

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

---



สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน  
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

## คำนำ

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

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

กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน  
สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน  
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์  
พฤษภาคม ๒๕๖๘

## สารบัญ

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

## สารบัญภาพ

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

## สารบัญตาราง

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

## บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ได้ทบทวนเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ให้สามารถปฏิบัติงานรองรับภารกิจของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน และเป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผล การดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัดด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียนพนักงานและลูกจ้าง ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างการพัฒนาการบริหารจัดการ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประกอบด้วย ๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐) ๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (ร้อยละ ๗๐) โดยแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวได้ผ่านการศึกษ วิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร สถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบในอนาคต รวมทั้งสภาพความเป็นจริง ความคาดหวัง ของบุคลากรดังกล่าว มาสังเคราะห์ และได้ระดมความคิดเห็นจากกลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องผ่านคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ประกอบด้วย ๓ แผนงาน ๗ เป้าประสงค์ และ ๘ แนวทาง ดังนี้

### แผนงานที่ ๑ การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เป้าประสงค์

๑. การบริหารอัตรากำลังคนและแผนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกองทุนหมุนเวียนฯ
๒. บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะตามแผนที่กำหนด
๓. บุคลากรมีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

**แนวทางที่ ๑** มีการบริหารอัตรากำลังคน และแผนสมรรถนะของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ

**แนวทางที่ ๒** ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

ในการปฏิบัติงาน

**แนวทางที่ ๓** สนับสนุนให้บุคลากรให้มีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามที่กำหนด

**แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ** ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน

### เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านการวิเคราะห์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ
๒. บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านการอำนวยความสะดวกประสานพื้นที่พหุอาชีพเกษตรกร

**แนวทางที่ ๑** ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ

**แนวทางที่ ๒** ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการติดตามและพัฒนาพื้นที่พหุอาชีพเกษตรกร

**แผนงานที่ ๓ การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ  
เป้าประสงค์**

๑. บุคลากรมีแรงจูงใจและผูกพันต่อองค์กร

๒. บุคลากรมีจิตใจให้บริการ

**แนวทางที่ ๑** ส่งเสริมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

**แนวทางที่ ๒** เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร

**แนวทางที่ ๓** ส่งเสริมการสร้างคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความซื่อสัตย์ ความซื่อสัตย์ ให้มีความสำคัญต่อผู้รับบริการ

เป็นลำดับแรก

## ส่วนที่ ๑ บทนำ

### ๑. ข้อมูลความเป็นมาของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน

#### ๑.๑ การจัดตั้งกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน

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

#### ระยะที่หนึ่ง ระยะเริ่มต้น ปี พ.ศ. ๒๕๒๘ - ๒๕๔๕

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

#### ระยะที่สอง ระยะการปฏิรูประบบราชการ ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ - ๒๕๖๐

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

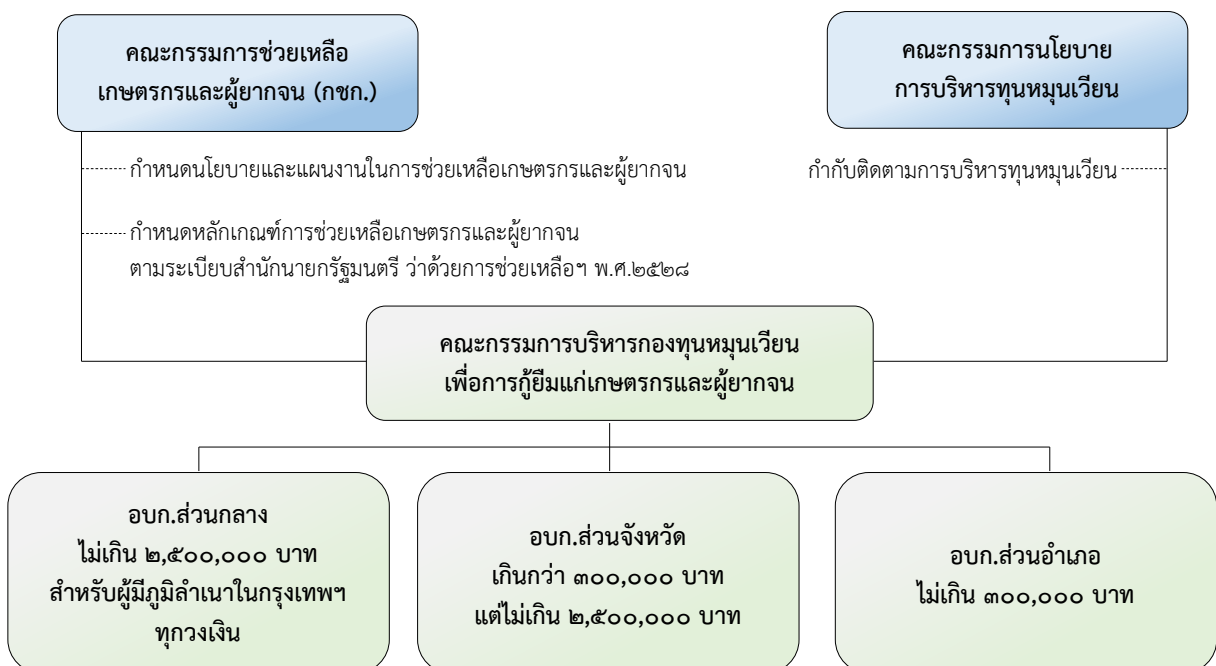
การดำเนินการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนภายใต้ “กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน” เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน

พ.ศ. ๒๕๒๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

### ระยะที่สาม ระยะการพัฒนาทุนหมุนเวียน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ปัจจุบัน

ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ขึ้น เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดตั้ง กำกับ และบริหาร ทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและบังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องแก้ไขระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๒๘ และระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘

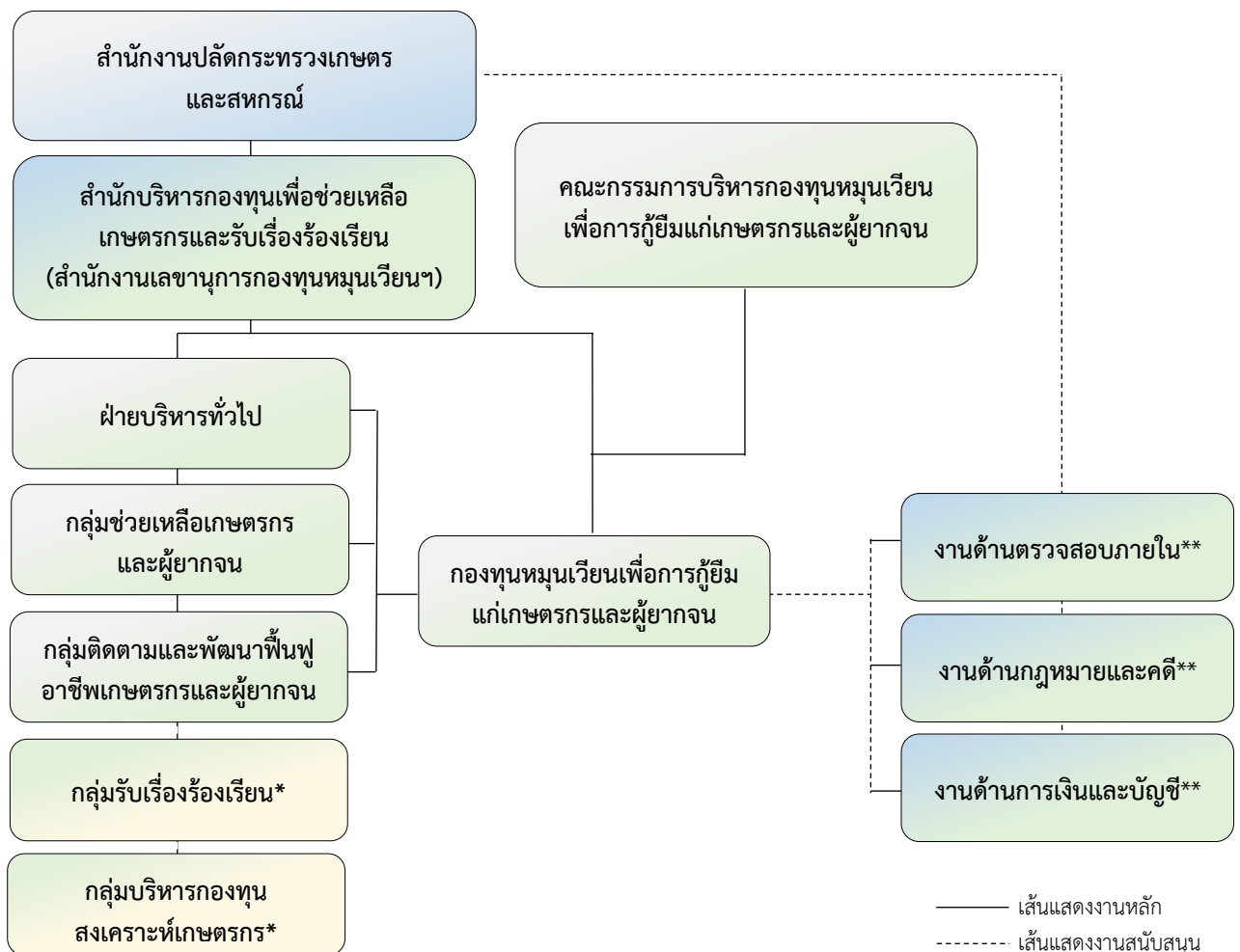
การแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีทั้งสองฉบับดังกล่าวข้างต้น มีผลทำให้โครงสร้าง การดำเนินงานกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจนเปลี่ยนแปลง โดยคณะกรรมการ ช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน (กชก.) มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน เฉพาะเรื่องเร่งด่วน ส่วนการบริหารงานกองทุนตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน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



