

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน
ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)
และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙



สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

คำนำ

กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ได้ดำเนินการตามบันทึกข้อตกลง การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ทำบันทึกข้อตกลง กับกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งกำหนดให้ทุนหมุนเวียนฯ จัดทำหรือทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียน และหน่วยงานภายใน ทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๘

สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน สำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกร และผู้ยากจน ได้แต่งตั้งคณะทำงานที่มีตัวแทนของบุคลากรทุกกลุ่ม/ฝ่าย ของสำนักบริหารกองทุน เพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อเป็นทีมงาน ในการดำเนินงานดังกล่าว ในการจัดทำหรือทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) แผนปฏิบัติการ ประจำปี รวมทั้งกำกับติดตามและดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนด ซึ่งได้มีการทบทวน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) และทบทวนแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ เพื่อให้ไว้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร และช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานของกองทุนหมุนเวียนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนบรรลุตาม เป้าหมายต่อไป

กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน
สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
พฤษภาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	จ
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๔
ส่วนที่ ๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)	๒๒
ส่วนที่ ๕ รายละเอียดแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียน เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกร ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙	๔๐

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
๑.๑ แสดงโครงสร้างการดำเนินงานโดยคณะกรรมการบริหารและคณะอนุกรรมการบริหารกองทุน หมุนเวียน เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	๒
๑.๒ แสดงโครงสร้างกองทุนหมุนเวียนฯ ภายใต้หน่วยงานราชการ และการบริหารงานกองทุนหมุนเวียนฯ	๓
๑.๓ แสดงโครงสร้างคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน และการขยายอำนาจการดำเนินงาน	๔
๒.๑ แสดงอัตรากำลังบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค (รวม ๙๖ อัตรา)	๙
๒.๒ แผนภูมิแสดงการแบ่งช่วยอายุของบุคลากรส่วนกลาง	๑๑
๒.๓ แผนภูมิเปรียบเทียบข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรเพศชาย และเพศหญิง	
๔.๑ ภาพรวมและความเชื่อมโยงและสนับสนุนของแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อช่วยเหลือ เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) กับแผนการบริหารทรัพยากร บุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ	๒๔
๔.๒ ความสอดคล้องของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืม แก่เกษตรกรและผู้ยากจนกับแผนต่าง ๆ	๒๕

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ ข้อมูลอัตราค่าจ้างบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ (ในส่วนกลาง)	๙
๒.๒ ข้อมูลสถิติการลาออกและการรับเข้าของพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ	๑๑
๓.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของกองทุนหมุนเวียนฯ	๑๔
๓.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของกองทุนหมุนเวียนฯ	๑๖
๓.๓ การกำหนดกลยุทธ์ด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix	๑๙
๔.๑ เป้าหมายหลักของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)	๒๓
๔.๒ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)	๒๖
๔.๓ คำอธิบายรายละเอียดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม	๒๙
๔.๔ รายละเอียดแผนปฏิบัติงาน/แผนงบประมาณ ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	๓๘
๕.๑ คำอธิบายตัวชี้วัดนำ และตัวชี้วัดตาม แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙	๕๗
๕.๒ สรุปงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๙	๖๖

บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ได้ทบทวนเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ให้สามารถปฏิบัติงานรองรับภารกิจของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน และเป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผล การดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัดด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียนพนักงานและลูกจ้าง ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างการพัฒนาการบริหารจัดการ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประกอบด้วย ๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐) ๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (ร้อยละ ๗๐) โดยแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวได้ผ่านการศึกษาวเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร สถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบในอนาคต รวมทั้งสภาพความเป็นจริง ความคาดหวังของบุคลากรดังกล่าว มาสังเคราะห์ และได้ระดมความคิดเห็นจากกลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องผ่านคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ประกอบด้วย ๓ แผนงาน 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 สนับสนุนให้บุคลากรให้มีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศตามที่กำหนด

**แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้าง
นวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน**

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านการวิเคราะห์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ
๒. บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านการอำนวยความสะดวกประสานฟื้นฟูอาชีพเกษตรกร

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการติดตามและพัฒนาฟื้นฟูอาชีพเกษตรกร

**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 ก็จะอยู่ในสภาวะที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ เกษตรกรจำนวนมากต้องนำที่ดินทำกินที่มีอยู่ไปจำนอง หรือขายฝาก หรือให้เจ้าหนี้ยึดถือไว้เป็นประกัน ตามสัญญากู้ยืม หรือขายให้กับเจ้าหนี้ ด้วยความที่ขาดความรู้ในการทำนิติกรรมต่าง ๆ รวมถึงการขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ ทำให้ไม่สามารถชำระหนี้ได้จนในที่สุดมักจะสูญเสียสิทธิหรือกรรมสิทธิ์ในที่ดินของตนไป รัฐบาลทุกรัฐบาลที่ผ่านมาได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว จึงได้หาทางแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ดังนี้

ระยะที่หนึ่ง ระยะเริ่มต้น ปี พ.ศ. ๒๕๒๘ – ๒๕๔๕

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

ระยะที่สอง ระยะการปฏิรูประบอบราชการ ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ – ๒๕๖๐

ต่อมาเมื่อปี พ.ศ.๒๕๔๕ ได้มีการปฏิรูประบอบราชการโดยรัฐบาลได้ออกพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุง 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” และได้ประกาศมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๖

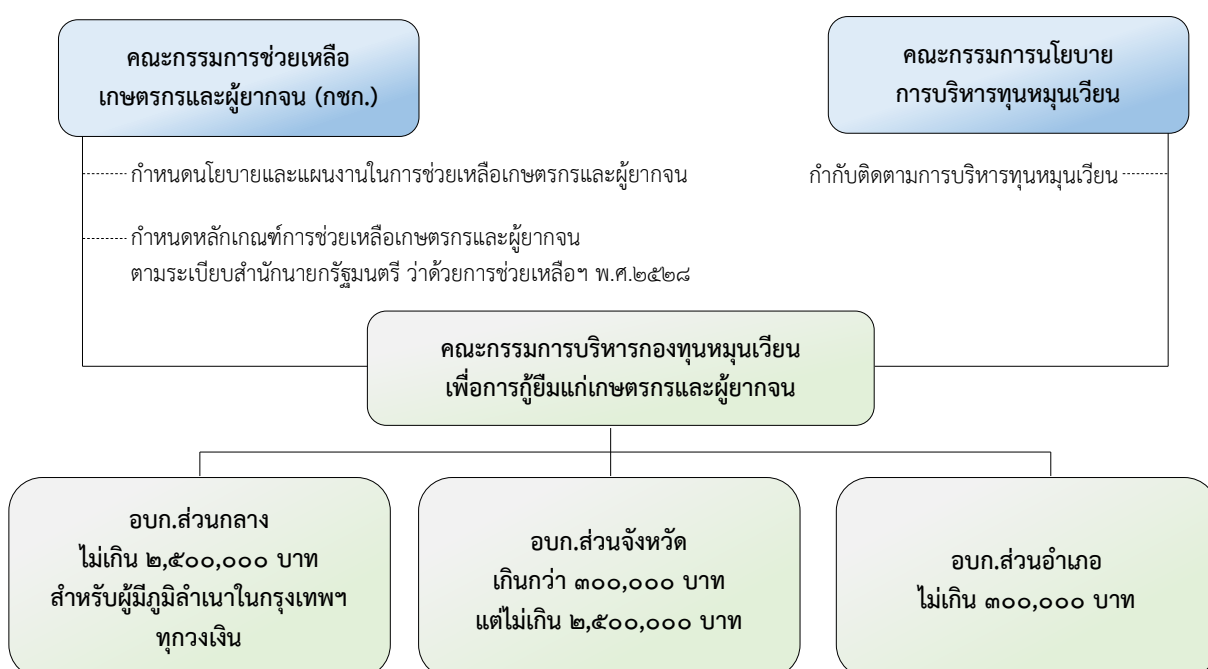
การดำเนินการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนภายใต้ “กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน” เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน

พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี 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 และบริหาร ทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและบังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องแก้ไขระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๒๘ และระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘

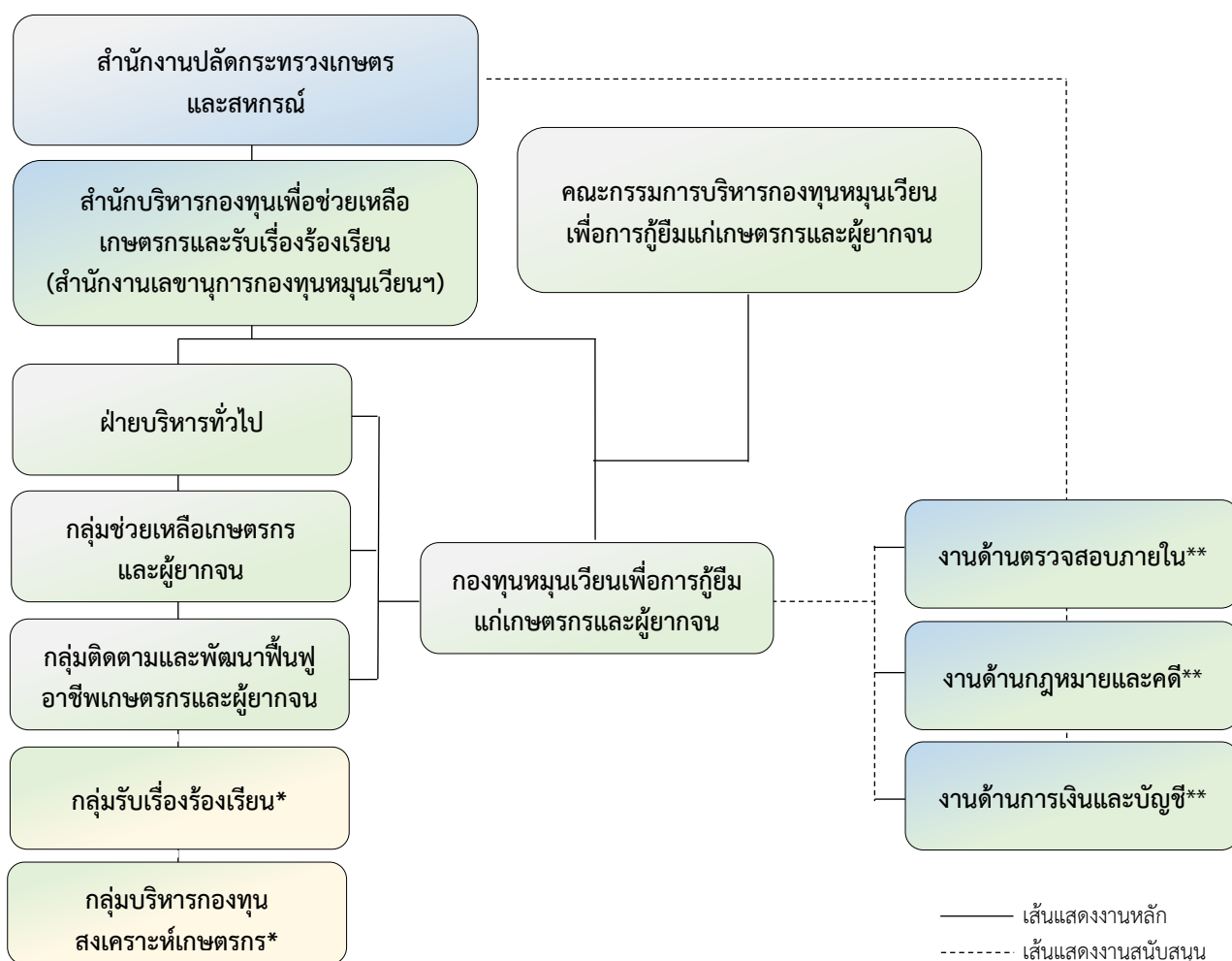
การแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีทั้งสองฉบับดังกล่าวข้างต้น มีผลทำให้โครงสร้าง การดำเนินงานกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจนเปลี่ยนแปลง โดยคณะกรรมการ การช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน (กชก.) มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน เฉพาะเรื่องเร่งด่วน ส่วนการบริหารงานกองทุนตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน เป็นผู้กำกับ ติดตามทุนหมุนเวียนทั่วประเทศ โดยในส่วนของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน มีคณะกรรมการบริหารกองทุน หมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน เป็นผู้บริหารงาน กำกับ และติดตามการดำเนินงานกองทุน ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ บริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน (อบก.) เพื่อช่วยในการดำเนินงาน และทำหน้าที่ในการพิจารณาอนุมัติคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ จำนวน ๓ คณะ ได้แก่ อบก.ส่วนกลาง อบก. ส่วนจังหวัด และ อบก.ส่วนอำเภอ ทั้งนี้ การดำเนินงานของกองทุนฯ ต้องเป็นไปตามนโยบายการช่วยเหลือ เกษตรกรและผู้ยากจนของ กชก. โดยมีโครงสร้างการดำเนินงานใหม่ ตามภาพด้านล่างนี้



ภาพที่ ๑.๑ : แสดงโครงสร้างการดำเนินงานโดยคณะกรรมการบริหารและคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน

กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน เป็นกองทุนภายใต้หน่วยงานราชการของสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๒ มีอำนาจหน้าที่ส่วนหนึ่งในการดำเนินการให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยกองทุนหมุนเวียนฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีโครงสร้างองค์กรเกี่ยวข้องกับงานกองทุนหมุนเวียนฯ ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ๒ กลุ่ม ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน กลุ่มติดตามและพัฒนาฟื้นฟูอาชีพเกษตรกรและผู้ยากจน (จากทั้งหมด ๑ ฝ่าย ๔ กลุ่ม กลุ่มที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานดำเนินงานกองทุนหมุนเวียนฯ ๒ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มรับเรื่องร้องเรียน และกลุ่มบริหารกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร)

กองทุนหมุนเวียนฯ มีคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน เป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงาน โดยมีสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นสำนักงานเลขานุการกองทุนหมุนเวียนฯ ประกอบด้วย กลุ่ม ฝ่าย และงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสำนักงานเลขานุการกองทุนหมุนเวียนฯ ดังภาพด้านล่าง

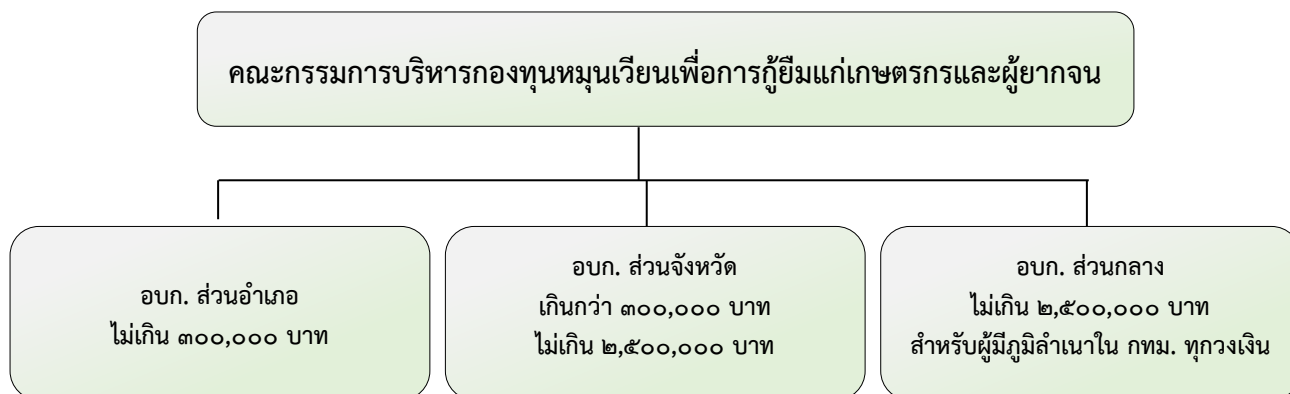


หมายเหตุ : * กลุ่มงานภายในของสำนักบริหารกองทุนฯ

** งานทั้ง ๓ ด้าน สนับสนุนงานกองทุนหมุนเวียนฯ และอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ภาพที่ ๑.๒ : แสดงโครงสร้างกองทุนหมุนเวียนฯ ภายใต้หน่วยงานราชการ และการบริหารงานกองทุนหมุนเวียนฯ

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



ภาพที่ ๑.๓ : แสดงโครงสร้างคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน และการขยายอำนาจการดำเนินงาน

๑.๒ วัตถุประสงค์ของกองทุนหมุนเวียนฯ

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๔๖ ข้อ ๖ กองทุนมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) ให้กู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ในกรณีดังต่อไปนี้

(ก) เพื่อสนับสนุนให้เกษตรกรมีที่ดินทำกินของตนเองและปรับปรุงคุณภาพที่ดิน ทั้งนี้ ต้องเป็นปัญหาเฉพาะหน้าที่คณะกรรมการเห็นว่ามีความจำเป็นเร่งด่วน

(ข) เพื่อเป็นทุนในการประกอบอาชีพของผู้กู้ยืมให้มีรายได้สูงขึ้น

(ค) เพื่อไถ่หรือไถ่ถอนที่ดินคืนจากการขายฝากหรือจำนอง เมื่อมีพฤติการณ์ว่าสิทธิหรือกรรมสิทธิ์ในที่ดินนั้นจะหลุดเป็นของเจ้าหนี้หรือบุคคลอื่นในที่สุด

(ง) เพื่อชำระหนี้ตามสัญญากู้ยืมเงิน ซึ่งผู้กู้ยืมได้นำที่ดินหรือหนังสือแสดงสิทธิในที่ดินให้เจ้าหนี้ยึดถือไว้เป็นประกันก่อนหรือขณะทำสัญญากู้ยืมเงิน เมื่อมีพฤติการณ์ว่าสิทธิหรือกรรมสิทธิ์ในที่ดินนั้นจะหลุดเป็นของเจ้าหนี้หรือบุคคลอื่นในที่สุด

(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” หมายความว่า ผู้ที่ไม่มีทรัพย์สินเพียงพอและอยู่ในสถานะที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ซึ่งมติ กชก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๑ ได้เพิ่มเติมรายละเอียดของผู้ยากจน ได้แก่ผู้มีรายได้สุทธิไม่เกินปีละ ๘๗,๐๐๐ บาท และเป็นผู้ที่ไม่มีที่ดินสำหรับทำกิน หรืออยู่อาศัย หรือมีแต่ไม่เพียงพอ หรือเป็นผู้ไม่มีทรัพย์สินอื่นใดเพียงพอแก่การชำระหนี้ นอกจากทรัพย์สินที่นำไปขายฝาก จำนอง หรือให้เจ้าหนี้ยึดถือไว้เป็นประกัน และทรัพย์สินที่ต้องใช้เป็นที่ดินสำหรับทำกินหรืออยู่อาศัย สำหรับผู้มีรายได้สุทธิเกินกว่า ๘๗,๐๐๐ บาท แต่อยู่ในหลักเกณฑ์อื่นดังกล่าว กชก. อาจพิจารณาช่วยเหลือตามที่เห็นสมควรเป็นราย ๆ ไป และได้มอบอำนาจการใช้ดุลพินิจดังกล่าวแก่ อชก. ต่าง ๆ ตามวงเงินที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ หลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนของกองทุนหมุนเวียนฯโดยสังเขป

๑) ที่ดินที่จะไถ่ถอนหรือซื้อคืน

๑.๑) ต้องเป็นที่ดินของเกษตรกรหรือผู้ยากจน หรือเป็นของบิดา มารดา หรือคู่สมรส หรือบุตร ของเกษตรกรหรือผู้ยากจน

๑.๒) เอกสารสิทธิที่ดินที่สามารถขอความช่วยเหลือ ได้แก่ โฉนด (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) เจ้าหนี้ครอบครัว 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 | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| 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. มีกลุ่ม/ฝ่ายที่รับผิดชอบงานของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน เป็นกลุ่มงานหลักจำนวน ๒ กลุ่ม และ ๑ ฝ่าย ได้แก่ กลุ่มช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนกลุ่มติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาชีพเกษตรกรและผู้ยากจน และฝ่ายบริหารทั่วไป เนื่องจากตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๑๗ สกร. ไม่มีภารกิจด้านกฎหมาย ด้านตรวจสอบภายใน และด้านการเงินและการบัญชี โดยภารกิจทั้ง ๓ ด้าน เป็นภารกิจของ ๓ หน่วยงาน

ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักกฎหมายรับผิดชอบด้านคดีของลูกหนี้กองทุนหมุนเวียนฯ สำนักตรวจสอบภายใน รับผิดชอบด้านการตรวจสอบภายในของกองทุนหมุนเวียนฯ และกองคลังรับผิดชอบด้านการเงินและบัญชีของกองทุนหมุนเวียนฯ โดยกลุ่ม/ฝ่าย ใน สกร. ที่ดำเนินงานกองทุนหมุนเวียนฯ มีภารกิจ ดังนี้

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

(๒) กลุ่มช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน มีหน้าที่ดำเนินการให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนตามระเบียบฯ ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอนโยบายมาตรการและแผนงาน ในการให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน และดำเนินงานเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน (กชก.) คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และคณะอนุกรรมการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๓) กลุ่มติดตามและพัฒนาฟื้นฟูอาชีพเกษตรกรและผู้ยากจน มีหน้าที่อำนวยความสะดวกและประสานงานในการพัฒนาส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุน และฟื้นฟูอาชีพให้กับเกษตรกรและลูกหนี้กองทุนฯ ตลอดจนรวบรวมจัดทำฐานข้อมูลลูกหนี้กองทุนฯ รายงานสถิติผลการดำเนินการช่วยเหลือ และดำเนินงานเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน (อบก. ส่วนกลาง)

ขั้นตอนการให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน มีขั้นตอนหลัก จำนวน ๗ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การรับเรื่องขอกู้เงิน/สอบสวนบันทึกถ้อยคำ

ขั้นตอนที่ ๒ โกล่เกลี่ย/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

ขั้นตอนข้างต้น ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น ๙๐ วันทำการ เฉพาะในกรณีที่เรื่องไม่สะดุดหยุดลงด้วยปัจจัยภายนอก

สำหรับกระบวนการของกลุ่มติดตามและพัฒนาฟื้นฟูอาชีพเกษตรกรและผู้ยากจน เป็นกระบวนการ ที่ดำเนินการหลังจากที่ผู้ยื่นได้รับอนุมัติเงินกู้จากกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเรียกว่าเป็นลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ โดยกลุ่มติดตามและพัฒนาฟื้นฟูอาชีพเกษตรกรฯ จะต้องดำเนินการบริหารจัดการลูกหนี้แต่ละราย โดยติดตามสถานะการชำระหนี้จากหน่วยงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) หรือลงพื้นที่ร่วมกับ ธ.ก.ส. หรือประสานกับหน่วยงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดในการดำเนินงาน ประกอบกับมีเครื่องมือหรือมาตรการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือลูกหนี้ เช่น ลดดอกเบี้ย (กรณีลูกหนี้ขั้นตติ) ปรับปรุงโครงสร้างหนี้ ประenomหนี้ เป็นต้น

ปัจจุบันในส่วนกลาง กองทุนหมุนเวียนฯ มีอัตรากำลังบุคลากรในสังกัด สกร. จำนวนทั้งหมด ๔๓ คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ๑๕ คน พนักงานราชการ ๕ คน และพนักงานของกองทุน ๒๓ คน ดังนี้

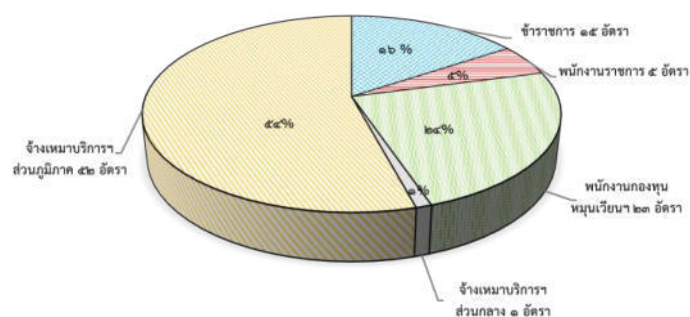
ตารางที่ ๒.๑ ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ (ในส่วนกลาง)

กลุ่ม/ตำแหน่ง	สถานะ	จำนวน (อัตรา)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน	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
กลุ่มติดตามและพัฒนาพื้นที่อาชีพเกษตรกรและผู้ยากจน		
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 : *พนักงานกองทุน อัตราว่าง ๒ อัตรา อยู่ระหว่างการสรรหา (ณ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘)

**ตำแหน่งนิติกรสนับสนุนการปฏิบัติงานที่สำนักกฎหมาย ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สป.กษ.)

กองทุนหมุนเวียนฯ จ้างเหมาบริการเอกชนที่สำนักบริหารกองทุนฯ (ส่วนกลาง) จำนวน ๑ อัตรา และที่สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ๓๖ จังหวัด จำนวน ๕๒ อัตรา



■ ข้าราชการ
 ■ พนักงานราชการ
 ■ พนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ
 ■ จ้างเหมาบริการฯ ส่วนกลาง
 ■ จ้างเหมาบริการฯ ส่วนภูมิภาค

ภาพที่ ๒.๑ แสดงอัตรากำลังบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค (รวม ๙๖ อัตรา)

จากรายละเอียดข้างต้นจะเห็นได้ว่า เมื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของกองทุนหมุนเวียนฯ มีอัตรากำลังของข้าราชการ และพนักงานราชการที่อยู่ในส่วนกลาง รวมกันมีจำนวนน้อยกว่าพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังของข้าราชการในส่วนของกลุ่ม/ฝ่าย สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียนไว้ไม่เกิน ๑๕ อัตรา พนักงานราชการ ๕ อัตรา และพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ของกองทุนหมุนเวียนฯ ไม่มีอัตรากำลังในตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ หรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี โดยจะมีเพียงตำแหน่งงานในกลุ่มของงานวิเคราะห์นโยบายและแผนในระดับต่าง ๆ และกลุ่มงานนิติการเท่านั้น ทำให้กองทุนหมุนเวียนฯ ไม่มีบุคลากรผู้รับผิดชอบพันธกิจและ/หรือกระบวนการงานด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศโดยตรง (ต้องดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) ทำให้การพัฒนาอาจไม่เต็มประสิทธิภาพ หรืออาจต้องใช้งบประมาณที่สูงหากต้องดำเนินการจัดจ้างหน่วยงานภายนอก

ซึ่งหากพิจารณาถึงการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนหมุนเวียนฯ ที่มีวัตถุประสงค์ในการให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนที่มีปัญหาเกี่ยวกับหนี้สิน ที่ดินทำกินและเสริมสร้างความเข้มแข็งในอาชีพ และมีการดำรงชีวิตอย่างพอเพียงเหมาะสมกับฐานะ ซึ่งการให้ความช่วยเหลือนั้น ต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรมและทันกาล เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบและเกิดความเสียหายแก่ผู้ขอรับความช่วยเหลือจากกองทุนหมุนเวียนฯ และเป็นไปตามทิศทางของเป้าหมายระดับชาติ ระดับกระทรวง และเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนฯ จึงจำเป็นต้องเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ยังขาดบุคลากรที่มีองค์ความรู้ที่แท้จริง ด้วยการเพิ่มองค์ความรู้และ/หรือเพิ่มบุคลากรที่มีองค์ความรู้เฉพาะทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและปฏิบัติงานของกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนในการสงวนรักษาที่ดินได้ต่อไป

๒.๒ สถิติย้อนหลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘) พบว่าพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ในส่วนกลาง มีการลาออกและการรับเข้า เหตุผลการลาออกของพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ เช่น บรรจุเข้ารับราชการ ได้งานใหม่ที่ตรงกับสายงานตามวุฒิการศึกษา เหตุผลส่วนตัว (กลับภูมิลำเนา ดูแลบิดาและมารดา) โดยมีข้อมูลสถิติจำนวนการลาออกและจำนวนรับเข้า ดังนี้

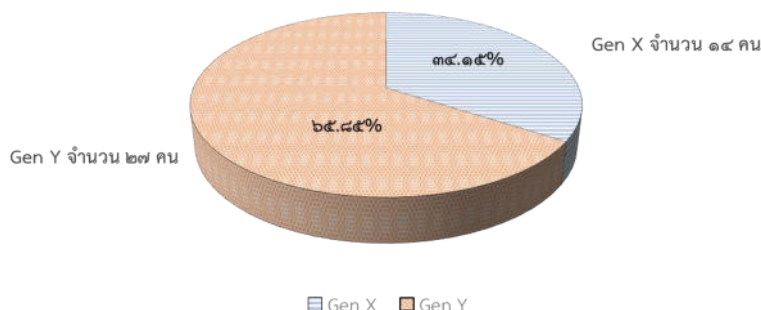
ตารางที่ ๒.๒ ข้อมูลสถิติการลาออกและการรับเข้าของพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ

ปีงบประมาณ	จำนวนลาออก (คน)	จำนวนรับเข้า (คน)
๒๕๖๖	๑	๑
๒๕๖๗	๒	๒
๒๕๖๘	๒	*
รวม	๕	๓

หมายเหตุ: *มีพนักงานกองทุนฯ ลาออก อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาบุคลากร จำนวน ๒ อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘)

กองทุนหมุนเวียนฯ ซึ่งปฏิบัติงานส่วนกลาง ในอดีตเป็นกลุ่มบุคลากรนี้มีโอกาสที่จะหมุนเวียนเข้า - ออก จากการได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการหรือการได้งานใหม่ที่หน่วยงานอื่น หรือแม้แต่ข้าราชการในบางกลุ่ม/ฝ่าย มีโอกาสที่จะหมุนเวียนโยกย้าย ไปประจำหน่วยงานอื่น ๆ เช่นกัน นอกจากนี้จะยังมีอัตรากำลังที่ช่วยดำเนินงานกองทุนหมุนเวียนฯ ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มช่วยเหลือเกษตรกร และโครงการพิเศษ สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด และเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการงานเอกชนที่ช่วยสนับสนุนงานด้านนี้ในพื้นที่ ๓๖ จังหวัด จำนวนทั้งหมด ๕๒ อัตรา ซึ่งมีโอกาสพบการหมุนเวียนเข้า - ออก ได้เช่นกัน

๒.๓ สถิติช่วงอายุของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุนหมุนเวียนฯ ในส่วนกลาง (ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ) สามารถจำแนกเจนเนอเรชัน (Generation) ตามช่วงปีเกิด เป็น ๒ กลุ่ม (ณ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘) ดังนี้



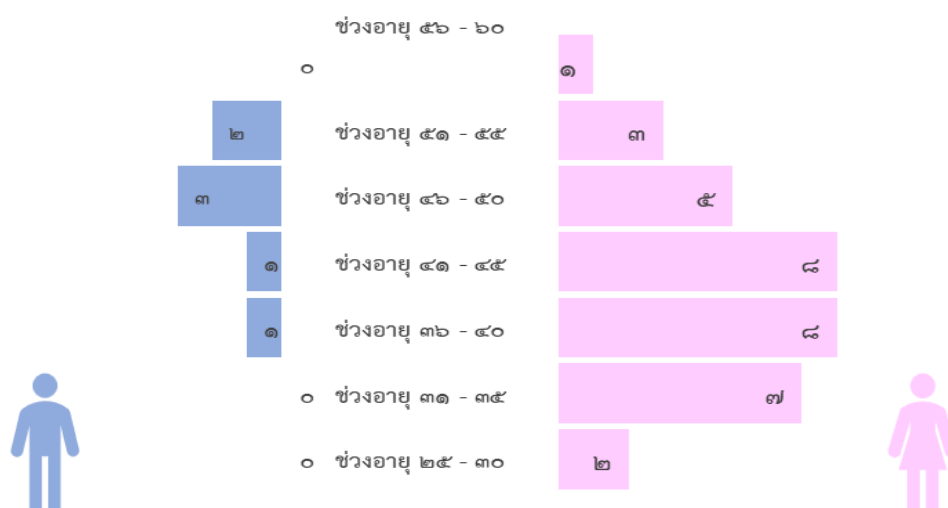
ภาพที่ ๒.๒ แผนภูมิแสดงการแบ่งช่วงอายุของบุคลากรส่วนกลาง

๒.๓.๑ เจนเนอเรชันเอ็กซ์ หรือ Gen X เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๐๘ – ๒๕๒๒ คุณสมบัติกลุ่มนี้เป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวกับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป ไม่ตามกระแสอย่างไม่มีเหตุผล จากการทำงานมาหลายปี มีความมั่นคง เป็นระดับผู้บริหารองค์กร ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๑๔ คน จำแนกเป็น ข้าราชการ จำนวน ๑๑ คน พนักงานราชการ จำนวน ๒ คน พนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ จำนวน ๑ คน

๒.๓.๒ เจนเนอเรชันวาย หรือ Gen Y เกิดในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๒๓ – ๒๕๔๓ คุณสมบัติกลุ่มนี้เป็นคนที่มีความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร มีความสามารถรอบด้าน และมีความสามารถทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน แต่ในขณะเดียวกันการให้ความสำคัญกับสังคมรอบข้างน้อยลง ให้ความสำคัญในโลกโซเชียล มีลักษณะนิสัยใจร้อน กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น มีความเป็นตัวของตัวเอง ชอบความท้าทาย ไม่ชอบการขู่เข็ญบังคับ สำหรับบุคลากร Gen Y ในกองทุนหมุนเวียนฯ มีจำนวนทั้งหมด ๒๗ คน จำแนกเป็นข้าราชการจำนวน ๔ คน พนักงานราชการ จำนวน ๓ คน พนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ๒๐ คน

กองทุนหมุนเวียนฯ มีบุคลากรที่อยู่ใน Gen X คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๑๕ ของบุคลากรทั้งหมดในส่วนกลาง และมีบุคลากรที่อยู่ใน Gen Y คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๘๕ ของบุคลากรทั้งหมดในส่วนกลาง ซึ่งยังไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานกองทุนหมุนเวียนฯ และการบริหารงานด้านบุคลากร หากต้องการให้การปฏิบัติงานกองทุนหมุนเวียนฯ สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรควรมีความผูกพันต่อองค์กร และเป็นการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จึงควรนำรูปแบบการทำงานร่วมกัน โดยให้กลุ่มคนใน Gen X มอบหมายงานและสอนงานพร้อมทั้งให้คำปรึกษางานได้โดยตลอด ได้แก่ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน On The Job Training (OJT) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One - on - One) หรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ในพื้นที่การทำงานในช่วงเวลาการทำงานปกติ เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill-Based) ให้บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง เป็นการสร้างบรรยากาศถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้โดยผู้บังคับบัญชาจะมีหน้าที่ทำ OJT ทำให้คงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบ แต่องค์กรยังมีประสิทธิภาพการทำงานต่อไปได้

เมื่อนำข้อมูลบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ มาจำแนกตามช่วงอายุ เพื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศหญิง และเพศชาย (ตามแผนภูมิที่ ๒.๓) แสดงผลเปรียบเทียบให้เห็นว่าจำนวนเพศชายน้อยกว่าเพศหญิง และช่วงอายุที่แตกต่างกัน แล้วพบว่า เพศชาย ช่วงอายุ ๔๖ – ๕๐ ปี มีจำนวนมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับเพศหญิงพบว่า ช่วงอายุ ๔๑ – ๔๕ ปี และช่วงอายุ ๔๖ – ๕๐ ปี มีจำนวนมากที่สุด ซึ่งจากข้อมูลนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ในการบริหารอัตรากำลังในอนาคตเพื่อวิเคราะห์แนวโน้ม หรือเพื่อการจัดกิจกรรมพัฒนาหรือจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์/ความผูกพันภายในองค์กรให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย และเพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามพันธกิจที่กองทุนหมุนเวียนฯ กำหนด



ภาพที่ ๒.๓ แผนภูมิเปรียบเทียบข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรเพศชาย และเพศหญิง

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 มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ทักษะการด้านดิจิทัล การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า มีความสามารถในการใช้ความรู้ สติปัญญา และข้อมูลสารสนเทศ เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างคุณค่า และประกอบด้วยการขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร คือ นโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง มีความคล่องตัวและ

มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ จึงควรมีแผนงานหรือแนวทางส่งเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ หรือสนับสนุนให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปฏิบัติงาน มีการนำวิธีการพัฒนาส่งเสริมความรู้ให้กับบุคลากรในรูปแบบใหม่ พร้อมกับการจัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ที่สามารถสนับสนุนการตัดสินใจและผู้บริหารของกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนหมุนเวียนฯ

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ 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 โดยคณะกรรมการได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจากการรับฟังและหารือจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจริง ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานในอดีต ปัจจัยนำเข้า ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจความพึงพอใจ และผู้บริหารของกองทุนหมุนเวียนฯ 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	- กองทุนมีระบบการประเมินผลบุคลากรตามกฎระเบียบที่กำหนด - มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารงานบุคลากร - มีประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน	- การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ยังไม่สมบูรณ์
๔.	ทักษะ : Skills	- มีบุคลากรส่วนกลางที่มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน ตามระเบียบกองทุนหมุนเวียนฯ	- บุคลากรส่วนภูมิภาคบางส่วนไม่มีความชำนาญด้านการปฏิบัติงานกองทุนหมุนเวียนฯ - บุคลากรบางส่วนไม่มีความชำนาญด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน
๕.	รูปแบบ : Styles	-ไม่มี-	-ไม่มี-
๖.	บุคลากร : Staffs	- จำนวนบุคลากรในส่วนกลางเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจในปัจจุบัน - มีการจัดทำ Job Description ของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ครบทุกตำแหน่ง	- ขาดบุคลากรที่ชำนาญด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ - ขาดอัตรากำลังที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

ตารางที่ ๓.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของกองทุนหมุนเวียนฯ

ที่	PESTEL Analysis	การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก	
		โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threats : T)
๑	การเมือง : Politic	- รัฐบาลมีนโยบายที่เน้นให้หน่วยงานภาครัฐจัดการฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่องค์กรดิจิทัล	- ไม่มี -
๒.	เศรษฐกิจ : Economic	- สถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลให้ประชาชนยังคงมีความสนใจทำงานในหน่วยงานราชการ	- ไม่มี -
๓.	สังคม : Social	- ไม่มี -	- แกนนำกลุ่มเกษตรกรบางกลุ่มสร้างความกดดันในปฏิบัติงานของบุคลากร
๔.	เทคโนโลยี : Technology	- เทคโนโลยีช่วยให้การปฏิบัติงานและการสื่อสารของบุคลากรระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสะดวก รวดเร็วและลดค่าใช้จ่าย	- เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนปรับตัวและเรียนรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๕.	สิ่งแวดล้อม : Environment	- ไม่มี -	- ไม่มี -
๖.	กฎหมาย : Legal	- การปรับเพิ่มค่าตอบแทน ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ ส่งผลให้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	- 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 ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- W^๓ ขาดอัตราค่าจ้างที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- W^๔ การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ยังไม่สมบูรณ์
- W^๕ บุคลากรส่วนภูมิภาคบางส่วนไม่มีความชำนาญด้านการปฏิบัติงานกองทุนหมุนเวียนฯ

