online) โดยโปรแกรม Zoom Meeting
- วันที่ดำเนินการ** : วันที่ ๒๓ - ๒๕ เมษายน ๒๕๖๘
- กลุ่มเป้าหมาย** : บุคลากรจาก ส.ป.ก.จังหวัด ผู้ที่รับผิดชอบหลักในการจัดเก็บและติดตามหนี้เงินกู้ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ** : ๑๖๕ ราย
- ผลผลิต/ผลลัพธ์** : ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตร ที่กำหนด และมีผลการประเมินความรู้หลังการฝึกอบรม (Post-Test) ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐
๒. ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อนื้อหาหลักสูตรในการพัฒนา บุคลากร อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย ๔.๖๖



โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
หลักสูตร “การจัดทำรายงานการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี
เพื่อให้เป็นไปตามแบบรายงานการเงินของหน่วยงานภาครัฐ”

- วัตถุประสงค์** : เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีความรู้ ความเข้าใจ ขั้นตอน การปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชี และจัดทำรายงานการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ที่ถูกต้อง ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี จาก ส.ป.ก.จังหวัด สามารถจัดทำงบการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปี ส่ง สบท. ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด
- วิธีดำเนินการ** : การบรรยาย ฝึกปฏิบัติ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็น และตอบข้อซักถาม
- วิทยากร** : ภายใน (สำนักบริหารกองทุน)
- สถานที่ดำเนินการ** : ณ สถาบันส่งเสริมศิลปหัตถกรรมไทย (องค์การมหาชน) และศูนย์ส่งเสริมและพัฒนา อาชีพเสริมนอกภาคการเกษตร ตำบลช้างใหญ่ อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- วันที่ดำเนินการ** : ๒๑ - ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘
- กลุ่มเป้าหมาย** : บุคลากรจาก ส.ป.ก.จังหวัด ผู้ที่รับผิดชอบหลักในการจัดเก็บและติดตามหนี้เงินกู้ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ** : ๑๖๑ ราย
- ผลผลิต/ผลลัพธ์** : ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตร ที่กำหนด และมีผลการประเมินความรู้หลังการฝึกอบรม (Post-Test) ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐
๒. ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อเนื้อหาหลักสูตรในการพัฒนา บุคลากร อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย ๔.๗๔





ภาพการประชุม
คณะทำงาน และ
คณะอนุกรรมการ

ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ วันพฤหัสบดีที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๘ และ
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ วันพุธที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๘
ณ ห้องประชุมสุทธิพร จีรพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร



ประชุมคณะทำงานทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ วันพฤหัสบดีที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๘ และ
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ วันพฤหัสบดีที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘
ณ ห้องประชุมสุทธิพร จีระพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร





ประชุมคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘
วันศุกร์ที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘
ณ ห้องประชุมไชยวงศ์ ชูชาติ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร



มติ ออกก.ค. ครั้งที่ 5/2568

เห็นชอบโครงการและใช้เงินกองทุนฯ เพื่อเป็นค่าใช้จ่าย
ตามโครงการค่าใช้จ่ายในการบริหารงานกองทุนฯ
ประจำปีงบ 2569 จำนวน 55,000,000 บาท
ก่อนนำเสนอ คปก. พิจารณามติ

เห็นชอบแผนปฏิบัติการของกองทุนฯ

- ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ด้านพัฒนาสวัสดิการเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวน)
และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี 2569



ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายเศรษฐเกียรติ	กระจำวงศ์	เลขาธิการ ส.ป.ก.
นายปรีชา	ลิมถวิล	รองเลขาธิการ ส.ป.ก.
นายศักดิ์ศิริ	ชูวงศ์	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน

ผู้จัดทำ

นางวรรณิต	จันทร์แจ่มใส	นักวิชาการปฏิรูปที่ดินชำนาญการ
-----------	--------------	--------------------------------

