

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน
ระยะ ๔ ปี (ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)
และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘



สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

คำนำ

กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ได้ดำเนินการตามบันทึกข้อตกลง การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ทำบันทึกข้อตกลง กับกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งกำหนดให้ทุนหมุนเวียนฯ จัดทำหรือทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียน และหน่วยงานภายใน ทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๗

สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน สำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกร และผู้ยากจน ได้แต่งตั้งคณะทำงานที่มีตัวแทนของบุคลากรทุกกลุ่ม/ฝ่าย ของสำนักบริหารกองทุน เพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อเป็นทีมงานในการ ดำเนินงานดังกล่าว ในการจัดทำหรือทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) แผนปฏิบัติการ ประจำปี รวมทั้งกำกับติดตามและดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนด ซึ่งได้มีการทบทวน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) และทบทวนแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปี บัญชี ๒๕๖๘ เพื่อให้ไว้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร และช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานของกองทุนหมุนเวียนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน บรรลุตามเป้าหมายต่อไป

กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน
สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
พฤษภาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	จ
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๓
ส่วนที่ ๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)	๒๐
ส่วนที่ ๕ รายละเอียดแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียน เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกร ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘	๓๖

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
๑.๑ แสดงโครงสร้างการดำเนินงานโดยคณะกรรมการบริหารและคณะอนุกรรมการบริหารกองทุน หมุนเวียน เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	๓
๑.๒ แสดงโครงสร้างการบริหารงานกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	๓
๑.๓ แสดงโครงสร้างคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน และการขยายอำนาจการดำเนินงาน	๔
๔.๑ ภาพรวมและความเชื่อมโยงและสนับสนุนของแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อช่วยเหลือ เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) กับแผนการบริหารทรัพยากร บุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ	๒๒
๔.๒ ความสอดคล้องของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืม แก่เกษตรกรและผู้ยากจนกับแผนต่าง ๆ	๒๓

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ (ใน ส่วนกลาง)	๙
๒.๒ ข้อมูลสถิติการลาออกและการรับเข้าของพนักงานกองทุนหมุนเวียน	๑๐
๓.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของกองทุนหมุนเวียนฯ	๑๓
๓.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของกองทุนหมุนเวียนฯ	๑๕
๓.๓ การกำหนดกลยุทธ์ด้วยเครื่องมือ TOWS Matric	๑๗
๔.๑ เป้าหมายหลักของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกร และผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)	๒๑
๔.๒ แสดงการลำดับความสำคัญของโครงการคำอธิบายตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะ ๔ ปี (ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)	๒๔
๔.๓ คำอธิบายรายละเอียดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม	๒๖
๔.๔ รายละเอียดแผนปฏิบัติงาน/แผนงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	๓๔
๕.๑ คำอธิบายตัวชี้วัดนำ และตัวชี้วัดตาม แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน หมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘	๔๗
๕.๒ สรุปงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๘	๕๓

บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ได้ทบทวนเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ให้สามารถปฏิบัติงานรองรับภารกิจของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน และเป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัดด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียนพนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างการพัฒนาการบริหารจัดการ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประกอบด้วย ๑. การจัดทำมีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐) ๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (ร้อยละ ๗๐) โดยแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวได้ผ่านการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร สถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อรวมทั้งสภาพความเป็นจริง ความคาดหวังของบุคลากรดังกล่าว มาสังเคราะห์และได้ระดมความคิดเห็นจากกลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องผ่านคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ประกอบด้วย ๓ แผนปฏิบัติงาน ๗ เป้าประสงค์ และ ๘ แนวทาง ดังนี้

แผนงานที่ ๑ การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

เป้าประสงค์

๑. การบริหารอัตรากำลังคนและแผนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกองทุนหมุนเวียนฯ
๒. บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะตามแผนที่กำหนด
๓. บุคลากรมีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

แนวทางที่ ๑ มีการบริหารอัตรากำลังคน และแผนสมรรถนะของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

ในการปฏิบัติงาน

แนวทางที่ ๓ สนับสนุนให้บุคลากรให้มีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามที่กำหนด

แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้าง

นวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านการวิเคราะห์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ
๒. บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านการอำนวยความสะดวกประสานพื้นที่ฟูอาชีพเกษตรกร

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอเงินกองทุนหมุนเวียนฯ

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาชีพเกษตรกร

**แผนงานที่ ๓ การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ
เป้าประสงค์**

๑. บุคลากรมีแรงจูงใจและผูกพันต่อองค์กร

๒. บุคลากรมีจิตใจให้บริการ

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

แนวทางที่ ๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญต่อผู้รับบริการ

เป็นลำดับแรก

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. ข้อมูลความเป็นมาของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน

๑.๑ การจัดตั้งกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน

ปัญหาความเดือดร้อนไม่เป็นธรรมในเรื่องเกี่ยวกับหนี้สิน ที่ดินทำกิน และการขาดแคลนเงินทุนในการประกอบอาชีพของเกษตรกรและผู้ยากจนเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน และยังไม่สามารถแก้ไขได้ ซึ่งเมื่อเกษตรกรประสบปัญหา ก็จะอยู่ในสถานะที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ เกษตรกรจำนวนมากต้องนำที่ดินทำกินที่มีอยู่ไปจำนอง หรือขายฝาก หรือให้เจ้าหนี้ยึดถือไว้เป็นประกัน ตามสัญญากู้ยืม หรือขายให้กับเจ้าหนี้ ด้วยความที่ขาดความรู้ในการทำนิติกรรมต่างๆ รวมถึงการขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ ทำให้ไม่สามารถชำระหนี้ได้จนในที่สุดมักจะสูญเสียสิทธิหรือกรรมสิทธิ์ในที่ดินของตนไป รัฐบาลทุกรัฐบาลที่ผ่านมาได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว จึงได้หาทางแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อน ดังนี้

ระยะที่หนึ่ง ระยะเริ่มต้น ปี พ.ศ. ๒๕๒๘ - ๒๕๔๕

นายกรัฐมนตรี (พลเอกเปรม ติณสูลานนท์) ในสมัยนั้น โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๒๘ ขึ้น ซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเพื่อให้มีอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายแผนงานและแนวทางในการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน คือ “คณะกรรมการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน” เรียกโดยย่อว่า กชก. พร้อมกับจัดตั้งกองทุนหมุนเวียนช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน (จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๘) กองทุนหมุนเวียนเพื่อปลดปล่อยหนี้สินเดิมของเกษตรกรที่ยากจน (จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๓) และกองทุนหมุนเวียนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนด้านหนี้สินและที่ดินขึ้น (จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๖) เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหรือเครื่องมือที่จะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น โดยกองทุนทั้ง ๓ กองทุน เดิมอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ต่อมาได้มีการแก้ไขขยายขอบเขตการให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ขยายวงเงินกู้ให้สูงขึ้น และเพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวยิ่งขึ้น จึงได้มีการกระจายอำนาจการบริหารไปยังส่วนภูมิภาค โดยให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน (อชก.) ขึ้นอีก ๕ คณะ คือ อชก.ส่วนกลาง อชก.กทม. อชก.เขต อชก.ส่วนจังหวัด และ อชก.ส่วนอำเภอ

ระยะที่สอง ระยะการปฏิรูประบบราชการ ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ - ๒๕๖๐

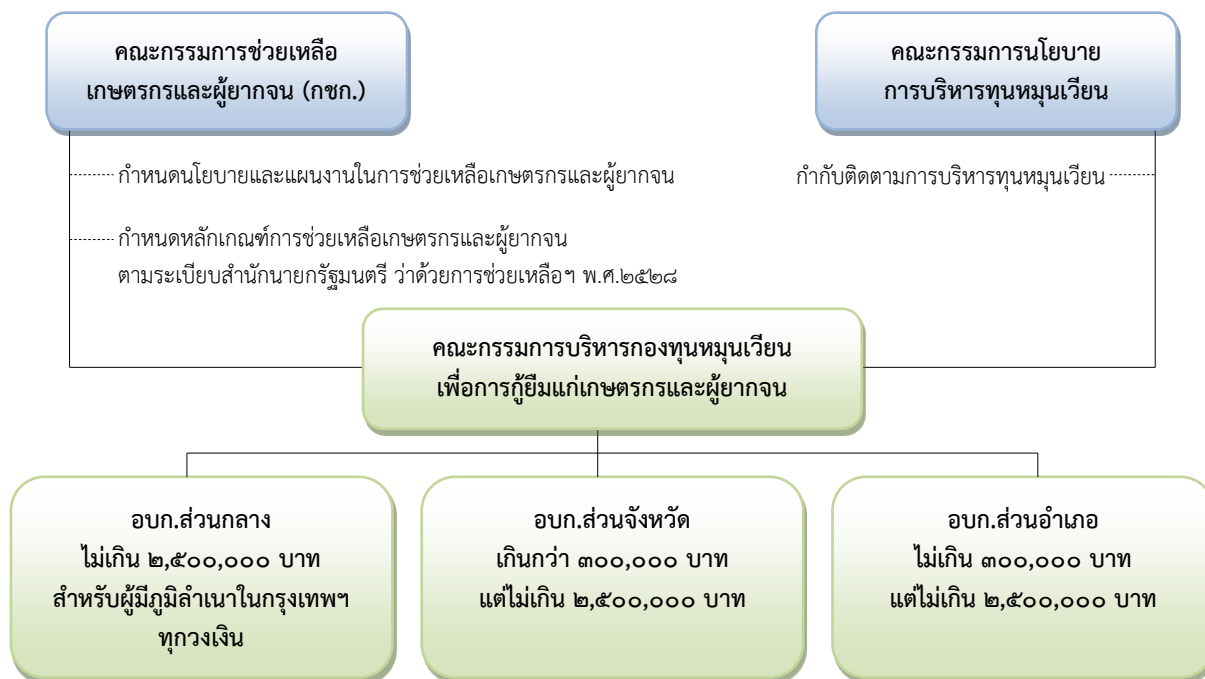
ต่อมาเมื่อปี พ.ศ.๒๕๔๕ ได้มีการปฏิรูประบบราชการโดยรัฐบาลได้ออกพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ และให้โอนงานช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน ซึ่งสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักนายกรัฐมนตรี มาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงได้มีการปรับปรุงโครงสร้างของ กชก. ใหม่ให้สอดคล้องกับโครงสร้างของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และ กชก. เดิมได้มีมติรวมเงินทุนและกองทุนทั้ง ๓ กองทุนเข้าด้วยกัน โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ เห็นชอบให้รวมเงินทุนและกองทุนหมุนเวียนเป็นกองทุนเดียว โดยมีชื่อใหม่ว่า “กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน” และได้ประกาศมีผลบังคับใช้แล้วเมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๖

การดำเนินการช่วยเหลือเกษตรกรภายใต้ “กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน” เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ระยะที่สาม ระยะการพัฒนาทุนหมุนเวียน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ปัจจุบัน

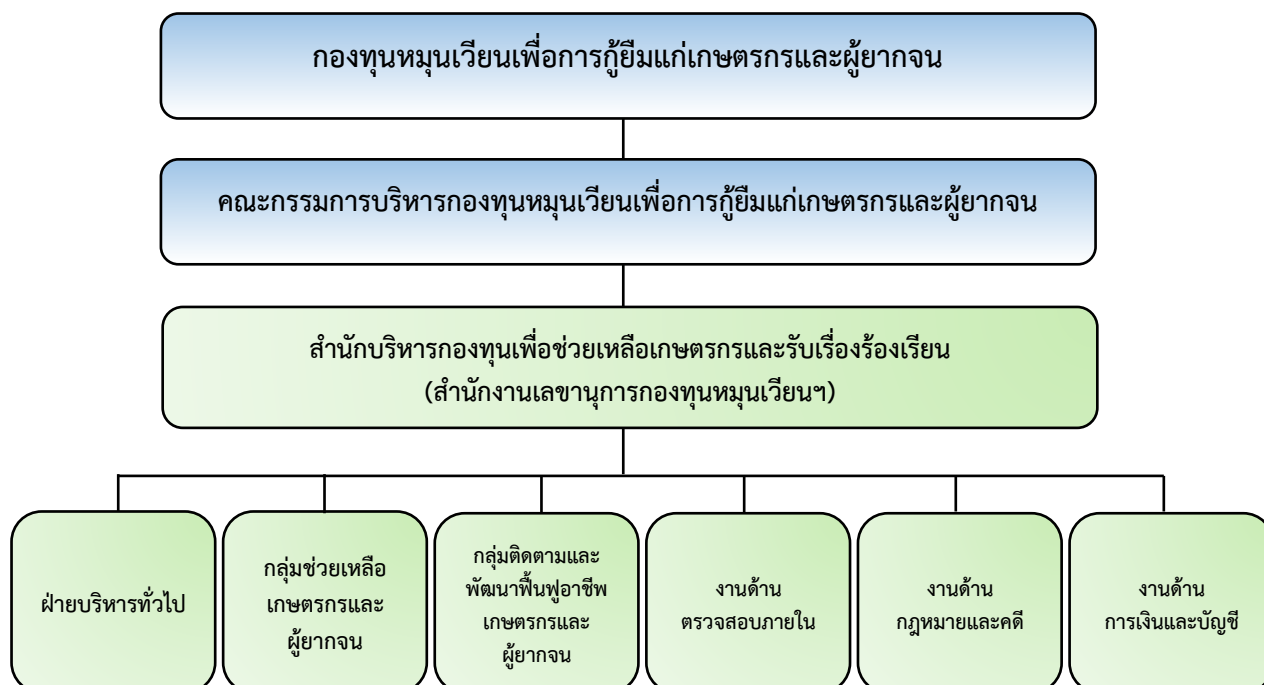
ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ขึ้น เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดตั้ง กำกับ และบริหารทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและบังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๒๘ และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘

การแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีทั้งสองฉบับดังกล่าวข้างต้น มีผลทำให้โครงสร้างการดำเนินงานกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจนเปลี่ยนแปลง โดยคณะกรรมการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน (กชก.) มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน เฉพาะเรื่องเร่งด่วน ส่วนการบริหารงานกองทุนตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน เป็นผู้กำกับ ติดตามทุนหมุนเวียนทั่วประเทศ โดยในส่วนของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน มีคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน เป็นผู้บริหารงาน กำกับ และติดตามการดำเนินงานกองทุน ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน (อบก.) เพื่อช่วยในการดำเนินงาน และทำหน้าที่ในการพิจารณาอนุมัติคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ จำนวน ๓ คณะ ได้แก่ อบก.ส่วนกลาง อบก.ส่วนจังหวัด และ อบก.ส่วนอำเภอ ทั้งนี้ การดำเนินงานของกองทุนฯ ต้องเป็นไปตามนโยบายการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนของ กชก. โดยมีโครงสร้างการดำเนินงานใหม่ ดังนี้



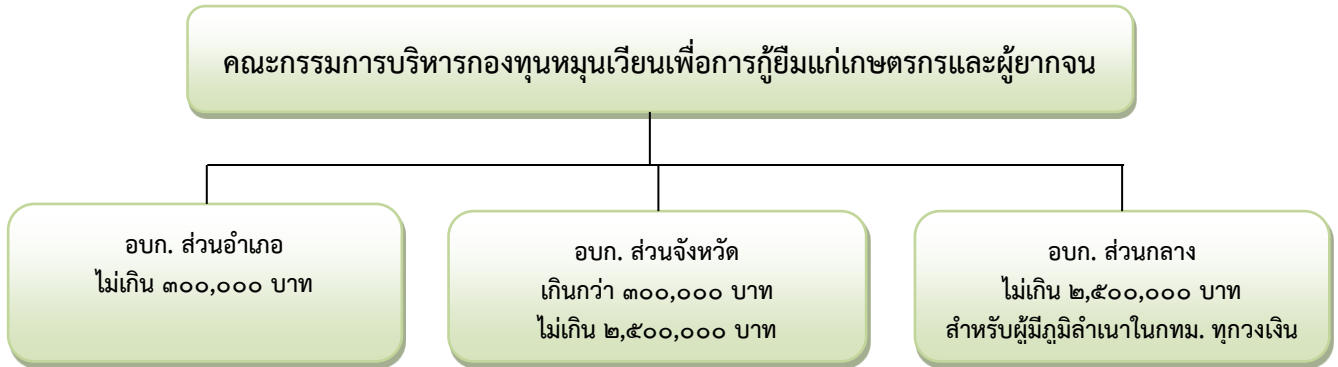
ภาพที่ ๑.๑ : แสดงโครงสร้างการดำเนินงานโดยคณะกรรมการบริหารและคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน

สำหรับการบริหารงานกองทุนฯ มีคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน เป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงาน โดยมีสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน เป็นสำนักงานเลขานุการกองทุนหมุนเวียนฯ ประกอบด้วยกลุ่ม ฝ่าย และงานต่าง ๆ ดังภาพด้านล่าง



ภาพที่ ๑.๒ : แสดงโครงสร้างการบริหารงานกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน

ในการดำเนินงานให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนเกี่ยวกับหนี้สินและที่ดินทำกิน มีการดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน (อบก.) ส่วนกลาง อบก. ส่วนจังหวัด และ อบก. ส่วนอำเภอ ซึ่งมีอำนาจในการอนุมัติค่าของกู้เงินกองทุนฯ ในวงเงินดังแสดงตามภาพด้านล่าง



ภาพที่ ๑.๓ : แสดงโครงสร้างคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน และการขยายอำนาจการดำเนินงาน

๑.๒ วัตถุประสงค์ของกองทุนหมุนเวียนฯ

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๔๖ ข้อ ๖ กองทุนมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) ให้กู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจนในกรณี ดังต่อไปนี้

- (ก) เพื่อสนับสนุนให้เกษตรกรมีที่ดินทำกินของตนเองและปรับปรุงคุณภาพที่ดิน ทั้งนี้ ต้องเป็นปัญหาเฉพาะหน้าที่คณะกรรมการเห็นว่ามีความจำเป็นเร่งด่วน
 - (ข) เพื่อเป็นทุนในการประกอบอาชีพของผู้กู้ยืมให้มีรายได้สูงขึ้น
 - (ค) เพื่อไถ่หรือไถ่ถอนที่ดินคืนจากการขายฝากหรือจำนอง เมื่อมีพฤติการณ์ว่าสิทธิหรือกรรมสิทธิ์ในที่ดินนั้นจะหลุดเป็นของเจ้าหนี้หรือบุคคลอื่นในที่สุด
 - (ง) เพื่อชำระหนี้ตามสัญญากู้ยืมเงิน ซึ่งผู้กู้ยืมได้นำที่ดินหรือหนังสือแสดงสิทธิในที่ดินให้เจ้าหนี้ยึดถือไว้เป็นประกันก่อนหรือขณะทำสัญญากู้ยืมเงิน เมื่อมีพฤติการณ์ว่าสิทธิหรือกรรมสิทธิ์ในที่ดินนั้น จะหลุดเป็นของเจ้าหนี้หรือบุคคลอื่นในที่สุด
 - (จ) เพื่อซื้อที่ดินที่ได้สูญเสียสิทธิหรือกรรมสิทธิ์ไป เนื่องจากการขายฝาก จำนอง หรือการกู้ยืมเงิน
 - (ฉ) เพื่อซื้อที่ดินตามสิทธิแห่งกฎหมายว่าด้วยการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- ๒) ให้ความช่วยเหลือเป็นค่าใช้จ่ายแก่เกษตรกรและผู้ยากจนกรณีมีข้อพิพาทเรื่องกรรมสิทธิ์หรือสิทธิการเช่าที่ดิน และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการดำเนินคดี

๑.๓ กลุ่มเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน

เกษตรกร : ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๒๘ ข้อ ๔ ได้ให้คำนิยามว่า “เกษตรกร” หมายความว่า ผู้ประกอบอาชีพทำนา ทำสวน ทำไร่ ทำนาเกลือ เลี้ยงสัตว์ หรือเกษตรกรรมอื่น ที่คณะกรรมการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน (กชก.) กำหนด และในการประชุม กชก. ครั้งที่ ๑/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๔๗ มีมติให้เพิ่มเติมอาชีพประมง เป็นอาชีพเกษตรกรรมอื่น ตามที่ กชก. กำหนด ในข้อ ๔ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๔๖ และในข้อ ๓ แห่งระเบียบว่าด้วยการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๔๗ และต่อมาที่ประชุม กชก. ครั้งที่ ๒/๒๕๔๗ มีมติให้เพิ่มการทำสวนผัก การเพาะเห็ด และอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรเป็นอาชีพเกษตรกรรมอื่น ตามที่ กชก. กำหนด

ผู้ยากจน : ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๒๘ ข้อ ๔ ได้ให้คำนิยามคำว่า “ผู้ยากจน” หมายความว่าผู้ที่ไม่มียทรัพย์สินเพียงพอและอยู่ในสภาวะที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ซึ่งมติ กชก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๑ ได้เพิ่มเติมรายละเอียดของผู้ยากจน ได้แก่ผู้มีรายได้สุทธิไม่เกินปีละ ๘๗,๐๐๐ บาท และเป็นผู้ที่ไม่มีที่ดินสำหรับทำกิน หรืออยู่อาศัย หรือมีแต่ไม่เพียงพอ หรือเป็นผู้ไม่มีทรัพย์สินอื่นใดเพียงพอแก่การชำระหนี้ นอกจากทรัพย์สินที่นำไปขายฝาก จำนอง หรือให้เจ้าหนี้ยึดถือไว้เป็นประกัน และทรัพย์สินที่ต้องใช้เป็นที่ดินสำหรับทำกิน หรืออยู่อาศัย สำหรับผู้ที่มีรายได้สุทธิเกินกว่า ๘๗,๐๐๐ บาท แต่อยู่ในหลักเกณฑ์อื่นดังกล่าว กชก. อาจพิจารณาช่วยเหลือตามที่เห็นสมควรเป็นราย ๆ ไป และได้มอบอำนาจการใช้ดุลพินิจดังกล่าวแก่ อชก. ต่าง ๆ ตามวงเงินที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ หลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนของกองทุนหมุนเวียนฯ โดยสังเขป

๑) ที่ดินที่จะไถ่ถอนหรือซื้อคืน

๑.๑) ต้องเป็นที่ดินของเกษตรกรหรือผู้ยากจน หรือเป็นของบิดา มารดา หรือคู่สมรส หรือบุตร ของเกษตรกรหรือผู้ยากจน

๑.๒) เอกสารสิทธิที่ดินที่สามารถขอความช่วยเหลือ ได้แก่โฉนด (น.ส.๔ จ) หรือ น.ส.๓ก หรือ น.ส.๓ข หรือ น.ส.๓ เท่านั้น

๑.๓) ที่ดินต้องไม่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ หรืออยู่ในเขตสงวนหวงห้ามของทางราชการ

๑.๔) ที่ดินต้องไม่มีข้อจำกัดเรื่องการห้ามโอนเกิน ๕ ปี

๑.๕) กรณีสูญเสียสิทธิหรือกรรมสิทธิ์ในที่ดินแล้วเนื่องจากการขายฝาก หรือ จำนอง หรือกู้เงิน ต้องไม่เกิน ๕ ปีนับแต่วันที่สูญเสียสิทธิหรือกรรมสิทธิ์นั้น กรณีเกินกว่า ๕ ปี แต่ไม่เกิน ๑๐ ปี ผู้ยืมต้องยังคงทำประโยชน์ในที่ดินดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

๒) ประเภทเจ้าหนี้

๒.๑) เจ้าหนี้นอกระบบ หรือเจ้าหนี้ที่เป็นบุคคลทั่วไป

๒.๒) เจ้าหนี้นิติบุคคล ได้แก่ ธนาคารต่างๆ สหกรณ์ บริษัทและห้างหุ้นส่วนจำกัด ที่ประกอบธุรกิจการให้กู้ยืม ซึ่งต้องมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ชำระหนี้

๓) จำนวนเงินที่ให้ความช่วยเหลือ

๓.๑) กู้เพื่อปลดปล่อยหนี้สิน หรือซื้อที่ดินคืนหรือซื้อที่นาเช่า ไม่เกิน ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท

๓.๒) กู้เพื่อประกอบอาชีพไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท และเมื่อรวมกับข้อ ๓.๑ แล้วต้องไม่เกิน ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท

๔) อัตราดอกเบี้ยและระยะเวลาการชำระคืน

๔.๑) อัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๕ ต่อปี หากชำระหนี้ดี ลดเหลือร้อยละ ๔, ๓, ๒ ต่อปี

ตามลำดับ

๔.๒) ชำระคืนภายในไม่เกิน ๒๐ ปี (ตามความสามารถในการชำระหนี้)

ส่วนที่ ๒

การประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวความคิดการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และแนวโน้มอนาคต ในการดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ได้ดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อที่ ๒ การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยตั้งคณะกรรมการที่มีตัวแทนของบุคลากรทุกกลุ่ม/ฝ่าย เพื่อเป็นทีมงานในการดำเนินงานดังกล่าว ในการจัดทำหรือทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) แผนปฏิบัติการประจำปี รวมทั้งกำกับติดตามและดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนด โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

องค์ประกอบของคณะกรรมการ

- | | |
|--|-------------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกร และรับเรื่องร้องเรียน | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. หัวหน้ากลุ่มช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน | คณะกรรมการ |
| ๓. หัวหน้ากลุ่มติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาชีพเกษตรกรและผู้ยากจน | คณะกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป | คณะกรรมการ |
| ๕. เจ้าหน้าที่กลุ่มช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน จำนวน ๑ คน | คณะกรรมการ |
| ๖. เจ้าหน้าที่กลุ่มติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาชีพเกษตรกรและผู้ยากจน จำนวน ๒ คน | คณะกรรมการ |
| ๗. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทั่วไป จำนวน ๒ คน | คณะกรรมการ |
| ๘. เจ้าหน้าที่กลุ่มช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน จำนวน ๑ คน | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. เจ้าหน้าที่กลุ่มช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน จำนวน ๒ คน | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำหรือทบทวนปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามเกณฑ์การประเมินผลกองทุนหมุนเวียนที่กำหนด
๒. จัดทำหรือทบทวนและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการประจำปี พร้อมทั้งสื่อสารให้ผู้บริหารและบุคลากรในกองทุนหมุนเวียนฯ ทราบ
๓. กำกับติดตามการดำเนินงาน และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด
๔. ปฏิบัติงานอื่นที่ตามได้รับมอบหมาย

๒. วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน (นำปัญหา/อุปสรรคเป็นปัจจัยนำเข้า)

๒.๑ กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน มีสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน (สกร.) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นสำนักงานเลขานุการฯ ซึ่ง สกร. มีการแบ่งกลุ่ม/ฝ่าย เป็น ๓ กลุ่ม ๑ ฝ่าย ดังนี้

(๑) ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับงานงบประมาณ แผนปฏิบัติงาน งานเผยแพร่และการประชาสัมพันธ์ งานธุรการ การเจ้าหน้าที่ งานพัสดุ งานยานพาหนะ และจัดทำรายงาน การรับ-จ่ายเงิน ของกองทุนหมุนเวียนฯ

(๒) กลุ่มช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน มีหน้าที่ดำเนินการให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนตามระเบียบฯ ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอนโยบายมาตรการและแผนงานในการให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน และดำเนินงานเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และคณะอนุกรรมการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๓) กลุ่มติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาชีพเกษตรกรและผู้ยากจน มีหน้าที่อำนวยความสะดวกและประสานงานในการพัฒนาส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุน และฟื้นฟูอาชีพให้กับเกษตรกรและลูกหนี้กองทุนฯ ตลอดจนรวบรวมจัดทำฐานข้อมูลลูกหนี้กองทุนฯ รายงานสถิติผลการดำเนินการช่วยเหลือ และดำเนินงานเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน (อบก. ส่วนกลาง)

(๔) กลุ่มรับเรื่องร้องเรียน มีหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานการแก้ไขปัญหาตามข้อร้องเรียนของประชาชน การแก้ไขปัญหาการชุมนุมร้องเรียนของเกษตรกรและผู้ยากจน ประจํากระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และดำเนินการเร่งรัดติดตามและประเมินผลการรับเรื่องร้องเรียนและการชุมนุมร้องเรียนของเกษตรกรและผู้ยากจน ดำเนินการรวบรวมจัดทำฐานข้อมูล รายงานสถิติผลการดำเนินการแก้ไขปัญหาการร้องเรียนการชุมนุม ร้องเรียนของเกษตรกรและผู้ยากจน

