

HRD

แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2567

เพื่อนำองค์กรสู่ทุนหมุนเวียนชั้นนำ
สำนักบริหารกองทุน





เอกสารเผยแพร่ ฉบับที่ ๖๖๔



แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)
และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

สำนักบริหารกองทุน
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
กันยายน ๒๕๖๖



คำนำ

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

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินฯ ที่กำหนดไว้ สำนักบริหารกองทุน จึงได้ทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นเอกสารเผยแพร่สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงผู้ที่มีความสนใจจากหน่วยงานภายในและภายนอก ได้ศึกษาเรียนรู้ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการดังกล่าว อีกทั้งเพื่อเป็นแนวทางการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่เหมาะสม ในการพัฒนาความรู้ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้จัดทำ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้ศึกษาเอกสารเล่มนี้จะนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับไปปรับใช้เป็นแนวทาง และวางแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรภายในหน่วยงาน ให้เข้ารับการพัฒนาตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กำหนด ทั้งนี้ หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สำนักบริหารกองทุน มีความยินดีและน้อมรับที่จะนำไป ปรับปรุงเพื่อพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สำนักบริหารกองทุน
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
กันยายน ๒๕๖๖



สารบัญ

	หน้า
➢ คำนำ	ก
➢ สารบัญ	ข
➢ ความเป็นมา	๑
➢ วัตถุประสงค์การจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
➢ ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)	๔
➢ วิสัยทัศน์	๗
➢ พันธกิจ	๗
➢ เป้าประสงค์	๗
➢ โครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๘
➢ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)	๑๕
➢ การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต	๑๘
➢ การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต	๑๙
➢ การกำหนดกลยุทธ์	๒๑
➢ กรอบความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)	๒๕
➢ แผนที่แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)	๒๖



สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
➢ ประเด็นแผนปฏิบัติการและกลยุทธ์	๒๗
➢ แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)	๒๘
➢ แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ	๓๑
➢ แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗	๓๘
➢ ภาคผนวก	๔๙
➢ บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖	๕๐
➢ กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ด้านที่ ๕ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๖
➢ คำสั่งสำนักบริหารกองทุน ที่ ๑๒/๒๕๖๓ สืบ ณ วันที่ ๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖๖
➢ คำสั่งสำนักบริหารกองทุน ที่ ๖/๒๕๖๖ สืบ ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖๗
➢ ภาพข่าวการดำเนินงาน (ตามแผนปฏิบัติการ) ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖	๖๘
- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพเพื่อสนับสนุนงาน ด้านการเงินและบัญชีกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๖๙
- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การเพิ่มขีดความสามารถ ในการวิเคราะห์สินเชื่อเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๗๐
- โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การบริหารจัดการทรัพย์สิน การประเมินมูลค่าทรัพย์สินและพัฒนารายได้จากที่ดินหรืออสังหาริมทรัพย์” รุ่นที่ ๑	๗๑



สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
- กิจกรรมการพัฒนาศูลากร โดยใช้แนวคิด (Unit School) เรื่อง การรายงานผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ผ่าน Google Forms	๗๒
- กิจกรรมจิตอาสา “Share For Change แบ่งปัน = ได้บุญ”	๗๓
- กิจกรรม “สบท. น่ายู่ น่าย่างงาน สัมครสมานสามัคคี ด้วยกิจกรรม ๕ ส.”	๗๔
- กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ในการต่อต้านการทุจริต	๗๕
➢ ภาพข่าวการดำเนินงาน (นอกแผนปฏิบัติการ) ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖	๗๖
- โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การจัดทำกระบวนการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๗๗
- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การฝึกอบรมการใช้ระบบข้อมูล กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม”	๗๘
- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การพัฒนาเว็บไซต์แบบมีอาชีพ ด้วย PHP พร้อมติดต่อด้านข้อมูล MySQL”	๗๙
- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “Excel ๒๐๑๖/๒๐๑๙ Intermediate to Advanced”	๘๐
➢ ภาพการประชุมคณะทำงานและคณะอนุกรรมการ	๘๑
- ประชุมคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖	๘๒
- ประชุมคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖	๘๓
- ประชุมคณะอนุกรรมการโครงการและการเงินกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖	๘๔
➢ ผู้จัดทำ	๘๕



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

ความเป็นมา

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เข้าสู่ระบบการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนของกรมบัญชีกลางในปีบัญชี ๒๕๔๘ โดยมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ระหว่างกระทรวงการคลัง กับ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งกรมบัญชีกลางและบริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และกำหนดเกณฑ์การวัดผลการดำเนินงานใน ๔ ด้าน เป็นประจำทุกปี ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติการ ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ซึ่งในแต่ละด้านจะมีเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดย่อย ที่จะมีการปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละปี โดยในปีบัญชี ๒๕๕๔ การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียนได้เพิ่มตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และในปีต่อมาได้กำหนดให้มีการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นประจำทุกปี

บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ระหว่างกระทรวงการคลังกับกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนและกำหนดตัวชี้วัดร่วมเพื่อประเมินผล ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง สำหรับทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงานตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานจะต้องทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง



๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

๒.๑ มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่

- มีผลการดำเนินงานตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการ และ

- มีการจัดทำรายงานตามแผนปฏิบัติการที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๒.๒ มีการจัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐ โดยที่ จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน รวมทั้ง มีการสื่อสารให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียน และหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๖

สำหรับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) จะต้องพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ได้แก่

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

- การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว

- การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน

- ระยะเวลาของแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุนหมุนเวียน

- ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลัง และยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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



- การแปลงแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว เป็นแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ที่มีการกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงานครอบคลุมตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) โดยเป้าหมายดังกล่าวต้องมีการเปรียบเทียบกับผลงานในอดีต หรือสอดคล้องกับเป้าหมาย ของเงินทุนหมุนเวียน

๒. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีองค์ประกอบอย่างน้อย ดังนี้

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





**วัตถุประสงค์การจัดทำแผนปฏิบัติการ
ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่เหมาะสม ตลอดจนพัฒนาความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๑. สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยสำนักบริหารกองทุน ได้แต่งตั้งคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดำเนินการตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ สำหรับทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการที่กำหนด (ตามคำสั่ง สำนักบริหารกองทุน ที่ ๑๒/๒๕๖๒ สั่ง ณ วันที่ ๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ และ คำสั่ง สำนักบริหารกองทุน ที่ ๖/๒๕๖๖ สั่ง ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖) โดยมีผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน เป็นประธาน ผู้อำนวยการกลุ่มและหัวหน้าฝ่ายภายในสำนักบริหารกองทุนเป็นคณะทำงาน และเจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน เป็นคณะทำงานและเลขานุการ ซึ่งคณะทำงานฯ มีหน้าที่ดำเนินงานตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กำกับดูแลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำและทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี

๒. ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา
ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒) แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประเด็นที่ ๒๐ การบริการ
ประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมายความว่า ๑๓
ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน



๔) ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ และแผนงานบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๕) แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการที่ ๔ การเสริมสร้างสมรรถนะองค์กรและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

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

๗) แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ แผนยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล แผนยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ๔.๐ แผนยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผู้บริหารและปฏิบัติงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรคุณภาพสูง แผนยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและธำรงรักษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล และแผนยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพสูง

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

๔. กำหนดกลยุทธ์ ประเด็นแผนปฏิบัติการ เป้าประสงค์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และเป้าหมาย

๕. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ เสนอคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณากลับกรองให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง



๖. ประชุมคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ ครั้ง เพื่อพิจารณากลั่นกรอง สอบทาน ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข ร่างแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ดังนี้

๑) ประชุมคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมจำลอง อัครา ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร

๒) ประชุมคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสุทธิพร จีระพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร และผ่านระบบออนไลน์ (Zoom Meeting)

ซึ่งที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณา กลั่นกรอง สอบทาน ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ของร่างแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ และอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง และฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมรายละเอียดตามความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะทำงาน พร้อมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้ความเห็นชอบ และเสนอคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมเพื่อทราบ

๗. นำเสนอคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ให้ความเห็นชอบ แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

๘. นำเสนอคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อทราบ





คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ร่วมกันพิจารณาแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติตามพันธกิจให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ขององค์กร ตามสภาพการณ์ที่กำหนดบนพื้นฐานข้อมูลที่รอบด้านอย่างเป็นระบบ 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





โครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

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

โครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

โครงสร้างการบริหาร





กรอบอัตรากำลัง

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





-๒-

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





มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน

กลุ่มงาน	ฝ่ายบริหารทั่วไป
ชื่อตำแหน่งในสายงาน	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
สายการบังคับบัญชา	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๑. ตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน บันทึกข้อมูล และปฏิบัติงานในระบบโปรแกรมฐานข้อมูลกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
๒. ปฏิบัติงานสารบรรณ งานธุรการ และงานบริหารทั่วไป เช่น การถ่ายเอกสาร การพิมพ์เอกสาร จัดหมาย 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. ให้บริการข้อมูลแก่ผู้มาติดต่อราชการและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้รับข้อมูลที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไปและเผยแพร่ข้อมูลขององค์กร
๗. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ และสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้บรรลุภารกิจ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ได้รับวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น





กลุ่มงาน	ฝ่ายบริหารทั่วไป/กลุ่มการเงินบัญชีและจัดเก็บผลประโยชน์
ชื่อตำแหน่งในสายงาน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
สายการบังคับบัญชา	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน/ปฏิรูปที่ดินจังหวัด

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

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

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรือคุณวุฒಿಯ่ออื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาบัญชี 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 และการให้เจ้าทำประโยชน์ในกิจการสนับสนุนเกี่ยวกับการปฏิรูปที่ดินฯ ได้แก่ การบันทึกข้อมูลจากสัญญา จากใบเสร็จรับเงิน ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับประวัติการชำระหนี้ของเกษตรกรรายบุคคล/โครงการ

๕. ช่วยจัดเก็บเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ติดตามเร่งรัดหนี้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ออกใบแจ้งหนี้ ใบเตือนหนี้

