

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



สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

คำนำ

กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ได้ดำเนินการตามบันทึกข้อตกลง การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ทำบันทึกข้อตกลง กับกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งกำหนดให้ทุนหมุนเวียนฯ จัดทำหรือทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียน และหน่วยงานภายใน ทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๖

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

สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กรกฎาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	จ
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖
ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๒
ส่วนที่ ๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)	๑๙
ส่วนที่ ๕ รายละเอียดแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียน เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกร ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗	๔๒

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
๑ แสดงโครงสร้างการดำเนินงานโดยคณะกรรมการบริหารและคณะอนุกรรมการบริหารกองทุน หมุนเวียน เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	๒
๒ แสดงโครงสร้างการบริหารงานกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	๓
๓ แสดงโครงสร้างคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน และการขยายอำนาจการดำเนินงาน	๓
๔ ภาพรวมและความเชื่อมโยงและสนับสนุนของแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อช่วยเหลือ เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) กับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนหมุนเวียนฯ	๒๒
๕ ความสอดคล้องของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวกองทุนหมุนเวียน เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจนกับแผนต่าง ๆ	๒๓

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๑ ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ (ในส่วนกลาง)	๘
๒ ข้อมูลสถิติการลาออกและการรับเข้าของพนักงานกองทุนหมุนเวียน	๙
๓ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของกองทุนหมุนเวียนฯ	๑๒
๔ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของกองทุนหมุนเวียนฯ	๑๓
๕ การกำหนดกลยุทธ์ด้วยเครื่องมือ TOWS Matric	๑๖
๖ เป้าหมายหลักของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)	๒๐
๗ แสดงโครงการ/แผนงาน ภายใต้แผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว กองทุนหมุนเวียนฯเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี	๒๔
๘ แสดงการลำดับความสำคัญของโครงการคำอธิบายตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะ ๔ ปี (ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗-๒๕๗๐)	๒๗
๙ คำอธิบายรายละเอียดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม	๓๐
๑๐ รายละเอียดแผนปฏิบัติงาน/แผนงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐	๓๙
๑๑ คำอธิบายตัวชี้วัดนำ และตัวชี้วัดตาม แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗	๕๖
๑๒ สรุปงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗	๖๓

บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ให้สามารถปฏิบัติงานรองรับภารกิจของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน และเป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัดด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียนพนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างการพัฒนาการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ๑) การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒) การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวได้ผ่านการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร สถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อในอนาคตรวมทั้งสภาพความเป็นจริง ความคาดหวังของบุคลากรดังกล่าว มาสังเคราะห์และได้ระดมความคิดเห็นจากกลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผ่านคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ประกอบด้วย ๓ แผนงาน ๗ เป้าประสงค์ และ ๑๐ แนวทาง ดังนี้

แผนงานที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะอาชีพ

เป้าประสงค์

๑. มีแผนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนหมุนเวียนฯ
๒. บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะตามแผนที่กำหนด
๓. บุคลากรมีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

แนวทางที่ ๑ เร่งรัดจัดทำแผนสมรรถนะและทักษะอาชีพของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและทักษะอาชีพของบุคลากรให้มีขีดความสามารถ ตามที่กำหนด

แนวทางที่ ๓ กำหนดขอบเขตของเทคโนโลยีที่เหมาะสมแก่บุคลากร และสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามที่กำหนด

แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีทักษะในการจัดการความรู้ด้านการวิเคราะห์การขอู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ
๒. บุคลากรมีทักษะในการจัดการความรู้ด้านการติดตามและพัฒนาฟื้นฟูอาชีพเกษตรกร

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการติดตามและพัฒนาฟื้นฟูอาชีพเกษตรกร

แผนงานที่ ๓ การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี สร้างจิตใจให้บริการและมีความรักภักดีต่อองค์กร
เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีแรงจูงใจและผูกพันต่อองค์กร

๒. บุคลากรมีจิตใจให้บริการ

แนวทางที่ ๑ พัฒนาระบบการยกย่อง ชมเชยให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

แนวทางที่ ๒ การจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีของบุคลากร

แนวทางที่ ๓ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการ

เป็นลำดับแรก

แนวทางที่ ๕ การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก ในการให้บริการลูกค้าด้วยใจ

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. ข้อมูลความเป็นมาของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน

ปัญหาความเดือดร้อนไม่เป็นธรรมในเรื่องเกี่ยวกับหนี้สิน ที่ดินทำกิน และการขาดแคลนเงินทุน ในการประกอบอาชีพของเกษตรกรและผู้ยากจนเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน และยังไม่สามารถแก้ไขได้ ซึ่งเมื่อเกษตรกรประสบปัญหาก็จะอยู่ในสถานะที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ เกษตรกรจำนวนมากต้องนำ ที่ดินทำกินที่มีอยู่ไปจำนอง หรือขายฝาก หรือให้เจ้าหนี้ยึดถือไว้เป็นประกัน ตามสัญญากู้ยืม หรือขายให้กับ เจ้าหนี้ ด้วยความที่ขาดความรู้ในการทำนิติกรรมต่างๆ รวมถึงการขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ ทำให้ไม่สามารถชำระหนี้ได้จนในที่สุดมักจะสูญเสียสิทธิหรือกรรมสิทธิ์ในที่ดินของตนไป รัฐบาลทุกรัฐบาล ที่ผ่านมามีได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว จึงได้หาทางแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อน ดังนี้

ระยะที่หนึ่ง ระยะเริ่มต้น ปี พ.ศ. ๒๕๒๘ – ๒๕๔๕

นายกรัฐมนตรี (พลเอกเปรม ติณสูลานนท์) ในสมัยนั้น โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๒๘ ขึ้น ซึ่งกำหนด ให้มีคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเพื่อให้มีอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายแผนงานและ แนวทางในการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน คือ “คณะกรรมการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน” เรียก โดยย่อว่า กชก. พร้อมกับจัดตั้งเงินทุนหมุนเวียนช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน (จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๘) กองทุนหมุนเวียนเพื่อปลดปล่อยหนี้สินเดิมของเกษตรกรที่ยากจน (จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๓) และกองทุน หมุนเวียนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนด้านหนี้สินและที่ดินขึ้น (จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๖) เพื่อเป็น แหล่งเงินทุนหรือเครื่องมือที่จะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น โดยกองทุนทั้ง ๓ กองทุน เดิมอยู่ในความรับผิดชอบ ของ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ต่อมาได้มีการแก้ไขขยายขอบเขตการให้ความช่วยเหลือเกษตรกร และผู้ยากจนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ขยายวงเงินกู้ให้สูงขึ้นและเพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว ยิ่งขึ้น จึงได้มีการกระจายอำนาจการบริหารไปยังส่วนภูมิภาค โดยให้มีการจัดตั้งคณะอนุกรรมการช่วยเหลือ เกษตรกรและผู้ยากจน (อชก.) ขึ้นอีก ๕ คณะ คือ อชก.ส่วนกลาง อชก.กทม. อชก.เขต อชก.ส่วนจังหวัด และ อชก.ส่วนอำเภอ

ระยะที่สอง ระยะการปฏิรูประบบราชการ ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ - ๒๕๖๐

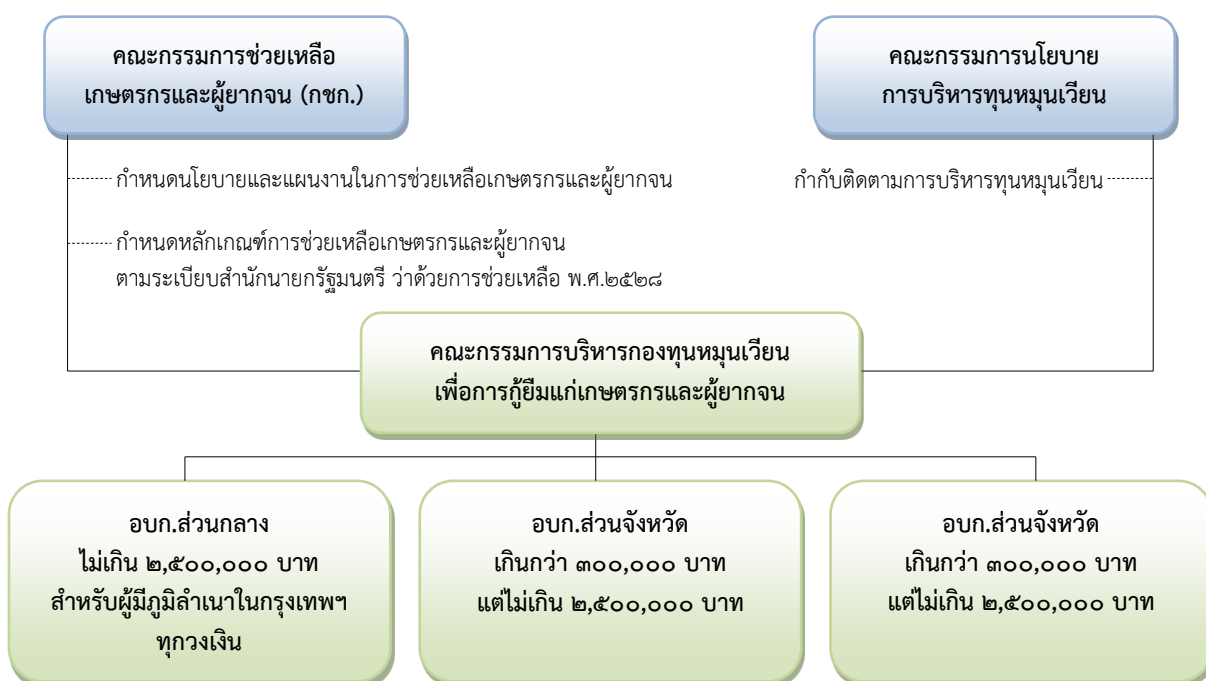
ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้มีการปฏิรูประบบราชการโดยรัฐบาลได้ออกพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการ บริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ และให้โอนงานช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน ซึ่งสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักนายกรัฐมนตรี มาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์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

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

ระยะที่สาม ระยะการพัฒนาทุนหมุนเวียน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ปัจจุบัน

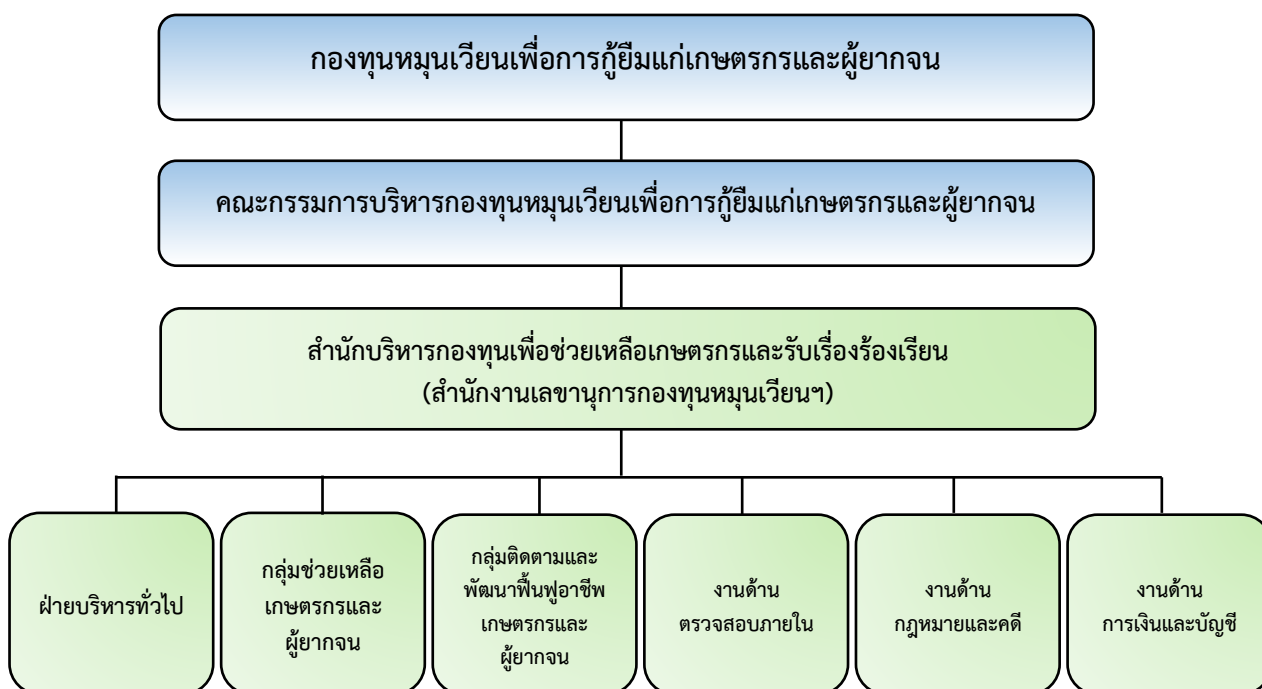
ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ขึ้น เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดตั้ง กำกับ และบริหารทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและบังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน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