ทั้งนี้ สกร. มีกลุ่ม/ฝ่ายที่รับผิดชอบงานของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน เป็นกลุ่มงานหลักจำนวน ๒ กลุ่ม และ ๑ ฝ่าย ได้แก่ กลุ่มช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน กลุ่มติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาชีพเกษตรกรและผู้ยากจน และฝ่ายบริหารทั่วไป เนื่องจากตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๑๗ สกร. ไม่มีภารกิจด้านกฎหมาย การตรวจสอบภายใน และการเงินและการบัญชี สป.กษ. จึงมอบหมายให้สำนักกฎหมายรับผิดชอบด้านคดีของลูกหนี้กองทุนหมุนเวียนฯ สำนักตรวจสอบภายในรับผิดชอบด้านการตรวจสอบภายในของกองทุนหมุนเวียนฯ และกองคลัง (กลุ่มเงินนอกงบประมาณ) รับผิดชอบด้านการเงินและบัญชีของกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนหมุนเวียนฯ ครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งกระบวนการของกลุ่มช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน ให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน มีขั้นตอนหลัก จำนวน ๗ ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ ๑ การรับเรื่องขอกู้เงิน/สอบสวนบันทึกถ้อยคำ

ขั้นตอนที่ ๒ ไกล่เกลี่ย/ทำสัญญาประนีประนอมยอมความ

ขั้นตอนที่ ๓ การพิจารณาวิเคราะห์คำขอกู้เงิน/การประเมินที่ดิน

ขั้นตอนที่ ๔ การอนุมัติคำขอกู้เงิน/เสนอที่ประชุม อบก. พิจารณาตามอำนาจเงิน

ขั้นตอนที่ ๕ การพิจารณาและอนุมัติเบิกจ่ายเงินกู้ ตรวจสอบจัดใบถอนเงิน

ขั้นตอนที่ ๖ โอนเงินกู้ให้ ธ.ก.ส. สาขา/ผู้ร้องทำสัญญา/จำนองที่ดิน/จ่ายเงินกู้

ขั้นตอนที่ ๗ ทำสัญญาจำนองที่ดินและจ่ายเงินกู้

โดยแบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

(๑) กรณีปกติ ดำเนินการ ๗ ขั้นตอนใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น ๙๐ วันทำการ และ

(๒) กรณีเร่งด่วนดำเนินการ ๕ ขั้นตอน (ตัดขั้นตอนที่ ๒ ไกล่เกลี่ยฯ) ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น ๓๐ วันทำการ

และกระบวนการของกลุ่มติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาชีพเกษตรกรและผู้ยากจน เป็นกระบวนการที่ดำเนินการหลังจากที่ผู้ยื่นได้รับอนุมัติเงินกู้จากกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเรียกว่าเป็นลูกหนี้ของกองทุน

หมุนเวียนๆ โดยกลุ่มติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาชีพเกษตรกรฯ จะต้องดำเนินการบริหารจัดการลูกหนี้แต่ละราย โดยติดตามสถานะการชำระหนี้จากหน่วยงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) หรือ ลงพื้นที่ร่วมกับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรหรือประสานกับหน่วยงานของสำนักงานเกษตร และสหกรณ์จังหวัดในการดำเนินงาน ประกอบกับมีเครื่องมือหรือมาตรการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือลูกหนี้ เช่น ลดดอกเบี้ย (กรณีลูกหนี้ขั้นต้น) ปรับปรุงโครงสร้างหนี้ ประenomหนี้ เป็นต้น

ปัจจุบันในส่วนกลาง กองทุนหมุนเวียนฯ มีอัตรากำลังบุคลากรในสังกัด สกร. จำนวนทั้งหมด ๔๓ คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ๑๕ คน พนักงานราชการ ๕ คน และพนักงานของกองทุน ๒๓ คน (ณ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗) ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑ ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ (ในส่วนกลาง)

กลุ่ม/ตำแหน่ง	สถานะ	จำนวน (อัตรา)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกร และรับเรื่องร้องเรียน	ข้าราชการ	๑
ฝ่ายบริหารทั่วไป		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ/ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	๒
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานราชการ	๒
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานกองทุน	๗
กลุ่มช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	๒
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ/ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	๓
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานราชการ	๑
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานกองทุน	๑๐
กลุ่มติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาชีพเกษตรกรและผู้ยากจน		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	๒
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ/ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	๕
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานราชการ	๒
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานกองทุน	๑
นิติกร	พนักงานกองทุน	๒
สำนักกฎหมาย สป.กษ.		
นิติกร	พนักงานกองทุน	๓
	รวม	๔๓

*หมายเหตุ : ตำแหน่งนิติกรสนับสนุนการปฏิบัติงานที่สำนักกฎหมาย ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สป.กษ.) กองทุนหมุนเวียนฯ จ้างเหมาบริการเอกชนที่สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ๓๖ จังหวัด จำนวน ๕๒ อัตรา

จากรายละเอียดข้างต้นจะเห็นได้ว่า เมื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของกองทุนหมุนเวียนฯ มีอัตรากำลังของข้าราชการ และพนักงานราชการที่อยู่ในส่วนกลาง รวมกันมีจำนวนน้อยกว่าพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังของข้าราชการในส่วนของกลุ่ม/ฝ่าย สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียนไว้ไม่เกิน ๑๔ อัตรา พนักงานราชการ ๖ อัตรา และพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ของกองทุนหมุนเวียนฯ ไม่มีอัตรากำลังในตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ หรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี โดยจะมีเพียงตำแหน่งงานในกลุ่มของงานวิเคราะห์นโยบายและแผนในระดับต่าง ๆ และกลุ่มงานนิติการเท่านั้น ทำให้กองทุนหมุนเวียนฯ ไม่มีบุคลากรผู้รับผิดชอบพันธกิจและ/หรือกระบวนการด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศโดยตรง (ต้องดำเนินการขอความช่วยเหลือจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) ทำให้การพัฒนาอาจไม่เต็มประสิทธิภาพ หรืออาจต้องใช้งบประมาณที่สูงหากต้องดำเนินการจัดจ้างหน่วยงานภายนอก

ซึ่งหากพิจารณาถึงการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนหมุนเวียนฯ ที่มีวัตถุประสงค์ในการให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนที่มีปัญหาเกี่ยวกับหนี้สิน ที่ดินทำกินและเสริมสร้างความเข้มแข็งในอาชีพ และมีการดำรงชีวิตอย่างพอเพียงเหมาะสมกับฐานะ ซึ่งกระบวนการให้ความช่วยเหลือนั้น ต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบครอบ รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรมและทันกาล เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบและเกิดความเสียหายแก่ผู้ขอรับความช่วยเหลือจากกองทุนหมุนเวียนฯ และเป็นไปตามทิศทางของเป้าหมายระดับชาติ ระดับกระทรวง และเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนฯ จึงจำเป็นต้องเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ยังขาดบุคลากรที่มีองค์ความรู้ที่แท้จริง ด้วยการเพิ่มองค์ความรู้และ/หรือเพิ่มบุคลากรที่มีองค์ความรู้เฉพาะทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและปฏิบัติงานของกองทุนหมุนเวียนฯ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนในการสงวนรักษาที่ดินได้ต่อไป

๒.๒ สถิติย้อนหลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๗) พบว่าพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ในส่วนกลาง มีการลาออกและการรับเข้า เหตุผลการลาออกของพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ เช่น บรรจุเข้ารับราชการ ได้งานใหม่ที่ตรงกับสายงานตามวุฒิการศึกษา เหตุผลส่วนตัว (กลับภูมิลำเนา ดูแลบิดา และมารดา) โดยมีข้อมูลสถิติจำนวนการลาออกและจำนวนรับเข้า ดังนี้

ตารางที่ ๒.๒ ข้อมูลสถิติการลาออกและการรับเข้าของพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ

ปีงบประมาณ	จำนวนลาออก (คน)	จำนวนรับเข้า (คน)
๒๕๖๕	๕	๔
๒๕๖๖	๒	๓
๒๕๖๗	-	-
รวม	๗	๗

หมายเหตุ: หากมีพนักงานกองทุนฯ ลาออก จะมีการเรียกบัญชีรายชื่อบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบแล้วเพื่อมาปฏิบัติงานทดแทน หรือดำเนินการสรรหาบุคลากรต่อไป (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗)

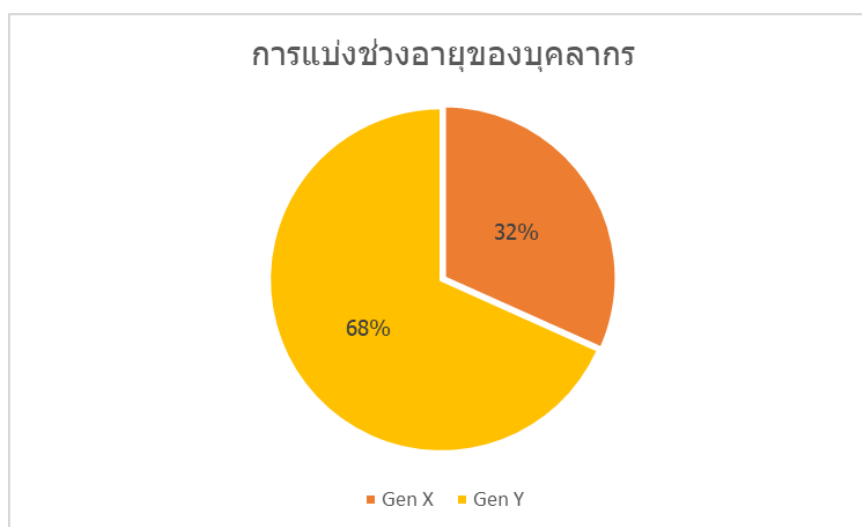
กองทุนหมุนเวียนฯ ซึ่งปฏิบัติงานส่วนกลาง ในอดีตเป็นกลุ่มบุคลากรนี้มีโอกาสที่จะหมุนเวียนเข้า - ออกจากการได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการหรือการได้งานใหม่ที่หน่วยงานอื่น หรือแม้แต่ข้าราชการในบางกลุ่ม/ฝ่าย มีโอกาสที่จะหมุนเวียนโยกย้าย ไปประจำหน่วยงานอื่น ๆ เช่นกัน นอกจากนี้จะยังมีอัตรากำลังที่ช่วย

ดำเนินงานกองทุนหมุนเวียนฯ ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มช่วยเหลือเกษตรกรและโครงการพิเศษ สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด และเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการงานเอกชนที่ช่วยสนับสนุนงานด้านนี้ในพื้นที่ ๓๖ จังหวัด จำนวนทั้งหมด ๕๒ อัตรา ซึ่งมีโอกาสพบการหมุนเวียนเข้า-ออก ได้เช่นกัน

๒.๓ สถิติช่วงอายุของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุนหมุนเวียนฯ ในส่วนกลาง (ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ) สามารถจำแนกเจนเนอเรชัน (Generation) ตามช่วงปีเกิด เป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๒.๒.๑ เจนเนอเรชันเอ็กซ์ หรือ Gen X เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๐๘ – ๒๕๒๒ คุณสมบัติกลุ่มนี้เป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวกับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป ไม่ตามกระแสอย่างไม่มีเหตุผล จากการทำงานมาหลายปี มีความมั่นคง เป็นระดับผู้บริหารองค์กร ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๑๓ คน จำแนกเป็นข้าราชการ จำนวน ๑๐ คน พนักงานราชการ จำนวน ๒ คน พนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ จำนวน ๑ คน

๒.๒.๒ เจนเนอเรชันวาย หรือ Gen Y เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๒๓ – ๒๕๔๐ คุณสมบัติกลุ่มนี้เป็นคนที่มีความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร มีความสามารถรอบด้าน และมีความสามารถทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน แต่ในขณะเดียวกันการให้ความสำคัญกับสังคมรอบข้างน้อยลง ให้ความสำคัญในโลกโซเชียล มีลักษณะนิสัยใจร้อน กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น มีความเป็นตัวเอง ชอบความท้าทาย ไม่ชอบการขู่เข็ญบังคับ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๒๘ คน จำแนกเป็นข้าราชการ จำนวน ๓ คน พนักงานราชการ จำนวน ๓ คน พนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ๒๒ คน



กองทุนหมุนเวียนฯ มีสัดส่วนของจำนวนบุคลากร Gen X ที่น้อยกว่าสัดส่วนของจำนวนบุคลากร Gen Y โดยเทียบได้ในอัตราส่วน ๑ : ๓ จากสัดส่วนของบุคลากรพบว่ามีบุคลากรที่อยู่ใน Gen X คิดเป็นร้อยละ ๓๒ ของบุคลากรทั้งหมดในส่วนกลาง และมีบุคลากรที่อยู่ใน Gen Y คิดเป็นร้อยละ ๖๘ ของบุคลากรทั้งหมดในส่วนกลาง ซึ่งยังไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานกองทุนหมุนเวียนฯ และการบริหารงานด้านบุคลากร หากให้การปฏิบัติงานกองทุนหมุนเวียนฯ สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และเป็นการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จึงควรนำรูปแบบการทำงานร่วมกัน โดยให้กลุ่มคนใน Gen X มอบหมายงานและสอนงานด้วย พร้อมทั้งให้คำปรึกษางานได้โดยตลอด ถ้างานไม่ทันต้น จะส่งผลให้กลุ่มคน Gen Y พร้อมเปลี่ยนงานหรือตัดสินใจลาออกทันที ได้แก่ การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน On The Job Training (OJT) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงานในช่วงเวลาการ

ทำงานปกติ เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill-Based) ให้บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง เป็นการสร้างบรรยากาศถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ โดยผู้บังคับบัญชาจะมีหน้าที่ทำ OJT ทำให้คงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบ แต่องค์กรยังมีประสิทธิภาพการทำงานต่อไปได้

ดังนั้น จากข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรค ดังกล่าวข้างต้น (ข้อ ๒.๑ - ๒.๓) การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงควรมีแนวทางเพื่อการส่งเสริม ผลักดันให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สร้างความสัมพันธ์เพื่อรักษาบุคลากรที่ดีและมีความสามารถไว้กับกองทุนหมุนเวียนฯ