๖. จัดทำรายงานผลจัดเก็บหนี้ เสนอผู้บังคับบัญชาประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการ

๗. ศึกษาระเบียบและแนวทางการปฏิบัติด้านการเงิน บัญชี งบประมาณ และการบริหารเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. ร่วมศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารต่าง ๆ ประกอบการจัดทำเอกสารทางวิชาการ คู่มือการปฏิบัติงานต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนา / ปรับปรุงการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เช่น ด้านแผนยุทธศาสตร์กองทุน ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการเงิน ด้านตรวจสอบบัญชี เป็นต้น

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

๑๐. ประสานงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ กับเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการชี้แจง ทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาให้การปฏิบัติงานดำเนินเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็วขึ้น

๑๑. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ และสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้การดำเนินงานบรรลุตามภารกิจ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาบัญชี สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ หรือสาขาวิชาอื่นที่ ส.ป.ก. เห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ





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

ชื่อตำแหน่งในสายงาน นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน

สายการบังคับบัญชา ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน/ปฏิรูปที่ดินจังหวัด

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓. ช่วยรับคำขอยืมเงินของเกษตรกร วิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของสภาพ
พื้นที่และแผนการผลิตของเกษตรกร เสนอปฏิรูปที่ดินจังหวัด

๒. ช่วยรับคำขอยืมเงินของสถาบันเกษตรกร ตรวจสอบคุณสมบัติ วิเคราะห์ความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของโครงการที่ขอยืมเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ โดยประสานผู้เกี่ยวข้อง จัดทำรายงาน
เสนอปฏิรูปที่ดินจังหวัด

๓. ติดตามผลใช้จ่ายเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ของเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร
ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการกู้ยืมเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ

๔. จัดทำทะเบียนที่ดินการเช่า/เช่าซื้อ ในฐานข้อมูลสารบบทะเบียนที่ดินให้เป็นปัจจุบัน
ติดตามการทำประโยชน์ในที่ดินที่มีการเช่า/เช่าซื้อ

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

๖. ร่วมติดตาม เฝ้าระวัง และจัดเก็บหนี้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ การตรวจสอบข้อเท็จจริง
และดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติ เช่น การขออนุญาต การขยายเวลาการชำระหนี้ เป็นต้น

๗. ศึกษาระเบียบและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

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

๑๐. ประสานงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ กับเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
เพื่อเป็นการชี้แจง ทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาให้การปฏิบัติงานดำเนินเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็วขึ้น

๑๑. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ
และสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้การดำเนินงานบรรลุตามภารกิจ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทุกสาขาวิชาที่ ส.ป.ก. เห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่
ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ





การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม การวิเคราะห์ SWOT Analysis หรือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ หรือ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ สำหรับองค์กร เพื่อค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน รวมถึงโอกาสและอุปสรรคในการดำเนินการขององค์กร หรือความสามารถในการแข่งขัน เพื่อนำองค์กรไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตหรือเป้าหมายที่วางไว้ เทคนิคนี้ได้ถูกเผยแพร่ครั้งแรกในงานสัมมนาที่มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด โดยอัลเบิร์ต ฮัมฟรี (Albert Humphrey) ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มแนวคิด หลักการสำคัญของ SWOT คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ ๒ ด้าน ประกอบด้วย

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อพิจารณาว่าการดำเนินงานที่ผ่านมา มีจุดแข็งและจุดอ่อนอะไรบ้างที่เป็นปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จหรือเป็นอุปสรรคขององค์กร และประเด็นใดมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน

S (Strengths) หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง อันเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาองค์กร

W (Weaknesses) หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน อันเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สถานการณ์มาใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงและหาประโยชน์หรือหาแนวทางป้องกัน ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้น

O (Opportunities) หมายถึง โอกาส ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรที่เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร

T (Threats) หมายถึง อุปสรรคหรือภัยคุกคาม ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นข้อจำกัดที่เกิดขึ้น ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์และพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น





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

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

- S๑ มีการวิเคราะห์ ทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้อง กับแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- S๒ มีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และต่อเนื่อง
- S๓ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีงบประมาณเพียงพอ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม
- S๔ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุน การดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- W๑ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีความรู้ หลากหลายสาขาในตำแหน่งเดียวกัน
- W๒ ขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- W๓ โครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลังของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ยังไม่รองรับภารกิจและปริมาณงาน
- W๔ บุคลากรมีการโยกย้าย/เปลี่ยนงานบ่อย ทำให้ขาดการส่งต่อ องค์ความรู้
- W๕ ขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง
- W๖ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานกองทุน



สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities : O)

- O๑ มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางาน
- O๒ ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง
- O๓ มีองค์กร/บุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร
- O๔ มีหน่วยงานภายใน ส.ป.ก. ที่บูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย
- O๕ รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้เหมาะสม เพื่อรองรับกับภารกิจงานในอนาคต

ภัยคุกคาม (Threats : T)

- T๑ การจัดสรรอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น
- T๒ กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งที่ว่าง ใช้ระยะเวลานาน
- T๓ หน่วยงานอื่นมีแรงดึงดูดบุคลากรที่ดีกว่า





การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต

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

ปัจจัยความสำเร็จ

๑. ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ ให้ความสำคัญ พร้อมสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมอย่างต่อเนื่อง
๒. กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการวิเคราะห์ ทบทวนแผนระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง
๓. กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีโครงสร้างการบริหารงานและ อัตรากำลังที่ชัดเจน

ปัญหา/อุปสรรค

๑. โครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลังของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ยังไม่รองรับภารกิจและปริมาณงาน การจัดสรรอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น
๒. บุคลากรมีการโยกย้าย/เปลี่ยนงานบ่อย ทำให้ขาดการส่งต่อองค์ความรู้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง อีกทั้ง ขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน บุคลากรรุ่นใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม
๓. กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ยังมิได้มีการประกาศใช้ข้อบังคับ คณะกรรมการบริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ว่าด้วยพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม เพื่อเป็นแนวทางและหลักเกณฑ์การบริหารพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม
๔. สถานการณ์การติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-๑๙) ส่งผลให้การจัดการ ฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม/กิจกรรม ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้





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 และจากประเด็นดังกล่าว กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมได้ดำเนินการจัดทำร่างข้อบังคับ ว่าด้วยพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ส่งสำนักกฎหมาย สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อนำเข้าคณะกรรมการพิจารณากฎหมายและระเบียบพิจารณา จำนวน ๕ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๓ วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๔ วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ และจากผลการประชุมคณะกรรมการพิจารณากฎหมายและระเบียบครั้งที่ ๕ ในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔ คณะกรรมการพิจารณากฎหมายและระเบียบ ได้มีมติเห็นชอบในร่างข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ.

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้นำร่างข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ที่ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณากฎหมายและระเบียบ เสนอคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณาอนุมัติ ซึ่งมีประเด็นพิจารณาเกี่ยวกับอำนาจในการออกข้อบังคับดังกล่าว ที่ประชุมจึงมีมติให้สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมนำเรื่องดังกล่าวไปทบทวนและหารือในประเด็นข้อกฎหมายกับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาในประเด็นอำนาจในการออกข้อบังคับ ซึ่งจะต้องมีความชัดเจน ตามความเห็นและข้อสังเกตของคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ก่อนนำเสนอคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมพิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มีความเห็นว่าควรหารือไปยังกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบหรือรักษาการตามกฎหมาย ซึ่งกรมบัญชีกลาง ได้ให้ความเห็นว่า



คณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สามารถบริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ภายใต้พระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยเป็นไปตามนัยมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงมีอำนาจหน้าที่อนุมัติโครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง และกำหนดข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๒๑ (๒) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘

คณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้มีมติอนุมัติข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ว่าด้วยพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. และเห็นชอบให้สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมเสนอข้อบังคับดังกล่าวต่อประธานคณะกรรมการบริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมพิจารณาลงนาม ขณะนี้อยู่ระหว่างนำเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประธานคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในฐานะประธานคณะกรรมการบริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ว่าด้วยพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖ ก่อนนำลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้มีผลใช้บังคับต่อไป

ในอนาคต หากข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ว่าด้วยพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้มีผลใช้บังคับ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมก็จะมีแนวทางและหลักเกณฑ์การบริหารพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม อันประกอบด้วย การกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติ อัตรากำลัง การคัดเลือกและการจ้าง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการสิ้นสุดสัญญาจ้าง





การกำหนดกลยุทธ์

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

ตาราง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานเพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ปัจจัยภายใน		จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
ปัจจัยภายนอก	โอกาส (Opportunities : O)	S๑ มีการวิเคราะห์ ทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม S๒ มีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง S๓ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีงบประมาณเพียงพอ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม S๔ ผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย	W๑ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีความรู้หลากหลายสาขาในตำแหน่งเดียวกัน W๒ ขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม W๓ โครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลังของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ยังไม่รองรับภารกิจและปริมาณงาน W๔ บุคลากรมีการโยกย้าย/เปลี่ยนงานบ่อย ทำให้ขาดการส่งต่อองค์ความรู้ W๕ ขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง W๖ บุคลากรรุ่นใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ภัยคุกคาม (Threats : T)		กลยุทธ์เชิงรุก : SO ๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (S๑ S๒ S๓ S๔ / O๑ O๓ O๔) ๒. สร้างหลักเกณฑ์การประเมินผลให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (S๒ S๓ S๔ / O๑ O๒)	กลยุทธ์เชิงพัฒนา : WO ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (W๑ W๒ W๓ W๔ W๖ / O๒ O๓ O๔ O๕)
		กลยุทธ์ตั้งรับ : ST การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ (S๑ S๒ S๔ / T๑ T๒ T๓)	กลยุทธ์แก้ปัญหา : WT ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (W๒ W๔ W๕ / T๓)

จากตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก นำมาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต สามารถกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ได้ดังนี้