โอกาส (Opportunities : O)

- O^๑ รัฐบาลมีนโยบายที่เน้นให้หน่วยงานภาครัฐจัดการฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่องค์กรดิจิทัล
- O^๒ เทคโนโลยีช่วยให้การปฏิบัติงานและการสื่อสารของบุคลากร ระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสะดวก รวดเร็วและลดค่าใช้จ่าย
- O^๓ สถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลให้ประชาชนยังคงมีความสนใจทำงานในหน่วยงานราชการ
- O^๔ การปรับเพิ่มค่าตอบแทน ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ ส่งผลให้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

อุปสรรค (Threats : T)

- T^๑ แกนนำกลุ่มเกษตรกรบางกลุ่มสร้างความกดดันในปฏิบัติงานของบุคลากร
- T^๒ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนปรับตัวและเรียนรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓. การกำหนดกลยุทธ์แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะ ๔ ปี (ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ด้วย TOWS Matrix

การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy) กองทุนหมุนเวียนฯ เป็นการดำเนินการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติเพื่อให้สามารถไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

๓.๑ การกำหนดเป้าหมาย (Goals)

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

๑) ความต้องการหลัก (ตามเป้าหมายของหน่วยงานกำกับทุนหมุนเวียนฯ)

- สามารถแสดงความเชื่อมโยงและสนับสนุนกับแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

- สามารถจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) ความต้องการรอง พิจารณาแบ่งความต้องการตามที่มาของเป้าหมายได้ ดังนี้

- เพิ่มอัตรากำลังหรือทักษะของบุคลากรด้านการเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศ
- การเพิ่มความเชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์ข้อมูลของกองทุนหมุนเวียนฯ
- ปรับบทบาทการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูง และมีทักษะด้านดิจิทัล
- ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนร่วม
- สามารถปฏิบัติงานได้ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

กล่าวโดยสรุปในส่วนของความต้องการที่กล่าวมาข้างต้นทั้งความต้องการหลักและความต้องการรองทั้งหมด สามารถนำมาสรุปรวมประเด็นความต้องการต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

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

๒. พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนให้เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนดของกองทุนหมุนเวียนฯ

๓.๒ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน (Strategy)

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

ตารางที่ ๓.๓ การกำหนดกลยุทธ์ด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (Strengths : S) S^๑ กองทุนมีระบบการประเมินผลบุคลากรตามกฎระเบียบที่กำหนด S^๒ มีบุคลากรส่วนกลางที่มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการให้ความช่วยเหลือตามระเบียบกองทุนหมุนเวียนฯ S^๓ จำนวนบุคลากรในส่วนกลางเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจในปัจจุบัน S^๔ มีโครงสร้างกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณา ตัดสินใจการเพิ่มลดอัตราค่าจ้างบุคลากร S^๕ มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารงานบุคลากร S^๖ มีประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน S^๗ มีการจัดทำ Job Description ของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ครบทุกตำแหน่ง S^๘ มีแผนบริหารทรัพยากรบุคลากรของกองทุนฯ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนตามที่กำหนด	จุดอ่อน (Weaknesses : W) W^๑ บุคลากรบางส่วนยังมีความชำนาญด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน W^๒ ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ W^๓ ขาดอัตราค่าจ้างที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ W^๔ การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ยังไม่สมบูรณ์ W^๕ บุคลากรส่วนภูมิภาคบางส่วนไม่มีความชำนาญด้านการปฏิบัติงานกองทุนหมุนเวียนฯ
โอกาส (Opportunities : O) O^๑ รัฐบาลมีนโยบายที่เน้นให้หน่วยงานภาครัฐจัดการฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่องค์กรดิจิทัล O^๒ เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานและการสื่อสารของบุคลากร ระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสะดวก รวดเร็วและลดค่าใช้จ่าย O^๓ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลให้ประชาชนยังคงมีความสนใจทำงานในหน่วยงานราชการ O^๔ การปรับเปลี่ยนค่าตอบแทน ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ ส่งผลให้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	SO ใช้จุดแข็งร่วมกับโอกาส (กลยุทธ์เชิงรุก)	WO แก้ไขจุดอ่อนด้วยโอกาส (กลยุทธ์เชิงแก้ไข)
อุปสรรค (Threats : T) T^๑ แกนนำกลุ่มเกษตรกรบางกลุ่มสร้างความกดดันในปฏิบัติงานของบุคลากร T^๒ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนปรับตัวและเรียนรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ST ใช้จุดแข็งรับมืออุปสรรค (กลยุทธ์เชิงป้องกัน)	WT แก้ไขจุดอ่อนและเลี่ยงอุปสรรค (กลยุทธ์เชิงรับ)

ที่มา : การพิจารณาวิเคราะห์โดยคณะทำงานฯ

บทสรุปการวิเคราะห์กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับความคาดหวัง

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกเพื่อการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายตามค่าคาดหวัง พบว่า เมื่อพิจารณาความคาดหวังทั้งความคาดหวังหลักและความคาดหวังรอง เป็นไปในลักษณะของการซ่อมแซม หรือแก้ไขสิ่งที่มีอยู่และเสริมสร้าง หรือปรับปรุงสิ่งที่ไม่ดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังนั้น ๆ ทั้งสิ้น

เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อนโยบายตามความคาดหวัง ล้วนมีความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายใน (จุดอ่อน (Weaknesses : W)) และปัจจัยภายนอก (โอกาส (Opportunities : O)) เป็นหลัก ทำให้กลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้ก้าวไปสู่เป้าหมายตามความคาดหวัง จึงเป็นกลยุทธ์เชิงแก้ไข และใช้จุดแข็งเป็นส่วนช่วยในการขับเคลื่อนกระบวนการต่อไป

๓.๓ พันธกิจของกองทุนหมุนเวียนฯ (Mission)

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

๔. ปัจจัยสำเร็จ

การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจนของปีที่ผ่านมา มีปัจจัยความสำเร็จ คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับทุกกิจกรรม ผลักดันให้บุคลากรเล็งเห็นถึงความสำคัญ ส่งผลให้เกิดการร่วมมือกันของบุคลากรทุกกลุ่ม/ฝ่าย ทำให้การดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงาน/กิจกรรม รวมถึง กองทุนหมุนเวียนฯ มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานกองทุนหมุนเวียนฯ และส่งเสริมทักษะของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เพื่อปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค หรือธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) หรือสำหรับการประชาสัมพันธ์ข้อมูลกองทุนหมุนเวียนฯ เช่น Line Facebook TikTok เป็นต้น ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน บุคลากรบางส่วนไม่มีความชำนาญด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ขาดบุคลากรที่ชำนาญด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนปรับตัวและเรียนรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงต้องมีการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรโดยขอรับการสนับสนุนและการแนะนำให้คำปรึกษาจากศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศ ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ดังนั้น จึงได้นำข้อมูลปัจจัยความสำเร็จและปัญหา/อุปสรรค ดังกล่าว มาใช้ในการจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ได้นำผลการดำเนินงานดังกล่าวมาเปรียบเทียบและกำหนดเป้าหมายในแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ โดยได้กำหนดตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ซึ่งครอบคลุมกับเป้าหมายในแต่ละยุทธศาสตร์ภายใต้แผนงาน/กิจกรรมโดยมีรายละเอียดตามตารางแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

๔.๑ ปัจจัยสำเร็จของกองทุนหมุนเวียนฯ มีดังนี้

(๑) บุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมของกองทุนหมุนเวียนฯ ทุก ๆ ด้าน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ความสำเร็จแก่เกษตรกรและผู้ยากจนตามวัตถุประสงค์ของกองทุนหมุนเวียนฯ เช่น ด้านเทคโนโลยี ด้านกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

(๒) ผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ มีความมุ่งมั่นความสำเร็จ เนื่องจากมองเห็นโอกาสแห่งความเป็นไปได้ในการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน เพื่อสงวนรักษาที่ดินทำกินไว้ให้เพิ่มขึ้น สามารถบรรเทาความทุกข์ของเกษตรกรและผู้ยากจน มีความสามารถในการบริหารงานและรู้หลักการบริหารจัดการที่ดีเมื่อต้องทำงานร่วมกับบุคลากรหลายระดับ ในภาวะที่แตกต่างกันออกไป มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีลักษณะเป็นผู้นำที่จะพิชิตเอาชนะสิ่งแวดลอมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จนสามารถต่อสู้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้สำเร็จ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน สามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้า มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำเป็นอย่างดี กล้าตัดสินใจ มีความหนักแน่น และพาทีมงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

(๓) เกษตรกรและผู้ยากจนรู้จักกองทุนหมุนเวียนฯ จากสื่อโทรทัศน์และสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เช่น TikTok 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 การบริหารจัดการทรัพยากร ซึ่งแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เน้นในเรื่องบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ คือ ต้องมีปัจจัยนำเข้าที่ดี ดังนี้

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

(๒) เป็นที่ปรึกษาให้กับเกษตรกรและผู้ยากจน ที่มาติดต่อเพื่อขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ หรือการชำระหนี้ค้ำกองทุนหมุนเวียนฯ ดังนั้น บุคลากรจะต้องรู้เทคนิคในการสื่อสารเพื่อให้คำปรึกษา สามารถให้คำแนะนำกับเกษตรกรและผู้ยากจน หรือผู้สนใจได้อย่างเหมาะสม

(๓) มีความรู้ในการประเมินความเสี่ยงในอนาคต และอ่านผลวิเคราะห์ทางการเงินของเกษตรกรและผู้ยากจนได้

(๔) มีภาวะทางจิตใจ (Mentality) ในทางบวกและเข้มแข็ง มีจิตบริการต่อเกษตรกรและผู้ยากจน หรือผู้สนใจ ที่มาขอคำปรึกษาหรือติดต่อกองทุนหมุนเวียนฯ

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

ส่วนที่ ๔

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียน เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอกและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ประกอบไปด้วย จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ มีการนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

“มุ่งสร้างศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้บริการและสร้างผลงานตามแผนปฏิบัติการของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน (ระยะ ๔ ปี) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

พันธกิจ

บริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการให้บริการที่ดี มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการของกองทุนหมุนเวียนฯ

ภารกิจ

๑. ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
๒. สนับสนุนให้บุคลากรสร้างพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการของกองทุนหมุนเวียนฯ
๓. สร้างนวัตกรรมที่สนับสนุนต่อการบริหารงานบุคลากร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้กองทุนหมุนเวียนฯ มีแผนสำหรับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะในการทำงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนฯ
๓. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจและผูกพันต่อองค์กร
๔. มีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมของบุคลากร
๕. เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีจิตใจให้บริการ

ยุทธศาสตร์/แผนงาน

๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ
ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน
๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ

ตารางที่ ๔.๑ เป้าหมายหลักของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืม
แก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี 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 และรักในองค์กร	การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ให้มีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีทักษะความชำนาญในสายอาชีพ มีความเข้าใจเรื่องระเบียบและหลักเกณฑ์ของกองทุนหมุนเวียนฯ คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ รวมถึงมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีบุคลากรที่ดี มีความขยันหมั่นเพียร และรักในองค์กร

แผนงานที่ ๑ การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

เป้าประสงค์

๑. การบริหารอัตรากำลังคนและแผนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกองทุนหมุนเวียนฯ
๒. บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะตามแผนที่กำหนด
๓. บุคลากรมีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

แนวทางที่ ๑ มีการบริหารอัตรากำลังคน และแผนสมรรถนะของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

แนวทางที่ ๓ สนับสนุนให้บุคลากรให้มีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามที่กำหนด

แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านการวิเคราะห์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ
๒. บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านการอำนวยความสะดวกประสานพัฒนาฟื้นฟูอาชีพเกษตรกร

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการติดตามและพัฒนาฟื้นฟูอาชีพเกษตรกร