๓. วิเคราะห์แนวโน้มในอนาคต

กองทุนหมุนเวียนฯ ได้วิเคราะห์แนวโน้มอนาคตโดยนำทิศทางของแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีประเด็นเน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และแยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ต่อส่วนร่วม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ ให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ทักษะการด้านดิจิทัล การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า มีความสามารถในการใช้ความรู้ สติปัญญา และข้อมูลสารสนเทศ เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างคุณค่า และประกอบด้วยการขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร คือ ๑) นโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ ๒) ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ๓) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพและความร่วมมือ ๔) ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม จึงจำเป็นที่กองทุนหมุนเวียนฯ ควรวางแผนงานหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า เพื่อเตรียมหาทางรับมือให้เหมาะสมกับหน่วยงาน

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ จึงควรมีแผนงานหรือแนวทางส่งเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือสนับสนุนให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศมาปฏิบัติงาน มีการนำวิธีการพัฒนาส่งเสริมความรู้ให้กับบุคลากรในรูปแบบใหม่ ได้แก่ E-learning พร้อมกับการจัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ที่สามารถสนับสนุนการตัดสินใจ และผู้บริหารของกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ

ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนหมุนเวียนฯ

คณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน กองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนหมุนเวียนฯ ได้ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก

- ปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ เช่น มีระบบการประเมินผลบุคลากรชัดเจน มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารงานบุคลากร

- ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม นโยบายรัฐบาล ที่มีผลต่อบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ เช่น เทคโนโลยีช่วยให้การปฏิบัติงานและการสื่อสารของบุคลากร ระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสะดวก รวดเร็วและลดค่าใช้จ่าย และรัฐบาลมีนโยบายที่เน้นให้หน่วยงานภาครัฐไปสู่องค์กรดิจิทัล

๒. การวิเคราะห์ SWOT Analysis

เป็นกระบวนการที่ช่วยจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่กองทุนหมุนเวียนฯ ต้องทำ เพื่อให้กองทุนหมุนเวียนฯ สามารถมีผลิตภาพในทิศทางที่เติบโตขึ้นได้และยังเป็นการวิเคราะห์เพื่อหาภาพรวมและมุมมองของการดำเนินงานตามพันธกิจ เพื่อวางกลยุทธ์ตามวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ของกองทุนหมุนเวียนฯ ในอนาคต ซึ่งการประเมินปัจจัยภายในและภายนอก (SWOT) กองทุนหมุนเวียนฯ โดยคณะทำงานได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจากการรับฟังและหารือจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจริง ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานในอดีต ปัจจัยนำเข้า ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจความพึงพอใจและผู้บริหารของกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิด ๗ S Frame work และวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกผ่านกรอบแนวคิด PESTEL Analysis ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

การวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิด ๗ S Frame work

ตารางที่ ๓.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของกองทุนหมุนเวียนฯ

ที่	กรอบแนวคิด ๗ S Frame work	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน	
		จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
กลุ่มนโยบาย (Hard Elements)			
๑.	กลยุทธ์ : Strategy	- มีแผนบริหารทรัพยากรบุคลากรของกองทุนฯ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนตามที่กำหนด	- ไม่มี -
๒.	โครงสร้าง : Structure	- มีโครงสร้างกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณา ตัดสินใจการเพิ่มลดอัตราค่าจ้างบุคลากร	- ไม่มี -

ที่	กรอบแนวคิด ๗ S Frame work	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน	
		จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๓.	ระบบทำงาน : System	<ul style="list-style-type: none"> - กองทุนมีระบบการประเมินผลบุคลากรตามกฎระเบียบที่กำหนด - มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารงานบุคลากร - มีประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ยังไม่สมบูรณ์
๔.	ทักษะ : Skills	<ul style="list-style-type: none"> - มีบุคลากรส่วนกลางที่มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน ตามระเบียบกองทุนหมุนเวียนฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรส่วนภูมิภาคบางส่วนยังไม่มี ความชำนาญด้านการวิเคราะห์ข้อมูลกองทุนหมุนเวียนฯ และ/หรือด้านการประสานฟื้นฟูลูกหนี้ - บุคลากรบางส่วนยังไม่มี ความชำนาญด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน
๕.	รูปแบบ : Styles	-ไม่มี-	-ไม่มี-
๖.	บุคลากร : Staffs	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนบุคลากรในส่วนกลางเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจในปัจจุบัน - มีการจัดทำ Job Description ของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ครบทุกตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดบุคลากรที่ชำนาญด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ - ขาดอัตรากำลังที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

ตารางที่ ๓.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของกองทุนหมุนเวียนฯ

ที่	PESTEL Analysis	การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก	
		โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threats : T)
๑	การเมือง : Politic	- รัฐบาลมีนโยบายที่เน้นให้หน่วยงานภาครัฐไปส่งเสริมธุรกิจ	- ไม่มี -
๒.	เศรษฐกิจ : Economic	- สถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลให้ประชาชนยังคงมีความสนใจทำงานในหน่วยงานราชการ	- ไม่มี -
๓.	สังคม : Social	- ไม่มี -	- แกนนำกลุ่มเกษตรกรบางกลุ่มสร้างความกดดันในปฏิบัติงานของบุคลากร
๔.	เทคโนโลยี : Technology	- เทคโนโลยีช่วยให้การปฏิบัติงานและการสื่อสารของบุคลากรระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสะดวก รวดเร็วและลดค่าใช้จ่าย	- เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนปรับตัวและเรียนรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๕.	สิ่งแวดล้อม : Environment	- ไม่มี -	- ไม่มี -
๕.	กฎหมาย : Legal	- ไม่มี -	- ไม่มี -

ที่มา : การพิจารณาวิเคราะห์โดยคณะทำงานฯ

บทสรุปการวิเคราะห์สภาพปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

เมื่อนำปัจจัยภายใน (จุดแข็ง/จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (ปัญหา/อุปสรรค) มาวิเคราะห์ความรุนแรงที่ส่งผลกระทบต่อพันธกิจหลักของกองทุนหมุนเวียนฯ และนำผลการวิเคราะห์ความรุนแรงของผลกระทบนั้น มาจัดเรียงลำดับความสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพันธกิจหลักของกองทุนหมุนเวียนฯ และเป้าหมายต่าง ๆ จะได้ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพันธกิจกองทุนหมุนเวียนฯ ในมิติด้านบุคลากร ดังต่อไปนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

S^๑ กองทุนมีระบบการประเมินผลบุคลากรตามกฎระเบียบที่กำหนด

S^๒ มีบุคลากรส่วนกลางที่มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการให้ความช่วยเหลือตามระเบียบกองทุนหมุนเวียนฯ

S^๓ จำนวนบุคลากรในส่วนกลางเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจในปัจจุบัน

S^๔ มีโครงสร้างกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณา ตัดสินใจการเพิ่มลดอัตราค่าจ้างบุคลากร

S^๕ มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารงานบุคลากร

S^๖ มีประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน

- S^๗ มีการจัดทำ Job Description ของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ครบทุกตำแหน่ง
- S^๘ มีแผนบริหารทรัพยากรบุคลากรของกองทุนฯ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนตามที่กำหนด

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- W^๑ บุคลากรบางส่วนยังไม่มี ความชำนาญด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน
- W^๒ ขาดบุคลากรที่เกี่ยวข้องชาญด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- W^๓ ขาดอัตรากำลังที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- W^๔ การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ยังไม่สมบูรณ์
- W^๕ บุคลากรส่วนภูมิภาคบางส่วนไม่มีความชำนาญด้านการวิเคราะห์ข้อมูลกองทุนหมุนเวียนฯ
- W^๖ บุคลากรส่วนภูมิภาคบางส่วนไม่มีความชำนาญด้านการประสานฟื้นฟูลูกหนี้

โอกาส (Opportunities : O)

- O^๑ รัฐบาลมีนโยบายที่เน้นให้หน่วยงานภาครัฐไปสู่องค์กรดิจิทัล
- O^๒ เทคโนโลยีช่วยให้การปฏิบัติงานและการสื่อสารของบุคลากร ระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสะดวก รวดเร็วและลดค่าใช้จ่าย
- O^๓ สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลให้ประชาชนยังคงมีความสนใจทำงานในหน่วยงานราชการ

อุปสรรค (Threats : T)

- T^๑ แกนนำกลุ่มเกษตรกรบางกลุ่มสร้างความกดดันในปฏิบัติงานของบุคลากร
- T^๒ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนปรับตัวและเรียนรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓. การกำหนดกลยุทธ์แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะ ๔ ปี (ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ด้วย TOWS Matric

การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy) กองทุนหมุนเวียนฯ เป็นการดำเนินการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติเพื่อให้สามารถไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

๓.๑ การกำหนดเป้าหมาย (Goals)

การกำหนดเป้าหมายของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะ ๔ ปี (ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) กำหนดเป้าหมายเพื่อความสำเร็จมากกว่าเพียงการประเมินผลการปฏิบัติงานเท่านั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายใน ๒ ลักษณะ ดังต่อไปนี้

๑) ความต้องการหลัก (ตามเป้าหมายของหน่วยงานกำกับทุนหมุนเวียนฯ)

- สามารถแสดงความเชื่อมโยงและสนับสนุนกับแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนฯ

ระยะ ๔ ปี (ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

- สามารถจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) ความต้องการรอง พิจารณาแบ่งความต้องการตามที่มาของเป้าหมายได้ ดังนี้

- เพิ่มอัตรากำลังของบุคลากรด้านการเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศ
- การเพิ่มความเชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์ข้อมูลของกองทุนหมุนเวียนฯ
- การเพิ่มความชำนาญด้านการประสานฟื้นฟูลูกหนี้
- ปรับบทบาทการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูง และมีทักษะด้านดิจิทัล
- ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนร่วม
- สามารถปฏิบัติงานได้ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

กล่าวโดยสรุปในส่วนของความต้องการที่กล่าวมาข้างต้นทั้งความต้องการหลักและความต้องการรองทั้งหมด สามารถนำมาสรุปรวมประเด็นความต้องการต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

๑. มีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เชื่อมโยงตามแผนแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

๒. พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนให้เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนดของกองทุนหมุนเวียนฯ

๓.๒ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน (Strategy)

การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ เมื่อพิจารณาจากความคาดหวัง (Needs) และปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกด้วยเครื่องมือ SWOT Analysis มาช่วยในการกำหนดกลยุทธ์ด้วยเครื่องมือ TOWS Matric รายละเอียดปรากฏตามตารางการวิเคราะห์กลยุทธ์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓.๓ การกำหนดกลยุทธ์ด้วยเครื่องมือ TOWS Matric

<p>ปัจจัยภายใน</p> <p>ปัจจัยภายนอก</p>	<p>จุดแข็ง (Strengths : S)</p> <p>S๑ กองทุนมีระบบการประเมินผลบุคลากรตามกฎระเบียบที่กำหนด</p> <p>S๒ มีบุคลากรส่วนกลางที่มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการให้ความช่วยเหลือตามระเบียบกองทุนหมุนเวียนฯ</p> <p>S๓ จำนวนบุคลากรในส่วนกลางเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจในปัจจุบัน</p> <p>S๔ มีโครงสร้างกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณา ตัดสินใจการเพิ่มลดอัตราค่าจ้างบุคลากร</p> <p>S๕ มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารงานบุคลากร</p> <p>S๖ มีประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน</p> <p>S๗ มีการจัดทำ Job Description ของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ครบทุกตำแหน่ง</p> <p>S๘ มีแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนตามที่กำหนด</p>	<p>จุดอ่อน (Weaknesses : W)</p> <p>W๑ บุคลากรบางส่วนยังไม่มีความชำนาญด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน</p> <p>W๒ ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ</p> <p>W๓ ขาดอัตราค่าจ้างที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ</p> <p>W^๔ การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ยังไม่สมบูรณ์</p> <p>W^๕ บุคลากรส่วนภูมิภาคบางส่วนไม่มีความชำนาญด้านการวิเคราะห์ข้อมูลกองทุนหมุนเวียนฯ</p> <p>W^๖ บุคลากรส่วนภูมิภาคบางส่วนไม่มีความชำนาญด้านการประสานฟื้นฟูลูกหนี้</p>	
	<p>โอกาส (Opportunities : O)</p> <p>O๑ รัฐบาลมีนโยบายที่เน้นให้หน่วยงานภาครัฐไปสู่องค์กรดิจิทัล</p> <p>O๒ เทคโนโลยีช่วยให้การปฏิบัติงานและการสื่อสารของบุคลากร ระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสะดวก รวดเร็วและลดค่าใช้จ่าย</p> <p>O๓ สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลให้ประชาชนยังคงมีความสนใจทำงานในหน่วยงานราชการ</p>	<p style="text-align: center;">SO</p> <p style="text-align: center;">ใช้จุดแข็งร่วมกับโอกาส</p> <p style="text-align: center;">(กลยุทธ์เชิงรุก)</p>	<p style="text-align: center;">WO</p> <p style="text-align: center;">แก้ไขจุดอ่อนด้วยโอกาส</p> <p style="text-align: center;">(กลยุทธ์เชิงแก้ไข)</p>
	<p>อุปสรรค (Threats : T)</p> <p>T๑ แกนนำกลุ่มเกษตรกรบางกลุ่มสร้างความกดดันในปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>T๒ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนปรับตัวและเรียนรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p>	<p style="text-align: center;">ST</p> <p style="text-align: center;">ใช้จุดแข็งรับมืออุปสรรค</p> <p style="text-align: center;">(กลยุทธ์เชิงป้องกัน)</p>	<p style="text-align: center;">WT</p> <p style="text-align: center;">แก้ไขจุดอ่อนและเลี่ยงอุปสรรค</p> <p style="text-align: center;">(กลยุทธ์เชิงรับ)</p>

ที่มา : การพิจารณาวิเคราะห์โดยคณะทำงานฯ

บทสรุปการวิเคราะห์กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับความคาดหวัง

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกเพื่อการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายตามค่าคาดหวัง พบว่า เมื่อพิจารณาความคาดหวังทั้งความคาดหวังหลักและความคาดหวังรอง เป็นไปในลักษณะของการซ่อมแซม หรือแก้ไขสิ่งที่มีอยู่และเสริมสร้าง หรือปรับปรุงสิ่งที่ไม่ดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังนั้น ๆ ทั้งสิ้น

เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายตามความคาดหวัง ล้วนมีความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายในในส่วนของคุณด้อย (Weaknesses : W) และปัจจัยภายนอกในส่วนของโอกาส (Opportunities : O) เป็นหลัก ทำให้กลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้ก้าวไปสู่เป้าหมายตามความคาดหวัง จึงเป็นกลยุทธ์เชิงแก้ไข และใช้จุดแข็งเป็นส่วนช่วยในการเร่งขับเคลื่อนกระบวนการงานต่อไป

๓.๓ พันธกิจของกองทุนหมุนเวียนฯ (Mission)

พันธกิจกองทุนหมุนเวียนฯ (Mission) มีเป้าหมายจากความคาดหวังที่สามารถสรุปรวมได้เป็นพันธกิจ คือ บริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการบริหารที่ดี มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการของกองทุนหมุนเวียนฯ

๔. ปัจจัยสำเร็จ

การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ปัจจัยสำเร็จของกองทุนหมุนเวียนฯ มีดังนี้

(๑) กองทุนหมุนเวียนฯ สามารถให้กู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน โดยให้กู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อรักษาที่ดิน และให้กู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อฟื้นฟูการประกอบอาชีพ ซึ่งนำวิธีการประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชานำในการฟื้นฟู การตลาดนำการผลิตการจัดการความรู้ด้านกระบวนการอำนวยการประสานฟื้นฟู มุ่งมั่นให้บุคลากรในองค์กรมีการให้บริการด้วยใจ และเสริมสร้างบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูงยิ่งขึ้น มีการสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานกองทุนหมุนเวียนฯ

(๒) ผู้บริหารเงินกองทุนหมุนเวียนฯ มีความมุ่งมั่นความสำเร็จ เนื่องจาก มองเห็นโอกาสแห่งความเป็นไปได้ในการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน เพื่อสงวนรักษาที่ดินทำกินไว้ให้เพิ่มขึ้น สามารถบรรเทาความทุกข์ของเกษตรกรและผู้ยากจน มีความสามารถในการบริหารงานและมีความเป็นผู้นำที่ดี มีลักษณะการเป็นผู้นำ รู้หลักการบริหารงานจัดการที่ดีเมื่อต้องทำงานร่วมกับบุคลากรหลายระดับในภาวะที่แตกต่างกันออกไปมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีลักษณะเป็นผู้นำ และมีความเชื่อมั่นที่จะพิชิตเอาชนะสิ่งแวดลอมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจนสามารถต่อสู้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้สำเร็จ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน สามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้ และพร้อมรับสถานการณ์ที่จะมีการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำเป็นอย่างดี กล้าตัดสินใจ มีความหนักแน่น เชื่อมั่นในตนเองกับงานที่ทำ สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรค และพาทีมงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

(๓) เกษตรกรและผู้ยากจนรู้จักกองทุนหมุนเวียนฯ จากสื่อโทรทัศน์และสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เช่น TikTok YouTube Facebook เป็นต้น ทำให้มีการติดต่อและประสานงานเพื่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม และยื่นเอกสารเพื่อขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ

๔.๒ ปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานในอดีต

(๑) บุคลากรบางส่วนยังไม่มี ความชำนาญด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน

(๒) ขาดบุคลากรที่ชำนาญด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ

(๓) เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนปรับตัวและเรียนรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔.๓ ปัจจัยนำเข้า (Input)

ปัจจัยนำเข้า (Input) ของกองทุนหมุนเวียนฯ ประกอบด้วยคน เงินทุน การบริหารจัดการ ทรัพยากร มีความจำเป็นในการให้บริการแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ซึ่งแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เน้นในเรื่องคนหรือบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ คือ ต้องมีปัจจัยนำเข้าที่ดี ดังนี้

(๑) ต้องมีทักษะ (Skill) ที่จะรองรับการปฏิบัติงานได้ในอนาคต ได้แก่ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital skill) ต้องมีความรู้ด้าน Financial literacy คือต้องมีความรู้พื้นฐานด้านการเงินหรือการอ่านงบการเงินเบื้องต้น และทักษะเรื่องการประเมินสินเชื่อ รวมทั้งรู้ระเบียบ กฎเกณฑ์ของกองทุนหมุนเวียนฯ

(๒) ต้องเป็นที่ปรึกษาให้กับเกษตรกรและผู้ยากจน ที่มาติดต่อเพื่อขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ หรือการชำระหนี้ค้ำกองทุนหมุนเวียนฯ ดังนั้น บุคลากรจะต้องรู้เทคนิคในการสื่อสารเพื่อให้คำปรึกษา สามารถให้คำแนะนำกับเกษตรกรและผู้ยากจน หรือผู้สนใจได้อย่างเหมาะสม

(๓) ต้องมีความรู้ในการประเมินการมองความเสี่ยงในอนาคต และอ่านผลวิเคราะห์ทางการเงินของเกษตรกรและผู้ยากจน

(๔) ต้องมีภาวะทางจิตใจ (Mentality) ในทางบวกและเข้มแข็ง มีจิตบริการต่อเกษตรกรและผู้ยากจน หรือผู้สนใจ ที่มาขอคำปรึกษาหรือติดต่อกองทุนหมุนเวียนฯ

จากที่กล่าวมาข้างต้น กองทุนหมุนเวียนฯ ได้นำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการทบทวน/จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๔ ปี (ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๔

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียน เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอกและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ประกอบไปด้วย จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ มีการนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

“มุ่งสร้างศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้บริการและสร้างผลงานตามแผนปฏิบัติการของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน (ระยะ ๔ ปี) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

พันธกิจ

บริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการให้บริการที่ดี มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการของกองทุนหมุนเวียนฯ

ภารกิจ

- ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- สนับสนุนให้บุคลากรสร้างพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการของกองทุนหมุนเวียนฯ
- สร้างนวัตกรรมที่สนับสนุนต่อการบริหารงานบุคลากร

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้กองทุนหมุนเวียนฯ มีแผนสำหรับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะในการทำงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนฯ
- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจและผูกพันต่อองค์กร
- มีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมของบุคลากร
- เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีจิตใจให้บริการ

ยุทธศาสตร์/แผนงาน

- การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
- การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน
- การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ

ตารางที่ ๔.๑ เป้าหมายหลักของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืม แก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ดังนี้

ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ให้มีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีทักษะความชำนาญในสายอาชีพ มีความเข้าใจเรื่องระเบียบและหลักเกณฑ์ของกองทุนหมุนเวียนฯ คิดเป็นร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ	การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ให้มีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีทักษะความชำนาญในสายอาชีพ มีความเข้าใจเรื่องระเบียบและหลักเกณฑ์ของกองทุนหมุนเวียนฯ คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ	การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ให้มีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีทักษะความชำนาญในสายอาชีพ มีความเข้าใจเรื่องระเบียบและหลักเกณฑ์ของกองทุนหมุนเวียนฯ คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ รวมถึงมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีบุคลากรที่ดี มีความขยันหมั่นเพียร และรักษ์ในองค์กร	การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ให้มีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีทักษะความชำนาญในสายอาชีพ มีความเข้าใจเรื่องระเบียบและหลักเกณฑ์ของกองทุนหมุนเวียนฯ คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ รวมถึงมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีบุคลากรที่ดี มีความขยันหมั่นเพียร และรักษ์ในองค์กร

แผนงานที่ ๑ การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

เป้าประสงค์

๑. การบริหารอัตรากำลังคนและแผนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกองทุนหมุนเวียนฯ
๒. บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะตามแผนที่กำหนด
๓. บุคลากรมีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

แนวทางที่ ๑ มีการบริหารอัตรากำลังคน และแผนสมรรถนะของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

แนวทางที่ ๓ สนับสนุนให้บุคลากรให้มีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามที่กำหนด

แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านการวิเคราะห์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ

๒. บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านการอำนวยความสะดวกประสานพัฒนาฟื้นฟูอาชีพเกษตรกร

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ

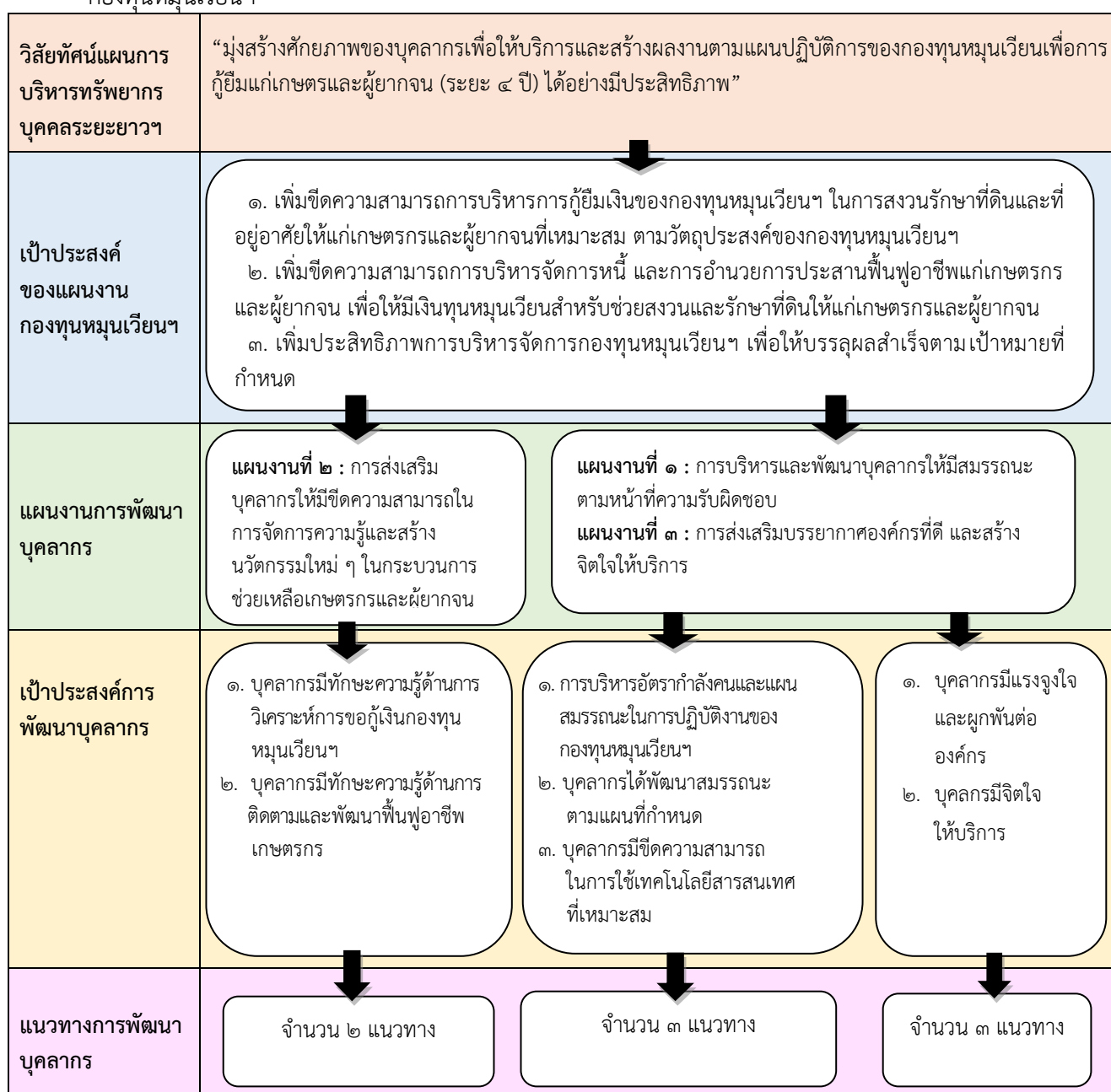
แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการติดตามและพัฒนาฟื้นฟูอาชีพเกษตรกร

แผนงานที่ ๓ การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ
เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีแรงจูงใจและผูกพันต่อองค์กร
๒. บุคลากรมีจิตใจให้บริการ

- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
- แนวทางที่ ๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร
- แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ความเข้าใจ ให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการ เป็นลำดับแรก

ภาพที่ ๔.๑ ภาพรวมและความเชื่อมโยงและสนับสนุนของแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) กับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนหมุนเวียนฯ



ภาพที่ ๔.๒ ความสอดคล้องของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวกองทุนหมุนเวียน
เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจนกับแผนต่าง ๆ



ตารางที่ ๔.๒ แสดงการลำดับความสำคัญของคำอธิบายตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะ ๔ ปี (ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

กิจกรรม	ตัวชี้วัดนำ	ตัวชี้วัดตาม	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. ทบทวนอัตราค่าจ้างและจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ	๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบ แผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ปี ๒๕๖๗-๒๕๗๐	-	- กลุ่มช่วยเหลือฯ
๒. ติดตามประเมินผลการพัฒนา บุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร	๒.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ตามเป้าหมายที่กำหนด หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๗๐	๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐	ปี ๒๕๖๗-๒๕๗๐	-	- กลุ่มช่วยเหลือฯ
๓. ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่ บุคลากร	ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้ และและความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วม กิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐	ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ : ร้อยละของบุคลากรนำ ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐	ปี ๒๕๖๗-๒๕๗๐	-	- กลุ่มช่วยเหลือฯ
๔. การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ	ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ : ดำเนินการจัดกิจกรรมได้แล้วเสร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ : ร้อยละของจำนวน บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๗๐	ปี ๒๕๖๘-๒๕๗๐	-	- กลุ่มติดตามฯ

ตารางที่ ๔.๒ (ต่อ)

กิจกรรม	ตัวชี้วัดนำ	ตัวชี้วัดตาม	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
๕. การส่งเสริมความรู้ด้านการอำนวยการ ประสานฟื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ	ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ : ดำเนินการจัดกิจกรรมได้แล้ว เสร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ : การส่งเสริมเรื่องกลับทบทุน ลดลงหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ปี ๒๕๖๗-๒๕๗๐	-	- กลุ่มช่วยเหลือฯ
๖. พนักงานกองทุนในดวงใจ	ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ : จัดกิจกรรมพนักงานกองทุน ในดวงใจสำเร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ : ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมพนักงาน กองทุนในดวงใจ หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐	ปี ๒๕๖๗-๒๕๗๐	-	- ฝ่ายบริหารฯ
๗. ส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน	ตัวชี้วัดที่ ๗.๑ : จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อ ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ตัวชี้วัดที่ ๗.๒ : ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ปี ๒๕๖๗-๒๕๗๐	-	- ฝ่ายบริหารฯ
๘. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบ หลักเกณฑ์กองทุนหมุนเวียนฯ (ระเบียบ หลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนฯ การติดตาม หนี้ และฟื้นฟูอาชีพฯ) ให้แก่ผู้ปฏิบัติ	ตัวชี้วัดที่ ๘.๑ : ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐	ตัวชี้วัดที่ ๘.๒ : ร้อยละของผู้เข้าร่วม กิจกรรมได้รับความรู้และความเข้าใจ เพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐	ปี ๒๕๖๗-๒๕๗๐	๐.๒๐๐	- กลุ่มช่วยเหลือฯ - กลุ่มติดตามฯ - ฝ่ายบริหารฯ