๑. กลยุทธ์ SO กลยุทธ์เชิงรุก

จุดแข็งของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ มีการวิเคราะห์ ทบทวน แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการกำหนด แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง มีงบประมาณเพียงพอ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม และผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย ประกอบกับโอกาสของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม คือ มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนางาน มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง มีองค์กร/บุคลากร ภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร และมี หน่วยงานภายใน ส.ป.ก. ที่บูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุ ตามเป้าหมาย ซึ่งการพัฒนาบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำเป็นจะต้องได้รับ การส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ ตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไป และเมื่อนำปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรคจากการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดฝึกอบรมที่ผ่านมามาร่วมวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ จะเห็นได้ว่าการจัดฝึกอบรม โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำเร็จและบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ และบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการให้กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ส่งเสริมและพัฒนาให้ความรู้ ตลอดจนแนวทางในการดำเนินงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี อีกทั้งการที่มีระบบการติดตามและกำกับจากหน่วยงานภายนอก และการกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีผู้ควบคุมและกำกับดูแล ถือเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางานให้กับบุคลากร ซึ่งสามารถติดตามและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้ รวมถึงได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค ระหว่างการดำเนินงานเพื่อหาแนวทางพัฒนาหรือแก้ไขให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ที่กำหนด

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๒ กลยุทธ์ คือ

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- ๒) สร้างหลักเกณฑ์การประเมินผลให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ



๒. กลยุทธ์ WO กลยุทธ์เชิงพัฒนา

จุดอ่อนของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีความรู้หลากหลายสาขาในตำแหน่งเดียวกัน ขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม บุคลากรรุ่นใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลังของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ยังไม่รองรับภารกิจและปริมาณงาน และขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับโอกาสของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง มีองค์กร/บุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร มีหน่วยงานภายใน ส.ป.ก. ที่บูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และรัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้เหมาะสม เพื่อรองรับกับภารกิจงานในอนาคต ซึ่งการพัฒนาองค์กรให้มีวัฒนธรรมองค์กรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาเป็นแนวทางหรือหลักในการปฏิบัติงานได้

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๑ กลยุทธ์ คือ

๑) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๓. กลยุทธ์ ST กลยุทธ์ตั้งรับ

จุดแข็งของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ มีการวิเคราะห์ ทบทวนแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง และผู้บริหารทุนหมุนเวียนมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมาย ประกอบกับศักยภาพของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ การจัดสรรอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างใช้ระยะเวลานาน และหน่วยงานอื่นมีแรงดึงดูดบุคลากรที่ดีกว่า ดังนั้น จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น โดยการพิจารณาทบทวนปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้สอดคล้อง เหมาะสมกับการดำเนินงานในปัจจุบันและแนวโน้มของภารกิจงานรวมถึงปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๑ กลยุทธ์ คือ

๑) การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ



๔. กลยุทธ์ WT กลยุทธ์แก้ปัญหา

จุดอ่อนของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ ขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม บุคลากรมีการโยกย้าย/เปลี่ยนงานบ่อยทำให้ขาดการส่งต่อองค์ความรู้ และขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับภัยคุกคามของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คือ หน่วยงานอื่นมีแรงดึงดูดบุคลากรที่ดีกว่า ซึ่งต้องรีบสลายจุดอ่อนเหล่านี้เพื่อให้บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความรักความผูกพัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวทางแก้ไข ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินการ ๑ กลยุทธ์ คือ

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร





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



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

วิสัยทัศน์
(Vision)

บุคลากรเป็นเลิศในการบริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกร
เพื่อนำองค์กรสู่ทุนหมุนเวียนชั้นนำ

พันธกิจ (Mission)

ประเด็นแผนปฏิบัติการ

เป้าประสงค์

๑. บริหารงานทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม เพียงพอและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร
๔. สร้างวัฒนธรรมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนปฏิบัติการด้านที่ ๑
การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

กลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ

แผนปฏิบัติการด้านที่ ๒
การวัดและประเมินผล
การดำเนินงานของกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกร

กลยุทธ์
สร้างหลักเกณฑ์การประเมินผล
ให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงาน
อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการด้านที่ ๓
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
และส่งเสริมให้เป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ ๑
ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
ให้มีความรู้ความสามารถ
ในการปฏิบัติงานกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกร

กลยุทธ์ที่ ๒
ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ของบุคลากรกองทุน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกร

แผนปฏิบัติการด้านที่ ๔
การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
และปลูกจิตสำนึกถึงความผูกพัน
ต่อองค์กร

กลยุทธ์
ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา
คุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพัน
ของบุคลากรในองค์กร

๑. มีบุคคลที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกร
๓. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร
๔. มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้





ประเด็นแผนปฏิบัติการและกลยุทธ์

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



บุคลากรกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

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





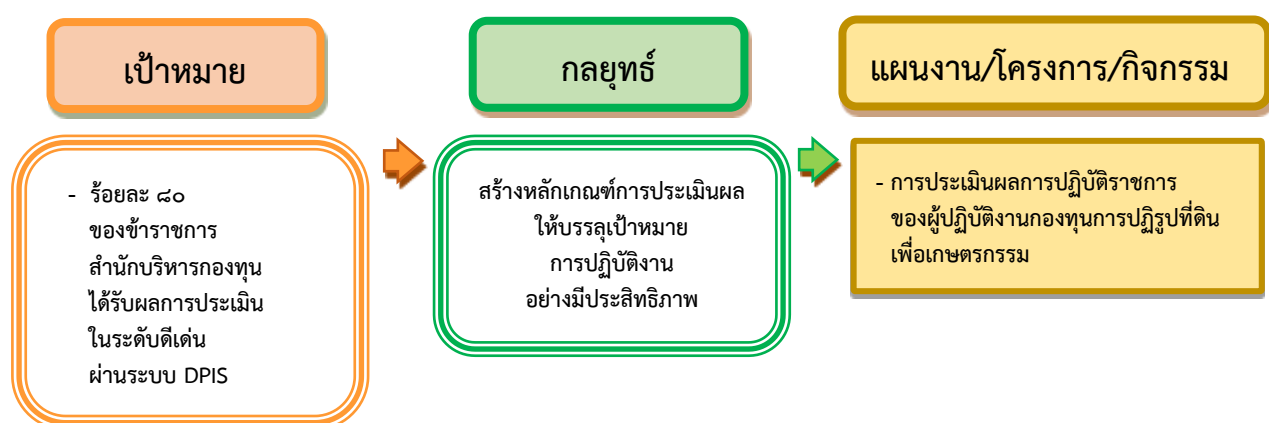
แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



แผนปฏิบัติการที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

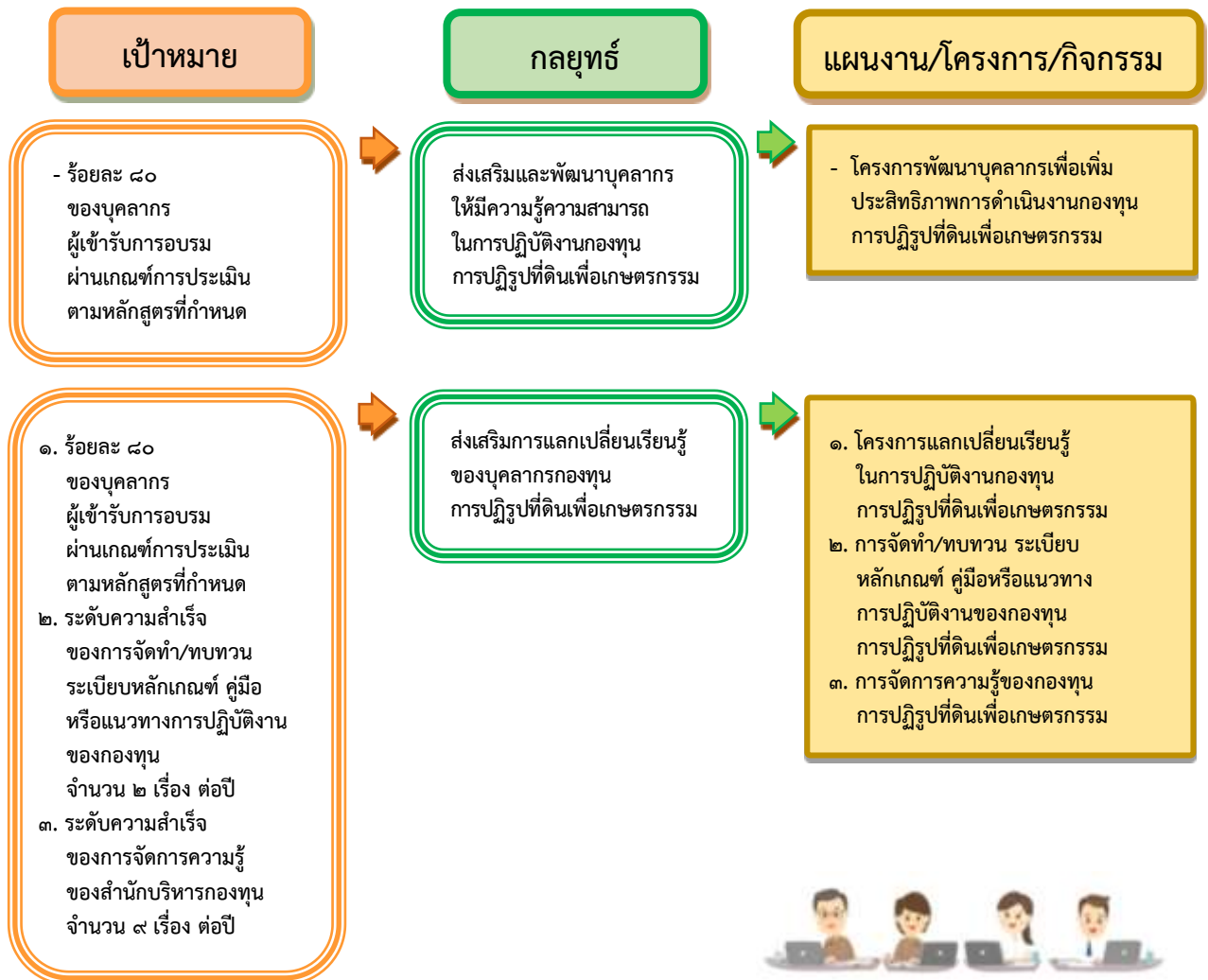
เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน





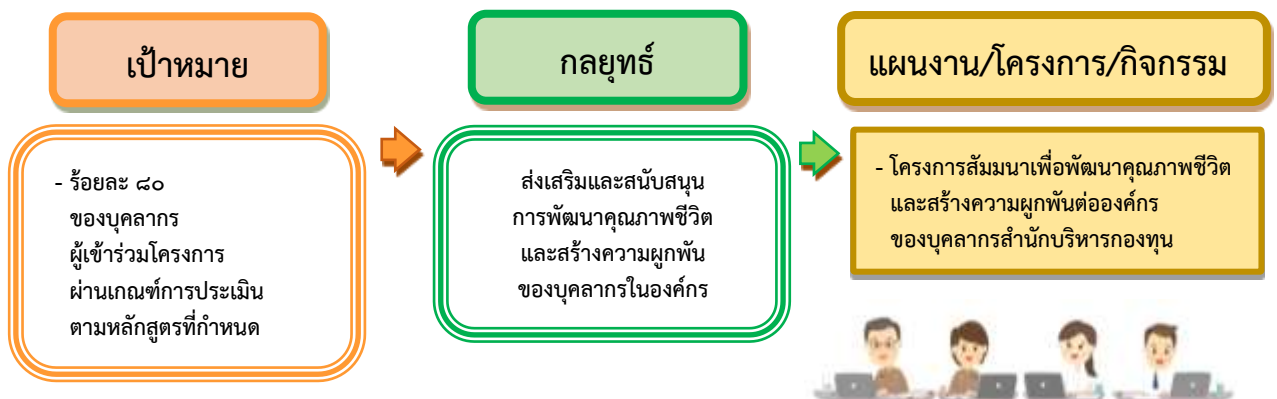
แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้



แผนปฏิบัติการที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร





แผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)
เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ

แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ - การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ	- ศึกษา/ทบทวน ภารกิจและโครงสร้างอัตรากำลังกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ร้อยละของตำแหน่งพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่มีอยู่ได้รับการจัดสรร เป้าหมาย - ร้อยละ ๙๐ ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับคะแนนความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป้าหมาย - ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่า ปีที่ผ่านมา	สพท.	แผนงาน	๑	๑	๑	-	-





แผนปฏิบัติการที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

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





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	- โครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ร้อยละของบุคลากร ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามหลักสูตรที่กำหนด เป้าหมาย - ร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับคะแนน ความพึงพอใจ ของบุคลากร ต่อนโยบายหลักสูตร ในการพัฒนาบุคลากร เป้าหมาย - ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่า ปีที่ผ่านมา	สบท. สพท.	โครงการ/ หลักสูตร	๒	๓	๓	๓	๓





แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของบุคลากร กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	- โครงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ร้อยละของบุคลากร ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามหลักสูตรที่กำหนด เป้าหมาย - ร้อยละ ๘๐ ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับคะแนน ความพึงพอใจ ของบุคลากร ต่อเนื้อหาหลักสูตร ในการพัฒนาบุคลากร เป้าหมาย - ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่า ปีที่ผ่านมา	สบท. สพท.	โครงการ	๑	๑	๑	๑	๑





แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยนับ	การดำเนินงาน (ปี)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของบุคลากร กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	- การจัดทำ/ทบทวน ระเบียบ หลักเกณฑ์ คู่มือ หรือ แนวทางการปฏิบัติงาน ของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) - ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำ/ทบทวน ระเบียบ หลักเกณฑ์ คู่มือ หรือแนวทาง การปฏิบัติงาน เป็นไปตามเป้าหมาย เป้าหมาย - ๒ เรื่อง ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) - ระดับคะแนน ความพึงพอใจ ของบุคลากร ต่อระเบียบหรือแนวทาง การปฏิบัติงาน เป้าหมาย - ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่า ปีที่ผ่านมา	สบท.	เรื่อง	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 ๒ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของบุคลากร กองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	- การจัดการความรู้ ของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน 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



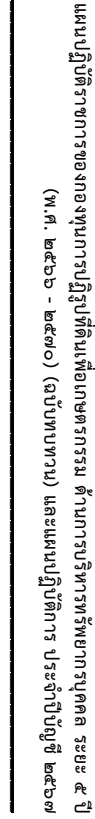


แผนปฏิบัติการที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันต่อองค์กร
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร

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



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่ได้รับมอบ
						ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
																	๖,๗๐๐,๐๐๐		
แผนปฏิบัติการที่ ๑ : การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเพียงพอ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ศึกษา/ทบทวน การกิจและโครงสร้างอัตรากำลัง กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๑ แผนงาน	ตัวชี้นำ (Leading Indicator) ร้อยละของตำแหน่ง พนักงานกองทุน การปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรมที่มีอยู่ ได้รับการจัดสรร	ร้อยละ ๙๐	มากกว่าร้อยละ ๙๐	๑. วิเคราะห์ ทบทวนโครงสร้างอัตรากำลัง ของพนักงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินฯ ให้สอดคล้องกับการกิจการในปัจจุบัน ๒. จัดทำ (ร่าง) การกิจและโครงสร้างอัตรากำลังของพนักงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินฯ ๓. ประชุมคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณา (ร่าง) การกิจและโครงสร้าง อัตรากำลังพนักงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินฯ ก่อนนำเสนอผู้บริหาร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ความเห็นชอบ ๔. จัดทำวาระเสนอ ออกก.คง. พิจารณา ๕. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ ๖. จัดทำวาระเสนอ คปก. พิจารณา ๗. จัดทำหนังสือความเห็นชอบภารกิจโครงสร้างอัตรากำลัง พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ เสนอกระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง พิจารณา ๘. แจ้งผู้บริหาร สำนักบริหารกองทุน และ ส.ป.ก.จังหวัด เพื่อทราบผลการพิจารณา ๙. นำภารกิจโครงสร้างอัตรกำลังพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินฯ ที่ได้รับความเห็นชอบ มาบริหาร ๑๐. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ														



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
						ค.ศ.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนปฏิบัติการที่ ๒ : การวัดและประเมินผลการทำงานของกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป้าประสงค์ : มีบุคลากรที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ : สร้างหลักเกณฑ์การประเมินผลให้บรรลุเป้าหมาย การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (มี.ค. - เม.ย.) ครั้งที่ ๒ (ก.ย. - พ.ย.)	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ร้อยละของข้าราชการ สำนักรับราชการกองทุน ได้รับผลการประเมิน ในระดับดีเด่น ผ่านระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIIS) ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ระดับคะแนนความพึงพอใจ ของข้าราชการ ต่อระบบการประเมินผล	ร้อยละ ๘๐	มากกว่าร้อยละ ๘๐	๑. กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ๒. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน กำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓. ผู้รับการประเมินรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้ประเมินทราบ ๔. ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ๕. ประกาศผลการประเมินเพื่อให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป													ไม่ใช้ งบประมาณ	สบท. กกจ.



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรม องค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (๑) หลักสูตร ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง กับงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๑ โครงการ	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ร้อยละของบุคลากร ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	มากกว่าร้อยละ ๘๐	๑. ศึกษาข้อมูลและกำหนดหัวข้อหลักสูตรการอบรมที่จะดำเนินการ ๒. จัดทำโครงการเสนอขอความเห็นชอบ/ขออนุมัติผู้มีอำนาจ (ลธก./อกก.คง.) ๓. ดำเนินการจัดอบรม ๔. ติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัด ๕. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ														



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรม องค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (๒) หลักสูตร การบริหารสินเชื่อ	๑ โครงการ	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ร้อยละของบุคลากร ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามหลักสูตรที่กำหนด ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ระดับคะแนนความพึงพอใจ ของบุคลากร ต่อเนื้อหาหลักสูตร ในการพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ ๘๐ ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา	มากกว่าร้อยละ ๘๐ มากกว่าระดับ ๔.๐๐	๑. ศึกษาข้อมูลและกำหนดหัวข้อหลักสูตรการอบรมที่จะดำเนินการ ๒. จัดทำโครงการเสนอขอความเห็นชอบ/ขออนุมัติผู้มีอำนาจ (ลธก./กกก.คง.) ๓. ดำเนินการจัดอบรม ๔. ติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัด ๕. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ													๑,๕๐๐,๐๐๐	สพท. สพท.



แผนปฏิบัติการของการลงทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
						ค.ศ.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรม องค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตร ส่งเสริมความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๑ โครงการ	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ร้อยละของบุคลากร ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามหลักสูตรที่กำหนด ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ระดับคะแนนความพึงพอใจ ของบุคลากร ต่อเนื้อหาหลักสูตร ในการพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ ๘๐ ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา	มากกว่าร้อยละ ๘๐ มากกว่าระดับ ๔.๐๐	๑. ศึกษาข้อมูลและกำหนดหัวข้อหลักสูตรการอบรมที่จะดำเนินการ ๒. จัดทำโครงการเสนอขอความเห็นชอบ/ขออนุมัติผู้มีอำนาจ (लग/อกก.ลง.) ๓. ดำเนินการจัดอบรม ๔. ติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัด ๕. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ													๑,๐๐๐,๐๐๐	สบพ. สพพ.



แผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
						ค.ศ.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนปฏิบัติการที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรม องค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๒. การจัดทำ/ทบทวน ระเบียบ หลักเกณฑ์ คู่มือ หรือแนวทาง การปฏิบัติงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (๑) แนวทางการวิเคราะห์คำขอฎยารโครงการ (๒) ระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุน การปฏิรูปที่ดินฯ (เล่มใหญ่ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๗)	๒ เรื่อง	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำ/ทบทวน ระเบียบ หรือแนวทาง การปฏิบัติงาน จำนวน ๒ เรื่อง เป็นไปตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ระดับคะแนนความพึงพอใจ ของบุคลากร ต่อระเบียบ หรือแนวทางการปฏิบัติงาน	ระเบียบ หรือแนวทาง การปฏิบัติงาน เป็นปัจจุบัน จำนวน ๒ เรื่อง	ผู้ปฏิบัติงานสามารถ นำระเบียบ หรือแนวทาง การปฏิบัติงาน ไปใช้ ในการดำเนินงานได้จริง มากกว่าระดับ ๔.๐๐	๑. มอบหมายผู้รับผิดชอบหลัก/แต่งตั้งคณะทำงาน ๒. ศึกษาระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติที่ต้องการ จัดทำ/ปรับปรุง ๓. จัดทำ/ปรับปรุง ร่างระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติ ๔. ประชุมคณะทำงานเพื่อจัดทำ/ปรับปรุง แก้ไขร่างระเบียบ หลักเกณฑ์/ประชุมหารือแนวทางปฏิบัติ และเสนอผู้บริหาร ให้ความเห็นชอบ ๕. ประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติ ๖. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ													๒๐๐,๐๐๐	สพท.



- ๘ -
แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

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 : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีวัฒนธรรม องค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองทุน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๓. การจัดการความรู้ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๙ เรื่อง	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ระดับความสำเร็จ ของการจัดการความรู้ ภายในกลุ่ม/ฝ่าย ของสำนักบริหารกองทุน เป็นไปตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ระดับคะแนนความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ ต่อการจัดการความรู้	๙ เรื่อง ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา	มากกว่า ๙ เรื่อง มากกว่าระดับ ๔.๐๐	๑. ประชุมคณะทำงาน เพื่อกำหนดหัวข้อความรู้ และแผนการเผยแพร่ประจำปี ๒. จัดทำประเด็น เนื้อหาสาระสำคัญของสื่อองค์ความรู้ ๓. จัดทำสื่อองค์ความรู้ ๔. ประชุมคณะทำงาน เพื่อพิจารณาถ่วงถ่วงเนื้อหา ก่อนเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ๕. เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ตามแผนการเผยแพร่ประจำปี ๖. ติดตามการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ๗. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ	↔												ไม่ใช้ งบประมาณ	สพท.



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการ/เป้าประสงค์/กลยุทธ์ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	ปริมาณ งาน	ตัวชี้วัดและ ค่าเกณฑ์ที่วัด	เป้าหมาย ตามแผน	เป้าหมาย ที่ท้าทาย	ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
						ค.ศ.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนปฏิบัติการที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและความผูกพันต่อองค์กร กลยุทธ์ : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน	๑ โครงการ	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) ร้อยละของบุคลากร ผู้เข้าร่วมโครงการ ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	มากกว่าร้อยละ ๘๐	๑. ศึกษาข้อมูลและกำหนดหัวข้อหลักสูตรการสัมมนาที่จะดำเนินการ ๒. จัดทำโครงการเสนอขอความเห็นชอบ/ขออนุมัติผู้มีอำนาจ (ลธก./อกก.ง.) ๓. ดำเนินการจัดสัมมนา ๔. ติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัด ๕. รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ													๑,๐๐๐,๐๐๐	สพท. สพท.
		ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ระดับคะแนนความพึงพอใจ ของบุคลากร ต่อนโยบายหลักสูตร ในการพัฒนาบุคลากร	ระดับ ๔.๐๐ หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา	มากกว่าระดับ ๔.๐๐															



แผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

ความสอดคล้อง/เชื่อมโยงแผนปฏิบัติการของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

นโยบายรัฐบาล

ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี

แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี ของ ส.ป.ก. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

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

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๖

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

- = ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ
- = ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ
- = หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน
- = ๑๑. ปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ
- = ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ
- = แผนปฏิบัติการที่ ๔ การเสริมสร้างสมรรถนะองค์กรและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- = แผนปฏิบัติการที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนและบุคลากร
- = แผนยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล
- = แผนยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ๔.๐
- = แผนยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผู้บริหารและปฏิบัติงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรคุณภาพสูง
- = แผนยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและธำรงรักษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
- = แผนยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพสูง
- = แผนปฏิบัติการที่ ๑ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
- = แผนปฏิบัติการที่ ๒ การวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- = แผนปฏิบัติการที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- = แผนปฏิบัติการที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันต่อองค์กร





ภาคผนวก



บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

ระหว่าง

กระทรวงการคลัง

กับ

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์



บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงาน
ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

๑. คู่สัญญา

ข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานระหว่าง

นายบุญชัย จรัสแสงสมบูรณ์

รองปลัดกระทรวงการคลัง
หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน
ในนามกระทรวงการคลัง

กับ

นายสุนทร ปานแสงทอง

รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ประธานคณะกรรมการการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ในนามกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



- ๒ -

๒. วัตถุประสงค์ที่ตั้ง

เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนและใช้จ่ายเพื่อการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๓. วิสัยทัศน์

เป็นทุนหมุนเวียนชั้นนำ มุ่งมั่นสนับสนุนงานการปฏิรูปที่ดิน สร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้เกษตรกร และสถาบันเกษตรกร

๔. พันธกิจ

- ๔.๑ จัดหาเงินทุนเพื่อหมุนเวียนเข้าสู่กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- ๔.๒ บริหารงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
- ๔.๓ สนับสนุนเงินทุนในการดำเนินงานปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕. ข้อสังเกตที่เกี่ยวข้อง

๕.๑ ข้อสังเกตของคณะทำงานจัดทำบันทึกข้อตกลงและประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

กองทุนฯ ควรสำรวจข้อมูลการใช้ประโยชน์ที่ดินในพื้นที่ ส.ป.ก. นอกเหนือจากการทำเกษตรกรรม ทั้งนี้ เพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาทบทวน บทบาท ภารกิจ ของกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับแนวโน้ม หรือทิศทางของการใช้ประโยชน์ที่ดินทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๕.๒ ข้อสังเกตประกอบการตรวจสอบและรับรองงบการเงินของทุนหมุนเวียนของสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ปีบัญชีล่าสุด (ปีบัญชี ๒๕๖๔)

- ไม่มี -

๖. เป้าหมายของผลการดำเนินงาน

กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีเป้าหมายของผลการดำเนินงาน ซึ่งจะต้องบรรลุในระหว่าง ปีบัญชี ๒๕๖๖ ปรากฏตามตารางผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ดังนี้

ผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต			น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด					การปรับค่า เกณฑ์วัด
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	
ด้านที่ ๑ การเงิน					๒๕						
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละเงินต้นของเงินกู้ที่รับชำระหนี้ จากเกษตรกร	ร้อยละ	๙๖.๘๑	๙๔.๔๕	๙๘.๖๙	๗	๙๓	๙๔	๙๕	๙๖	๙๗	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละของรายได้ค่าเช่าและเงินต้นค่าเช่าซื้อ ที่รับชำระหนี้จากเกษตรกร	ร้อยละ	๔๙.๓๖	๔๓.๘๙	๕๐.๙๘	๖	๔๑	๔๓	๔๕	๔๗	๔๙	-/+๒
ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละของหนี้ค้างชำระที่สามารถเรียกเก็บได้ ต่อหนี้ค้างชำระทั้งหมด	ร้อยละ	๑๗.๓๑	๑๔.๘๗	๒๐.๑๑	๖	๑๕	๑๖	๑๗	๑๘	๑๙	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ ร้อยละของผลการจัดเก็บค่าตอบแทน การใช้ประโยชน์ที่ดินไม่ใช้เพื่อเกษตรกรรม	ร้อยละ	-	-	-	๖	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	-/+๕
ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					๑๕						
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ การดำเนินการตามแผนการติดตามเกษตรกร ที่ได้รับการจัดสรรที่ดินเอกชน	ระดับ	-	-	๕	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ความสำเร็จของการติดตามผลการดำเนินงาน โครงการที่แล้วเสร็จที่ขอใช้จ่ายเงินกองทุนฯ	ระดับ	-	-	-	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ					๒๕						
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละของจำนวนเกษตรกรที่ได้รับเงินกู้ยืม ตามแผน	ร้อยละ	๙๗.๗๗	๙๘.๘๔	๑๐๕.๙๖	๕	๙๖	๙๗	๙๘	๙๙	๑๐๐	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพ พื้นที่ในเขตปฏิรูปที่ดิน ที่ได้รับเงินสนับสนุน จากกองทุนฯ	ร้อยละ	-	-	๑๐๐	๘	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	-/+๑๐

หมายเหตุ : ๑. ผลการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ยังไม่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๒. N/A หมายถึง อยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูล



- ๕ -

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต			น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด					การปรับค่า เกณฑ์วัด
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	
ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ความสำเร็จในการกำหนดมาตรการ ในการแก้ไขปัญหาหนี้ของกองทุนฯ	ระดับ	-	-	-	๗	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ความสำเร็จของการจัดทำคู่มือเพื่อกำหนด แนวทางการบริหารจัดการทรัพย์สิน ในเขตปฏิรูปที่ดินฯ	ระดับ	-	-	-	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน					๑๕						
ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	ระดับ	๔.๗๐๐๐	๕.๐๐๐๐	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	๓.๙๐๐๐	๔.๔๕๐๐	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง					๑๐						
ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	ระดับ	๔.๙๙๐๐	๔.๘๐๐๐	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๔.๖๕๐๐	๔.๖๕๐๐	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง					๑๐						
ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ	ระดับ	๔.๙/๖๗๕	๔.๙/๓๓	N/A	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ การจ่ายเงินและการรับเงินของทุนหมุนเวียน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	ระดับ	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	N/A	๕	๑	-	-	-	๕	-/+๑





บันทึกข้อตกลง

การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖
ระหว่าง



กระทรวงการคลัง กับ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

บันทึกข้อตกลงนี้จัดทำขึ้น ระหว่าง กระทรวงการคลัง กับ กองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งทั้งสองฝ่ายได้ดำเนินการเจรจาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และการรายงานผลการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่กำหนดให้กรมบัญชีกลางดำเนินการให้หน่วยงานของรัฐจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน เพื่อกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละปีบัญชี ภายใต้กรอบหลักเกณฑ์ วิธีการ เกณฑ์การประเมิน ปฏิทินการปฏิบัติงาน และเงื่อนไขการประเมินผลการดำเนินงานที่คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนกำหนด อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานทุนหมุนเวียนให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบตามวัตถุประสงค์ทุนหมุนเวียน