แผนงานที่ ๓ การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ
เป้าประสงค์

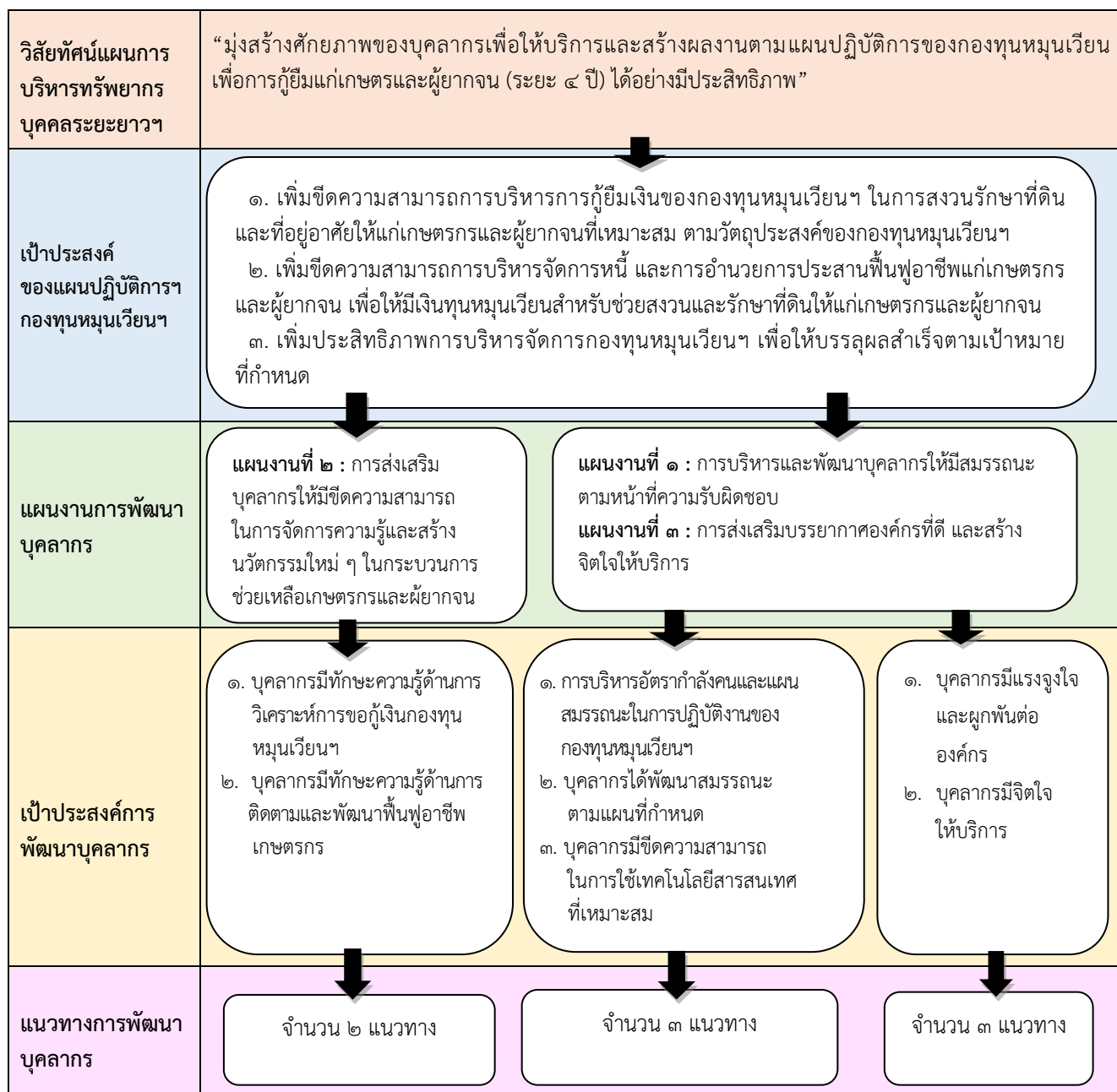
๑. บุคลากรมีแรงจูงใจและผูกพันต่อองค์กร

๒. บุคลากรมีจิตใจให้บริการ

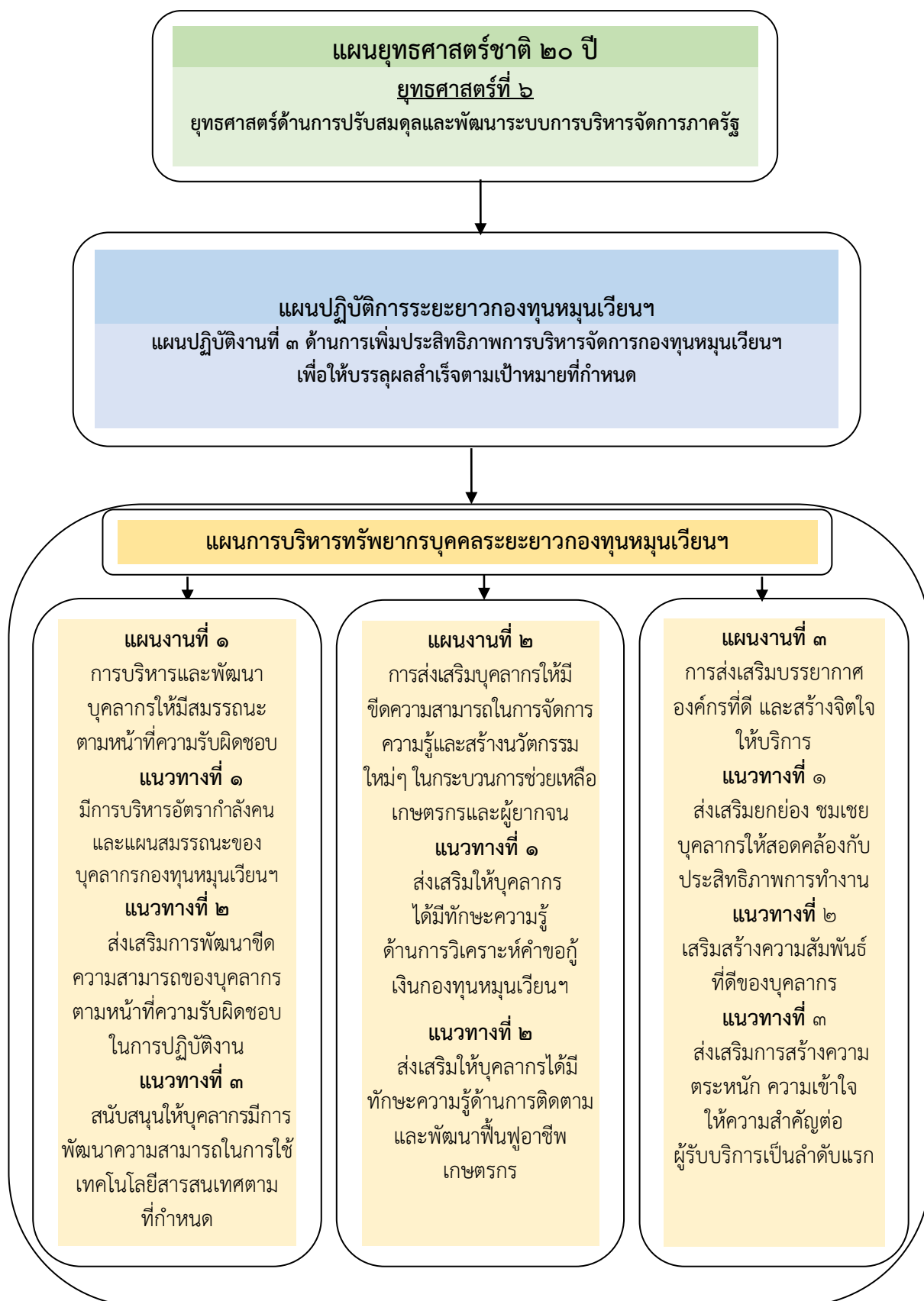
แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

แนวทางที่ ๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ ทัศนคติ ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญต่อผู้รับบริการ
เป็นลำดับแรก



ภาพที่ ๔.๑ ภาพรวมและความเชื่อมโยงและสนับสนุนของแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อช่วยเหลือ
เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) กับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุน
หมุนเวียนฯ



ภาพที่ ๔.๒ ความสอดคล้องของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจนกับแผนต่าง ๆ

ตารางที่ ๔.๒ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

กิจกรรม	ตัวชี้วัดนำ	ตัวชี้วัดตาม	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	๑.๒ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนและแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	-	- กลุ่มช่วยเหลือฯ
๒. การพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร	๒.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๗๐	๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐	ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	-	- กลุ่มช่วยเหลือฯ
๓. การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ : ระดับความสำเร็จการวัดและการประเมินผลตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนฯ (ระดับ ๓) หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ : ร้อยละการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาคำตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งบุคลากร (ร้อยละ ๘๐) หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐	-	- ฝ่ายบริหารฯ

กิจกรรม	ตัวชี้วัดนำ	ตัวชี้วัดตาม	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
๔. ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้และและความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐	ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ : ร้อยละของบุคลากรนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐	ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	-	- กลุ่มช่วยเหลือฯ
๕. การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ	ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ : ดำเนินการจัดกิจกรรมได้แล้วเสร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ : การส่งเรื่องกลับทบทวนลดลง หลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ปี ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	-	- กลุ่มช่วยเหลือฯ
๖. การส่งเสริมความรู้ด้านการอำนวยความสะดวกประสานพันธุ์ปลูกพันธุ์ของกองทุนหมุนเวียนฯ	ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ : ดำเนินการจัดกิจกรรมได้แล้วเสร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๗๐	ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	-	- กลุ่มติดตามฯ
๗. พนักงานกองทุนในดวงใจ	ตัวชี้วัดที่ ๗.๑ : จัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจสำเร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ตัวชี้วัดที่ ๗.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐	ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	-	- ฝ่ายบริหารฯ

ตารางที่ ๔.๒ (ต่อ)

กิจกรรม	ตัวชี้วัดนำ	ตัวชี้วัดตาม	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
๘. ส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน	ตัวชี้วัดที่ ๘.๑ : จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานคุณภาพ หน่วยวัด : จำนวน เป้าหมาย : จำนวน ๓ กิจกรรม เป้าหมายท้าทาย : จำนวน ๕ กิจกรรม	ตัวชี้วัดที่ ๘.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐	ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	-	- ฝ่ายบริหารฯ
๙. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์กองทุนหมุนเวียนฯ (ระเบียบหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนฯ การติดตามหนี้ และฟื้นฟูอาชีพฯ) ให้แก่ผู้ปฏิบัติ	ตัวชี้วัดที่ ๙.๑ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐	ตัวชี้วัดที่ ๙.๒ : ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม 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	
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๑ : การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากระดับความสำเร็จของการทบทวน/จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจนระยะยาว และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี บัญชี โดยมีการทบทวนคำบรรยายลักษณะงานของทุกกลุ่ม/ฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง ทบทวนข้อมูลบุคลากร และโครงสร้างอัตรากำลัง คณะทำงานวิเคราะห์และยกวางแผนฯ แล้วนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณาภายในปีบัญชี และสื่อสารให้กลุ่ม/ฝ่าย ที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้		ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๑ : การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนฯ ที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผล การดำเนินงานทุนหมุนเวียนและแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : ความสำเร็จของการจัดทำแผนฯ ที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้	
ระดับคะแนน	รายละเอียด	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน	๑	มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี บัญชี
๒	ทบทวนข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ	๒	แผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี มีองค์ประกอบในการพิจารณา ไม่น้อยกว่า ๔ ประเด็น ตามเกณฑ์การประเมินผลฯ
๓	ยกวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะยาว ที่ทบทวน และจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี	๓	แผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี มีองค์ประกอบในการพิจารณา ครบทุกประเด็น ตามเกณฑ์การประเมินผลฯ
๔	เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณา ภายในปีบัญชี	๔	แผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี มีองค์ประกอบในการพิจารณา ครบทุกประเด็นตาม ตามเกณฑ์การประเมินผลฯ และ มีองค์ประกอบครบถ้วน
๕	สื่อสารแผนให้ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ภายในปีบัญชี	๕	มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี บัญชี ผ่านคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ เห็นชอบ ภายในปีบัญชี และสื่อสารให้ผู้บริหารและบุคลากรภายในทราบ

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๗๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนารายบุคคลในปีบัญชี คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา}}{\text{จำนวนบุคลากรเป้าหมายที่ต้องพัฒนาทั้งหมด}} \times 100$ หมายเหตุ : เป้าหมายที่กำหนด หมายถึง จำนวนบุคลากรที่กองทุนหมุนเวียนฯ ประเมินผลหรือกำหนดว่าจะต้องได้รับการอบรมหรือฝึกปฏิบัติต่างๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อนำไปเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1" data-bbox="212 917 990 1324"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <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> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	๒	ร้อยละ ๕๐	๓	ร้อยละ ๖๐	๔	ร้อยละ ๖๑ - ๖๙ มากกว่า ๖๐ แต่ไม่เกิน ๗๐	๕	มากกว่าร้อยละ ๗๐	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา เปรียบเทียบก่อนได้รับการพัฒนาและหลังได้รับการพัฒนา โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหลังการพัฒนา}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1" data-bbox="1191 874 2060 1311"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <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> </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																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๓ : การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ : ระดับความสำเร็จการวัดและการประเมินผลตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนฯ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : ความสำเร็จของการประเมินผลบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณาจาก ความสำเร็จของการประเมินบุคลากรปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือนมีนาคม และ ครั้งที่ ๒ เดือนกันยายน ได้ครบถ้วน เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๓ : การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ : ร้อยละการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาค่าตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งบุคลากร หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๑๐๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งหมดที่นำไปใช้ประโยชน์ คำนวณ <u>จำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการประเมินมีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์</u> x ๑๐๐ จำนวนบุคลากรที่ต้องรับการประเมินทั้งหมด เกณฑ์การให้คะแนน: โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้																								
<table><tr><th>ระดับคะแนน</th><th>เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><td>๑</td><td>มีการจัดทำแบบมอบหมายงาน ของบุคลากรทุกคน</td></tr><tr><td>๒</td><td>-</td></tr><tr><td>๓</td><td>มีการประเมินผลบุคลากรทุกคนครบทั้ง ๒ ครั้ง</td></tr><tr><td>๔</td><td>-</td></tr><tr><td>๕</td><td>มีการนำผลการประเมินไปพิจารณาปรับค่าตอบแทน</td></tr></table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	มีการจัดทำแบบมอบหมายงาน ของบุคลากรทุกคน	๒	-	๓	มีการประเมินผลบุคลากรทุกคนครบทั้ง ๒ ครั้ง	๔	-	๕	มีการนำผลการประเมินไปพิจารณาปรับค่าตอบแทน	<table><tr><th>ระดับคะแนน</th><th>เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr><tr><td>๑</td><td>ร้อยละ ๖๐</td></tr><tr><td>๒</td><td>ร้อยละ ๗๐</td></tr><tr><td>๓</td><td>ร้อยละ ๘๐</td></tr><tr><td>๔</td><td>ร้อยละ ๙๐</td></tr><tr><td>๕</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr></table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ร้อยละ ๖๐	๒	ร้อยละ ๗๐	๓	ร้อยละ ๘๐	๔	ร้อยละ ๙๐	๕	ร้อยละ ๑๐๐
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน																								
๑	มีการจัดทำแบบมอบหมายงาน ของบุคลากรทุกคน																								
๒	-																								
๓	มีการประเมินผลบุคลากรทุกคนครบทั้ง ๒ ครั้ง																								
๔	-																								
๕	มีการนำผลการประเมินไปพิจารณาปรับค่าตอบแทน																								
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน																								
๑	ร้อยละ ๖๐																								
๒	ร้อยละ ๗๐																								
๓	ร้อยละ ๘๐																								
๔	ร้อยละ ๙๐																								
๕	ร้อยละ ๑๐๐																								
	หมายเหตุ : ยกเว้นบุคลากรที่ต้องได้รับการประเมินแต่ยังไม่ถึงรอบการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์																								