หมายเหตุ : คำอธิบายรายละเอียดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม (ตามตารางที่ ๔.๓)

ตารางที่ ๔.๓ คำอธิบายรายละเอียดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>กิจกรรมที่ ๑ : การทบทวนอัตรากำลัง และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียน</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ</p> <p>หน่วยวัด : ระดับ</p> <p>เป้าหมาย : ระดับ ๓</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากการทบทวนอัตรากำลังและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ โดยดำเนินการ ดังนี้ กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน รวบรวม และจัดเก็บข้อมูลบุคลากร วิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ วิเคราะห์และยกย่องแผนพัฒนาบุคลากร และเสนอผู้บริหารฯ และสื่อสารแผนบุคลากรฯ ให้บุคลากรรับทราบภายในปีบัญชี</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p>	<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>กิจกรรมที่ ๑ : การทบทวนอัตรากำลัง และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียน</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ : ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ</p> <p>หน่วยวัด : ระดับ</p> <p>เป้าหมาย : ระดับ ๓</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕</p> <p>คำอธิบาย : - พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของจำนวนบุคลากรที่รับทราบและมีความรู้ความเข้าใจแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี หลังจากได้รับการสื่อสารแผนดังกล่าวแล้ว ภายในปีบัญชี</p> <p>คำนวณ จำนวนบุคลากรที่ได้รับทราบแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ x ๑๐๐ จำนวนบุคลากรทั้งหมด</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p>																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ คะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>รวบรวมและจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากร - รวบรวมสถิติของพนักงานกองทุนฯ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ทบทวนข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>คณะทำงานวิเคราะห์และยกย่องแผนพัฒนาบุคลากร และเสนอผู้บริหารฯ</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ดำเนินการได้ในระดับ ๓ และสื่อสารแผนให้ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ภายในปีบัญชี</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ คะแนน	รายละเอียด	๑	กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน	๒	รวบรวมและจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากร - รวบรวมสถิติของพนักงานกองทุนฯ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	๓	ทบทวนข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ	๔	คณะทำงานวิเคราะห์และยกย่องแผนพัฒนาบุคลากร และเสนอผู้บริหารฯ	๕	ดำเนินการได้ในระดับ ๓ และสื่อสารแผนให้ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ภายในปีบัญชี	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ คะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของบุคลากรทั้งหมด</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรทั้งหมด</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรทั้งหมด</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ คะแนน	รายละเอียด	๑	บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของบุคลากรทั้งหมด	๒	-	๓	บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรทั้งหมด	๔	-	๕	บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรทั้งหมด
ระดับ คะแนน	รายละเอียด																								
๑	กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน																								
๒	รวบรวมและจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากร - รวบรวมสถิติของพนักงานกองทุนฯ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค																								
๓	ทบทวนข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ																								
๔	คณะทำงานวิเคราะห์และยกย่องแผนพัฒนาบุคลากร และเสนอผู้บริหารฯ																								
๕	ดำเนินการได้ในระดับ ๓ และสื่อสารแผนให้ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ภายในปีบัญชี																								
ระดับ คะแนน	รายละเอียด																								
๑	บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของบุคลากรทั้งหมด																								
๒	-																								
๓	บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรทั้งหมด																								
๔	-																								
๕	บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรทั้งหมด																								

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ : ติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>หน่วยวัด : ร้อยละ</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๗๐</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนารายบุคคลในปีบัญชี</p> <p>คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรเป้าหมายที่ต้องพัฒนาทั้งหมด}}$</p> <p>หมายเหตุ : เป้าหมายที่กำหนด หมายถึง จำนวนบุคลากรที่กองทุนหมุนเวียนฯ ประเมินผลหรือกำหนดว่าจะต้องได้รับการอบรมหรือฝึกปฏิบัติต่างๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อนำไปเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="212 954 987 1361"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>น้อยกว่าร้อยละ ๕๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ร้อยละ ๕๐</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ร้อยละ ๖๑-๖๙ มากกว่า ๖๐ แต่ไม่เกิน ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>มากกว่าร้อยละ ๗๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	๒	ร้อยละ ๕๐	๓	ร้อยละ ๖๐	๔	ร้อยละ ๖๑-๖๙ มากกว่า ๖๐ แต่ไม่เกิน ๗๐	๕	มากกว่าร้อยละ ๗๐	<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ : ติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น</p> <p>หน่วยวัด : ร้อยละ</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา เปรียบเทียบก่อนได้รับการพัฒนาและหลังได้รับการพัฒนา โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน</p> <p>คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหลังการพัฒนา} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด}}$</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1191 911 2058 1347"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ร้อยละ ๔๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ร้อยละ ๕๐</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๔๐	๒	ร้อยละ ๕๐	๓	ร้อยละ ๖๐	๔	ร้อยละ ๗๐	๕	ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	น้อยกว่าร้อยละ ๕๐																								
๒	ร้อยละ ๕๐																								
๓	ร้อยละ ๖๐																								
๔	ร้อยละ ๖๑-๖๙ มากกว่า ๖๐ แต่ไม่เกิน ๗๐																								
๕	มากกว่าร้อยละ ๗๐																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ร้อยละ ๔๐																								
๒	ร้อยละ ๕๐																								
๓	ร้อยละ ๖๐																								
๔	ร้อยละ ๗๐																								
๕	ร้อยละ ๘๐																								

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>กิจกรรมที่ ๓ : ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>หน่วยวัด : ร้อยละ</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๗๐</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้และความเข้าใจเนื้อหาข้อมูล หลังจากได้เข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>คำนวณ $\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น} \times 100}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}}$</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="212 869 1064 1276"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ร้อยละ ๖๕</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ร้อยละ ๗๕</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๖๐	๒	ร้อยละ ๖๕	๓	ร้อยละ ๗๐	๔	ร้อยละ ๗๕	๕	ร้อยละ ๘๐	<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>กิจกรรมที่ ๓ : ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ : ร้อยละของบุคลากรนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>หน่วยวัด : ร้อยละ</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน} \times 100}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด}}$</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1205 837 1948 1204"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ร้อยละ ๔๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๔๐	๒	-	๓	ร้อยละ ๖๐	๔	-	๕	ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ร้อยละ ๖๐																								
๒	ร้อยละ ๖๕																								
๓	ร้อยละ ๗๐																								
๔	ร้อยละ ๗๕																								
๕	ร้อยละ ๘๐																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ร้อยละ ๔๐																								
๒	-																								
๓	ร้อยละ ๖๐																								
๔	-																								
๕	ร้อยละ ๘๐																								

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน</p> <p>กิจกรรมที่ ๔ : การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ : การดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จ</p> <p>หน่วยวัด : ระดับ</p> <p>เป้าหมาย : ระดับ ๓</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากการดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>การกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>สรุปผลการดำเนินงาน</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	การกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ	๒	รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้	๓	จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้	๔	ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๕	สรุปผลการดำเนินงาน	<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน</p> <p>กิจกรรมที่ ๔ : การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ : การส่งเรื่องกลับทบทุนลดลงหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>หน่วยวัด : ระดับ</p> <p>เป้าหมาย : ระดับ ๓</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากการส่งเรื่องขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ กลับทบทุนลดลง หลังจากที่บุคลากรได้รับการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ</p> <p>คำนวณ <u>จำนวนเรื่องค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทุน ปีบัญชี X ๑๐๐</u> จำนวนเรื่องค่าของกู้ทั้งหมดของปีบัญชี</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>จำนวนเรื่องค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทุนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๖</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>จำนวนเรื่องค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทุนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๗</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>จำนวนเรื่องค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทุนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๘</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>จำนวนเรื่องค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทุนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๙</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>จำนวนเรื่องค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทุนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๑๐๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	จำนวนเรื่องค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทุนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๖	๒	จำนวนเรื่องค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทุนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๗	๓	จำนวนเรื่องค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทุนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๘	๔	จำนวนเรื่องค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทุนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๙	๕	จำนวนเรื่องค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทุนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๑๐๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	การกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ																								
๒	รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้																								
๓	จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้																								
๔	ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน																								
๕	สรุปผลการดำเนินงาน																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	จำนวนเรื่องค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทุนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๖																								
๒	จำนวนเรื่องค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทุนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๗																								
๓	จำนวนเรื่องค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทุนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๘																								
๔	จำนวนเรื่องค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทุนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๙																								
๕	จำนวนเรื่องค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทุนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๑๐๐																								

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ		คำอธิบายตัวชี้วัดตาม	
<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน</p> <p>กิจกรรมที่ ๕ : ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการอำนวยการประสานพื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ : การดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จ</p> <p>หน่วยวัด : ระดับ</p> <p>เป้าหมาย : ระดับ ๓</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากการดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการอำนวยการประสานพื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ ให้กับบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ แล้วเสร็จ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p>		<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน</p> <p>กิจกรรมที่ ๕ : ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการอำนวยการประสานพื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง</p> <p>หน่วยวัด : ร้อยละ</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๗๐</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ที่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง หลังการจัดกิจกรรม</p> <p>คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่สามารถนำความรู้ไปใช้} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p>	
ระดับ	รายละเอียด	ระดับ	รายละเอียด
คะแนน		คะแนน	
๑	กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแนวทางการดำเนินงาน	๑	ร้อยละ ๕๐
๒	รวบรวมความรู้และวางโครงสร้างของความรู้	๒	ร้อยละ ๕๕
๓	จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้	๓	ร้อยละ ๖๐
๔	ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๔	ร้อยละ ๖๕
๕	สรุปผลการดำเนินงาน	๕	ร้อยละ ๗๐

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ</p> <p>กิจกรรมที่ ๖ : พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ : จัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจสำเร็จ</p> <p>หน่วยวัด : ระดับ</p> <p>เป้าหมาย : ระดับ ๓</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมสำเร็จตามขั้นตอนที่กำหนด ได้แก่</p> <p>๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ๒. โครงการ/กิจกรรมได้รับอนุมัติจากผู้บริหารกองทุนฯ</p> <p>๓. ออกแบบฟอร์มเพื่อลงคะแนน และสรุปผลการคะแนนแล้วเสร็จ ๔. มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรให้พนักงานกองทุนในดวงใจไม่ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด ๕. มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรให้พนักงานกองทุนในดวงใจทันภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="212 901 1131 1316"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>จัดกิจกรรมไม่สำเร็จ /ไม่แล้วเสร็จ</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>สรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ดำเนินกิจกรรมสำเร็จ และมีการประกาศหรือมอบรางวัลเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	จัดกิจกรรมไม่สำเร็จ /ไม่แล้วเสร็จ	๒	-	๓	สรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ	๔	-	๕	ดำเนินกิจกรรมสำเร็จ และมีการประกาศหรือมอบรางวัลเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี	<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ</p> <p>กิจกรรมที่ ๖ : พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ</p> <p>หน่วยวัด : ร้อยละ</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ในส่วนกลาง</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1191 821 2065 1177"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐	๒	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐	๓	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐	๔	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐	๕	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	จัดกิจกรรมไม่สำเร็จ /ไม่แล้วเสร็จ																								
๒	-																								
๓	สรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ																								
๔	-																								
๕	ดำเนินกิจกรรมสำเร็จ และมีการประกาศหรือมอบรางวัลเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐																								
๒	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐																								
๓	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐																								
๔	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐																								
๕	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐																								

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ		คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																									
<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๗ : ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน ตัวชี้วัดที่ ๗.๑ : จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากจำนวนกิจกรรมที่เข้าร่วม เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ คะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>๑ กิจกรรม</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๒ กิจกรรม</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๓ กิจกรรม</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๔ กิจกรรม</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๕ กิจกรรม</td> </tr> </tbody> </table>		ระดับ คะแนน	รายละเอียด	๑	๑ กิจกรรม	๒	๒ กิจกรรม	๓	๓ กิจกรรม	๔	๔ กิจกรรม	๕	๕ กิจกรรม	<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๗ : ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน ตัวชี้วัดที่ ๗.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการสำรวจบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ส่วนกลาง ที่เข้าร่วมกิจกรรม คำนวณ จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ x ๑๐๐ จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ คะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>		ระดับ คะแนน	รายละเอียด	๑	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐	๒	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐	๓	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐	๔	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐	๕	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐
ระดับ คะแนน	รายละเอียด																										
๑	๑ กิจกรรม																										
๒	๒ กิจกรรม																										
๓	๓ กิจกรรม																										
๔	๔ กิจกรรม																										
๕	๕ กิจกรรม																										
ระดับ คะแนน	รายละเอียด																										
๑	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐																										
๒	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐																										
๓	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐																										
๔	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐																										
๕	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐																										

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ</p> <p>กิจกรรมที่ ๘ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์การให้บริการเกษตรกรและผู้ยากจนให้แก่ผู้ปฏิบัติ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และฟื้นฟูอาชีพฯ)</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๘.๑ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>หน่วยวัด : ร้อยละ</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="210 842 947 1193"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ร้อยละ ๗๕</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ร้อยละ ๘๕</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ร้อยละ ๙๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๗๐	๒	ร้อยละ ๗๕	๓	ร้อยละ ๘๐	๔	ร้อยละ ๘๕	๕	ร้อยละ ๙๐	<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ</p> <p>กิจกรรมที่ ๘ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์การให้บริการเกษตรกรและผู้ยากจนให้แก่ผู้ปฏิบัติ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และฟื้นฟูอาชีพฯ)</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๘.๒ : ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>หน่วยวัด : ร้อยละ</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้สินและฟื้นฟูอาชีพฯ หลังจากได้เข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>คำนวณ $\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1176 981 1912 1327"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ร้อยละ ๗๕</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ร้อยละ ๘๕</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ร้อยละ ๙๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๗๐	๒	ร้อยละ ๗๕	๓	ร้อยละ ๘๐	๔	ร้อยละ ๘๕	๕	ร้อยละ ๙๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ร้อยละ ๗๐																								
๒	ร้อยละ ๗๕																								
๓	ร้อยละ ๘๐																								
๔	ร้อยละ ๘๕																								
๕	ร้อยละ ๙๐																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ร้อยละ ๗๐																								
๒	ร้อยละ ๗๕																								
๓	ร้อยละ ๘๐																								
๔	ร้อยละ ๘๕																								
๕	ร้อยละ ๙๐																								