บันทึกข้อตกลงนี้จัดทำขึ้นไว้เป็นสองฉบับ ซึ่งทั้งสองฝ่ายต่างยึดถือไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกันทุกประการ โดยทั้งสองฝ่ายได้อ่านและเข้าใจข้อความโดยละเอียดตลอดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

ข้อตกลงนี้มีกำหนดระยะเวลา ๑ ปี นับแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

(นายบุญชัย จรัสแสงสมบูรณ์)

รองปลัดกระทรวงการคลัง

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน

ในนามกระทรวงการคลัง

(นายสุนทร ปานแสงทอง)

รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ประธานคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ในนามกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม





กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖



20 กรกฎาคม 2565

TRIS
CORP



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

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



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
		๓. เพื่อการบริการ พิจารณาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเพื่อการบริหาร เช่น - ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ - การลดต้นทุน/ค่าใช้จ่าย/ของผู้ใช้บริการ - การประหยัดเวลาของผู้ใช้บริการ (เช่น เงินทุนค่าธรรมเนียมผ่านทาง เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตว์ปีก - กองทัพเรือ)
		๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม พิจารณาความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม เช่น - กองทุนประกันสังคม : ความสามารถในการจ่ายสิทธิประโยชน์ - กองทุนการแพทย์ฉุกเฉิน : ร้อยละของผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤตที่ได้รับการปฏิบัติการฉุกเฉินภายใน ๘ นาที เพิ่มขึ้นจากปีก่อน - กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ : ประสิทธิภาพของความร่วมมือหลักประกันสุขภาพ (Effective Coverage) - กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ : ร้อยละของครัวเรือนที่ เกิดวิกฤติทางการเงินจากการจ่ายค่ารักษาพยาบาล (Catastrophic Health Expenditure) ไม่เกินร้อยละ ๒.๓ - กองทุนเพื่อการพัฒนากระบวนการสุขภาพ : ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารระบบสุขภาพที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
		๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม พิจารณาความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อการสนับสนุนส่งเสริม เช่น - กองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด : ร้อยละของจำนวนครอบครัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดในพื้นที่เป้าหมายที่ลดลง - กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม : ร้อยละของจำนวนการดำรงครองก่อนวัยอันควรในพื้นที่เป้าหมายที่ลดลง - กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย : จำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นในพื้นที่โครงการที่ได้รับการสนับสนุน - กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา : จำนวนนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการลดลง
		ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ให้บริการ ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ให้บริการ ทั้งนี้ ทุนหมุนเวียนควรใช้ Third Party ในการสำรวจความพึงใจ หรือนำระบบการสำรวจที่เป็น Digital Platform / Online มาใช้ในการรวบรวมข้อมูล



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
		การจัดการซื้อร้องเรียน	ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการซื้อร้องเรียน การแก้ไขปัญหา และแนวทางแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม
		การจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	- ระดับที่คนคิดเชิงบวกของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - อัตราส่วนการใช้พลังงานที่ลดลงจากปีที่ผ่านมา ร้อยละของวัสดุอุปกรณ์ที่นำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) หรือนำกลับมาใหม่ (Recycle) เป็นต้น
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 แร่ถ่าน เป็นต้น) - ร้อยละของจำนวนผู้ที่ได้รับอนุมัติเงินกู้ต่อจำนวน ผู้ที่ขอกู้ทั้งหมด
		๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต	- จำนวนผลผลิตที่ผลิตได้ - จำนวนผลผลิตที่จำหน่ายได้
		๓. เพื่อการบริการ	- จำนวนผู้ใช้บริการ - จำนวนครั้งในการให้บริการ - ร้อยละของผู้ที่ได้รับบริการต่อจำนวนผู้ขอรับ บริการทั้งหมด
		๔. เพื่อการส่งเสริม และสวัสดิการสังคม	- จำนวนสมาชิก (เช่น จำนวนผู้ประกันตนต่อจำนวน แรงงานทั้งหมด) - จำนวนสมาชิกที่ได้รับบริการต่อจำนวนสมาชิก ที่ขอรับบริการจากทุนหมุนเวียน
		๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม	- จำนวนวงเงินที่ให้การสนับสนุน - จำนวนโครงการ/รายละเอียด/หน่วยงานที่ให้การ สนับสนุน - ร้อยละของจำนวนโครงการ/จำนวนคน/จำนวน กลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนต่อจำนวนโครงการ/ จำนวนคน/จำนวนกลุ่มที่ขอรับการสนับสนุน
		การประเมินผลสำเร็จของงานที่ทุนหมุนเวียนต้องพิจารณาดำเนินการเร่งด่วน เช่น	
		- การปรับปรุง/ทบทวน/เร่งรัดจัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทุนหมุนเวียน เพื่อให้มี ความเหมาะสมในการดำเนินงานกับสภาวะปัจจุบัน	
		- การแก้ไขปัญหาที่เป็นข้อสังเกตจากความสำเร็จของการวิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนา กระบวนการปฏิบัติงานสำคัญที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มตามวัตถุประสงค์ที่ตั้ง	
		- ความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจ	
		- การดำเนินงานตามข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement : SLA) โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จการดำเนินงานตาม SLA ที่กำหนด	



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

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



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
ด้านที่ ๕ : การปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการ บริหาร ผู้บริหาร ทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง	๑๐	๓. การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๕) พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้ - การจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติการระยะยาว ที่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ และการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีองค์ประกอบหลักที่ครบถ้วน - การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล • การจัดทำมีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารและ/หรือผู้บริหารทุนหมุนเวียน • ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ให้บริการภายในทุนหมุนเวียน • ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ให้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน ๑๐ กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้ ๑. บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน (น้ำหนักร้อยละ ๕) พิจารณาจากการเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้ - การจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๗ - การจัดประชุมคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและประสิทธิภาพการประชุมของคณะกรรมการฯ - การติดตามระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของทุนหมุนเวียน - การจัดทำมีระบบประเมินผลผู้บริหารทุนหมุนเวียน - การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๒. การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕) <u>พิจารณาจากเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานสำหรับทุนหมุนเวียนเพื่อระหว่างปีของการบริหารจัดการ</u> - การจัดทำมีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล - การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี <u>พิจารณาจากเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานสำหรับทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ</u> - การประเมินคุณภาพแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ - การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler) ๑๐ กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้ - การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ (๑) ร้อยละการใช้จ่ายงบลงทุนเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ (๒) ร้อยละการใช้จ่ายภาพรวมเทียบกับแผนการใช้จ่ายภาพรวม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖
ด้านที่ ๖ : การดำเนินงาน ตามนโยบายรัฐ/ กระทรวงการคลัง	๑๐	



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

เกณฑ์ประเมินผล	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
		- การจ่ายเงิน และการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

เงื่อนไข :

๑. ทุนหมุนเวียนต้องจัดส่งแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ (แผนการดำเนินงานประจำปี) ซึ่งแผนการดำเนินงานประจำปีอย่างน้อยต้องประกอบด้วยผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงานประมาณการรายรับรายจ่ายประจำปี และประมาณการกระแสเงินสดภายหลังจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนพิจารณาอนุมัติ ให้กรมบัญชีกลางอย่างน้อย ๓๐ วันก่อนเริ่มปีบัญชี ๒๕๖๗ หากทุนหมุนเวียนดำเนินการล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด จะถูกปรับลดคะแนน ๐.๕๐๐๐ คะแนน จากคะแนนผลการประเมินเฉลี่ยในภาพรวม
๒. ทุนหมุนเวียนจะต้องจัดส่งข้อมูลตามแนวปฏิบัติในการจัดทำข้อมูลและการนำเสนอรายงานของทุนหมุนเวียนผ่านระบบบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณ (Non - Budgetary Management System : NBMS) ให้ครบถ้วน ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแนวปฏิบัติดังกล่าว หากไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วน จะถูกปรับลดคะแนน ๐.๕๐๐๐ คะแนน หรือตามสัดส่วนที่ไม่สามารถนำเสนอรายงานได้ตามจำนวนเดือนที่กรมบัญชีกลางกำหนด จากคะแนนผลการประเมินเฉลี่ยในภาพรวม

หมายเหตุ :

๑. กรณีที่ทุนหมุนเวียนกำหนดตัวชี้วัดในการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ให้บริการ ให้กำหนดกรอบน้ำหนักไม่เกินร้อยละ ๑๐ โดยหากกำหนดเป็นตัวชี้วัดจะกำหนดชื่อตัวชี้วัด คือ ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ให้บริการ และคำนิยามร่วมกัน คือร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ให้บริการที่มีความพึงพอใจระดับ ๔ (พึงพอใจ) และระดับ ๕ (พึงพอใจมาก) เทียบกับจำนวนผู้ให้บริการที่มีการสำรวจทั้งหมด (Top ๒ Boxes) ซึ่งใช้แบบสอบถามรวมทั้งการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยกำหนดความพึงพอใจตาม Likert Scale ออกเป็น ๕ ระดับ ซึ่งความหมายของแต่ละระดับเป็นดังต่อไปนี้ ระดับที่ ๑ หมายถึง ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ระดับที่ ๒ หมายถึง ควรปรับปรุง ระดับที่ ๓ หมายถึง ปานกลาง ระดับที่ ๔ หมายถึง พึงพอใจ และระดับที่ ๕ หมายถึง พึงพอใจมาก ทั้งนี้ การสำรวจความพึงพอใจต้องครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยกำหนดให้วิธีการวิเคราะห์ผลต้องทำการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าสถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เป็นต้น เพื่อสรุปลักษณะตัวอย่าง และสามารถใช้เป็นตัวแทนของข้อมูลได้ และจำนวนต้องเป็นไปตามหลักการทางสถิติ อย่างน้อยต้องเป็นตามหลักการ Yamane การกำหนดกลุ่มตัวอย่างต้องครอบคลุมทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ให้บริการ การสุ่มตัวอย่างต้องกำหนดวิธีการที่ชัดเจน เช่น การสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic sampling) หรือการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตามสัดส่วน (Proportional random sampling) เป็นต้น รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิด จำแนกตามประเด็นต่าง ๆ เช่น ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ให้บริการ เป็นต้น ทั้งนี้ ทุนหมุนเวียนควรใช้ Third Party ในการสำรวจความพึงพอใจ หรือนำระบบการสำรวจที่เป็น Digital Platform/Online มาใช้ในการรวบรวมข้อมูล
๒. กรณีทุนหมุนเวียนที่เป็นนิติบุคคล ต้องเข้าร่วมรับการตรวจประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานสำหรับทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ : การบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๕