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๔ : ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้และความเข้าใจเนื้อหาข้อมูล หลังจากได้เข้าร่วมกิจกรรม คำนวณ $\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีนำความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1" data-bbox="212 831 1066 1241"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <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> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๖๐	๒	ร้อยละ ๖๕	๓	ร้อยละ ๗๐	๔	ร้อยละ ๗๕	๕	ร้อยละ ๘๐	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๔ : ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ : ร้อยละของบุคลากรนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1" data-bbox="1205 798 1951 1171"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <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> </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																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน กิจกรรมที่ ๕ : การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ : การดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table><tr><th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr><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></table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	การกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ	๒	รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้	๓	จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้	๔	ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๕	สรุปผลการดำเนินงาน	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน กิจกรรมที่ ๕ : การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ : การส่งเรื่องกลับทบทวนลดลงหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการส่งเรื่องชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ กลับทบทวนลดลง หลังจากที่ถูกบุคลากรได้รับการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ คำนวณ จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวน ปีบัญชี x ๑๐๐ จำนวนเรื่องค่าชอกู้ทั้งหมดของปีบัญชี เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table><tr><th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr><tr><td>๑</td><td>จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๑๐</td></tr><tr><td>๒</td><td>จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๙</td></tr><tr><td>๓</td><td>จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๘</td></tr><tr><td>๔</td><td>จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๗</td></tr><tr><td>๕</td><td>จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๖</td></tr></table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๑๐	๒	จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๙	๓	จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๘	๔	จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๗	๕	จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๖
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	การกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ																								
๒	รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้																								
๓	จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้																								
๔	ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน																								
๕	สรุปผลการดำเนินงาน																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๑๐																								
๒	จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๙																								
๓	จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๘																								
๔	จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๗																								
๕	จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๖																								

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน กิจกรรมที่ ๖ : ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการอำนวยการประสานพื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ : การดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการอำนวยการประสานพื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ ให้กับบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ แล้วเสร็จ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน กิจกรรมที่ ๖ : ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการอำนวยการประสานพื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๗๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ที่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หลังการจัดกิจกรรม คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน}}{\text{จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้																								
<table><tr><th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr><tr><td>๑</td><td>กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแผนทางการดำเนินงาน</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></table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแผนทางการดำเนินงาน	๒	รวบรวมความรู้และวางโครงสร้างของความรู้	๓	จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้	๔	ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๕	สรุปผลการดำเนินงาน	<table><tr><th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr><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></table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๕๐	๒	ร้อยละ ๕๕	๓	ร้อยละ ๖๐	๔	ร้อยละ ๖๕	๕	ร้อยละ ๗๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแผนทางการดำเนินงาน																								
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																								

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๗ : พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี ตัวชี้วัดที่ ๗.๑ : จัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจสำเร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมสำเร็จตามขั้นตอนที่กำหนด ได้แก่ ๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ๒. โครงการ/กิจกรรมได้รับอนุมัติจากผู้บริหารกองทุนฯ ๔. ดำเนินกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ และสรุปผลการคะแนนแล้วเสร็จ ๕. มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรให้พนักงานกองทุนในดวงใจภายในระยะเวลาที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๗ : พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี ตัวชี้วัดที่ ๗.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ในส่วนกลาง เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้																								
<table><tr><th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr><tr><td>๑</td><td>จัดกิจกรรมไม่สำเร็จ</td></tr><tr><td>๒</td><td>-</td></tr><tr><td>๓</td><td>ดำเนินกิจกรรมและสรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ</td></tr><tr><td>๔</td><td>-</td></tr><tr><td>๕</td><td>มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี</td></tr></table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	จัดกิจกรรมไม่สำเร็จ	๒	-	๓	ดำเนินกิจกรรมและสรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ	๔	-	๕	มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี	<table><tr><th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr><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></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																								
๒	-																								
๓	ดำเนินกิจกรรมและสรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ																								
๔	-																								
๕	มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี																								
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																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๘ : ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน ตัวชี้วัดที่ ๘.๑ : จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ หน่วยวัด : จำนวน เป้าหมาย : จำนวน ๓ กิจกรรม เป้าหมายท้าทาย : จำนวน ๕ กิจกรรม คำอธิบาย : พิจารณาจากจำนวนกิจกรรมที่เข้าร่วม เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1" data-bbox="210 699 1097 1085"> <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	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๘ : ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน ตัวชี้วัดที่ ๘.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากการสำรวจบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ส่วนกลาง ที่เข้าร่วมกิจกรรม คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1" data-bbox="1162 844 1973 1174"> <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																								

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๙ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์การให้บริการเกษตรกรและผู้ยากจนให้แก่ผู้ปฏิบัติ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และฟื้นฟูอาชีพฯ) ตัวชี้วัดที่ ๙.๑ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table data-bbox="210 804 947 1155"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <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> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๗๐	๒	ร้อยละ ๗๕	๓	ร้อยละ ๘๐	๔	ร้อยละ ๘๕	๕	ร้อยละ ๙๐	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๙ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์การให้บริการเกษตรกรและผู้ยากจนให้แก่ผู้ปฏิบัติ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และฟื้นฟูอาชีพฯ) ตัวชี้วัดที่ ๙.๒ : ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้สินและฟื้นฟูอาชีพฯ หลังจากได้เข้าร่วมกิจกรรม คำนวณ $\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table data-bbox="1176 944 1912 1295"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <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> </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 ปีบัญชี 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 <u>กิจกรรม</u> ๑. การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกร และผู้ยากจน	-	-	-	-	๒ แผน	-	๒ แผน	-	๔ แผน	-
๒. การพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของ บุคลากร	๕ คน	-	๕ คน	-	๕ คน	-	๕ คน	-	๒๐ คน	-
๓. การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียน เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	-	-	-	-	๒ ครั้ง	-	๒ ครั้ง	-	๔ ครั้ง	-
๔. ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๔ กิจกรรม	-
แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากร ให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือ เกษตรกรและผู้ยากจน <u>กิจกรรม</u> ๕. การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอ กู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ	๑ กิจกรรม	-	-	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๓ กิจกรรม	-
๖. การส่งเสริมความรู้ด้านการอำนวยความสะดวก ประชาชนผ่านช่องทางของกองทุนหมุนเวียนฯ	-	-	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 <u>กิจกรรม</u>										
๗. พนักงานกองทุนในดวงใจ	๑ กิจกรรม	-	-	-	๑ กิจกรรม	-	-	-	๒ กิจกรรม	-
๘. ส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน	๓ กิจกรรม	-	๓ กิจกรรม	-	๓ กิจกรรม	-	๓ กิจกรรม	-	๑๒ กิจกรรม	-
๙. 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	๐.๒๐๐
รวมทั้งสิ้น									๐.๒๐๐	

ส่วนที่ ๕
รายละเอียดแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

แผนงานที่ ๑ การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

- เป้าประสงค์**
๑. มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ
 ๒. บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะตามแผนที่กำหนด
 ๓. บุคลากรมีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่เหมาะสม

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

แนวทางที่ ๑	มีการบริหารอัตรากำลังคน และแผนสมรรถนะของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ
กิจกรรมที่ ๑	การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน
วัตถุประสงค์	๑. เพื่อทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลังของกองทุนหมุนเวียนฯ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้กองทุนหมุนเวียนฯ มีแผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี
เป้าหมาย	๑. กองทุนหมุนเวียนฯ มีการทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังเพียงพอในการปฏิบัติงาน ๒. ยกร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐
ขั้นตอน	๑. กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน ๒. ทบทวนข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ๓. ทบทวนอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ๔. ยกร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะยาว และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ ๕. เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณา ภายในปีบัญชี ๒๕๖๙ ๖. สื่อสารแผนพัฒนารายบุคคลของพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ภายในปีบัญชี ๒๕๖๙
ผลผลิต	มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะยาว และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐
ผลลัพธ์	สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
ตัวชี้วัดนำ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน (เป้าหมาย ระดับ ๓)
ตัวชี้วัดตาม	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และแผนปฏิบัติการของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน (เป้าหมาย ระดับ ๓)
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มช่วยเหลือฯ (น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ และ น.ส.ปิยพร สุขวนิช) และคณะทำงาน

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

แนวทางที่ ๒	ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
กิจกรรมที่ ๒	การพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาบุคลากรและเพิ่มทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจ
เป้าหมาย	พัฒนาบุคลากรตามจำนวนที่กำหนด
ขั้นตอน	๑. แจกกลุ่ม/ฝ่าย เพื่อจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล ๒. ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนารายบุคคลของแต่ละกลุ่ม/ฝ่าย ๓. กลุ่ม/ฝ่ายจัดทำรายงานผลการดำเนินการพัฒนา ๔. จัดทำสรุปผลภาพรวมของการพัฒนารายบุคคล
ผลผลิต	จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาสำเร็จตามแผนที่แผนที่กำหนด
ผลลัพธ์	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัดนำ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด (เป้าหมาย ร้อยละ ๖๐)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (เป้าหมาย ร้อยละ ๖๐)
ผู้รับผิดชอบหลัก	กลุ่มช่วยเหลือฯ (น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ)
กิจกรรมที่ ๓	การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมเกษตรกรและผู้ยากจน
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาบุคลากรและเพิ่มทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจ
เป้าหมาย	พัฒนาบุคลากรตามจำนวนที่กำหนด
ขั้นตอน	๑. กำหนดให้มีการประเมินบุคลากร ๒. จัดทำแบบมอบหมายงาน ๓. ประเมินบุคลากร ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๙ ๔. ประเมินบุคลากร ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย. ๒๕๖๙ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙ ๕. สรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการกองทุนหมุนเวียนฯ ๖. สรุปผลการปรับค่าตอบแทน
ผลผลิต	บุคลากรทุกตำแหน่งมีการกำหนดตัวชี้วัด และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ผลลัพธ์	การนำผลการประเมินไปพิจารณาปรับค่าตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ
ตัวชี้วัดนำ	ระดับความสำเร็จการวัดและการประเมินผลตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนฯ (เป้าหมาย ระดับ ๓)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาค่าตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งบุคลากร (เป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)
ผู้รับผิดชอบหลัก	กลุ่มช่วยเหลือฯ (น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ และ น.ส.ปิยพร สุขวนิช) กลุ่มติดตามฯ (น.ส.ดวงพร เรืองสุวรรณ) ฝ่ายบริหารฯ (นางโสภพร โสภชัย)

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

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

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน

เป้าประสงค์ ๑. บุคลากรมีทักษะในการจัดการความรู้ด้านการวิเคราะห์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ

๒. บุคลากรมีทักษะในการจัดการความรู้ด้านการติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาซีฟเกษตรกร

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

แนวทางที่ ๑	ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ
กิจกรรมที่ ๕	การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ
วัตถุประสงค์	เพื่อส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในส่วนภูมิภาคให้มีความรู้ความชำนาญในการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ
เป้าหมาย	บุคลากรได้เรียนรู้การวิเคราะห์ตามระเบียบและเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ
ผลผลิต	การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด
ผลลัพธ์	บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้
ตัวชี้วัดนำ	ดำเนินการจัดกิจกรรมดำเนินการแล้วเสร็จ (เป้าหมาย ระดับ ๓)
ตัวชี้วัดตาม	การส่งเรื่องกลับทบทวนลดลงหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม (เป้าหมาย ระดับ ๓)
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มช่วยเหลือฯ (นายจิตติกร เจริญจันทร์)