ตารางที่ ๔.๔ รายละเอียดแผนงาน/แผนงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

แผนงาน/กิจกรรม	๒๕๖๗		๒๕๖๘		๒๕๖๙		๒๕๗๐		รวม	
	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)
แผนงานที่ ๑ การบริหารและพัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรม ๑. ทบทวนอัตรากำลังและจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ	๑ แผน	-	๑ แผน	-	๑ แผน	-	๑ แผน	-	๔ แผน	-
๒. ติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตาม แผนสมรรถนะของบุคลากร	๕ คน	-	๕ คน	-	๕ คน	-	๕ คน	-	๒๐ คน	-
๓. ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่ บุคลากร	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๔ กิจกรรม	-
แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากร ให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือ เกษตรกรและผู้ยากจน ๔. การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอผู้ เงินกองทุนหมุนเวียนฯ	๑ กิจกรรม	-	-	-	๑ กิจกรรม	-	-	-	๒ กิจกรรม	-
๕. การส่งเสริมความรู้ด้านการอำนวยความสะดวก ประชาชนในพื้นที่ของกองทุนหมุนเวียนฯ	-	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๓ กิจกรรม	-

ตารางที่ ๔.๔ (ต่อ)

แผนงาน/กิจกรรม	๒๕๖๗		๒๕๖๘		๒๕๖๙		๒๕๗๐		รวม	
	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)
แผนงานที่ ๓ การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ										
๖. พนักงานกองทุนในดวงใจ	๑ กิจกรรม	-		-	๑ กิจกรรม	-		-	๒ กิจกรรม	-
๗. ส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน	๓ กิจกรรม	-	๓ กิจกรรม	-	๓ กิจกรรม	-	๓ กิจกรรม	-	๑๒ กิจกรรม	-
๘. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบ หลักเกณฑ์กองทุนหมุนเวียนฯ (ระเบียบ หลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนฯ การติดตามหนี้ และฟื้นฟูอาชีพฯ)										
- ส่วนกลาง	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๔ กิจกรรม	-
- ส่วนภูมิภาค	๔ ภาค	๐.๐๕๐	๔ ภาค	๐.๐๕๐	๔ ภาค	๐.๐๕๐	๔ ภาค	๐.๐๕๐	๔ ภาค	๐.๒๐
รวมทั้งสิ้น										๐.๒๐๐

ส่วนที่ ๕

รายละเอียดแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

แผนงานที่ ๑ การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

- เป้าประสงค์
๑. มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ
 ๒. บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะตามแผนที่กำหนด
 ๓. บุคลากรมีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่เหมาะสม

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

แนวทางที่ ๑	มีการบริหารอัตรากำลังคน และแผนสมรรถนะของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ
กิจกรรมที่ ๑	ทบทวนอัตรากำลังและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ
วัตถุประสงค์	๑. เพื่อทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลังของกองทุนหมุนเวียนฯ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้กองทุนหมุนเวียนฯ มีแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อพัฒนาในปีต่อไป
เป้าหมาย	๑. กองทุนหมุนเวียนฯ มีการทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังเพียงพอในการปฏิบัติงาน ๒. กองทุนหมุนเวียนฯ สามารถวิเคราะห์ความสามารถของบุคลากรและมีแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ
ขั้นตอน	๑. กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน ๒. รวบรวมและจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากร - รวบรวมสถิติของพนักงานกองทุนฯ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ๓. ทบทวนอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ๔. ยกร่างแผนพัฒนารายบุคคลของพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปี ๒๕๖๘ ๕. คณะทำงานฯ ตรวจสอบร่างแผนพัฒนารายบุคคลของพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปี ๒๕๖๘ ๖. สื่อสารแผนพัฒนารายบุคคลของพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปี ๒๕๖๘
ผลผลิต	มีกรอบอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีแผนสำหรับพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
ผลลัพธ์	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัดนำ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ (เป้าหมาย : ระดับ ๓)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ (เป้าหมาย : ระดับ ๓)
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มช่วยเหลือฯ (น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ และ น.ส.ปิยพร สุขวนิช)

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

แนวทางที่ ๒	ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
กิจกรรมที่ ๒	ติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาบุคลากรและเพิ่มทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจ
เป้าหมาย	พัฒนาบุคลากรตามจำนวนที่กำหนด
ขั้นตอน	๑. แจกกลุ่ม/ฝ่าย เพื่อให้เริ่มดำเนินการพัฒนาตามแผนฯ ๒. ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนารายบุคคลของแต่ละกลุ่ม/ฝ่าย ๓. กลุ่ม/ฝ่ายจัดรายงานผลการดำเนินการพัฒนาฯ ๔. จัดส่งให้ผู้รับผิดชอบและจัดทำสรุปรายงานผล
ผลผลิต	จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาสำเร็จตามแผนที่แผนฯ กำหนด
ผลลัพธ์	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัดนำ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด (เป้าหมาย ร้อยละ ๖๐)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (เป้าหมาย ร้อยละ ๖๐)
ผู้รับผิดชอบหลัก	กลุ่มช่วยเหลือฯ (น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ)

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

แนวทางที่ ๓	สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามที่กำหนด
กิจกรรมที่ ๓	ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร
วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและสนับสนุนการปฏิบัติงาน
เป้าหมาย	บุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและสนับสนุนการปฏิบัติงาน
ขั้นตอน	๑. กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแนวทางการศึกษาและพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร ๒. กำหนดความรู้ที่จะนำไปส่งเสริมแก่บุคลากร ๓. ดำเนินการส่งเสริมความรู้และทักษะแก่บุคลากร ๔. สรุปรายงานดำเนินการกิจกรรม
ผลผลิต	บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
ผลลัพธ์	บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง
ตัวชี้วัดนำ	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม (เป้าหมาย ร้อยละ ๗๐)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละของบุคลากรนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (เป้าหมาย ร้อยละ ๖๐)
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มช่วยเหลือฯ (น.ส.วราภรณ์ ตันดิธินพัฒน์ และ น.ส.วีรยา อภิภัทรกุล)

แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน

เป้าประสงค์ ๑. บุคลากรมีทักษะในการจัดการความรู้ด้านการวิเคราะห์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ

๒. บุคลากรมีทักษะในการจัดการความรู้ด้านการติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาชีพเกษตรกร

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

แนวทางที่ ๒	ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการติดตามหนี้และฟื้นฟูอาชีพเกษตรกรฯ
กิจกรรมที่ ๔	การส่งเสริมความรู้ด้านการอำนวยความสะดวกประสานฟื้นฟูหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ
วัตถุประสงค์	เพื่อส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในส่วนภูมิภาคให้มีความรู้ความชำนาญในการติดตามหนี้และฟื้นฟูอาชีพเกษตรกรฯ
เป้าหมาย	บุคลากรได้เรียนรู้การติดตามหนี้และฟื้นฟูอาชีพเกษตรกรฯ
ขั้นตอน	๑. กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแนวทางการดำเนินงาน ๒. รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้ ๓. จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้ ๔. ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๕. สรุปผลการดำเนินงาน/ประเมินผล
ผลผลิต	การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด
ผลลัพธ์	บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง
ตัวชี้วัดนำ	จัดกิจกรรมดำเนินการแล้วเสร็จ (เป้าหมาย ระดับ ๓)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละของจำนวนบุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง (เป้าหมาย ร้อยละ ๖๐)
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มติดตามฯ (น.ส.เพชรินทร์ นุชนารถ)

แผนงานที่ ๓ การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ

- เป้าประสงค์ ๑. บุคลากรมีแรงจูงใจและผูกพันต่อองค์กร
๒. บุคลากรมีจิตใจให้บริการ

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

แนวทางที่ ๒	เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร
กิจกรรมที่ ๕	ส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน และการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร
วัตถุประสงค์	เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานเพื่อจัดให้มีระบบวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน สำหรับการสร้างบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการทำงานของบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ
เป้าหมาย	มีระบบวัฒนธรรมคุณภาพที่ดี สำหรับสร้างบรรยากาศในการทำงาน บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
ขั้นตอน	๑. ศึกษาแผนการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเป็นแนวทางการจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพการทำงานของกองทุนหมุนเวียนฯ ๒. จัดทำแผนจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน (มาตรการประหยัดพลังงาน ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา โครงการรักษ์โลก ฯลฯ) ๓. เสนอแผนให้ผู้บริหารทูลฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ ๔. ดำเนินการตามแผนที่กำหนด และประสานกลุ่ม/ฝ่ายให้ดำเนินการตามแผนที่กำหนด ๕. ติดตามผลการดำเนินงาน และสรุปผลการดำเนินงาน
ผลผลิต	การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด
ผลลัพธ์	บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและการให้บริการ
ตัวชี้วัดนำ	จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ (เป้าหมาย ระดับ ๓)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (เป้าหมาย ร้อยละ ๖๐)
ผู้รับผิดชอบ	ฝ่ายบริหารทั่วไป (น.ส.จิรัฐ สายนาค)

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

แนวทางที่ ๒ แนวทางที่ ๓	การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร ส่งเสริมการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ ให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการเป็นลำดับแรก
กิจกรรมที่ ๖	ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์กองทุนหมุนเวียนฯ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และอำนาจการประสานฟื้นฟูอาชีพฯ) ให้แก่ผู้ปฏิบัติ
วัตถุประสงค์	เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงานและการบริการ
เป้าหมาย	บุคลากรส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความสัมพันธ์ที่ดี มีแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันและการบริการ
ขั้นตอน	๑. ประสานงานผู้เกี่ยวข้อง และจังหวัดเป้าหมาย ๒. จัดทำรายละเอียดโครงการฯ และกำหนดการ ๓. เสนอขออนุมัติโครงการ ๔. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนที่กำหนด ๕. ประเมินผลการดำเนินงาน ๖. สรุปผลการดำเนินงาน
ผลผลิต	การดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์สำเร็จตามแผนงานที่กำหนด
ผลลัพธ์	บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและการบริการ
ตัวชี้วัดนำ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (เป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม (เป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)
ผู้รับผิดชอบหลัก	- กลุ่มช่วยเหลือฯ (น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ และ น.ส.วราภรณ์ ตันติธนพัฒน์)

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

แผนงาน/กิจกรรม	คำเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๘											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ หลัก		
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.	
แผนงานที่ ๑ : การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ																	
กิจกรรมที่ ๑ : การทบทวนอัตราค่าจ้างและจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ	๑	แผน														-	กลุ่มช่วยเหลือฯ น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ และ น.ส. ปิยพร สุขวนิช
๑. กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวน ค่าบรรยายลักษณะงาน																	
๒. รวบรวมและจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากร - รวบรวมสถิติของพนักงานกองทุนฯ ส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค																	
๓. ทบทวนอัตราค่าจ้างบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ																	
๔. ยกร่างแผนพัฒนารายบุคคลของพนักงานกองทุน หมุนเวียนฯ ประจำปี ๒๕๖๘																	
๕. คณะทำงานฯ ตรวจสอบร่างแผนพัฒนารายบุคคลของ พนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปี ๒๕๖๘																	
๖. สื่อสารแผนพัฒนารายบุคคลของพนักงานกองทุน หมุนเวียนฯ ประจำปี ๒๕๖๘																	
ผลผลิต : มีกรอบอัตราค่าจ้างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีแผนสำหรับพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร																	
ผลลัพธ์ : บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน																	
ตัวชี้วัดนำ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคคล กองทุนหมุนเวียนฯ	๓	ระดับ															
ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบแผนพัฒนา บุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘	๓	ระดับ															

แผนงาน/กิจกรรม	คำเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๘												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ หลัก
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนงานที่ ๑ : การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ																
กิจกรรมที่ ๒ : ติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร	๑	แผน													-	กลุ่มช่วยเหลือฯ น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ
๑. แจ้งกลุ่ม/ฝ่าย เพื่อให้เริ่มดำเนินการพัฒนาตามแผนฯ			↔													
๒. ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนารายบุคคลของแต่ละกลุ่ม/ฝ่าย				←									→			
๓. กลุ่ม/ฝ่ายจัดรายงานผลการดำเนินการพัฒนาฯ													↔			
๔. จัดส่งให้ผู้รับผิดชอบและจัดทำสรุปรายงานผล														↔		
ผลผลิต : จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาสำเร็จตามแผนที่กำหนด																
ผลลัพธ์ : บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน																
ตัวชี้วัดนำ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนดเป้าหมาย	๖๐	ร้อยละ														
ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๖๐	ร้อยละ														

แผนงาน/กิจกรรม	คำเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๘												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ หลัก
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนงานที่ ๑ : การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ																
กิจกรรมที่ ๓ : ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	๑	แผน													-	กลุ่มช่วยเหลือฯ น.ส.วราภรณ์ ตันติ และน.ส. วีรยา
๑. กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแนวทางการศึกษาและพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร			↔													
๒. กำหนดความรู้ที่จะนำไปส่งเสริมแก่บุคลากร				↔												
๓. ดำเนินการส่งเสริมความรู้และทักษะแก่บุคลากร					↔											
๔. สรุปผลการดำเนินกิจกรรม													↔			
ผลผลิต : บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ																
ผลลัพธ์ : บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง																
ตัวชี้วัดนำ : ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการร่วมกิจกรรม	๗๐	ร้อยละ														
ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละของบุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๖๐	ร้อยละ														