คำจำกัดความ :

พิจารณาจากการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการกำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลภายในทุนหมุนเวียน เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์ ควบคุม และให้คำแนะนำในรอบการทำงานที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยองค์ประกอบที่ควรพิจารณา ประกอบด้วย

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



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

รายละเอียดเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐)

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) การประเมินผล การปฏิบัติงาน ^๑	๓๐	มีการกำหนด ตัวชี้วัดแต่ยังอยู่ใน ช่วงทดลอง และยังไม่ได้นำ มาใช้จริง	กำหนดตัวชี้วัด ในระดับผู้บริหาร ระดับสูง ^๒ ของทุนหมุนเวียน และใช้ในการ การประเมินผล การปฏิบัติงาน	กำหนดตัวชี้วัด ในระดับผู้บริหาร ระดับสูง ของทุนหมุนเวียน และผู้บริหาร สายงาน และใช้ในการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	กำหนดตัวชี้วัด ในบุคลากร ทุกระดับ ของทุนหมุนเวียน และใช้ในการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	- ผ่านระดับคะแนน ๓ หรือ ๔ - ใช้ประโยชน์จากผล ประเมินในการพิจารณา ผลตอบแทน/ เลื่อนขั้น/ เลื่อนตำแหน่ง - ใช้ประโยชน์จากผล ประเมินในการพัฒนา บุคลากร

หมายเหตุ :

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

^๒ ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ๑) ผู้บริหารทุนหมุนเวียน ได้แก่ ผู้ช่วยเลขาธิการ ผู้จัดการ หรือผู้ทำหน้าที่บริหารทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องอย่างอื่น โดยพิจารณาจากโครงสร้างบริหารทุนหมุนเวียน ตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๔ ๒) ผู้บริหารระดับรองลงมา (ทั้งนี้ 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 ปฏิบัติการฯ ^๑ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖	๓๕	มีการ ดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ได้ร้อยละ ๑๐	มีการ ดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ได้ร้อยละ ๓๐	มีการ ดำเนินงาน ตามแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ได้ร้อยละ ๕๐	มีการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ได้ร้อยละ ๗๐ โดยที่มีผลการดำเนินงาน ตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ครบถ้วน ทุกแผนปฏิบัติการฯ หรือ มีการจัดทำรายงานตาม แผนปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบ ต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/ อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	มีการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ได้ร้อยละ ๙๐ โดยที่มีผลการดำเนินงาน ตามแผนที่ดีกว่าเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ครบถ้วน ทุกแผนปฏิบัติการฯ และ มีการจัดทำรายงานตาม แผนปฏิบัติการฯ ที่ครอบคลุม ถึงองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ ปัจจัย สำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๓๗



กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑.๒) การจัดทำ/ ทบทวนแผน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗	๓๕	ไม่มีการจัดทำ/ ทบทวน แผนการบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว) ^๑ และแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗	จัดทำ/ ทบทวน แผนการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว) ^๑ หรือแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗	จัดทำ/ ทบทวน แผนการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว) ^๑ และแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗	จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ^๑ และ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ได้แล้วเสร็จ ภายในปีบัญชี และได้รับ ความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ บริหาร ทุนหมุนเวียน ^๒	จัดทำ/ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากร บุคคล (ระยะยาว) ^๑ และ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ได้แล้วเสร็จ ภายในปีบัญชี และได้รับ ความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ บริหาร ทุนหมุนเวียน ^๒ รวมทั้งมีการสื่อสาร ^๓ ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียน และหน่วยงานภายใน ทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้อง รับทราบภายใน ปีบัญชี ๒๕๖๖

หมายเหตุ :

^๑ การคำนวณร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ พิจารณาลเฉพาะแผนปฏิบัติการฯ ที่มีการดำเนินงานได้ครบถ้วนและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเป้าหมายดังกล่าวต้องครอบคลุมตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) และมีการเปรียบเทียบกับผลภายในอดีต หรือสอดคล้องกับเป้าหมายของเงินทุนหมุนเวียนฯ

^๒ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ควรพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน
- การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำชี้วัดในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว
- การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน
- ระยะเวลาของแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุนหมุนเวียน
- ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตราจ้าง และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานครอบคลุมตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน
- การแปลงแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว เป็นแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีที่มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานครอบคลุมตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) โดยเป้าหมายดังกล่าวต้องมีการเปรียบเทียบกับผลภายในอดีต หรือสอดคล้องกับเป้าหมายของเงินทุนหมุนเวียนฯ

ทั้งนี้ หากแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ไม่มีการพิจารณาในประเด็นข้างต้น จะมีการปรับลดคะแนนประเด็น ๑.๑๐๐๐ คะแนน จากคะแนนที่ได้จากการประเมินผลสำหรับตัวชี้วัดนี้

^๓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ควรมีองค์ประกอบอย่างน้อย ดังนี้ ๑. ชื่อแผนงาน ๒. เป้าประสงค์ ๓. หน่วยงานและชื่อผู้รับผิดชอบ ๔. งบประมาณ ๕. ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน ๖. เป้าหมายที่ท้าทาย ๗. ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริง

^๔ คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนหรือคณะอนุกรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งและมอบหมาย

^๕ การสื่อสารให้กับผู้บริหารทุนหมุนเวียนและหน่วยงานภายใน ให้ดำเนินการตามช่องทางที่ดำเนินการที่เพียงพอและเหมาะสม โดยอย่างน้อยต้องดำเนินการตามช่องทางดังนี้ ๑) หนังสือเวียน หรือ ๒) การประชุมชี้แจง เป็นต้น^๖ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ควรมีองค์ประกอบอย่างน้อย ดังนี้ ๑. ชื่อแผนงาน ๒. เป้าประสงค์ ๓. ชื่อหน่วยงานและชื่อผู้รับผิดชอบ ๔. งบประมาณ ๕. ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน ๖. เป้าหมายที่ท้าทาย ๗. ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริง

^๖ คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนหรือคณะอนุกรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งและมอบหมาย

^๗ การสื่อสารให้กับผู้บริหารทุนหมุนเวียนและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียน ให้ดำเนินการตามช่องทางที่ดำเนินการที่เพียงพอและเหมาะสม โดยอย่างน้อยต้องดำเนินการตามช่องทาง ดังนี้ ๑. หนังสือเวียน หรือ ๒. การประชุมชี้แจง เป็นต้น



คำสั่งสำนักบริหารกองทุน
ที่ ๐๒ /๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์
การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่กำหนด สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุ
วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

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

ให้คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวจิราทิพย์ โรจน์อุณวงศ์)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน



คำสั่งสำนักบริหารกองทุน

ที่ ๖ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์
การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่กำหนด สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุ
วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงให้ยกเลิกคำสั่งสำนักบริหารกองทุน ที่ ๑๒/๒๕๖๓ ลง ณ วันที่ ๙
พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

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

ให้คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ลง ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายศักดิ์ศิริ อุปวงศ์)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน



ภาพข่าวการดำเนินงาน
(ตามแผนปฏิบัติการ)
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖



โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม”

สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม” ด้วยการจัดฝึกอบรมทางไกลผ่านระบบออนไลน์ (Online) โดยโปรแกรม Zoom Meeting ในวันที่ ๑๑ - ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยปฏิบัติการอบรมทางไกล ณ ห้องประชุมสุทธิพร จีระพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีความรู้ ความเข้าใจมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ การบันทึกบัญชีและการจัดทำรายงานการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำเดือน สามารถบันทึกบัญชีและจัดทำรายงานการเงินประจำเดือนได้อย่างถูกต้อง ส่งได้ทันภายในกำหนดเวลา ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย เจ้าหน้าที่กลุ่มการเงินบัญชีและจัดเก็บผลประโยชน์ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด ๗๒ จังหวัด เจ้าหน้าที่สำนักบริหารกองทุน ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๘๕ ราย





โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การเพิ่มขีดความสามารถ ในการวิเคราะห์สินเชื่อเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม”

สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การเพิ่มขีดความสามารถในการวิเคราะห์สินเชื่อเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม” ในวันที่ ๒๔ - ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖ ณ ห้องภาณุรังษี ชั้น G โรงแรมรอยัลริเวอร์ ถนนจรัญสนิทวงศ์ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติ ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มทักษะความสามารถเกี่ยวกับการวิเคราะห์สินเชื่อรายโครงการและสินเชื่อรายบุคคลอย่างมีคุณภาพ เพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย เจ้าหน้าที่กลุ่มยุทธศาสตร์และการปฏิรูปที่ดิน พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด ๗๒ จังหวัด เจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. ส่วนกลาง วิทยาการ และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๗๕ ราย





โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การบริหารจัดการทรัพย์สิน การประเมินมูลค่าทรัพย์สิน และพัฒนารายได้จากที่ดินหรือสังหาริมทรัพย์” รุ่นที่ ๑