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



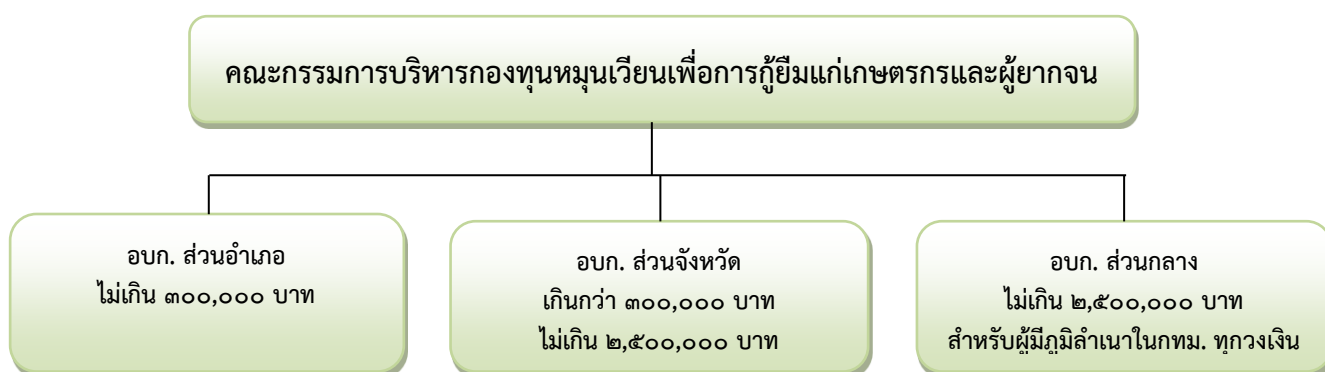
ภาพที่ ๑ : แสดงโครงสร้างการดำเนินงานโดยคณะกรรมการบริหารและคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียน เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน

สำหรับการบริหารงานกองทุนฯ มีคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน เป็นผู้กำกับดูแลและปฏิบัติงาน โดยมีสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน เป็นสำนักงานเลขานุการกองทุนหมุนเวียนฯ ประกอบด้วยกลุ่ม ฝ่าย และงานต่าง ๆ ดังภาพด้านล่าง



ภาพที่ ๒ : แสดงโครงสร้างการบริหารงานกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน

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



ภาพที่ ๓ : แสดงโครงสร้างคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน และการขยายอำนาจการดำเนินงาน

๑.๒ วัตถุประสงค์ของกองทุนหมุนเวียนฯ

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๔๖ ข้อ ๖ กองทุนมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) ให้กู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจนในกรณี ดังต่อไปนี้

(ก) เพื่อสนับสนุนให้เกษตรกรมีที่ดินทำกินของตนเองและปรับปรุงคุณภาพที่ดิน ทั้งนี้ต้องเป็นปัญหาเฉพาะหน้าที่คณะกรรมการเห็นว่ามีความจำเป็นเร่งด่วน

(ข) เพื่อเป็นทุนในการประกอบอาชีพของผู้กู้ยืมให้มีรายได้สูงขึ้น

(ค) เพื่อไถ่หรือไถ่ถอนที่ดินคืนจากการขายฝากหรือจำนอง เมื่อมีพฤติการณ์ว่าสิทธิหรือกรรมสิทธิ์ในที่ดินนั้นจะหลุดเป็นของเจ้าหนี้หรือบุคคลอื่นในที่สุด

(ง) เพื่อชำระหนี้ตามสัญญากู้ยืมเงิน ซึ่งผู้กู้ยืมได้นำที่ดินหรือหนังสือแสดงสิทธิในที่ดินให้เจ้าหนี้ยึดถือไว้เป็นประกันก่อนหรือขณะทำสัญญากู้ยืมเงิน เมื่อมีพฤติการณ์ว่าสิทธิหรือกรรมสิทธิ์ในที่ดินนั้นจะหลุดเป็นของเจ้าหนี้หรือบุคคลอื่นในที่สุด

(จ) เพื่อซื้อที่ดินที่ได้สูญเสียสิทธิหรือกรรมสิทธิ์ไป เนื่องจากการขายฝาก จำนอง หรือการกู้ยืมเงิน

(ฉ) เพื่อซื้อที่ดินตามสิทธิแห่งกฎหมายว่าด้วยการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๒) ให้ความช่วยเหลือเป็นค่าใช้จ่ายแก่เกษตรกรและผู้ยากจนกรณีมีข้อพิพาทเรื่องกรรมสิทธิ์หรือสิทธิการเช่าที่ดิน และค่าใช้จ่ายอื่นๆ 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 มีมติให้เพิ่มการทำสวน ผัก การเพาะเห็ด และอาชีพที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการเกษตรเป็นอาชีพเกษตรกรรมอื่น ตามที่ กชก. กำหนด

ผู้ยากจน : ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๒๘ ข้อ ๔ ได้ให้คำนิยามคำว่า “ผู้ยากจน” หมายความว่า ผู้ที่ไม่มีทรัพย์สินเพียงพอและอยู่ในสภาวะที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ซึ่งมติ กชก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๑ ได้เพิ่มเติมรายละเอียดของผู้ยากจน ได้แก่ผู้มีรายได้สุทธิไม่เกินปีละ ๘๗,๐๐๐ บาท และเป็นผู้ที่ไม่มีที่ดินสำหรับทำกินหรืออยู่อาศัย หรือมีแต่ไม่เพียงพอ หรือเป็นผู้ไม่มีทรัพย์สินอื่นใดเพียงพอแก่การชำระหนี้ นอกจากทรัพย์สินที่นำไปขายฝาก จำนอง หรือให้เจ้าหนี้ยึดถือไว้เป็นประกัน และทรัพย์สินที่ต้องใช้เป็นที่ดินสำหรับทำกินหรืออยู่อาศัย สำหรับผู้มีรายได้สุทธิเกินกว่า ๘๗,๐๐๐ บาท แต่อยู่ในหลักเกณฑ์อื่นดังกล่าว กชก. อาจพิจารณาช่วยเหลือตามความเห็นสมควรเป็นราย ๆ ไป และได้มอบอำนาจการใช้ดุลพินิจดังกล่าวแก่ อชก. ต่าง ๆ ตามวงเงินที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ ขอบเขตการให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายต้องเป็นบุคคลที่ได้รับความเดือดร้อนเกี่ยวกับหนี้สินที่ดินทำกินที่เกิดจากสัญญาจำนองขายฝาก หรือสัญญากู้ยืมเงิน โดยแบ่งออกตามลักษณะหนี้ได้เป็น ๒ กรณี

กรณีผู้กู้ยืมซึ่งเจ้าหนี้เป็นบุคคลทั่วไป จะได้รับความช่วยเหลือเพื่อไถ่หรือไถ่ถอนที่ดินคืนจากการขายฝาก จำนอง หรือชำระหนี้ตามสัญญากู้ยืมเงิน หรือเพื่อซื้อคืนที่ดินที่ได้สูญเสียสิทธิหรือกรรมสิทธิ์ไปเนื่องจากการขายฝาก จำนอง หรือสัญญากู้ยืมเงิน ต้องเป็นหนี้ตามคำพิพากษา หรือหนี้ผ่านกระบวนการประนอมหนี้ หรือกระบวนการไกล่เกลี่ยแล้ว

กรณีเจ้าหนี้ของผู้กู้ยืมเป็นนิติบุคคลที่คณะกรรมการกำหนด ธนาคารพาณิชย์ตามกฎหมายว่าด้วยการธนาคารพาณิชย์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารออมสิน หรือธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

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. เจ้าหน้าที่กลุ่มติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาชีพเกษตรกร และผู้ยากจน ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๓ คน | คณะกรรมการ |
| ๖. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทั่วไป ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๒ คน | คณะกรรมการ |
| ๗. เจ้าหน้าที่กลุ่มช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ คน | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. เจ้าหน้าที่กลุ่มช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๒ คน | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

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

๒. วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน (นำปัญหา/อุปสรรคเป็นปัจจัยนำเข้า)

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

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

(๒) กลุ่มช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน มีหน้าที่ดำเนินการให้ความช่วยเหลือ เกษตรกรและผู้ยากจนตามระเบียบฯ ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอนโยบายมาตรการและแผนงานใน การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน และดำเนินงานเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการ ช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และคณะอนุกรรมการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๓) กลุ่มติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาชีพเกษตรกรและผู้ยากจน มีหน้าที่อำนวยความสะดวก และประสานงานในการพัฒนาส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุน และฟื้นฟูอาชีพให้กับเกษตรกรและลูกหนี้กองทุนฯ ตลอดจนรวบรวมจัดทำฐานข้อมูลลูกหนี้กองทุนฯ รายงานสถิติผลการดำเนินการช่วยเหลือ และดำเนินงาน เกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน (อบก. ส่วนกลาง)

(๔) กลุ่มรับเรื่องร้องเรียน มีหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานการแก้ไขปัญหาตามข้อ ร้องเรียนของประชาชน การแก้ไขปัญหาการชุมนุมร้องเรียนของเกษตรกรและผู้ยากจน ประจำกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ และดำเนินการเร่งรัดติดตามและประเมินผลการรับเรื่องร้องเรียนและการชุมนุมร้องเรียน ของเกษตรกรและผู้ยากจน ดำเนินการรวบรวมจัดทำฐานข้อมูล รายงานสถิติผลการดำเนินการแก้ไขปัญหา การร้องเรียนการชุมนุม ร้องเรียนของเกษตรกรและผู้ยากจน

ทั้งนี้ สกร. มีกลุ่ม/ฝ่ายที่รับผิดชอบงานของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกร และผู้ยากจน เป็นกลุ่มงานหลักจำนวน ๒ กลุ่ม และ ๑ ฝ่าย ได้แก่ กลุ่มช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน กลุ่มติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาชีพเกษตรกรและผู้ยากจน และฝ่ายบริหารทั่วไป เนื่องจากตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๑๗ สกร. ไม่มีภารกิจ ด้านกฎหมาย การตรวจสอบภายใน และการเงินและการบัญชี สป.กษ. จึงมอบหมายให้สำนักกฎหมาย รับผิดชอบด้านคดีของลูกหนี้กองทุนหมุนเวียนฯ สำนักตรวจสอบภายในรับผิดชอบด้านการตรวจสอบภายใน ของกองทุนหมุนเวียนฯ และกองคลัง (กลุ่มเงินนอกงบประมาณ) รับผิดชอบด้านการเงินและบัญชีของกองทุน หมุนเวียนฯ เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนหมุนเวียนฯ ครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งกระบวนการของกลุ่มช่วยเหลือ เกษตรกรและผู้ยากจน ให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน มีขั้นตอนหลัก จำนวน ๗ ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ ๑ การรับเรื่องขอกู้เงิน/สอบถามบันทึกถ้อยคำ

ขั้นตอนที่ ๒ ไกล่เกลี่ย/ทำสัญญาประนีประนอมยอมความ

ขั้นตอนที่ ๓ การพิจารณาวิเคราะห์คำขอกู้เงิน/การประเมินที่ดิน

ขั้นตอนที่ ๔ การอนุมัติคำขอกู้เงิน/เสนอที่ประชุม อบก. พิจารณาตามอำนาจเงิน

ขั้นตอนที่ ๕ การพิจารณาและอนุมัติเบิกจ่ายเงินกู้ ตรวจสอบจัดใบถอนเงิน

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

ขั้นตอนที่ ๗ ทำสัญญาจำนองที่ดินและจ่ายเงินกู้

โดยแบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

(๑) กรณีปกติ ดำเนินการ ๗ ขั้นตอนใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น ๙๐ วันทำการ และ

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

และกระบวนการของกลุ่มติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาชีพเกษตรกรและผู้ยากจน เป็นกระบวนการ ที่ดำเนินการหลังจากที่ผู้ยื่นได้รับอนุมัติเงินกู้จากกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเรียกว่าเป็นลูกหนี้ของกองทุน

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

ปัจจุบันในส่วนกลาง กองทุนหมุนเวียนฯ มีอัตรากำลังบุคลากรในสังกัด สกร. จำนวนทั้งหมด ๔๓ คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ๑๕ คน พนักงานราชการ ๕ คน และพนักงานของกองทุน ๒๓ คน (ณ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖) ดังนี้

ตารางที่ ๑ ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ (ในส่วนกลาง)

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

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

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

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

๒.๒ สถิติย้อนหลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) พบว่าพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ในส่วนกลาง มีการลาออกและการรับเข้า ที่มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันคือ ๒.๖๖ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ตารางที่ ๒ ข้อมูลสถิติการลาออกและการรับเข้าของพนักงานกองทุนหมุนเวียน

ปีงบประมาณ	จำนวนลาออก (คน)	จำนวนรับเข้า (คน)
๒๕๖๓	๑	๒
๒๕๖๔	๓	๓
๒๕๖๕	๒	๑
รวม	๖	๖

เหตุผลการลาออกของพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ได้แก่ ได้งานใหม่ซึ่งมีตำแหน่งงานที่มั่นคงกว่าและตรงกับสายงานตามวุฒิการศึกษา ปัญหาส่วนตัว เช่น ต้องไปดูแลบิดาและมารดา