แผนงาน/กิจกรรม	คำเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๘											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ หลัก	
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
แผนงานที่ ๒ : การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน																
กิจกรรมที่ ๔ : การส่งเสริมความรู้ด้านการอำนวยการ ประสานพื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ	๑	แผน													-	กลุ่มติดตามฯ น.ส.เพชรินทร์ นุชนารถ
๑. กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแนวทางการดำเนินงาน			↔													
๒. รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้				↔												
๓. จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อเตรียม ดำเนินการถ่ายทอดความรู้						↔										
๔. ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากร เรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน											↔					
๕. สรุปผลการดำเนินงาน/ประเมินผล													↔			
ผลผลิต : การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่ กำหนด																
ผลลัพธ์ : บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานได้จริง																
ตัวชี้วัดนำ : จัดกิจกรรมดำเนินการได้แล้วเสร็จ	๓	ระดับ														
ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละของจำนวนบุคลากรสามารถนำความรู้ไป ใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง	๖๐	ร้อยละ														

แผนงาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๘												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ หลัก	
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
แผนงานที่ ๓ : การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ																	
กิจกรรมที่ ๕ : ส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน และการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร	๑	กิจกรรม														-	ฝ่ายบริหารฯ (น.ส.จิรัฏฐ์ สายนาค)
๑. ศึกษาแผนการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเป็นแนวทางการจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพ การทำงานของกองทุนหมุนเวียนฯ			←→														
๒. จัดทำแผนจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน (มาตรการประหยัดพลังงาน ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา โครงการรักษ์โลก ฯลฯ)					←→												
๓. เสนอแผนให้ผู้บริหารทูลฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ							←→										
๔. ดำเนินการตามแผนที่กำหนด และประสานกลุ่ม/ฝ่ายให้ดำเนินการตามแผนที่กำหนด									←→								
๕. ติดตามผลการดำเนินงาน และสรุปผลการดำเนินงาน														←→			
ผลผลิต : การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนที่กำหนด																	
ผลลัพธ์ : บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและการให้บริการ																	
ตัวชี้วัดนำ : จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ		ร้อยละ															
ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม		ร้อยละ															

แผนงาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๘												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ หลัก	
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
แผนงานที่ ๓ : การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ																	
กิจกรรมที่ ๖ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์กองทุนหมุนเวียนฯ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และอำนาจการประสานพื้นที่ฟู่ออาชีพฯ) ให้แก่ผู้ปฏิบัติ	๑	กิจกรรม														๕๐,๐๐๐.-	กลุ่มช่วยเหลือฯ น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ และ น.ส.วราภรณ์ ต้นดิธนพัฒน์
๑. ประสานงานผู้เกี่ยวข้อง และจังหวัดเป้าหมาย			↔														
๒. จัดทำรายละเอียดโครงการฯ และกำหนดการ					↔												
๓. เสนอขออนุมัติโครงการ						↔											
๔. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนที่กำหนด							↔										
๕. ประเมินผลการดำเนินงาน												↔					
๖. สรุปผลการดำเนินงาน													↔				
ผลผลิต : การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด																	
ผลลัพธ์ : บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และการบริการ																	
ตัวชี้วัดนำ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	๘๐	ร้อยละ															
ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม	๘๐	ร้อยละ															

ตารางที่ ๕.๑ คำอธิบายตัวชี้วัดนำ และตัวชี้วัดตาม แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>กิจกรรมที่ ๑ : การทบทวนอัตรากำลัง และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียน</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ</p> <p>หน่วยวัด : ระดับ</p> <p>เป้าหมาย : ระดับ ๓</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากการทบทวนอัตรากำลังและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ โดยดำเนินการ ดังนี้ กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลบุคลากร วิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ วิเคราะห์และ</p> <p>ยกร่างแผนพัฒนาบุคลากร และเสนอผู้บริหารฯ และสื่อสารแผนบุคลากรฯ ให้บุคลากรรับทราบ ภายในปีบัญชี</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="241 858 1144 1289"> <thead> <tr> <th>ระดับ คะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>รวบรวมและจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากร - รวบรวมสถิติของพนักงานกองทุนฯ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ทบทวนข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>คณะทำงานวิเคราะห์และยกร่างแผนพัฒนาบุคลากร และเสนอผู้บริหารฯ</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ดำเนินการได้ในระดับ ๓ และสื่อสารแผนให้ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ภายในปีบัญชี ๒๕๖๘</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ คะแนน	รายละเอียด	๑	กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน	๒	รวบรวมและจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากร - รวบรวมสถิติของพนักงานกองทุนฯ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	๓	ทบทวนข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ	๔	คณะทำงานวิเคราะห์และยกร่างแผนพัฒนาบุคลากร และเสนอผู้บริหารฯ	๕	ดำเนินการได้ในระดับ ๓ และสื่อสารแผนให้ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ภายในปีบัญชี ๒๕๖๘	<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>กิจกรรมที่ ๑ : การทบทวนอัตรากำลัง และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียน</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ : ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ</p> <p>หน่วยวัด : ระดับ</p> <p>เป้าหมาย : ระดับ ๓</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕</p> <p>คำอธิบาย : - พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของจำนวนบุคลากรที่รับทราบและมีความรู้ความเข้าใจ แผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี หลังจากได้รับการสื่อสารแผนดังกล่าวแล้ว ภายในปีบัญชี</p> <p>คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับทราบแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}} \times 100$</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1189 778 2051 1267"> <thead> <tr> <th>ระดับ คะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของบุคลากรทั้งหมด</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรทั้งหมด</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรทั้งหมด</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ คะแนน	รายละเอียด	๑	บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของบุคลากรทั้งหมด	๒	-	๓	บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรทั้งหมด	๔	-	๕	บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรทั้งหมด
ระดับ คะแนน	รายละเอียด																								
๑	กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน																								
๒	รวบรวมและจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากร - รวบรวมสถิติของพนักงานกองทุนฯ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค																								
๓	ทบทวนข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ																								
๔	คณะทำงานวิเคราะห์และยกร่างแผนพัฒนาบุคลากร และเสนอผู้บริหารฯ																								
๕	ดำเนินการได้ในระดับ ๓ และสื่อสารแผนให้ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ภายในปีบัญชี ๒๕๖๘																								
ระดับ คะแนน	รายละเอียด																								
๑	บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของบุคลากรทั้งหมด																								
๒	-																								
๓	บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรทั้งหมด																								
๔	-																								
๕	บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรทั้งหมด																								

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ : ติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>หน่วยวัด : ร้อยละ</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๗๐</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนารายบุคคลในปีบัญชี</p> <p>คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรเป้าหมายที่ต้องพัฒนาทั้งหมด}}$</p> <p>หมายเหตุ : เป้าหมายที่กำหนด หมายถึง จำนวนบุคลากรที่กองทุนหมุนเวียนฯ ประเมินผลหรือกำหนดว่าจะต้องได้รับการอบรมหรือฝึกปฏิบัติต่างๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อนำไปเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="248 831 1021 1238"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>น้อยกว่าร้อยละ ๕๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ร้อยละ ๕๐</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ร้อยละ ๖๑-๖๙ มากกว่า ๖๐ แต่ไม่เกิน ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>มากกว่าร้อยละ ๗๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	๒	ร้อยละ ๕๐	๓	ร้อยละ ๖๐	๔	ร้อยละ ๖๑-๖๙ มากกว่า ๖๐ แต่ไม่เกิน ๗๐	๕	มากกว่าร้อยละ ๗๐	<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ : ติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น</p> <p>หน่วยวัด : ร้อยละ</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเปรียบเทียบกับก่อนได้รับการพัฒนาและหลังได้รับการพัฒนา โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน</p> <p>คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหลังการพัฒนา} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด}}$</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1171 746 2036 1182"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ร้อยละ ๔๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ร้อยละ ๕๐</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๔๐	๒	ร้อยละ ๕๐	๓	ร้อยละ ๖๐	๔	ร้อยละ ๗๐	๕	ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	น้อยกว่าร้อยละ ๕๐																								
๒	ร้อยละ ๕๐																								
๓	ร้อยละ ๖๐																								
๔	ร้อยละ ๖๑-๖๙ มากกว่า ๖๐ แต่ไม่เกิน ๗๐																								
๕	มากกว่าร้อยละ ๗๐																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ร้อยละ ๔๐																								
๒	ร้อยละ ๕๐																								
๓	ร้อยละ ๖๐																								
๔	ร้อยละ ๗๐																								
๕	ร้อยละ ๘๐																								

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ

ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
 กิจกรรมที่ ๓ : ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร
 ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วม
 กิจกรรม

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย : ร้อยละ ๗๐

เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐

คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้และความเข้าใจเนื้อหาข้อมูล หลังจาก
 ได้เข้าร่วมกิจกรรม

คำนวณ จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีนำความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น x ๑๐๐
 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ คะแนน	รายละเอียด
๑	ร้อยละ ๖๐
๒	ร้อยละ ๖๕
๓	ร้อยละ ๗๐
๔	ร้อยละ ๗๕
๕	ร้อยละ ๘๐

คำอธิบายตัวชี้วัดตาม

ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความ
 รับผิดชอบ

กิจกรรมที่ ๓ : ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร
 ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ : ร้อยละของบุคลากรนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐

เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐

คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

คำนวณ จำนวนบุคลากรที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน x ๑๐๐
 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ คะแนน	รายละเอียด
๑	ร้อยละ ๔๐
๒	
๓	ร้อยละ ๖๐
๔	
๕	ร้อยละ ๘๐

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน</p> <p>กิจกรรมที่ ๔ : ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการอำนวยความสะดวกประสานพื้นที่ปลูกหนึ่ของกองทุนหมุนเวียนฯ</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ : การดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จ</p> <p>หน่วยวัด : ระดับ</p> <p>เป้าหมาย : ระดับ ๓</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากการดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกประสานพื้นที่ปลูกหนึ่ของกองทุนหมุนเวียนฯ ให้กับบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ แล้วเสร็จ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p>	<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน</p> <p>กิจกรรมที่ ๔ : ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการอำนวยความสะดวกประสานพื้นที่ปลูกหนึ่ของกองทุนหมุนเวียนฯ</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง</p> <p>หน่วยวัด : ร้อยละ</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๗๐</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ที่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง หลังการจัดกิจกรรม</p> <p>คำนวณ จำนวนบุคลากรที่สามารถนำความรู้ไปใช้ฯ x ๑๐๐ จำนวนบุคลากรทั้งหมด</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p>																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแนวทางการดำเนินงาน</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>รวบรวมความรู้และวางโครงสร้างของความรู้</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>สรุปผลการดำเนินงาน</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแนวทางการดำเนินงาน	๒	รวบรวมความรู้และวางโครงสร้างของความรู้	๓	จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้	๔	ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๕	สรุปผลการดำเนินงาน	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ร้อยละ ๕๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ร้อยละ ๕๕</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ร้อยละ ๖๕</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๕๐	๒	ร้อยละ ๕๕	๓	ร้อยละ ๖๐	๔	ร้อยละ ๖๕	๕	ร้อยละ ๗๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแนวทางการดำเนินงาน																								
๒	รวบรวมความรู้และวางโครงสร้างของความรู้																								
๓	จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้																								
๔	ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน																								
๕	สรุปผลการดำเนินงาน																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ร้อยละ ๕๐																								
๒	ร้อยละ ๕๕																								
๓	ร้อยละ ๖๐																								
๔	ร้อยละ ๖๕																								
๕	ร้อยละ ๗๐																								

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ</p> <p>กิจกรรมที่ ๕ : ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ : จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ</p> <p>หน่วยวัด : ระดับ</p> <p>เป้าหมาย : ระดับ ๓</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากจำนวนกิจกรรมที่เข้าร่วม</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="244 587 1133 975"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>๑ กิจกรรม</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๒ กิจกรรม</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๓ กิจกรรม</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๔ กิจกรรม</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๕ กิจกรรม</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	๑ กิจกรรม	๒	๒ กิจกรรม	๓	๓ กิจกรรม	๔	๔ กิจกรรม	๕	๕ กิจกรรม	<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ</p> <p>กิจกรรมที่ ๕ : ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>หน่วยวัด : ระดับ</p> <p>เป้าหมาย : ระดับ ๓</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากการสำรวจบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ส่วนกลาง ที่เข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>คำนวณ จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ x ๑๐๐ จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1187 734 2051 1137"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐	๒	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐	๓	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐	๔	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐	๕	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	๑ กิจกรรม																								
๒	๒ กิจกรรม																								
๓	๓ กิจกรรม																								
๔	๔ กิจกรรม																								
๕	๕ กิจกรรม																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐																								
๒	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐																								
๓	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐																								
๔	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐																								
๕	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐																								

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ

ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ
กิจกรรมที่ ๖ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์การให้บริการเกษตรกรและผู้ยากจน (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และฟื้นฟูอาชีพ) ให้แก่ผู้ปฏิบัติ

ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐

เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐

คำอธิบาย : พิจารณาจากระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	รายละเอียด
๑	ร้อยละ ๗๐
๒	ร้อยละ ๗๕
๓	ร้อยละ ๘๐
๔	ร้อยละ ๘๕
๕	ร้อยละ ๙๐

คำอธิบายตัวชี้วัดตาม

ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ
กิจกรรมที่ ๖ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์การให้บริการเกษตรกรและผู้ยากจน (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และฟื้นฟูอาชีพ) ให้แก่ผู้ปฏิบัติ

ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ : ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐

เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐

คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้สินและฟื้นฟูอาชีพ หลังจากได้การเข้าร่วมกิจกรรม

คำนวณ $\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น} \times 100}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}}$

เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	รายละเอียด
๑	ร้อยละ ๗๐
๒	ร้อยละ ๗๕
๓	ร้อยละ ๘๐
๔	ร้อยละ ๘๕
๕	ร้อยละ ๙๐

ตารางที่ ๕.๒ สรุปงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)
แผนงานที่ ๑ การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	
กิจกรรมที่ ๑ : ทบทวนอัตรากำลังและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ	-
กิจกรรมที่ ๒ : ติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร	-
กิจกรรมที่ ๓ : ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	-
แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน	
กิจกรรมที่ ๔ : ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการติดตามหนี้และอำนวยความสะดวกอาชีพเกษตรกร	-
แผนงานที่ ๓ การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ	
กิจกรรมที่ ๕ : ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน	-
กิจกรรมที่ ๖ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์กองทุนหมุนเวียนฯ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และอำนวยความสะดวกประชาชน) ให้แก่ผู้ปฏิบัติ	๐.๐๕๐
รวม	๐.๐๕๐