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

แนวทางที่ ๒	ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการติดตามหนี้และพื้นที่ฟูอาซีฟเกษตรกรฯ
กิจกรรมที่ ๖	การส่งเสริมความรู้ด้านการอำนวยความสะดวกประสานพื้นที่ฟูอาซีฟของกองทุนหมุนเวียนฯ
วัตถุประสงค์	เพื่อส่งเสริมศักยภาพบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ให้มีความรู้ความชำนาญในการติดตามหนี้และพื้นที่ฟูอาซีฟเกษตรกรฯ
เป้าหมาย	บุคลากรได้เรียนรู้การติดตามหนี้และพื้นที่ฟูอาซีฟเกษตรกรฯ
ขั้นตอน	๑. กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแนวทางการดำเนินงาน ๒. รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้ ๓. จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้ ๔. ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๕. สรุปผลการดำเนินงาน/ประเมินผล
ผลผลิต	การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด
ผลลัพธ์	บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัดนำ	จัดกิจกรรมดำเนินการแล้วเสร็จ (เป้าหมาย ระดับ ๓)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละของจำนวนบุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (เป้าหมาย ร้อยละ ๖๐)
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มติดตามฯ (น.ส.เพชรินทร์ นุชนารถ)

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงานที่ ๓ การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ

เป้าประสงค์ ๑. บุคลากรมีแรงจูงใจและผูกพันต่อองค์กร

๒. บุคลากรมีจิตใจให้บริการ

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

แนวทางที่ ๑	พัฒนาระบบการยกย่อง ชมเชยให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
กิจกรรมที่ ๗	พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี ๒๕๖๙
วัตถุประสงค์	เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความสามัคคี ยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
เป้าหมาย	๑. บุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญในการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อส่วนรวม ๒. บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นและยึดมั่นในความถูกต้อง ๓. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานและประพฤติตน ๔. องค์กรมีบุคลากรที่ควรได้รับการยกย่องและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและประพฤติตนเพื่อส่วนรวม
ผลผลิต	การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด
ผลลัพธ์	กองทุนหมุนเวียนฯ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่นำไปสู่การให้รางวัล สิ่งจูงใจ การยกย่องชมเชย การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการให้ข้อมูลป้อนกลับให้แก่บุคลากรรายบุคคลเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน
ตัวชี้วัดนำ	จัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจสำเร็จ (เป้าหมาย ระดับ ๓)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ (เป้าหมาย ร้อยละ ๖๐)
ผู้รับผิดชอบ	ฝ่ายบริหารทั่วไป (น.ส.ปรารค์พิศ วิจิตรหงษ์, น.ส.จิรฐิติ์ สายนาคร และน.ส.วรวิสา แจ่มจันทร์ศรี)

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

แนวทางที่ ๒	เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร
กิจกรรมที่ ๘	ส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานเพื่อจัดให้มีระบบวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงานสำหรับการสร้างบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการทำงานของบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ
เป้าหมาย	มีระบบวัฒนธรรมคุณภาพที่ดี สำหรับสร้างบรรยากาศในการทำงาน บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
ขั้นตอน	๑. ศึกษาแผนการพัฒนามาตรฐานองค์กรของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเป็นแนวทางการจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพการทำงานของกองทุนหมุนเวียนฯ ๒. จัดทำแผนจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน ๓. เสนอแผนให้ผู้บริหารฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ ๔. ดำเนินการตามแผนที่กำหนด และประสานกลุ่ม/ฝ่ายให้ดำเนินการตามแผนที่กำหนด ๕. ติดตามผลการดำเนินงาน และสรุปผลการดำเนินงาน
ผลผลิต	การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด
ผลลัพธ์	บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและการให้บริการ
ตัวชี้วัดนำ	จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานคุณภาพ (เป้าหมาย ๓ กิจกรรม)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (เป้าหมาย ร้อยละ ๖๐)
ผู้รับผิดชอบ	ฝ่ายบริหารทั่วไป (น.ส.จิรัชฎ์ สายนาคร และ น.ส.วรวิสา แจ่มจันทร์ศรี)

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

แนวทางที่ ๒ แนวทางที่ ๓	การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร ส่งเสริมการสร้าง والترนั้ก ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญต่อผู้รับบริการเป็นลำดับแรก
กิจกรรมที่ ๙	ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์กองทุนหมุนเวียนฯ (ระเบียบและหลักเกณฑ์ การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และอำนวยความสะดวกประสานพื้นฟูอาชีพฯ) ให้แก่ ผู้ปฏิบัติ
วัตถุประสงค์	เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงานและการบริการ
เป้าหมาย	บุคลากรส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความสัมพันธ์ที่ดี มีแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการทำงาน ร่วมกันและการบริการ
ขั้นตอน	๑. ประสานงานผู้เกี่ยวข้อง และจังหวัดเป้าหมาย ๒. จัดทำรายละเอียดโครงการฯ และกำหนดการ ๓. เสนอขออนุมัติโครงการ ๔. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนที่กำหนด ๕. ประเมินผลการดำเนินงาน ๖. สรุปผลการดำเนินงาน
ผลผลิต	การดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์สำเร็จตามแผนงานที่กำหนด
ผลลัพธ์	บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีในการ ทำงานและการบริการ
ตัวชี้วัดนำ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (เป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม (เป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)
ผู้รับผิดชอบหลัก	- กลุ่มช่วยเหลือฯ (น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ และ น.ส.วราภรณ์ ตันติชนพัฒน์)

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

แผนงาน/กิจกรรม	คำเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบหลัก
	ปริมาณงาน	หน่วยนับ	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 : การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	๑	แผน													-	กลุ่มช่วยเหลือฯ น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ และ น.ส.ปิยพร สุขวนิช
๑. กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน																
๒. ทบทวนข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ																
๓. ทบทวนอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ																
๔. ยกร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะยาวที่ทบทวน และจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐																
๕. เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณาภายในปีบัญชี																
๖. สื่อสารแผนฯ ให้ทุกกลุ่ม/ฝ่าย																
ผลผลิต : มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะยาว และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐																
ผลลัพธ์ : สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ																
ตัวชี้วัดนำ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	๓	ระดับ														

แผนงาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบหลัก
	ปริมาณงาน	หน่วยนับ	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.		
ตัวชี้วัดตาม : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนและแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	๓	ระดับ														

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบหลัก
	ปริมาณงาน	หน่วยนับ	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 : การพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร	๑	แผน													-	กลุ่มช่วยเหลือ น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ
๑. แจกกลุ่ม/ฝ่าย เพื่อจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล			↔													
๒. ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนารายบุคคลของแต่ละกลุ่ม/ฝ่าย			←													
๓. กลุ่ม/ฝ่ายจัดรายงานผลการดำเนินการพัฒนาฯ													↔			
๔. จัดทำสรุปผลภาพรวมของการพัฒนารายบุคคล														↔		
ผลผลิต : จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาสำเร็จตามแผนที่กำหนด																
ผลลัพธ์ : บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน																
ตัวชี้วัดนำ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด	๖๐	ร้อยละ														
ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๖๐	ร้อยละ														

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงาน/กิจกรรม	คำเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบหลัก
	ปริมาณงาน	หน่วยนับ	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 : การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	๒	ครั้ง													-	กลุ่มช่วยเหลือ น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ และ น.ส. ปิยพร สุวนิช
๑. กำหนดให้มีการประเมินบุคลากร			↔													
๒. จัดทำแบบมอบหมายงาน			↔						↔							
๓. ประเมินบุคลากร ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๙)			←						→							
๔. ประเมินบุคลากร ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เม.ย. ๒๕๖๙ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙)									←					→		
๕. สรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการกองทุนหมุนเวียนฯ *																
๖. สรุปผลการปรับค่าตอบแทน *																
ผลผลิต : บุคลากรทุกตำแหน่งมีการกำหนดตัวชี้วัด และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน																
ผลลัพธ์ : การนำผลการประเมินไปพิจารณาปรับค่าตอบแทน																
ตัวชี้วัดนำ : ระดับความสำเร็จการวัดและการประเมินผลตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนฯ (เป้าหมาย ระดับ ๓)		ร้อยละ														
ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาค่าตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งบุคลากร (เป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)		ร้อยละ														

หมายเหตุ : * ขั้นตอนที่ ๕-๖ ดำเนินการเดือนตุลาคม ๒๕๖๙

สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงาน/กิจกรรม	คำเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบหลัก
	ปริมาณงาน	หน่วยนับ	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 ๔: ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	๑	แผน													-	กลุ่มช่วยเหลือ น.ส.วรารักษ์ ตันติธนพัฒน์ และน.ส.วีรยา อภิภัทรกุล
๑. กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแนวทางการศึกษาและพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร			↔													
๒. กำหนดความรู้ที่จะนำไปส่งเสริมแก่บุคลากร				↔	↔	↔										
๓. ดำเนินการส่งเสริมความรู้และทักษะแก่บุคลากร						↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔				
๔. สรุปผลการดำเนินกิจกรรม												↔	↔			
ผลผลิต : บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ																
ผลลัพธ์ : บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง																
ตัวชี้วัดนำ : ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม	๗๐	ร้อยละ														
ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละของบุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๖๐	ร้อยละ														

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

ชื่องาน/โครงการ/กิจกรรม	คำเป้าหมาย		แผนการดำเนินงาน													งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ	ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗														
			ต.ค.	พ.ย	ธ.ค	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
งาน/โครงการ : การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ																	
กิจกรรมที่ ๕ : การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ๑. ประชุมหารือภายในกลุ่มงานเพื่อเตรียมการดำเนินการ และกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ ๒. รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้ ๓. จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้ (อบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์) ๔. ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๕. สรุปผลการดำเนินงาน/ประเมินผล	๑	กิจกรรม													-	กลุ่มช่วยเหลือฯ นายฐิติกร เจริญจันทร์	
ผลผลิต : การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด																	
ผลลัพธ์ : บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง																	
ตัวชี้วัดนำ : จัดกิจกรรมดำเนินการได้แล้วเสร็จ	๓	ระดับ															
ตัวชี้วัดตาม : การส่งเรื่องกลับทบทวนลดลงหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม	๓	ระดับ															

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบหลัก
	ปริมาณงาน	หน่วยนับ	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 ๖ : ส่งเสริมความรู้ด้านการอำนวยการประสานพื้นที่ปลูกหนี่ของกองทุนหมุนเวียนฯ	๑	แผน													-	กลุ่มติดตามฯ น.ส.เพชรินทร์ นุชนารถ
๑. กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแนวทางการดำเนินงาน			↔													
๒. รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้				↔												
๓. จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้						↔										
๔. ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน										↔						
๕. สรุปผลการดำเนินงาน												↔				
ผลผลิต : การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด																
ผลลัพธ์ : บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้																
ตัวชี้วัดนำ : การดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จ	๓	ระดับ														
ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละของจำนวนบุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๖๐	ร้อยละ														

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบหลัก
	ปริมาณงาน	หน่วยนับ	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 ๗ : พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี ๒๕๖๙	๑	แผน													-	ฝ่ายบริหารฯ น.ส.ปรารค์พิศ วิจิตรพงษ์, น.ส.จิรภักดิ์ สายนาคร และ น.ส.วรรณวิสา แจ่มจันทร์ศรี
๑. ร่างรายละเอียดเพื่อเตรียมเสนอโครงการ/กิจกรรม (แก้ไขรายละเอียด (ถ้ามี))			↔													
๒. เสนอโครงการให้ผู้บริหารทุนเห็นชอบ					↔											
๓. ดำเนินการจัดทำแบบฟอร์มเพื่อลงคะแนนให้แก่พนักงานกองทุนในดวงใจฯ รวบรวมประมวลผลและสรุปผลคะแนน							↔									
๔. จัดทำประกาศหรือเกียรติบัตร และจัดพิธีมอบเกียรติบัตร												↔				
๕. สรุปผลการดำเนินงาน														↔		
ผลผลิต : การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด																
ผลลัพธ์ : กองทุนหมุนเวียนฯ มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ที่นำไปสู่ การให้รางวัล สิ่งจูงใจ การยกย่องชมเชย การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการให้ข้อมูลป้อนกลับให้แก่บุคลากรรายบุคคล เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน																
ตัวชี้วัดนำ : จัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจสำเร็จ	๓	ระดับ														
ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ	๖๐	ร้อยละ														

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงาน/กิจกรรม	คำเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบหลัก	
	ปริมาณงาน	หน่วยนับ	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 ๘ : ส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน	๑	กิจกรรม													-	ฝ่ายบริหารฯ น.ส.จิรภัฏฐ์ สายนาคน	
๑. ศึกษาแผนการพัฒนามาตรฐานองค์กรของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเป็นแนวทางการจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพการทำงานของกองทุนหมุนเวียนฯ			↔														
๒. จัดทำแผนจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน					↔												
๓. เสนอแผนให้ผู้บริหารฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ						↔											
๔. ดำเนินการตามแผนที่กำหนด และประสานกลุ่ม/ฝ่ายให้ดำเนินการตามแผนที่กำหนด							↔										
๕. ติดตามผลการดำเนินงาน และสรุปผลการดำเนินงาน												↔					
ผลผลิต : การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด																	
ผลลัพธ์ : บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและการให้บริการ																	
ตัวชี้วัดนำ : จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานคุณภาพ	๓	กิจกรรม															
ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	๖๐	ร้อยละ															