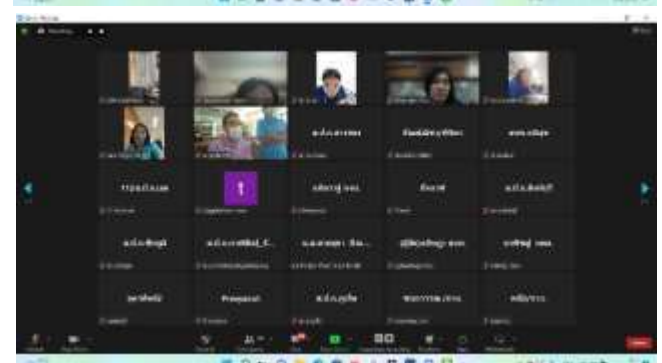
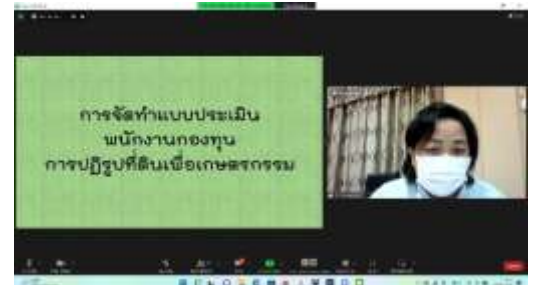
สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การบริหารจัดการทรัพย์สิน การประเมินมูลค่าทรัพย์สินและพัฒนารายได้จากที่ดินหรือสังหาริมทรัพย์” รุ่นที่ ๑ ในวันที่ ๑๔ - ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมคลาสสิก คาเมโอ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และฝึกปฏิบัติภาคสนามนอกสถานที่ ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ เข้าใจ และมีประสบการณ์ภาคปฏิบัติเกี่ยวกับหลักวิชาการและวิธีการประเมินมูลค่าทรัพย์สินตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดในประเทศไทย สามารถนำความรู้และหลักวิชาการที่เกี่ยวกับการประเมินมูลค่าทรัพย์สินมาปรับใช้กับภารกิจการบริหารจัดการทรัพย์สิน การจัดซื้อที่ดิน การรับคืนที่ดิน การประเมินมูลค่าอาคารและสิ่งปลูกสร้าง การประเมินค่าเช่าและค่าตอบแทน และการจัดเก็บผลประโยชน์ในที่ดินหรือสังหาริมทรัพย์ให้มีประสิทธิภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการทรัพย์สิน และรายได้จากที่ดินหรือสังหาริมทรัพย์ของกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด ๗๒ จังหวัด เจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. ส่วนกลาง วิทยากร และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๒๐ ราย





กิจกรรมการพัฒนาศูนย์ โดยใช้แนวคิด (Unit School) เรื่อง การรายงานผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผ่าน Google Forms

สำนักบริหารกองทุน จัดกิจกรรมการพัฒนาศูนย์ โดยใช้แนวคิด (Unit School) เรื่อง การรายงานผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผ่าน Google Forms โดยโปรแกรม Zoom Meeting ในวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ โดยปฏิบัติการอบรมทางไกล ณ ห้องประชุมจำลอง อตันโก ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีความรู้ ความเข้าใจ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปปรับใช้ในการรายงานผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด ๗๒ จังหวัด สังกัดสำนักบริหารกองทุน วิทยาการ และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๔๔ ราย





กิจกรรมจิตอาสา “Share For Change แบ่งปัน = ได้บุญ”

สำนักบริหารกองทุน จัดกิจกรรมจิตอาสา “Share For Change แบ่งปัน = ได้บุญ” ในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ เป็นระยะเวลา ๒ เดือน ณ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ถนนราชดำเนินนอก แขวงบ้านพานถม เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีจิตสาธารณะและส่งเสริมการบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น สร้างจิตสำนึกและปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสาธารณะหรือจิตอาสา พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้ที่ขาดแคลนและด้อยโอกาส เสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะและองค์กร สร้างจิตสำนึกที่ดีในการเสียสละและเห็นคุณค่าของการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลสิ่งตอบแทนใด ๆ โดยเปิดรับบริจาคเสื้อผ้าและสิ่งของที่จำเป็น และรวบรวมสิ่งของที่ได้รับจากการบริจาคส่งผ่านมูลนิธิกระจกเงา เพื่อส่งต่อการช่วยเหลือไปยังผู้ที่ขาดแคลนและด้อยโอกาสในพื้นที่ต่าง ๆ ต่อไป





กิจกรรม “สบท. น่ายู่ น่ายทำงาน สม่ครสมานสามัคคี ด้วยกิจกรรม ๕ ส.”

สำนักบริหารกองทุน จัดกิจกรรม “สบท. น่ายู่ น่ายทำงาน สม่ครสมานสามัคคี ด้วยกิจกรรม ๕ ส.” ในวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ สำนักบริหารกองทุน ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ สร้างจิตสำนึก ความสะอาด ความมีระเบียบวินัย ที่ก่อให้เกิดสุขลักษณะที่ดี เสริมสร้างความสามัคคีและความผูกพันต่อองค์กร





กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ในการต่อต้านการทุจริต

สำนักบริหารกองทุน จัดกิจกรรมประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยยึดหลัก “คุณธรรมนำการพัฒนา” ภายใต้คุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ คือ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” จาก “ปัญหาที่ยากแก่” และ “ความดีที่อยากทำ” และแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ในการต่อต้านการทุจริต ในวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยมีนายศักดิ์ศิริ ฐูปวงศ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน ลงนามในประกาศเจตนารมณ์ฯ และประกาศเจตนารมณ์ฯ พร้อมแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ร่วมกับ รองเลขาธิการ ส.ป.ก. (นายวุฒิพงศ์ เนียมหอม) และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการทรัพยากรฯ (นายวิเศษ นัยตุม) ผู้อำนวยการกลุ่ม หัวหน้าฝ่าย และบุคลากรของสำนักบริหารกองทุน ณ ห้องประชุมไชยรงค์ ชูชาติ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สำนักบริหารกองทุนเป็นหน่วยงานคุณธรรมที่มีการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้มีการสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน





ภาพข่าวการดำเนินงาน
(นอกแผนปฏิบัติการ)
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖



โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การจัดทำกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การจัดทำกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในวันที่ ๑๔ - ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ศูนย์การเรียนรู้เพื่อการปฏิรูปที่ดิน อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนกระบวนการของสำนักบริหารกองทุน และจัดทำกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สำนักบริหารกองทุน ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๓๕ ราย





โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การฝึกทบทวนการใช้ระบบข้อมูลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม”

สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การฝึกทบทวนการใช้ระบบข้อมูลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม” ในวันที่ ๘ - ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ โรงแรมรอยัลซิดี ถนนบรมราชชนนี กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับการทบทวน เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งานระบบข้อมูลกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โปรแกรมสินเชื่อกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โปรแกรมค่าเช่าที่ดิน โปรแกรมค่าเช่าซื้อที่ดิน และโปรแกรมกิจการสนับสนุนหรือเกี่ยวเนื่อง สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย เจ้าหน้าที่กลุ่มการเงินบัญชี และจัดเก็บผลประโยชน์ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด ๗๒ จังหวัด เจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. ส่วนกลาง วิทยาการ และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๓๐ ราย





โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การพัฒนาเว็บไซต์แบบมีอาชีพด้วย PHP พร้อมติดต่อฐานข้อมูล MySQL”

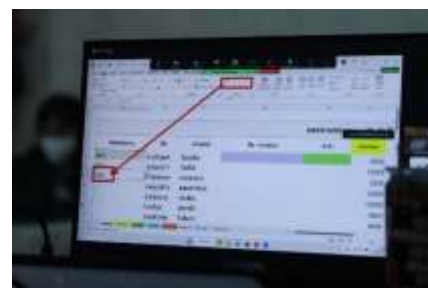
สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การพัฒนาเว็บไซต์แบบมีอาชีพด้วย PHP พร้อมติดต่อฐานข้อมูล MySQL” ในวันที่ ๒๐ - ๒๑ และ ๒๔ - ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ห้องประชุมสุทธิพร จีระพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความสามารถในการการพัฒนาเว็บไซต์แบบมีอาชีพด้วย PHP พร้อมติดต่อฐานข้อมูล MySQL สามารถเขียนคำสั่งต่าง ๆ ของ PHP และเขียนคำสั่งติดต่อและเรียกใช้ฐานข้อมูล MySQL และสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ด้วยตนเอง และช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสำนักบริหารกองทุนได้ ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สำนักบริหารกองทุน วิทยาการ และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๒ ราย





โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “Excel ๒๐๑๖/๒๐๑๙ Intermediate to Advanced”

สำนักบริหารกองทุน จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “Excel ๒๐๑๖/๒๐๑๙ Intermediate to Advanced” วันที่ ๑๗ - ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมสุทธิพร จีระพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลจากโปรแกรม Microsoft Excel สามารถใช้งานโปรแกรม Microsoft Excel โดยใช้สูตรฟังก์ชัน รวมถึงคำสั่งลัดต่าง ๆ เพื่อใช้ในการจัดการและแก้ปัญหาในการทำงาน ให้เสร็จอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สำนักบริหารกองทุน วิทยากร และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๒๔ ราย





ภาพการประชุมคณะทำงาน และคณะอนุกรรมการ



ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันพฤหัสบดีที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมจำลอง อตันโก ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ





ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖
วันพฤหัสบดีที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมสุทธิพร จีระพันธุ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ
และผ่านระบบออนไลน์ (Zoom Meeting)





ประชุมคณะกรรมการโครงการและการเงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖
วันศุกร์ที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมไชยรงค์ ชูชาติ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ





ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายวิณะโรจน์	ทรัพย์ส่งสุข	เลขาธิการ ส.ป.ก.
นายวุฒิพงศ์	เนียมหอม	รองเลขาธิการ ส.ป.ก.
นายศักดิ์ศิริ	ธูปวงศ์	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน

ผู้จัดทำ

นางสาวฐิติมา	วัฒนจัง	นักวิชาการปฏิรูปที่ดินชำนาญการพิเศษ
นางวรรณิต	จันทร์แจ่มใส	นักวิชาการปฏิรูปที่ดินชำนาญการ