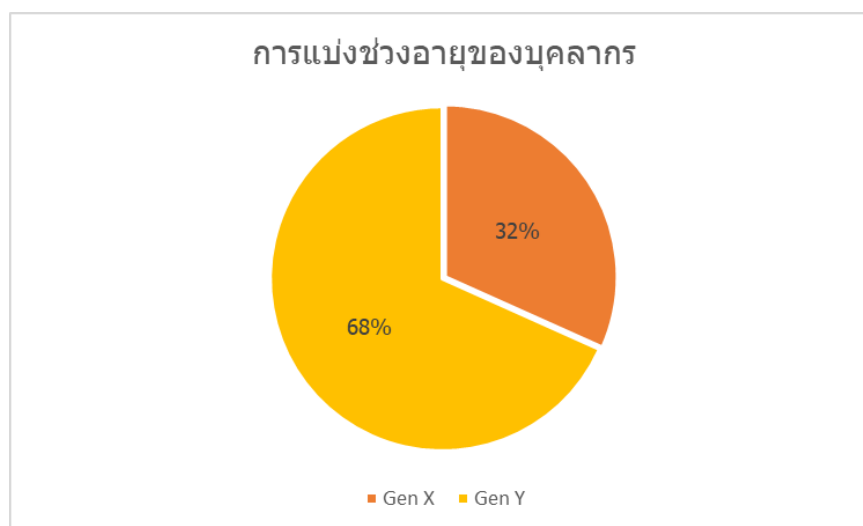
กองทุนหมุนเวียนฯ ซึ่งปฏิบัติงานส่วนกลาง ในอดีตเป็นกลุ่มบุคลากรนี้มีโอกาสที่จะหมุนเวียนเข้า - ออกจากการได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการหรือการได้งานใหม่ที่หน่วยงานอื่น หรือแม้แต่ข้าราชการในบางกลุ่ม/ฝ่าย มีโอกาสที่จะหมุนเวียนโยกย้าย ไปประจำหน่วยงานอื่น ๆ เช่นกัน นอกจากนี้จะยังมีอัตรากำลังที่ช่วยดำเนินงานกองทุนหมุนเวียนฯ ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มช่วยเหลือเกษตรกรและ

โครงการพิเศษ สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด และเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการงานเอกชนที่ช่วยสนับสนุนงานด้านนี้ในพื้นที่ ๓๖ จังหวัด จำนวนทั้งหมด ๕๒ อัตรา ซึ่งมีโอกาสพบการหมุนเวียนเข้า-ออก ได้เช่นกัน

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

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

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



กองทุนหมุนเวียนฯ มีสัดส่วนของจำนวนบุคลากร Gen X ที่น้อยกว่าสัดส่วนของจำนวนบุคลากร Gen Y โดยเทียบได้ในอัตราส่วน ๑ : ๓ จากสัดส่วนของบุคลากรพบว่าบุคลากรที่อยู่ใน Gen X คิดเป็นร้อยละ ๓๒ ของบุคลากรทั้งหมดในส่วนกลาง และมีบุคลากรที่อยู่ใน Gen Y คิดเป็นร้อยละ ๖๘ ของบุคลากรทั้งหมดในส่วนกลาง ซึ่งยังไม่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานกองทุนหมุนเวียนฯ และการบริหารงานด้านบุคลากร หากให้การปฏิบัติงานกองทุนหมุนเวียนฯ สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และเป็นการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จึงควรนำรูปแบบการทำงานร่วมกัน โดยให้กลุ่มคนใน Gen X มอบหมายงานและสอนงานด้วย พร้อมทั้งให้คำปรึกษางานได้โดยตลอด ถ้างานไม่ทันต้นจะส่งผลให้กลุ่มคน Gen Y พร้อมเปลี่ยนงานหรือตัดสินใจลาออกทันที ได้แก่ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน On The Job Training (OJT) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงานในช่วงเวลาการทำงานปกติ เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill-Based) ให้บุคลากร

เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง เป็นการสร้างบรรยากาศถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ โดยผู้บังคับบัญชาจะมีหน้าที่ทำ OJT ทำให้คงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบ แต่องค์กรยังมีประสิทธิภาพการทำงานต่อไปได้

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

๓. วิเคราะห์แนวโน้มในอนาคต

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

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

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนหมุนเวียนฯ

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน กองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนหมุนเวียนฯ ได้ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก

- ปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ เช่น มีระบบการประเมินผลบุคลากรชัดเจน มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารงานบุคลากร

- ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม นโยบายรัฐบาล ที่มีผลต่อบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ เช่น เทคโนโลยีช่วยการปฏิบัติงานของบุคลากรสะดวกและลดค่าใช้จ่ายลง รัฐบาลมีนโยบายผลักดันหน่วยงานภาครัฐเป็นระบบราชการ ๔.๐

๒. การวิเคราะห์ SWOT Analysis

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

การวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิด ๗ S Frame work

ตารางที่ ๓ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของกองทุนหมุนเวียนฯ

ที่	กรอบแนวคิด ๗ S Frame work	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน	
		จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
กลุ่มนโยบาย (Hard Elements)			
๑.	กลยุทธ์ : Strategy	- มีแผนบริหารทรัพยากรบุคคลากร ของกองทุนฯ โดยมีองค์ประกอบ ครบถ้วนตามที่กำหนด	- ไม่มี -
๒.	โครงสร้าง : Structure	- มีโครงสร้างกรรมการบริหาร กองทุนฯ ที่มีอำนาจหน้าที่ในการ พิจารณา ตัดสินใจการเพิ่มลด อัตราค่าจ้างบุคลากร	- ไม่มี -
๓.	ระบบทำงาน : System	- กองทุนมีระบบการประเมินผล บุคลากร-ตามกฎระเบียบที่กำหนด - มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการ บริหารงานบุคลากร	- การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของ กองทุนหมุนเวียนฯ ยังไม่สมบูรณ์

ที่	กรอบแนวคิด ๗ S Frame work	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน	
		จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
		- มีประกาศคณะกรรมการนโยบาย การบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วย มาตรฐานการบริหารงานบุคคลของ ทุนหมุนเวียน	

ตารางที่ ๓ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของกองทุนหมุนเวียนฯ (ต่อ)

ที่	PESTEL Analysis	การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก	
		จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
กลุ่มปฏิบัติ (Soft elements)			
๔.	ทักษะ : Skills	- มีบุคลากรส่วนกลางที่มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน ตามระเบียบกองทุนหมุนเวียนฯ	- บุคลากรส่วนภูมิภาคบางส่วนไม่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์ข้อมูลกองทุนหมุนเวียนฯ - บุคลากรบางส่วนมีข้อจำกัดด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน
๕.	รูปแบบ : Styles	-ไม่มี-	-ไม่มี-
๖.	บุคลากร : Staffs	- จำนวนบุคลากรในส่วนกลางเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจในปัจจุบัน - มีการจัดทำ Job Description ของบุคลากรกองทุน ครอบคลุมตำแหน่งหมุนเวียนฯ ครอบคลุมตำแหน่ง	- ขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ - ขาดอัตรากำลังการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเทคโนโลยีและสารสนเทศ

ตารางที่ ๔ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของกองทุนหมุนเวียนฯ

ที่	PESTEL Analysis	การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก	
		โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threats : T)
๑	การเมือง : Politic	- รัฐบาลมีนโยบายรัฐบาลมีนโยบาย ผลักดันหน่วยงานภาครัฐเป็นระบบ ราชการ ๔.๐	- ระบบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และ สวัสดิการต่างๆ ที่บุคลากรกองทุนได้รับ เป็นไปตามระเบียบที่ภาครัฐกำหนด รวมถึงข้อจำกัดด้านความก้าวหน้าใน อาชีพ ซึ่งอาจไม่จูงใจให้พนักงานกองทุน ปฏิบัติงานกับกองทุนในระยะยาว

ที่	PESTEL Analysis	การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก	
		โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threats : T)
๒.	เศรษฐกิจ : Economic	- สถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลให้ประชาชนส่วนใหญ่หันมาให้ความสนใจทำงานในหน่วยงานราชการมากขึ้น	- ไม่มี -
๓.	สังคม : Social	-ไม่มี -	- แขนงนำกลุ่มเกษตรกรมักเข้ามามีอิทธิพล โดยสร้างความกดดันให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ - มีบุคคลที่เป็นนายหน้าหาผลประโยชน์จากผู้มีปัญหาดื้อดื้อ และมักให้ข้อมูลที่เท็จ ส่งผลให้เกษตรกรผู้กู้ยืมเกิดความเข้าใจผิดว่า มีการเลือกปฏิบัติหรือเรียกเก็บเงิน จึงส่งผลทางด้านลบให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
๔.	เทคโนโลยี : Technology	- เทคโนโลยีช่วยการปฏิบัติงานของบุคลากรสะดวกและลดค่าใช้จ่ายลง - ระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร ในปัจจุบันทำให้ทำให้การสื่อสารระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกรวดเร็วยิ่งขึ้น	- เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนปรับตัวและเรียนรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๕.	สิ่งแวดล้อม : Environment	- ไม่มี -	- ไม่มี -
๕.	กฎหมาย : Legal	- ไม่มี -	- ไม่มี -

ที่มา : การพิจารณาวิเคราะห์โดยคณะทำงานฯ

บทสรุปการวิเคราะห์สภาพปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

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

จุดแข็ง (Strengths : S)

S^๑ กองทุนมีระบบการประเมินผลบุคลากร-ตามกฎระเบียบที่กำหนด

S^๒ มีบุคลากรส่วนกลางที่มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการให้ความช่วยเหลือตามระเบียบกองทุนหมุนเวียนฯ

S^๓ จำนวนบุคลากรในส่วนกลางเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจในปัจจุบัน

S^๔ มีโครงสร้างกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณา ตัดสินใจการเพิ่มลดอัตราค่าจ้างบุคลากร

S^๕ มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารงานบุคลากร

S^๖ มีประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุน

หมุนเวียน

S^๗ มีการจัดทำ Job Description ของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ครบทุกตำแหน่ง

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

W^๑ บุคลากรบางส่วนมีข้อจำกัดด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน

W^๒ ขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ

W^๓ ขาดอัตรากำลังภารกิจที่เกี่ยวข้องเทคโนโลยีและสารสนเทศ

W^๔ บุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ยังไม่สมบูรณ์

W^๕ บุคลากรส่วนภูมิภาคบางส่วนไม่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์ข้อมูลกองทุนหมุนเวียนฯ

โอกาส (Opportunities : O)

O^๑ รัฐบาลมีนโยบายผลักดันหน่วยงานภาครัฐเป็นระบบราชการ ๔.๐

O^๒ ระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร ในปัจจุบันทำให้ทำให้การสื่อสารระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกรวดเร็วยิ่งขึ้น

O^๓ เทคโนโลยีช่วยการปฏิบัติงานของบุคลากรสะดวกและลดค่าใช้จ่ายลง

O^๔ สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลให้ ประชาชนส่วนใหญ่หันมาให้ความสนใจทำงานในหน่วยงานราชการมากขึ้น

อุปสรรค (Threats : T)

T^๑ แกนนำกลุ่มเกษตรกรมักเข้ามามีอิทธิพล โดยสร้างความกดดันให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

T^๒ มีบุคคลที่เป็นนายหน้าหาผลประโยชน์จากผู้มีปัญหาดื้อดื้อ และมักให้ข้อมูลที่เบี่ยงเบนความจริง ส่งผลให้เกษตรกรผู้กู้ยืมเกิดความเข้าใจผิดว่า มีการเลือกปฏิบัติ หรือเรียกรับเงิน จึงส่งผลทางด้านลบให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

T^๓ ระบบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ที่บุคลากรกองทุนได้รับเป็นไปตามระเบียบที่ภาครัฐกำหนด รวมถึงข้อจำกัดด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งอาจไม่จูงใจให้พนักงานกองทุนปฏิบัติงานกับกองทุนในระยะยาว

T^๔ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนปรับตัวและเรียนรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

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

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

- เพิ่มอัตรากำลังของบุคลากรด้านการเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศ
- การเพิ่มความเชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์ข้อมูลของกองทุนหมุนเวียนฯ
- ปรับบทบาทการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูง และมีทักษะด้านดิจิทัล
- ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนร่วม
- สามารถปฏิบัติงานได้ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

กล่าวโดยสรุปในส่วนของการต้องการที่กล่าวมาข้างต้นทั้งความต้องการหลักและความต้องการรองทั้งหมด สามารถนำมาสรุปรวมประเด็นความต้องการต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

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

๒. พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนให้เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนดของกองทุนหมุนเวียนฯ

๓.๒ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน (Strategy)