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงาน/กิจกรรม	คำเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบหลัก
	ปริมาณงาน	หน่วยนับ	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 ๙ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์กองทุนหมุนเวียนฯ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และอำนวยความสะดวกประสานพื้นฟูอาชีพฯ) ให้แก่ผู้ปฏิบัติ	๑	กิจกรรม													๕๐,๐๐๐.-	กลุ่มช่วยเหลือฯ น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ และ น.ส.วราภรณ์ ต้นตรีนพพัฒน์
๑. ประสานงานผู้เกี่ยวข้อง และจังหวัดเป้าหมาย																
๒. จัดทำรายละเอียดโครงการฯ และกำหนดการ																
๓. เสนอขออนุมัติโครงการ																
๔. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนที่กำหนด																
๕. ประเมินผลการดำเนินงาน																
๖. สรุปผลการดำเนินงาน																
ผลผลิต : การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนที่กำหนด																
ผลลัพธ์ : บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และการบริการ																
ตัวชี้วัดนำ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	๘๐	ร้อยละ														
ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม	๘๐	ร้อยละ														

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

ตารางที่ ๕.๑ คำอธิบายตัวชี้วัดนำ และตัวชี้วัดตาม แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ		คำอธิบายตัวชี้วัดตาม	
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๑ : การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกักตุน ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกักตุน หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากระดับความสำเร็จของการทบทวน/จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกักตุนและผู้ยากจนระยะยาว และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ โดยมีการทบทวนคำบรรยายลักษณะงานของทุกกลุ่ม/ฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง ทบทวนข้อมูลบุคลากรและโครงสร้างอัตรากำลัง คณะทำงานวิเคราะห์และยกร่างแผนฯ แล้วนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณาภายในปีบัญชี และสื่อสารให้กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้		ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๑ : การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกักตุน ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนฯ ที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนและแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกักตุนและผู้ยากจน หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : ความสำเร็จของการจัดทำแผนฯ ที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกักตุนและผู้ยากจน เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้	
ระดับคะแนน	รายละเอียด	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน	๑	มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี
๒	ทบทวนข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ	๒	แผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี มีองค์ประกอบในการพิจารณา ไม่น้อยกว่า ๔ ประเด็น ตามเกณฑ์การประเมินผลฯ
๓	ยกร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะยาว ที่ทบทวน และจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี	๓	แผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี มีองค์ประกอบในการพิจารณา ครบทุกประเด็น ตามเกณฑ์การประเมินผลฯ
๔	เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณา ภายในปีบัญชี ๒๕๖๙	๔	แผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี มีองค์ประกอบในการพิจารณา ครบทุกประเด็นตาม ตามเกณฑ์การประเมินผลฯ และมีองค์ประกอบครบถ้วน
๕	สื่อสารแผนให้ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ภายในปีบัญชี ๒๕๖๙	๕	มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ผ่านคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ เห็นชอบ ภายในปีบัญชี และสื่อสารให้ผู้บริหารและบุคลากรภายในทราบ

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๗๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนารายบุคคลในปีบัญชี คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา}}{\text{จำนวนบุคลากรเป้าหมายที่ต้องพัฒนาทั้งหมด}} \times 100$ หมายเหตุ : เป้าหมายที่กำหนด หมายถึง จำนวนบุคลากรที่กองทุนหมุนเวียนฯ ประเมินผลหรือกำหนดว่าจะต้องได้รับการอบรมหรือฝึกปฏิบัติต่างๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อนำไปเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <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> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	๒	ร้อยละ ๕๐	๓	ร้อยละ ๖๐	๔	ร้อยละ ๖๑ - ๖๙ มากกว่า ๖๐ แต่ไม่เกิน ๗๐	๕	มากกว่าร้อยละ ๗๐	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา เปรียบเทียบก่อนได้รับการพัฒนาและหลังได้รับการพัฒนา โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหลังการพัฒนา}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <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> </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	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๓ : การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ : ระดับความสำเร็จการวัดและการประเมินผลตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนฯ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : ความสำเร็จของการประเมินผลบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณาจากความสำเร็จของการประเมินบุคลากรปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือนมีนาคม และ ครั้งที่ ๒ เดือนกันยายน ได้ครบถ้วน เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ <table border="1" data-bbox="241 799 1182 1074"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>มีการจัดทำแบบมอบหมายงาน ของบุคลากรทุกคน</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>-</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>มีการประเมินผลบุคลากรทุกคนครบทั้ง ๒ ครั้ง</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>-</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>มีการนำผลการประเมินไปพิจารณาปรับค่าตอบแทน</td></tr> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	มีการจัดทำแบบมอบหมายงาน ของบุคลากรทุกคน	๒	-	๓	มีการประเมินผลบุคลากรทุกคนครบทั้ง ๒ ครั้ง	๔	-	๕	มีการนำผลการประเมินไปพิจารณาปรับค่าตอบแทน	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๓ : การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ : ร้อยละการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาค่าตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งบุคลากร หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๑๐๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งหมดที่นำไปใช้ประโยชน์ คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการประเมินมีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ต้องรับการประเมินทั้งหมด}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน: โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ <table border="1" data-bbox="1227 852 2168 1169"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>ร้อยละ ๖๐</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>ร้อยละ ๗๐</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>ร้อยละ ๘๐</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>ร้อยละ ๙๐</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr> </table> หมายเหตุ : ยกเว้นบุคลากรที่ต้องได้รับการประเมินแต่ยังไม่ถึงรอบการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ร้อยละ ๖๐	๒	ร้อยละ ๗๐	๓	ร้อยละ ๘๐	๔	ร้อยละ ๙๐	๕	ร้อยละ ๑๐๐
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน																								
๑	มีการจัดทำแบบมอบหมายงาน ของบุคลากรทุกคน																								
๒	-																								
๓	มีการประเมินผลบุคลากรทุกคนครบทั้ง ๒ ครั้ง																								
๔	-																								
๕	มีการนำผลการประเมินไปพิจารณาปรับค่าตอบแทน																								
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน																								
๑	ร้อยละ ๖๐																								
๒	ร้อยละ ๗๐																								
๓	ร้อยละ ๘๐																								
๔	ร้อยละ ๙๐																								
๕	ร้อยละ ๑๐๐																								

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๔ : ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้และความเข้าใจเนื้อหาข้อมูล หลังจากได้เข้าร่วมกิจกรรม คำนวณ $\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีนำความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <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> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๖๐	๒	ร้อยละ ๖๕	๓	ร้อยละ ๗๐	๔	ร้อยละ ๗๕	๕	ร้อยละ ๘๐	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๔ : ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ : ร้อยละของบุคลากรนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <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> </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																								

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																												
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน กิจกรรมที่ ๕ : การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ : การดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table> <tr> <th>ระดับ</th><th>รายละเอียด</th></tr> <tr> <td>คะแนน</td><td></td></tr> <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> </table>	ระดับ	รายละเอียด	คะแนน		๑	การกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ	๒	รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้	๓	จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้	๔	ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๕	สรุปผลการดำเนินงาน	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน กิจกรรมที่ ๕ : การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ : การส่งเรื่องกลับทบทวนลดลงหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการส่งเรื่องขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ กลับทบทวนลดลง หลังจาก ที่บุคลากรได้รับการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ คำนวณ จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวน ปีบัญชี x ๑๐๐ จำนวนเรื่องคำขอกู้ทั้งหมดของปีบัญชี เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table> <tr> <th>ระดับ</th><th>รายละเอียด</th></tr> <tr> <td>คะแนน</td><td></td></tr> <tr> <td>๑</td><td>จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๑๐</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๙</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๘</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๗</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๖</td></tr> </table>	ระดับ	รายละเอียด	คะแนน		๑	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๑๐	๒	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๙	๓	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๘	๔	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๗	๕	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๖
ระดับ	รายละเอียด																												
คะแนน																													
๑	การกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ																												
๒	รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้																												
๓	จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้																												
๔	ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน																												
๕	สรุปผลการดำเนินงาน																												
ระดับ	รายละเอียด																												
คะแนน																													
๑	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๑๐																												
๒	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๙																												
๓	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๘																												
๔	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๗																												
๕	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๖																												

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน กิจกรรมที่ ๖ : ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการอำนวยการประสานฟื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ : การดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการอำนวยการประสานฟื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ ให้กับบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ แล้วเสร็จ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแผนทางการดำเนินงาน</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> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแผนทางการดำเนินงาน	๒	รวบรวมความรู้และวางโครงสร้างของความรู้	๓	จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้	๔	ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๕	สรุปผลการดำเนินงาน	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน กิจกรรมที่ ๖ : ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการอำนวยการประสานฟื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๗๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ที่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หลังการจัดกิจกรรม คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน}}{\text{จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <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> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๕๐	๒	ร้อยละ ๕๕	๓	ร้อยละ ๖๐	๔	ร้อยละ ๖๕	๕	ร้อยละ ๗๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแผนทางการดำเนินงาน																								
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																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๗ : พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดที่ ๗.๑ : จัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจสำเร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมสำเร็จตามขั้นตอนที่กำหนด ได้แก่ ๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ๒. โครงการ/กิจกรรมได้รับอนุมัติจากผู้บริหารกองทุนฯ ๔. ดำเนินกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ และสรุปผลการคะแนนแล้วเสร็จ ๕. มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรให้พนักงานกองทุนในดวงใจภายในระยะเวลาที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table data-bbox="264 767 1178 1139"> <tr> <th>ระดับ คะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>จัดกิจกรรมไม่สำเร็จ</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>-</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>ดำเนินกิจกรรมและสรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>-</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี</td></tr> </table>	ระดับ คะแนน	รายละเอียด	๑	จัดกิจกรรมไม่สำเร็จ	๒	-	๓	ดำเนินกิจกรรมและสรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ	๔	-	๕	มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๗ : พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดที่ ๗.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ในส่วนกลาง เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table data-bbox="1232 689 2105 1037"> <tr> <th>ระดับ คะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <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> </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	จัดกิจกรรมไม่สำเร็จ																								
๒	-																								
๓	ดำเนินกิจกรรมและสรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ																								
๔	-																								
๕	มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี																								
ระดับ คะแนน	รายละเอียด																								
๑	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐																								
๒	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐																								
๓	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐																								
๔	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐																								
๕	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐																								

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๘ : ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานคุณภาพในการทำงาน ตัวชี้วัดที่ ๘.๑ : จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานคุณภาพ หน่วยวัด : จำนวน เป้าหมาย : จำนวน ๓ กิจกรรม เป้าหมายท้าทาย : จำนวน ๕ กิจกรรม คำอธิบาย : พิจารณาจากจำนวนกิจกรรมที่เข้าร่วม เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <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> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	๑ กิจกรรม	๒	๒ กิจกรรม	๓	๓ กิจกรรม	๔	๔ กิจกรรม	๕	๕ กิจกรรม	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๘ : ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานคุณภาพในการทำงาน ตัวชี้วัดที่ ๘.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากการสำรวจบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ส่วนกลาง ที่เข้าร่วมกิจกรรม คำนวณ จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ $\times 100$ จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <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> </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	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๙ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์การให้บริการเกษตรกรและผู้ยากจน ให้แก่ผู้ปฏิบัติ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และฟื้นฟูอาชีพ) ตัวชี้วัดที่ ๙.๑ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <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> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๗๐	๒	ร้อยละ ๗๕	๓	ร้อยละ ๘๐	๔	ร้อยละ ๘๕	๕	ร้อยละ ๙๐	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๙ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์การให้บริการเกษตรกรและผู้ยากจน (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และอำนวยความสะดวกฟื้นฟูอาชีพ) ให้แก่ผู้ปฏิบัติ ตัวชี้วัดที่ ๙.๒ : ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้สินและฟื้นฟูอาชีพ หลังจากได้เข้าร่วมกิจกรรม คำนวณ $\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น} \times 100}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}}$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <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> </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 ๕.๒ สรุปงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)
แผนงานที่ ๑ การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	
กิจกรรมที่ ๑ : การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียน เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	-
กิจกรรมที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร	-
กิจกรรมที่ ๓ : การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมาย ของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	-
กิจกรรมที่ ๔ : การส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการ ปฏิบัติงานแก่บุคลากร	
แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้าง นวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน	
กิจกรรมที่ ๕ : การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ	
กิจกรรมที่ ๖ : การส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการติดตามหนี้และอำนวยความสะดวก อาชีพเกษตรกร	-
แผนงานที่ ๓ การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ	
กิจกรรมที่ ๗ : พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี ๒๕๖๙	-
กิจกรรมที่ ๘ : ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน	-
กิจกรรมที่ ๙ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์กองทุนหมุนเวียนฯ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และอำนวยความสะดวก ประสานฟื้นฟูอาชีพฯ) ให้แก่ผู้ปฏิบัติ	๐.๐๕๐
รวม	๐.๐๕๐