ภาพที่ ๑.๑ : แสดงโครงสร้างการดำเนินงานโดยคณะกรรมการบริหารและคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน

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

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

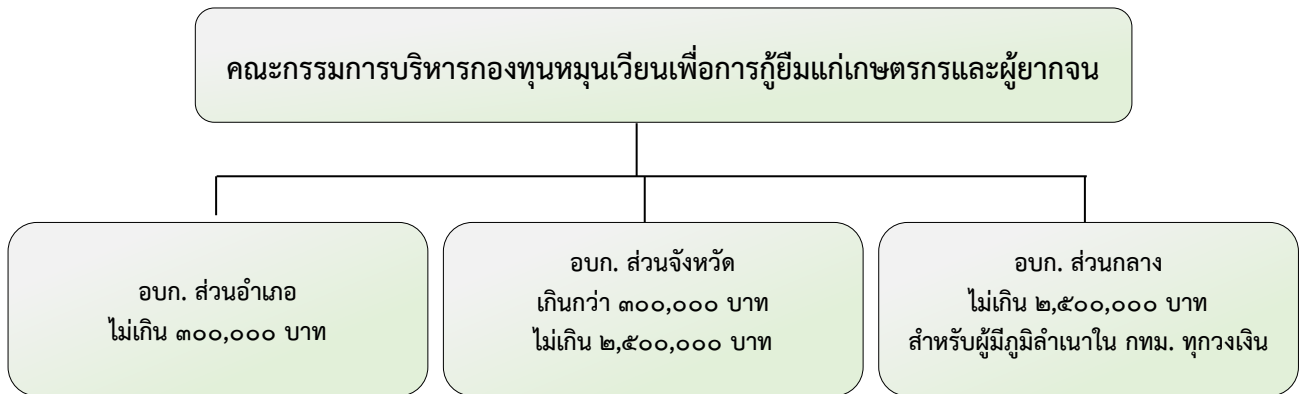


หมายเหตุ : \* กลุ่มงานภายในของสำนักบริหารกองทุนฯ

\*\* งานทั้ง ๓ ด้าน สนับสนุนงานกองทุนหมุนเวียนฯ และอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ภาพที่ ๑.๒ : แสดงโครงสร้างกองทุนหมุนเวียนฯ ภายใต้หน่วยงานราชการ และการบริหารงานกองทุนหมุนเวียนฯ

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



ภาพที่ ๑.๓ : แสดงโครงสร้างคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน และการขยายอำนาจการดำเนินงาน

## ๑.๒ วัตถุประสงค์ของกองทุนหมุนเวียนฯ

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๔๖ ข้อ ๖ กองทุนมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

### ๑) ให้กู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ในกรณีดังต่อไปนี้

(ก) เพื่อสนับสนุนให้เกษตรกรมีที่ดินทำกินของตนเองและปรับปรุงคุณภาพที่ดิน ทั้งนี้ ต้องเป็นปัญหาเฉพาะหน้าที่คณะกรรมการเห็นว่ามีความจำเป็นเร่งด่วน

(ข) เพื่อเป็นทุนในการประกอบอาชีพของผู้กู้ยืมให้มีรายได้สูงขึ้น

(ค) เพื่อไถ่หรือไถ่ถอนที่ดินคืนจากการขายฝากหรือจำนอง เมื่อมีพฤติการณ์ว่าสิทธิหรือกรรมสิทธิ์ในที่ดินนั้นจะหลุดเป็นของเจ้าหนี้หรือบุคคลอื่นในที่สุด