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

ตารางที่ ๕ การกำหนดกลยุทธ์ด้วยเครื่องมือ TOWS Matric

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
	S^๑ กองทุนมีระบบการประเมินผลบุคลากรชัดเจน (พนักงานกองทุนฯ) โดยอ้างอิงตามเกณฑ์การประเมินผลของพนักงานราชการโดยอนุโลม และการประเมินผลของข้าราชการตามที่ กพ. กำหนด S^๒ มีบุคลากรส่วนกลางที่มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการให้ความช่วยเหลือตามระเบียบกองทุนหมุนเวียนฯ S^๓ จำนวนบุคลากรในส่วนกลางเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจในปัจจุบัน S^๔ มีโครงสร้างกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณา ตัดสินใจการเพิ่มลดอัตราค่าส่งบุคลากร S^๕ มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารงานบุคลากร S^๖ มีประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน S^๗ มีการจัดทำ Job Description ของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ครบทุกตำแหน่ง S^๘ มีแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนตามที่กำหนด	W^๑ บุคลากรบางส่วนมีข้อจำกัดด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน W^๒ ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ W^๓ ขาดอัตราค่าจ้างภารกิจที่เกี่ยวข้องเทคโนโลยีและสารสนเทศ W^๔ บุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ยังไม่สมบูรณ์ W^๕ บุคลากรส่วนภูมิภาคบางส่วนไม่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์ข้อมูลกองทุนหมุนเวียนฯ
โอกาส (Opportunities : O)	SO ใช้จุดแข็งร่วมกับโอกาส (กลยุทธ์เชิงรุก)	WO แก้ไขจุดอ่อนด้วยโอกาส (กลยุทธ์เชิงแก้ไข)
อุปสรรค (Threats : T)	ST ใช้จุดแข็งรับมืออุปสรรค (กลยุทธ์เชิงป้องกัน)	WT แก้ไขจุดอ่อนและ เลี่ยงอุปสรรค (กลยุทธ์เชิงรับ)

ที่มา : การพิจารณาวิเคราะห์โดยคณะทำงานฯ

บทสรุปการวิเคราะห์กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับความคาดหวัง

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกเพื่อการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายตามค่าคาดหวัง พบว่า เมื่อพิจารณาความคาดหวังทั้งความคาดหวังหลักและความคาดหวังรอง เป็นไปในลักษณะของการซ่อมแซม หรือแก้ไขสิ่งที่มีอยู่และเสริมสร้าง หรือปรับปรุงสิ่งที่ไม่ดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังนั้น ๆ ทั้งสิ้น

เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายตามความคาดหวัง ล้วนมีความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายในในส่วนของคุณด้อย (Weaknesses : W) และปัจจัยภายนอกในส่วนของคุณโอกาส (Opportunities : O) เป็นหลัก ทำให้กลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้ก้าวไปสู่เป้าหมายตามความคาดหวัง จึงเป็นกลยุทธ์เชิงแก้ไข และใช้จุดแข็งเป็นส่วนช่วยในการขับเคลื่อนกระบวนการดำเนินงานต่อไป

๓.๓ พันธกิจของกองทุนหมุนเวียนฯ (Mission)

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

๔. ปัจจัยสำเร็จ

การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ปัจจัยสำเร็จของกองทุนหมุนเวียนฯ มีดังนี้

(๑) กองทุนหมุนเวียนฯ สามารถให้กู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน โดยให้กู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อรักษาที่ดิน และให้กู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อฟื้นฟูการประกอบอาชีพ ซึ่งนำวิธีการประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชาในการฟื้นฟู การตลาดนำการผลิตการจัดการความรู้ด้านการบริหารจัดการความรู้อันเนื่องมาจากการฟื้นฟู มุ่งมั่นให้บุคลากรในองค์กรมีการให้บริการด้วยใจ และเสริมสร้างบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูงยิ่งขึ้น มีการสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานกองทุนหมุนเวียนฯ

(๒) ผู้บริหารเงินกองทุนหมุนเวียนฯ มีความมุ่งมั่นความสำเร็จ เนื่องจาก มองเห็นโอกาสแห่งความเป็นไปได้ในการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน เพื่อสงวนรักษาที่ดินทำกินไว้ให้เพิ่มขึ้น สามารถบรรเทาความทุกข์ของเกษตรกรและผู้ยากจน มีความสามารถในการบริหารงานและมีความเป็นผู้นำที่ดี มีลักษณะการเป็นผู้นำ รู้หลักการบริหารงานจัดการที่ดีเมื่อต้องทำงานร่วมกับบุคลากรหลายระดับในภาวะที่แตกต่างออกไปมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีลักษณะเป็นผู้นำ และมีความเชื่อมั่นที่จะพิชิตเอาชนะสิ่งแวดลอมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจนสามารถต่อสู้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้สำเร็จ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้ที่มีการปฏิบัติงาน สามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างแม่นยำ และพร้อมรับสถานการณ์ที่จะมีการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำเป็นอย่างดี กล้าตัดสินใจและมีความมุ่งมั่นพยายาม มีความหนักแน่น เชื่อมั่นในตนเองกับงานที่ทำ ไม่กลัวงานหนัก ถือว่างานหนักเป็นงานที่ท้าทาย ใช้ความรู้ สติปัญญา ความสามารถมีการแข่งขันกับเวลา ขวนขวายหาทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค และสามารถพาทีมงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

(๓) เกษตรกรและผู้ยากจนรู้จักกองทุนหมุนเวียนจากสื่อโทรทัศน์มากขึ้น ทำให้มีการติดต่อและประสานเพื่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม และยื่นเอกสารเพื่อขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ

๔.๒ ปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานในอดีต

(๑) บุคลากรบางส่วนมีข้อจำกัดด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน

(๒) ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ

(๓) บุคลากรมีการโยกย้าย ลาออก ส่งผลให้ต้องมีกิจกรรมในการส่งเสริมการให้ความรู้กับบุคลากรเป็นประจำทุกปี

(๔) กองทุนหมุนเวียนฯ มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นยังไม่มากเท่าที่ควร

(๕) เกษตรกรและผู้ยากจนไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินของกองทุนหมุนเวียนฯ ได้ เนื่องจากคุณสมบัติไม่ตรงตามระเบียบและหลักเกณฑ์ของกองทุนหมุนเวียนฯ

๔.๓ ปัจจัยนำเข้า (Input)

ปัจจัยนำเข้า (Input) ของกองทุนหมุนเวียนฯ ประกอบด้วยคน เงินทุนฯ การบริหารจัดการทรัพยากร มีความจำเป็นในการให้บริการแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ซึ่งแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เน้นในเรื่องคนหรือบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ คือ ต้องมีปัจจัยนำเข้าที่ดี ดังนี้

(๑) ต้องมีทักษะ (Skill) ที่จะรองรับการปฏิบัติงานได้ในอนาคต ได้แก่ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital skill) ต้องมีความรู้ด้าน Financial literacy คือต้องมีความรู้ด้านการเงินหรือการอ่านงบการเงินเป็น การทำงานการเงิน ซึ่งเป็นความรู้พื้นฐาน และทักษะเรื่องการประเมินสินเชื่อ รวมทั้งรู้ระเบียบกฎเกณฑ์ของกองทุนหมุนเวียนฯ

(๒) ต้องเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับเกษตรกรและผู้ยากจน ที่ติดต่อเพื่อคำปรึกษาหรือขอข้อมูลในการขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ หรือขอคำปรึกษาในการชำระหนี้ค้ำกองทุนหมุนเวียนฯ ดังนั้น บุคคลที่ดีจะต้องรู้เทคนิคในการให้คำปรึกษาที่ดี จะต้องเป็นผู้ฟังที่ดีและสามารถที่จะให้คำแนะนำกับเกษตรกรและผู้ยากจน หรือผู้สนใจ ที่มีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละคน โดยทำให้ทุกคนสามารถเข้าใจได้

(๓) ต้องมีความรู้ในการประเมินความสามารถในการชำระหนี้เบื้องต้น การวิเคราะห์รายได้ รายจ่าย และหนี้สิน เป็นต้น ซึ่งบุคลากรจะต้องมีทักษะด้านการวิเคราะห์โครงการ การอ่านงบการเงิน บัญชีรายรับรายจ่าย การมองความเสี่ยงในอนาคต และอ่านงบการเงินของเกษตรกรและผู้ยากจนแต่ละราย

(๔) ต้องมีภาวะทางจิตใจ (Mentality) ในทางบวกและเข้มแข็ง มีจิตในการให้บริการกับเกษตรกรและผู้ยากจน หรือผู้สนใจที่มาขอคำปรึกษาหรือติดต่อยื่นเอกสาร เพื่อขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ

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

ส่วนที่ ๔

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียน

เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

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

วิสัยทัศน์

“มุ่งสร้างศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้บริการและสร้างผลงานตามแผนปฏิบัติการของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน (ระยะ ๔ ปี) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

พันธกิจ

บริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการให้บริการที่ดี มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการของกองทุนหมุนเวียนฯ

ภารกิจ

๑. ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
๒. สนับสนุนให้บุคลากรสร้างพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการของกองทุนหมุนเวียนฯ
๓. สร้างนวัตกรรมที่สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดสร้างสรรค์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๔. เสริมสร้างทัศนคติที่ดี มีจิตใจให้บริการ รักและซื่อสัตย์ต่อองค์กร

วัตถุประสงค์

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

ยุทธศาสตร์/แผนงาน

๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะอาชีพ
๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน
๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี สร้างจิตใจให้บริการและมีความรักภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ ๖ เป้าหมายหลักของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืม
แก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ดังนี้

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

แผนงานที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะอาชีพ

เป้าประสงค์

๑. มีแผนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนหมุนเวียนฯ
๒. บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะตามแผนที่กำหนด
๓. บุคลากรมีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

- แนวทางที่ ๑** เร่งรัดจัดทำแผนสมรรถนะและทักษะอาชีพของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ
- แนวทางที่ ๒** ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและทักษะอาชีพของบุคลากรให้มีขีดความสามารถตามที่กำหนด
- แนวทางที่ ๓** กำหนดขอบเขตของเทคโนโลยีที่เหมาะสมแก่บุคลากร และสนับสนุนให้บุคลากรให้มีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามที่กำหนด

แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีทักษะในการจัดการความรู้ด้านการวิเคราะห์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ
๒. บุคลากรมีทักษะในการจัดการความรู้ด้านการติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาชีพเกษตรกร

- แนวทางที่ ๑** ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาซีฟ
เกษตรกร

แผนงานที่ ๓ การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี สร้างจิตใจให้บริการและมีความรักภักดีต่อองค์กร
เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีแรงจูงใจและผูกพันต่อองค์กร
๒. บุคลากรมีจิตใจให้บริการ

แนวทางที่ ๑ พัฒนาระบบการยกย่อง ชมเชยให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

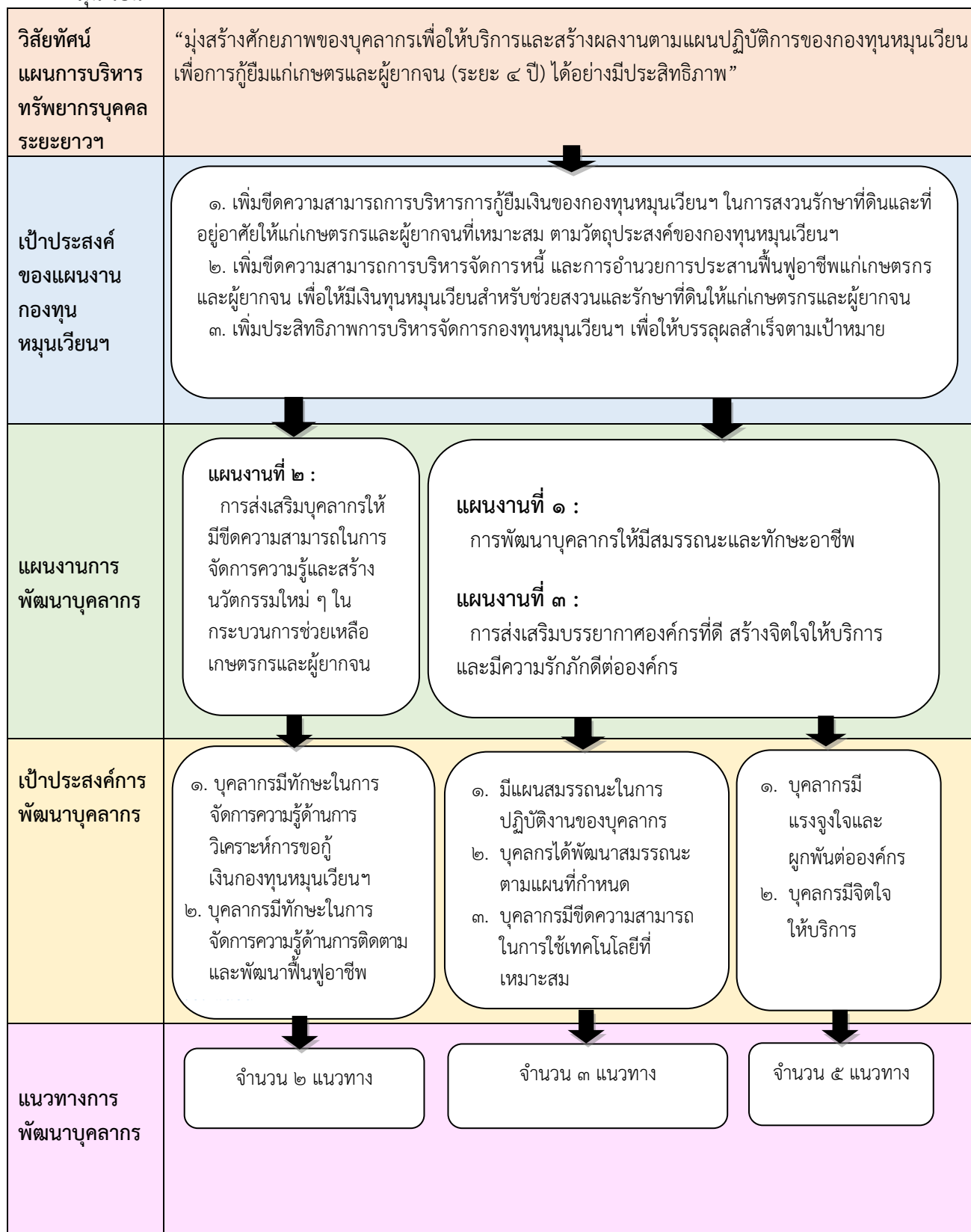
แนวทางที่ ๒ การจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีของบุคลากร

แนวทางที่ ๓ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร

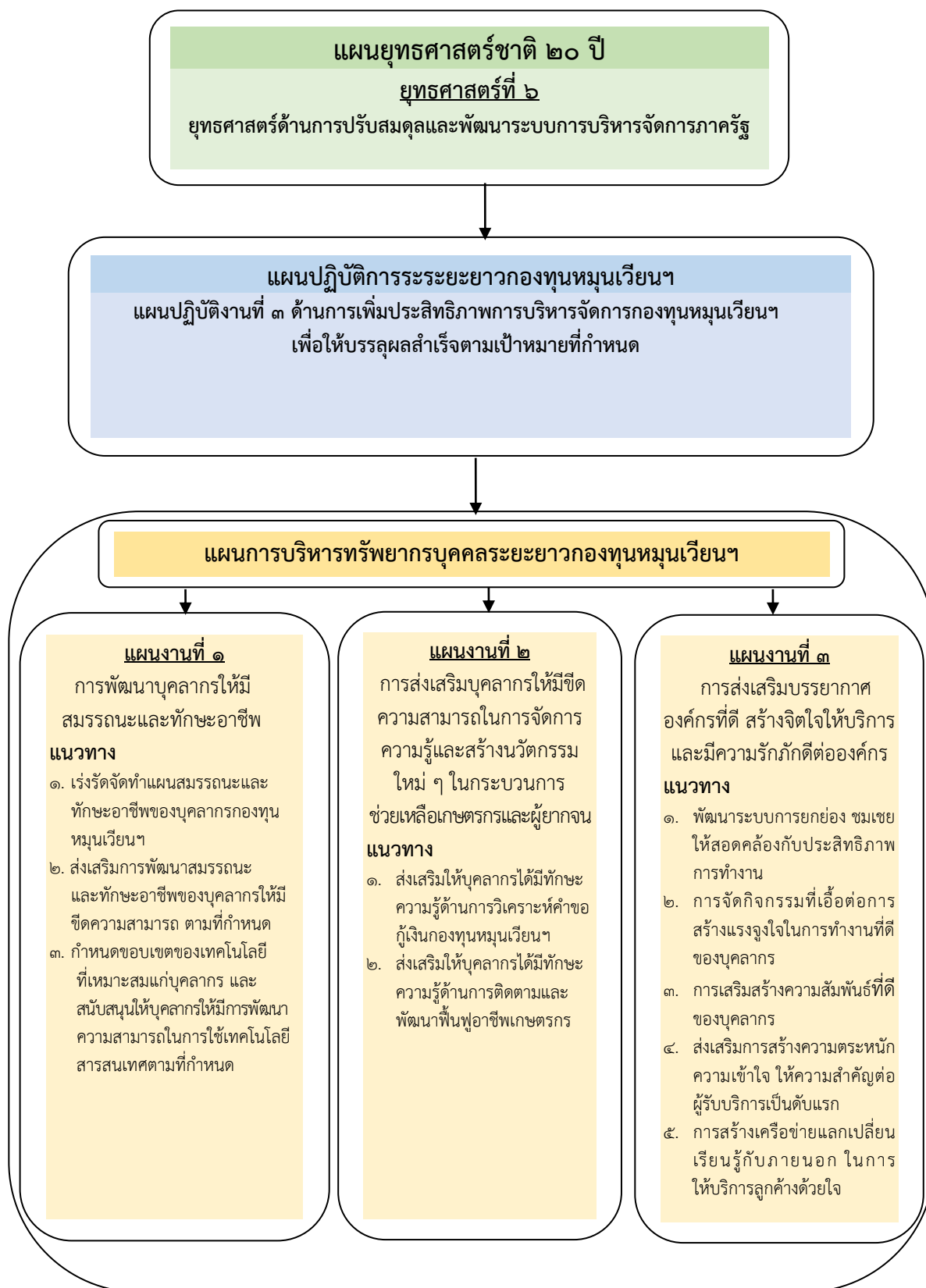
แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ ทัศนคติ ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญต่อผู้รับบริการ
เป็นลำดับแรก

แนวทางที่ ๕ การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก ในการให้บริการลูกค้าด้วยใจ

ภาพที่ ๔ ภาพรวมและความเชื่อมโยงและสนับสนุนของแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) กับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ



ภาพที่ ๕ ความสอดคล้องของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวกองทุนหมุนเวียน
เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจนกับแผนต่าง ๆ



**ตารางที่ ๗ แสดงโครงการ/แผนงาน ภายใต้แผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว กองทุนหมุนเวียนฯเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี**

ลำดับที่	งาน/โครงการ/กิจกรรม	ลักษณะการทำงาน	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง
๑	การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะและทักษะอาชีพของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ	จัดทำลักษณะสมรรถนะของบุคลากรที่มีความจำเพาะ ลงในแต่ละประเภทงาน เพื่อกำหนดเป็นกรอบสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะเป็นไปตามที่ศึกษาและกำหนดไว้	เร่งรัดจัดทำแผนสมรรถนะของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ
๒	การถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมแก่บุคลากร และสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามที่กำหนด	การศึกษาและกำหนดขอบเขตให้ชัดเจนว่าเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะใช้ภายในกองทุนที่กำหนดไว้ในแผน จำเป็นที่จะต้องพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในประเด็นใดบ้าง เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ถ่ายทอดเทคโนโลยีในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน Education technology เพื่อในการทำ Training product หรือรูปแบบการฝึกฝนอบรมของกองทุนหมุนเวียนฯ เนื่องจากปัญหาคือ พนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ไม่รู้ระเบียบ กฎเกณฑ์ ของกองทุนหมุนเวียนฯ นำวิธีการ E-learning มาใช้ให้มากขึ้น	กำหนดขอบเขตของเทคโนโลยีที่เหมาะสมแก่บุคลากร และสนับสนุนให้บุคลากรให้บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
๓	พัฒนาสมรรถนะและทักษะอาชีพของบุคลากรตามแผนฯ	ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะที่กำหนดไว้ในทุกแผนกเพื่อให้มีความสามารถเป็นไปตามสมรรถนะและทักษะกับงานประจำ เรื่องการให้คำปรึกษา การประเมินความสามารถในการชำระหนี้เบื้องต้น การวิเคราะห์รายได้	ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากรให้มีขีดความสามารถตามตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ

ลำดับที่	งาน/โครงการ/กิจกรรม	ลักษณะการทำงาน	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง
		รายจ่าย และหนี้สิน ทักษะด้านการวิเคราะห์ โครงการ การอ่านงบการเงิน บัญชีรายรับรายจ่าย การมองความเสี่ยงในอนาคต และอ่านงบการเงิน ของเกษตรกรและผู้ยากจนแต่ละบุคคลอย่าง ถูกต้อง ทักษะด้านจิตใจในการให้บริการ	
๔	การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะด้านการจัดการความรู้เกี่ยวกับการอำนวยการ ประสานฟื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ	อบรมให้ความรู้แก่บุคลากรด้านการฟื้นฟูให้มีทักษะ	ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะด้านการ จัดการความรู้
๕	โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ	จัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับ การวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ	ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะด้านการ จัดการความรู้
๖	การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก ในการให้บริการด้วยใจ	จัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆ เพื่อสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก	การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ ภายนอก ในการให้บริการด้วยใจ
๗	การจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน	จัดกิจกรรมภายในองค์กรในลักษณะต่างๆ เพื่อให้ บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดี ในการทำงาน รวมทั้งมีการทำงานเป็นทีมและมี จิตใจให้บริการ	- ส่งเสริมการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญต่อ ผู้รับบริการเป็นต้นแบบ - การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของ บุคลากร - การจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้าง แรงจูงใจในการทำงานที่ดีของบุคลากร - พัฒนาระบบการยกย่อง ชมเชยให้ สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
๘	การจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีของบุคลากร	จัดกิจกรรมภายในองค์กรในลักษณะต่างๆ เพื่อให้ บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดี ในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีมและมีจิตใจ ให้บริการ และเสริมสร้างความปลอดภัย รวมทั้ง สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	การจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานที่ดีของบุคลากร

ลำดับที่	งาน/โครงการ/กิจกรรม	ลักษณะการทำงาน	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง
๙	การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร	จัดกิจกรรมภายในองค์กรในลักษณะต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน รวมทั้งมีการทำงานเป็นทีมและมีจิตใจให้บริการ	การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร
๑๐	พัฒนาระบบการยกย่อง ชมเชยให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน	จัดกิจกรรมภายในองค์กรในลักษณะต่างๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน รวมทั้งมีการทำงานเป็นทีมและมีจิตใจให้บริการ	พัฒนาระบบการยกย่อง ชมเชยให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
๑๑	ส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ ทัศนคติ ให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการเป็นอันดับแรก	จัดกิจกรรมภายในองค์กรในลักษณะต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน รวมทั้งมีการทำงานเป็นทีมและมีจิตใจให้บริการ	การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร

ตารางที่ ๘ แสดงการลำดับความสำคัญของโครงการ
คำอธิบายตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะ ๔ ปี (ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗-๒๕๗๐)

งาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดนำ	ตัวชี้วัดตาม	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุน หมุนเวียนฯ	๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่สามารถเข้าใจ ข้อมูลแผนพัฒนาบุคลากรกองทุน หมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ปี ๒๕๖๗-๒๕๗๐	-	- กลุ่มช่วยเหลือฯ
๒. พัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของ บุคลากร	๒.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๗๐	๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐	ปี ๒๕๖๗-๒๕๗๐	-	- กลุ่มช่วยเหลือฯ
๓. การถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมแก่ บุคลากร และสนับสนุนให้บุคลากรให้มีการ พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศตามที่กำหนด	ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ ความรู้และและความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจาก การเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐	ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ : ร้อยละของบุคลากรนำ ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐	ปี ๒๕๖๗-๒๕๗๐	-	- กลุ่มช่วยเหลือฯ

งาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดนำ	ตัวชี้วัดตาม	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
๔. การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะด้านการจัดการความรู้เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกประชาชน ฟื้นฟูภูมิจากของกองทุนหมุนเวียนฯ	ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ : การดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๗๐	ปี ๒๕๖๘-๒๕๗๐	-	- กลุ่มติดตามฯ
๕. โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอเงินกองทุนหมุนเวียนฯ	ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ : จัดกิจกรรมดำเนินการได้ แล้วเสร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ : การส่งเรื่องกลับทบทวน ลดลงหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ปี ๒๕๖๗-๒๕๗๐	-	- กลุ่มช่วยเหลือฯ
๖. การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก ในการให้บริการด้วยใจ	ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ : จำนวนเครือข่ายความร่วมมือ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ : การรายงานผลการดำเนินงานในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และแจ้งเวียนเผยแพร่ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องรับทราบ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ปี ๒๕๖๘	-	- กลุ่มช่วยเหลือฯ - กลุ่มติดตามฯ

งาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดนำ	ตัวชี้วัดตาม	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
๗. การจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน ๘. การจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงานการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีของบุคลากร	ตัวชี้วัดที่ ๗.๑ : จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ตัวชี้วัดที่ ๗.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ปี ๒๕๖๗-๒๕๗๐	-	- ฝ่ายบริหารฯ
๙. พัฒนาระบบการยกย่อง ชมเชยให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน	ตัวชี้วัดที่ ๘.๑ : จัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจสำเร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ตัวชี้วัดที่ ๘.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐	ปี ๒๕๖๗-๒๕๗๐	-	- ฝ่ายบริหารฯ
๑๐. การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร ๑๑. ส่งเสริมการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ ให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการเป็นอันดับแรก	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 ๙)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ		คำอธิบายตัวชี้วัดตาม	
ยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติงาน : ๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะอาชีพ งาน/โครงการ : จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ กิจกรรมที่ ๑ : การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการจัดให้มีหรือทบทวน/จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี โดยดำเนินการ ดังนี้ประชุมหารือคณะทำงานและผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดเตรียมทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน รวบรวมและจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากร วิเคราะห์และยกวางแผนพัฒนาบุคลากร และเสนอผู้บริหารฯ และสื่อสารแผนบุคลากรฯ ให้บุคลากรรับทราบภายในปีบัญชี เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้		ยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติงาน : ๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะอาชีพ งาน/โครงการ : จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ กิจกรรมที่ ๑ : การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ : ร้อยละของบุคลากรที่สามารถเข้าใจข้อมูลแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : - พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของจำนวนบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี หลังจากได้รับการสื่อสารแผนดังกล่าวแล้ว ภายในปีบัญชี คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่รับทราบแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้	
ระดับคะแนน	รายละเอียด	ระดับคะแนน	รายละเอียด
๑	ประชุมหารือคณะทำงานและผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดเตรียมทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ	๑	บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของบุคลากรทั้งหมด
๒	กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน	๒	-
๓	รวบรวมและจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ	๓	บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรทั้งหมด
๔	คณะทำงานวิเคราะห์และยกวางแผนพัฒนาบุคลากร และเสนอผู้บริหารฯ	๔	-
๕	ดำเนินการได้ในระดับ ๓ และสื่อสารแผนให้ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ภายในปีบัญชี ๒๕๖๗	๕	บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรทั้งหมด

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติงาน : ๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะอาชีพ งาน/โครงการ : พัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร กิจกรรมที่ ๒ : พัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๗๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนารายบุคคลในปีบัญชี คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรเป้าหมายที่ต้องพัฒนาทั้งหมด}}$ 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/แผนปฏิบัติงาน : ๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะอาชีพ งาน/โครงการ : พัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร กิจกรรมที่ ๒ : พัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา เปรียบเทียบก่อนได้รับการพัฒนาและหลังได้รับการพัฒนา โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหลังการพัฒนา} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด}}$ 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/แผนปฏิบัติงาน : ๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะอาชีพ งาน/โครงการ : การถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมแก่บุคลากร และสนับสนุนให้บุคลากรให้มีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามที่กำหนด กิจกรรมที่ ๓ : ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้และความเข้าใจเนื้อหาข้อมูล หลังจากได้เข้าร่วมกิจกรรม คำนวณ $\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table> <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/แผนปฏิบัติงาน : ๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะอาชีพ งาน/โครงการ : การถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมแก่บุคลากร และสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามที่กำหนด กิจกรรมที่ ๓ : ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ : ร้อยละของบุคลากรนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table> <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> <tr> <td></td><td></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/แผนปฏิบัติงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้ และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน งาน/โครงการ : การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะด้านการจัดการความรู้เกี่ยวกับการอำนวยการประสานพื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ กิจกรรมที่ ๔ : ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการอำนวยการประสานพื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ : การดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการอำนวยการประสานพื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ ให้กับบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ แล้วเสร็จ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้	ยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน งาน/โครงการ : การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะด้านการจัดการความรู้เกี่ยวกับการอำนวยการประสานพื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ กิจกรรมที่ ๔ : ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการอำนวยการประสานพื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๗๐ คำอธิบาย : - พิจารณาจากจำนวนบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ที่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง หลังการจัดกิจกรรม คำนวณ <u>จำนวนบุคลากรที่สามารถนำความรู้ไปใช้ฯ x ๑๐๐</u> จำนวนบุคลากรทั้งหมด เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้																								
<table border="1"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>การกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ</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	การกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ	๒	รวบรวมความรู้และวางโครงสร้างของความรู้	๓	จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้	๔	ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๕	สรุปผลการดำเนินงาน	<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	การกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ																								
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/แผนปฏิบัติงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน งาน/โครงการ : โครงการส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ กิจกรรมที่ ๕ : โครงการส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ : จัดกิจกรรมดำเนินการได้แล้วเสร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการจัดกิจกรรมดำเนินการได้แล้วเสร็จ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้	ยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน งาน/โครงการ : โครงการส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ กิจกรรมที่ ๕ : โครงการส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ : การส่งเรื่องกลับทบทวนลดลงหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการส่งเรื่องชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ กลับทบทวนลดลง หลังจากทีบุคลากรได้รับการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ คำนวณ $\frac{\text{จำนวนเรื่องคำชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวน ปีบัญชี ๒๕๖๗}}{\text{จำนวนเรื่องคำชอกู้ทั้งหมดของปีบัญชี ๒๕๖๗}} \times ๑๐๐$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td><td>การกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>สรุปผลการดำเนินงาน</td></tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	การกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ	๒	รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้	๓	จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้	๔	ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๕	สรุปผลการดำเนินงาน	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td><td>จำนวนเรื่องคำชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๖</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>จำนวนเรื่องคำชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๗</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>จำนวนเรื่องคำชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๘</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>จำนวนเรื่องคำชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๙</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>จำนวนเรื่องคำชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๑๐</td></tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	จำนวนเรื่องคำชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๖	๒	จำนวนเรื่องคำชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๗	๓	จำนวนเรื่องคำชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๘	๔	จำนวนเรื่องคำชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๙	๕	จำนวนเรื่องคำชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๑๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	การกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ																								
๒	รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้																								
๓	จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้																								
๔	ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน																								
๕	สรุปผลการดำเนินงาน																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	จำนวนเรื่องคำชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๖																								
๒	จำนวนเรื่องคำชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๗																								
๓	จำนวนเรื่องคำชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๘																								
๔	จำนวนเรื่องคำชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๙																								
๕	จำนวนเรื่องคำชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๑๐																								

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี สร้างจิตใจให้บริการและมีความรักภักดีต่อองค์กร งาน/โครงการ : การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก ในการให้บริการด้วยใจ กิจกรรมที่ ๖ : การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก ในการให้บริการด้วยใจ ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ : จำนวนเครือข่ายความร่วมมือ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากจำนวนเครือข่ายหน่วยงานภายนอกที่มีการดำเนินงานร่วมกันในการช่วยเหลือประชาชน เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>จำนวน ๑ หน่วยงาน</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>จำนวน ๒ หน่วยงาน</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>จำนวน ๓ หน่วยงาน</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>จำนวน ๔ หน่วยงาน</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>จำนวน ๕ หน่วยงาน</td></tr> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	จำนวน ๑ หน่วยงาน	๒	จำนวน ๒ หน่วยงาน	๓	จำนวน ๓ หน่วยงาน	๔	จำนวน ๔ หน่วยงาน	๕	จำนวน ๕ หน่วยงาน	ยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี สร้างจิตใจให้บริการและมีความรักภักดีต่อองค์กร งาน/โครงการ : การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก ในการให้บริการด้วยใจ กิจกรรมที่ ๖ : การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก ในการให้บริการด้วยใจ ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ : การรายงานผลการดำเนินงานในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และแจ้งเวียนเผยแพร่ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องรับทราบ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการรายงานผลการดำเนินงานในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และแจ้งเวียนเผยแพร่ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องรับทราบ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>ไม่มีการรายงาน</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>-</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>มีรายงานผลการดำเนินงานในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>-</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>มีรายงานผลการดำเนินงานในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และแจ้งเวียนเผยแพร่ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องรับทราบ</td></tr> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ไม่มีการรายงาน	๒	-	๓	มีรายงานผลการดำเนินงานในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	๔	-	๕	มีรายงานผลการดำเนินงานในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และแจ้งเวียนเผยแพร่ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องรับทราบ
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	จำนวน ๑ หน่วยงาน																								
๒	จำนวน ๒ หน่วยงาน																								
๓	จำนวน ๓ หน่วยงาน																								
๔	จำนวน ๔ หน่วยงาน																								
๕	จำนวน ๕ หน่วยงาน																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ไม่มีการรายงาน																								
๒	-																								
๓	มีรายงานผลการดำเนินงานในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ผู้บังคับบัญชาทราบ																								
๔	-																								
๕	มีรายงานผลการดำเนินงานในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และแจ้งเวียนเผยแพร่ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องรับทราบ																								

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี สร้างจิตใจให้บริการและมีความรักภักดีต่อองค์กร งาน/โครงการ : การจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน งาน/โครงการ : การจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงานการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีของบุคลากร กิจกรรมที่ ๗ : ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานคุณภาพในการทำงาน ตัวชี้วัดที่ ๗.๑ : จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานคุณภาพ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ 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/แผนปฏิบัติงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี สร้างจิตใจให้บริการและมีความรักภักดีต่อองค์กร งาน/โครงการ : การจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีของบุคลากร งาน/โครงการ : การจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงานการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีของบุคลากร กิจกรรมที่ ๗ : ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานคุณภาพในการทำงาน ตัวชี้วัดที่ ๗.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการสำรวจบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมโดยมีกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ส่วนกลาง ที่เข้าร่วมกิจกรรม คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ}}$ 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/แผนปฏิบัติงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี สร้างจิตใจให้บริการและมีความรักภักดีต่อองค์กร งาน/โครงการ : ส่งเสริมการยกย่อง ชมเชยให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน กิจกรรมที่ ๘ : พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี ตัวชี้วัดที่ ๘.๑ : จัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจสำเร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมสำเร็จตามขั้นตอนที่กำหนด ได้แก่ ๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ๒. โครงการ/กิจกรรมได้รับอนุมัติจากผู้บริหารกองทุนฯ ๓. ออกแบบฟอร์มเพื่อลงคะแนน และสรุปผลการคะแนนแล้วเสร็จ ๔. มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรให้พนักงานกองทุนในดวงใจไม่ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด ๕. มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรให้พนักงานกองทุนในดวงใจทันภายในระยะเวลาที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1" data-bbox="215 906 1155 1257"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td><td>จัดกิจกรรมไม่สำเร็จ /ไม่แล้วเสร็จ</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>-</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>สรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>-</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>ดำเนินกิจกรรมสำเร็จ และมีการประกาศหรือมอบรางวัลเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี</td></tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	จัดกิจกรรมไม่สำเร็จ /ไม่แล้วเสร็จ	๒	-	๓	สรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ	๔	-	๕	ดำเนินกิจกรรมสำเร็จ และมีการประกาศหรือมอบรางวัลเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี	ยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี สร้างจิตใจให้บริการและมีความรักภักดีต่อองค์กร งาน/โครงการ : ส่งเสริมการยกย่อง ชมเชยให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน กิจกรรมที่ ๘ : พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี ตัวชี้วัดที่ ๘.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ในส่วนกลาง เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1" data-bbox="1193 826 2098 1181"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td><td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐</td></tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐	๒	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐	๓	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐	๔	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐	๕	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	จัดกิจกรรมไม่สำเร็จ /ไม่แล้วเสร็จ																								
๒	-																								
๓	สรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ																								
๔	-																								
๕	ดำเนินกิจกรรมสำเร็จ และมีการประกาศหรือมอบรางวัลเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐																								
๒	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐																								
๓	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐																								
๔	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐																								
๕	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐																								

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี สร้างจิตใจให้บริการและมีความรักภักดีต่อองค์กร งาน/โครงการ : ส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร งาน/โครงการ : ส่งเสริมการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญต่อผู้รับบริการ เป็นลำดับแรก 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/แผนปฏิบัติงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี สร้างจิตใจให้บริการและมีความรักภักดีต่อองค์กร งาน/โครงการ : ส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร งาน/โครงการ : ส่งเสริมการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญต่อผู้รับบริการ เป็นลำดับแรก กิจกรรมที่ ๙ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์การให้บริการเกษตรกรและผู้ยากจน ให้แก่ผู้ปฏิบัติ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และฟื้นฟูอาชีพ) ตัวชี้วัดที่ ๙.๒ : ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้สินและฟื้นฟูอาชีพ หลังจากได้การเข้าร่วมกิจกรรม คำนวณ $\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$ 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 ๑๐ รายละเอียดแผนปฏิบัติงาน/แผนงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐

แผนงาน	๒๕๖๗		๒๕๖๘		๒๕๖๙		๒๕๗๐		รวม	
แผนงานที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะอาชีพ	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)
งาน/โครงการ										
๑. การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ	๑ แผน	-	๑ แผน	-	๑ แผน	-	๑ แผน	-	๔ แผน	-
๒. พัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร	๕ คน	-	๕ คน	-	๕ คน	-	๕ คน	-	๒๐ คน	
๓. การถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมแก่บุคลากร และสนับสนุนให้บุคลากรให้มีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามที่กำหนด	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๔ กิจกรรม	-
รวม										๐.๐๐

ตารางที่ ๑๐ รายละเอียดแผนปฏิบัติงาน/แผนงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ (ต่อ)

แผนงาน	๒๕๖๗		๒๕๖๘		๒๕๖๙		๒๕๗๐		รวม	
	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)
แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีด ความสามารถในการจัดการความรู้และสร้าง นวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือ เกษตรกรและผู้ยากจน										
งาน/โครงการ										
๑. การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะด้านการ จัดการความรู้เกี่ยวกับการอำนวยการประสาน พื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ	-	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๓ กิจกรรม	-
๒. โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านการวิเคราะห์ คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๔ กิจกรรม	-
รวม										-

ตารางที่ ๑๐ รายละเอียดแผนปฏิบัติงาน/แผนงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ (ต่อ)

แผนงาน	๒๕๖๗		๒๕๖๘		๒๕๖๙		๒๕๗๐		รวม	
แผนงานที่ ๓ การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี สร้างจิตใจให้บริการและมีความรักภักดีต่อองค์กร	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)
งาน/โครงการ										
๑. ส่งเสริมการยกย่อง ชมเชยให้สอดคล้องกับ ประสิทธิภาพการทำงาน	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๔ กิจกรรม	-
๒. การจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพในการ ทำงานการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้าง แรงจูงใจในการทำงานที่ดีของบุคลากร	๓ กิจกรรม	-	๓ กิจกรรม	-	๓ กิจกรรม	-	๓ กิจกรรม	-	๑๒ กิจกรรม	-
๓. การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร										
๔. ส่งเสริมการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ ให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการ เป็นลำดับแรก (จิตบริการ)										
- 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
๕. การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ ภายนอกในการให้บริการด้วยใจ	-	-	๓ หน่วยงาน (กรมที่ดิน, สำนักงาน อัยการฯ และ ดีเอสไอ)	-	-	-	-	-	๓ หน่วยงาน	-
รวมทั้งสิ้น									๐.๒๐๐	

ส่วนที่ ๕

รายละเอียดแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

แผนงานที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะอาชีพ

- เป้าประสงค์ ๑. มีแผนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนหมุนเวียนฯ
๒. บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะตามแผนที่กำหนด
๓. บุคลากรมีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่เหมาะสม

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

แนวทาง ๑	เร่งรัดจัดทำแผนสมรรถนะและทักษะอาชีพของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ
งาน/โครงการ	จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะและทักษะอาชีพของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ
กิจกรรมที่ ๑	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ
วัตถุประสงค์	เพื่อให้กองทุนหมุนเวียนฯ มีแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อพัฒนาในปีต่อไป
เป้าหมาย	กองทุนหมุนเวียนฯ สามารถวิเคราะห์ความสามารถของบุคลากรและมีแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ
ผลผลิต	กองทุนหมุนเวียนฯ มีแผนสำหรับพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
ผลลัพธ์	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัดนำ	ระดับความสำเร็จที่ได้รับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (เป้าหมาย : ระดับ ๓)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละของบุคลากรที่สามารถเข้าใจข้อมูลแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ (เป้าหมาย : ระดับ ๓)
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มช่วยเหลือฯ (น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ และ น.ส.ปิยพร สุขวนิช)
แนวทางที่ ๒	ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและทักษะอาชีพของบุคลากรให้มีขีดความสามารถตามที่กำหนด
งาน/โครงการ	พัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร
กิจกรรมที่ ๒	พัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาบุคลากรและเพิ่มทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจ
เป้าหมาย	พัฒนาบุคลากรตามจำนวนที่กำหนด
ผลผลิต	จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาสำเร็จตามแผนที่แผนฯ กำหนด
ผลลัพธ์	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัดนำ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด (เป้าหมาย ร้อยละ ๖๐)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (เป้าหมาย ร้อยละ ๖๐)
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มช่วยเหลือฯ (น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ)

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

แนวทางที่ ๓	กำหนดขอบเขตของเทคโนโลยีที่เหมาะสมแก่บุคลากร และสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามที่กำหนด
งาน/โครงการ	การกำหนดขอบเขตของเทคโนโลยีที่เหมาะสมแก่บุคลากร และสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามที่กำหนด
กิจกรรมที่ ๓	ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร
วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและสนับสนุนการปฏิบัติงาน
เป้าหมาย	บุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและสนับสนุนการปฏิบัติงาน
ผลผลิต	บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
ผลลัพธ์	บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง
ตัวชี้วัดนำ	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม (เป้าหมาย ร้อยละ ๗๐)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละของบุคลากรนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (เป้าหมาย ร้อยละ ๖๐)
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มช่วยเหลือฯ (นายจิตติกร เจริญจันทร์ และ น.ส.วีรยา อภิภัทรกุล)

แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน

เป้าประสงค์ ๑. บุคลากรมีทักษะในการจัดการความรู้ด้านการวิเคราะห์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

แนวทางที่ ๑	ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ
งาน/โครงการ	โครงการส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ
กิจกรรมที่ ๔	ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ
วัตถุประสงค์	เพื่อส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในส่วนภูมิภาคให้มีความรู้ความชำนาญในการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ
เป้าหมาย	บุคลากรได้เรียนรู้การวิเคราะห์ตามระเบียบและเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ
ผลผลิต	การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด
ผลลัพธ์	บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง
ตัวชี้วัดนำ	จัดกิจกรรมดำเนินการแล้วเสร็จ (เป้าหมาย ระดับ ๓)
ตัวชี้วัดตาม	การส่งเรื่องกลับทบทวนลดลงหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม (เป้าหมาย ระดับ ๓)
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มช่วยเหลือฯ (น.ส. ธัญญธร วรรณนิม และ นายจิตติกร เจริญจันทร์)

แผนงานที่ ๓ การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี สร้างจิตใจให้บริการและมีความรักภักดีต่อองค์กร

เป้าประสงค์ ๑. บุคลากรมีแรงจูงใจและผูกพันต่อองค์กร

๒. บุคลากรมีจิตใจให้บริการ

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

แนวทางที่ ๑	พัฒนาระบบการยกย่อง ชมเชยให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
งาน/โครงการ	พัฒนาระบบการยกย่อง ชมเชยให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
กิจกรรมที่ ๕	พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี ๒๕๖๗
วัตถุประสงค์	เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความสามัคคี ยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ
เป้าหมาย	๑. บุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญในการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อส่วนรวม ๒. บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นและยึดมั่นในความถูกต้อง ๓. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานและประพฤติตน ๔. องค์กรมีบุคลากรที่ควรได้รับการยกย่องและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและประพฤติตน เพื่อส่วนรวม
ผลผลิต	การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด
ผลลัพธ์	กองทุนหมุนเวียนฯ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่นำไปสู่การให้รางวัล สิ่งจูงใจ การยกย่องชมเชย การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการให้ข้อมูล ป้อนกลับให้แก่บุคลากรรายบุคคลเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน
ตัวชี้วัดนำ	จัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจสำเร็จ (เป้าหมาย ระดับ ๓)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ (เป้าหมาย ร้อยละ ๖๐)
ผู้รับผิดชอบ	ฝ่ายบริหารทั่วไป (น.ส.ปราศัณห์ วิจิตรหงษ์)

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

แนวทางที่ ๒	การจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีของบุคลากร
งาน/โครงการ	- การจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน - การจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีของบุคลากร
กิจกรรมที่ ๖	ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานเพื่อจัดให้มีระบบวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน สำหรับการสร้างบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการทำงานของบุคลากรของกองทุน หมุนเวียนฯ
เป้าหมาย	มีระบบวัฒนธรรมคุณภาพที่ดีสำหรับสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการให้บริการ
ผลผลิต	การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด

ผลลัพธ์	บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและการให้บริการ
ตัวชี้วัดนำ	จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ (เป้าหมาย ระดับ ๓)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (เป้าหมาย ร้อยละ ๖๐)
ผู้รับผิดชอบ	ฝ่ายบริหารทั่วไป (น.ส.จิรัฐ สายนาค)
แนวทางที่ ๓ แนวทางที่ ๔	การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร ส่งเสริมการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญต่อผู้รับบริการเป็นลำดับแรก
งาน/โครงการ	- การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร - ส่งเสริมการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญต่อผู้รับบริการเป็นลำดับแรก
กิจกรรมที่ ๗	ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์การให้บริการเกษตรกรและผู้ยากจน
วัตถุประสงค์	เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และการบริการ
เป้าหมาย	บุคลากรส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความสัมพันธ์ที่ดี มีแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน และการบริการ
ผลผลิต	การดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์สำเร็จตามแผนงานที่กำหนด
ผลลัพธ์	บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และการบริการ
ตัวชี้วัดนำ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (เป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม (เป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มช่วยเหลือฯ (น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ และ น.ส.วราภรณ์ ดันติธนพัฒน์)

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

ชื่องาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		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 : จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ																
กิจกรรมที่ ๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ๑. ประชุมหารือคณะทำงานและผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดเตรียมทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ๒. กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน ๓. รวบรวมและจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากร - รวบรวมสถิติของพนักงานกองทุนฯ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ๔. วิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ - ประเมินปริมาณค่างานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค - ร่างโครงสร้างอัตรากำลังฯ ๕. วิเคราะห์และยกกร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๖. คณะทำงานฯ ตรวจสอบร่างแผนพัฒนารายบุคคลฯ และเสนอผู้บริหารฯ ๗. สื่อสารแผนฯ ไปยังกลุ่ม/ฝ่าย	๑ (๒ กลุ่ม/ ๑ ฝ่าย)	แผน													-	กลุ่มช่วยเหลือฯ (น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ และ น.ส. ปิยะพร สุขวนิช)

ชื่องาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		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.		
ผลผลิต : กองทุนหมุนเวียนฯ มีแผนสำหรับพัฒนา สรรถนะของบุคลากร ผลลัพธ์ : บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถ นำความรู้ไปประยุกต์ในการปฏิบัติงาน และ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดนำ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละของบุคลากรที่สามารถเข้าใจ ข้อมูลแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘	๓	ระดับ														
	๓	ระดับ														

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

ชื่องาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		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 : พัฒนาบุคลากรตามแผน สมรรถนะของบุคลากร																	
กิจกรรมที่ ๒ : พัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะ ของบุคลากร ๑. แจกกลุ่ม/ฝ่าย เพื่อให้เริ่มดำเนินการพัฒนาตาม แผนฯ ๒. ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา รายบุคคลของแต่ละกลุ่ม/ฝ่าย ๓. กลุ่ม/ฝ่ายจัดรายงานผลการดำเนินการพัฒนาฯ ๔. จัดส่งให้ผู้รับผิดชอบและจัดทำสรุปรายงานผล	๑	แผน														-	กลุ่มช่วยเหลือฯ (น.ส.กัญญา รัตน์ สนใจ)
																	
ผลผลิต : จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาสำเร็จ ตามแผนที่กำหนด ผลลัพธ์ : บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถ นำความรู้ไปประยุกต์ในการปฏิบัติงาน และ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดนำ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๖๐	ร้อยละ															
	๖๐	ร้อยละ															

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

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 : การถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมแก่บุคลากร และสนับสนุนให้บุคลากรให้มีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามที่กำหนด																
กิจกรรมที่ ๓ : ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ๑. ประชุมกลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดและวางแผนทางการศึกษาและพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร ๒. ดำเนินการสำรวจเพื่อศึกษา และกำหนดเป็นความรู้ที่จะนำไปส่งเสริมแก่บุคลากร ๓. ดำเนินการส่งเสริมความรู้และทักษะแก่บุคลากร ๔. สรุปผลการดำเนินกิจกรรม	๑	กิจกรรม													-	กลุ่มช่วยเหลือฯ (น.ส. วีรยา อภิภัทรกุล)
ผลผลิต : บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผลลัพธ์ : บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ตัวชี้วัดนำ : ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการร่วมกิจกรรม ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละของบุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๗๐	ร้อยละ														
	๖๐	ร้อยละ														

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

ชื่องาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		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 : โครงการส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ																
กิจกรรมที่ ๔ : โครงการส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ๑. ประชุมหารือภายในกลุ่มงานเพื่อเตรียมการดำเนินการ และกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ ๒. รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้ ๓. จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้ (อบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์) ๔. ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๕. สรุปผลการดำเนินงาน/ประเมินผล	๑	กิจกรรม													-	กลุ่มช่วยเหลือฯ (น.ส. ธัญญธร วรรณนิยม)
ผลผลิต : การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด ผลลัพธ์ : บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง ตัวชี้วัดนำ : จัดกิจกรรมดำเนินการได้แล้วเสร็จ ตัวชี้วัดตาม : การส่งเรื่องกลับทบทวนลดลงหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม																
	๓	ระดับ														
	๓	ระดับ														

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

ชื่องาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		แผนการดำเนินงาน												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	ปริมาณงาน	หน่วยนับ	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 : ส่งเสริมการยกย่อง ชมเชยให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน																
กิจกรรมที่ ๕ : พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี ๒๕๖๗ ๑. ร่างรายละเอียดเพื่อเตรียมเสนอโครงการ/กิจกรรม (แก้ไขรายละเอียด (ถ้ามี)) ๒. เสนอโครงการให้ผู้บริหารทุนเห็นชอบ ๓. ดำเนินการจัดทำแบบฟอร์มเพื่อลงคะแนนให้แก่พนักงานกองทุนในดวงใจฯ รวบรวมประมวลผลและสรุปผลคะแนน ๔. จัดทำประกาศหรือเกียรติบัตร และจัดพิธีมอบเกียรติบัตร ๕. สรุปผลการดำเนินงาน	๑	กิจกรรม													-	ฝ่ายบริหารฯ (น.ส.ปราศรัยพิศ วิจิตรหงษ์)
ผลผลิต : การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด ผลลัพธ์ : กองทุนหมุนเวียนฯ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่นำไปสู่ การให้รางวัลสิ่งจูงใจ การยกย่องชมเชย การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการให้ข้อมูล บอกรับให้แก่บุคลากรรายบุคคลเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน ตัวชี้วัดนำ : จัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจสำเร็จ ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ	๓ ๖๐	ระดับ ร้อยละ														

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

ชื่องาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		แผนการดำเนินงาน												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	ปริมาณงาน	หน่วยนับ	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 : การจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน 																

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

ชื่องาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		แผนการดำเนินงาน												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	ปริมาณงาน	หน่วยนับ	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.		
ตัวชี้วัดนำ : จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ	๓	ระดับ														
ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	๖๐	ร้อยละ														

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

ชื่องาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		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 : การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร : ส่งเสริมการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ ให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการเป็นลำดับแรก																
กิจกรรมที่ ๗ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์การให้บริการเกษตรกรและผู้ยากจน ให้แก่ผู้ปฏิบัติ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนฯ การติดตามหนี้และฟื้นฟูอาชีพฯ) ๑. ประชุมจัดเตรียมงาน ประสานงานผู้เกี่ยวข้อง และจังหวัดเป้าหมาย ๒. จัดทำรายละเอียดโครงการฯ และกำหนดการ ๓. เสนอขออนุมัติโครงการ ๔. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนที่กำหนด (อบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์) ๕. ประเมินผลการดำเนินงาน ๖. สรุปผลการดำเนินงาน	๑	กิจกรรม													๕๐,๐๐๐	กลุ่มช่วยเหลือฯ (น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ และ น.ส.วราภรณ์ ตันตรินพัฒน์)
ผลผลิต : การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด																

ชื่องาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		แผนการดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗													
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ	ต.ค.	พ.ย	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ผลลัพธ์ : บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดแรงจูงใจ ในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และ การบริการ ตัวชี้วัดนำ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับ ความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วม กิจกรรม	๘๐	ร้อยละ														
	๘๐	ร้อยละ														

ตารางที่ ๑๑ คำอธิบายตัวชี้วัดนำ และตัวชี้วัดตาม แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติงาน : ๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะอาชีพ งาน/โครงการ : จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ กิจกรรมที่ ๑ : การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการจัดให้มีหรือทบทวน/จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ โดยดำเนินการ ดังนี้ประชุมหารือคณะทำงานและผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดเตรียมทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน รวบรวมและจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรวิเคราะห์และยกร่างแผนพัฒนาบุคลากร และเสนอผู้บริหารฯ และสื่อสารแผนบุคลากรฯ ให้บุคลากรรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๘ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table><tr><th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr><tr><td>๑</td><td>ประชุมหารือคณะทำงานและผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดเตรียมทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ</td></tr><tr><td>๒</td><td>กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน</td></tr><tr><td>๓</td><td>รวบรวมและจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ</td></tr><tr><td>๔</td><td>คณะทำงานวิเคราะห์และยกร่างแผนพัฒนาบุคลากร และเสนอผู้บริหารฯ</td></tr><tr><td>๕</td><td>ดำเนินการได้ในระดับ ๓ และสื่อสารแผนให้ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ภายในปีบัญชี ๒๕๖</td></tr></table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ประชุมหารือคณะทำงานและผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดเตรียมทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ	๒	กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน	๓	รวบรวมและจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ	๔	คณะทำงานวิเคราะห์และยกร่างแผนพัฒนาบุคลากร และเสนอผู้บริหารฯ	๕	ดำเนินการได้ในระดับ ๓ และสื่อสารแผนให้ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ภายในปีบัญชี ๒๕๖	ยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติงาน : ๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะอาชีพ งาน/โครงการ : จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ กิจกรรมที่ ๑ : การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ : ร้อยละของบุคลากรที่สามารถเข้าใจข้อมูลแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : - พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของจำนวนบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ หลังจากได้รับการสื่อสารแผนดังกล่าวแล้ว ภายในปีบัญชี ๒๕๖๗ คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับทราบแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table><tr><th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr><tr><td>๑</td><td>บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของบุคลากรทั้งหมด</td></tr><tr><td>๒</td><td>-</td></tr><tr><td>๓</td><td>บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรทั้งหมด</td></tr><tr><td>๔</td><td>-</td></tr><tr><td>๕</td><td>บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรทั้งหมด</td></tr></table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของบุคลากรทั้งหมด	๒	-	๓	บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรทั้งหมด	๔	-	๕	บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรทั้งหมด
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ประชุมหารือคณะทำงานและผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดเตรียมทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ																								
๒	กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน																								
๓	รวบรวมและจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ																								
๔	คณะทำงานวิเคราะห์และยกร่างแผนพัฒนาบุคลากร และเสนอผู้บริหารฯ																								
๕	ดำเนินการได้ในระดับ ๓ และสื่อสารแผนให้ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ภายในปีบัญชี ๒๕๖																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของบุคลากรทั้งหมด																								
๒	-																								
๓	บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรทั้งหมด																								
๔	-																								
๕	บุคลากรสามารถเข้าใจข้อมูลของแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรทั้งหมด																								

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติงาน : ๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะอาชีพ งาน/โครงการ : พัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร กิจกรรมที่ ๒ : พัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๗๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนารายบุคคลในปีบัญชี ๒๕๖๗ คำนวณ $\frac{(\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา}) \times ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรเป้าหมายที่ต้องพัฒนาทั้งหมด}}$ หมายเหตุ : เป้าหมายที่กำหนด หมายถึง จำนวนบุคลากรที่กองทุนหมุนเวียนฯ ประเมินผลหรือกำหนดว่าจะต้องได้รับการอบรมหรือฝึกปฏิบัติต่างๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อนำไปเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table> <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/แผนปฏิบัติงาน : ๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะอาชีพ งาน/โครงการ : พัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร กิจกรรมที่ ๒ : พัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา เปรียบเทียบก่อนได้รับการพัฒนาและหลังได้รับการพัฒนา โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหลังการพัฒนา} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด}}$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table> <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/แผนปฏิบัติงาน : ๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะอาชีพ งาน/โครงการ : การถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมแก่บุคลากร และสนับสนุนให้บุคลากรให้มีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามที่กำหนด กิจกรรมที่ ๓ : ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ : ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้และความเข้าใจเนื้อหาข้อมูล หลังจากได้การเข้าร่วมกิจกรรม คำนวณ $\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น} \times 100}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}}$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table> <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/แผนปฏิบัติงาน : ๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะอาชีพ งาน/โครงการ : การถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมแก่บุคลากร และสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามที่กำหนด กิจกรรมที่ ๓ : ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ : ร้อยละของบุคลากรนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน} \times 100}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด}}$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table> <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/แผนปฏิบัติงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน งาน/โครงการ : โครงการส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ กิจกรรมที่ ๔ : โครงการส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ : จัดกิจกรรมดำเนินการได้แล้วเสร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการจัดกิจกรรมดำเนินการได้แล้วเสร็จ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1" data-bbox="152 719 1039 1139"> <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/แผนปฏิบัติงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน งาน/โครงการ : โครงการส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ : การส่งเรื่องกลับทบทวนลดลงหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการส่งเรื่องขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ กลับทบทวนลดลง หลังจากทีบุคลากรได้รับการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ คำนวณ $\frac{\text{จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวน ปีบัญชี ๒๕๖๗}}{\text{จำนวนเรื่องคำขอกู้ทั้งหมดของปีบัญชี ๒๕๖๗}} \times ๑๐๐$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1" data-bbox="1133 762 2004 1310"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๖</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๗</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๘</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๙</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๑๐</td></tr> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๖	๒	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๗	๓	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๘	๔	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๙	๕	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๑๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	การกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ																								
๒	รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้																								
๓	จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้																								
๔	ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน																								
๕	สรุปผลการดำเนินงาน																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๖																								
๒	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๗																								
๓	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๘																								
๔	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๙																								
๕	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๑๐																								

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี สร้างจิตใจให้บริการและมีความรัก รักดีต่อองค์กร งาน/โครงการ : ส่งเสริมการยกย่อง ชมเชยให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน กิจกรรมที่ ๕ : พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี ๒๕๖๗ ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ : จัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจสำเร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมสำเร็จตามขั้นตอนที่กำหนด ได้แก่ ๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ๒. โครงการ/กิจกรรมได้รับอนุมัติจากผู้บริหารกองทุนฯ ๓. ออกแบบฟอร์มเพื่อลงคะแนน และสรุปผลการคะแนนแล้วเสร็จ ๔. มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรให้พนักงานกองทุนในดวงใจไม่ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด ๕. มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรให้พนักงานกองทุนในดวงใจทันภายในระยะเวลาที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1" data-bbox="154 887 1104 1193"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>จัดกิจกรรมไม่สำเร็จ /ไม่แล้วเสร็จ</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>-</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>สรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>-</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>ดำเนินกิจกรรมสำเร็จ และมีการประกาศหรือมอบรางวัลเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี</td></tr> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	จัดกิจกรรมไม่สำเร็จ /ไม่แล้วเสร็จ	๒	-	๓	สรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ	๔	-	๕	ดำเนินกิจกรรมสำเร็จ และมีการประกาศหรือมอบรางวัลเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี	ยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี สร้างจิตใจให้บริการและมีความรักรักดีต่อองค์กร งาน/โครงการ : ส่งเสริมการยกย่อง ชมเชยให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน กิจกรรมที่ ๕ : พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี ๒๕๖๗ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ในส่วนกลาง เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1" data-bbox="1155 759 2033 1072"> <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 /ไม่แล้วเสร็จ																								
๒	-																								
๓	สรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ																								
๔	-																								
๕	ดำเนินกิจกรรมสำเร็จ และมีการประกาศหรือมอบรางวัลเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐																								
๒	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐																								
๓	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐																								
๔	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐																								
๕	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐																								

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี สร้างจิตใจให้บริการและมีความรักภักดีต่อองค์กร งาน/โครงการ : การจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีของบุคลากร กิจกรรมที่ ๖ : ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ : จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ 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/แผนปฏิบัติงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี สร้างจิตใจให้บริการและมีความรักภักดีต่อองค์กร งาน/โครงการ : การจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีของบุคลากร กิจกรรมที่ ๖ : ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการสำรวจบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ส่วนกลาง ที่เข้าร่วมกิจกรรม คำนวณ <u>จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ x ๑๐๐</u> 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/แผนปฏิบัติงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี สร้างจิตใจให้บริการและมีความรักภักดีต่อองค์กร งาน/โครงการ : ส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร งาน/โครงการ : ส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ ทัศนคติ ให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการเป็นลำดับแรก กิจกรรมที่ ๗ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์การให้บริการเกษตรกรและผู้ยากจนให้แก่ผู้ปฏิบัติ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และฟื้นฟูอาชีพ) ตัวชี้วัดที่ ๗.๑ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table> <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/แผนปฏิบัติงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี สร้างจิตใจให้บริการและมีความรักภักดีต่อองค์กร งาน/โครงการ : ส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร งาน/โครงการ : ส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ ทัศนคติ ให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการเป็นลำดับแรก กิจกรรมที่ ๗ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์การให้บริการเกษตรกรและผู้ยากจนให้แก่ผู้ปฏิบัติ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และฟื้นฟูอาชีพ) ตัวชี้วัดที่ ๗.๒ : ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้สินและฟื้นฟูอาชีพ หลังจากได้การเข้าร่วมกิจกรรม คำนวณ $\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table> <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 ๑๒ สรุปงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)
แผนงานที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีสรณะและทักษะอาชีพ	
กิจกรรมที่ ๑ : การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ	-
กิจกรรมที่ ๒ : พัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร	-
กิจกรรมที่ ๓ : ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	-
แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน	
กิจกรรมที่ ๔ : ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ	-
กิจกรรมที่ ๕ : พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี ๒๕๖๗	-
แผนงานที่ ๓ การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี สร้างจิตใจให้บริการและมีความรักภักดีต่อองค์กร	
กิจกรรมที่ ๖ : ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน	-
กิจกรรมที่ ๗ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์การให้บริการเกษตรกรและผู้ยากจน	๐.๐๕๐
รวม	๐.๐๕๐