(ง) เพื่อชำระหนี้ตามสัญญากู้ยืมเงิน ซึ่งผู้กู้ยืมได้นำที่ดินหรือหนังสือแสดงสิทธิในที่ดินให้เจ้าหนี้อยึดถือไว้เป็นประกันก่อนหรือขณะทำสัญญากู้ยืมเงิน เมื่อมีพฤติการณ์ว่าสิทธิหรือกรรมสิทธิ์ในที่ดินนั้นจะหลุดเป็นของเจ้าหนี้หรือบุคคลอื่นในที่สุด

(จ) เพื่อซื้อที่ดินที่ได้สูญเสียสิทธิหรือกรรมสิทธิ์ไป เนื่องจากการขายฝาก จำนอง หรือการกู้ยืมเงิน

(ฉ) เพื่อซื้อที่ดินตามสิทธิแห่งกฎหมายว่าด้วยการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๒) ให้ความช่วยเหลือเป็นค่าใช้จ่ายแก่เกษตรกรและผู้ยากจนกรณีมีข้อพิพาทเรื่องกรรมสิทธิ์หรือสิทธิการเช่าที่ดิน และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการดำเนินคดี

### ๑.๓ กลุ่มเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน

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

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

### ๑.๔ หลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนของกองทุนหมุนเวียนฯโดยสังเขป

#### ๑) ที่ดินที่จะไถ่ถอนหรือซื้อคืน

๑.๑) ต้องเป็นที่ดินของเกษตรกรหรือผู้ยากจน หรือเป็นของบิดา มารดา หรือคู่สมรส หรือบุตร ของเกษตรกรหรือผู้ยากจน

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

๑.๓) ที่ดินต้องไม่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ หรืออยู่ในเขตสงวนหวงห้ามของทางราชการ

๑.๔) ที่ดินต้องไม่มีข้อจำกัดเรื่องการห้ามโอนเกิน ๕ ปี

๑.๕) กรณีสูญเสียสิทธิหรือกรรมสิทธิ์ในที่ดินแล้วเนื่องจากการขายฝาก หรือ จำนอง หรือ กู้เงิน ต้องไม่เกิน ๕ ปี นับแต่วันที่สูญเสียสิทธิหรือกรรมสิทธิ์นั้น กรณีเกินกว่า ๕ ปี แต่ไม่เกิน ๑๐ ปี ผู้ยืมต้องยังคงทำประโยชน์ในที่ดินดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

#### ๒) ประเภทเจ้าหนี้

๒.๑) เจ้าหนี้นอกระบบ หรือเจ้าหนี้ที่เป็นบุคคลทั่วไป

๒.๒) เจ้าหนี้นิติบุคคล ได้แก่ ธนาคารต่างๆ สหกรณ์ บริษัทและห้างหุ้นส่วนจำกัด ที่ประกอบธุรกิจการให้กู้ยืม ซึ่งต้องมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ชำระหนี้

## ๓) จำนวนเงินที่ให้ความช่วยเหลือ

๓.๑) กู้เพื่อปลดปล่อยหนี้สิน หรือซื้อที่ดินคืนหรือซื้อที่นาเช่า ไม่เกิน ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท

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

## ๔) อัตราดอกเบี้ยและระยะเวลาการชำระคืน

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

ตามลำดับ

๔.๒) ชำระคืนภายในไม่เกิน ๒๐ ปี (ตามความสามารถในการชำระหนี้)

## ส่วนที่ ๒

### การประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวความคิดการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และแนวโน้มอนาคต ในการดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

#### องค์ประกอบของคณะกรรมการ

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

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

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

#### ๒. วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน (นำปัญหา/อุปสรรคเป็นปัจจัยนำเข้า)

๒.๑ กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน มีสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน (สกร.) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นสำนักงานเลขานุการฯ ซึ่ง สกร. มีกลุ่ม/ฝ่ายที่รับผิดชอบงานของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน เป็นกลุ่มงานหลักจำนวน ๒ กลุ่ม และ ๑ ฝ่าย ได้แก่ กลุ่มช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนกลุ่มติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาชีพเกษตรกรและผู้ยากจน และฝ่ายบริหารทั่วไป เนื่องจากตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๑๗ สกร. ไม่มีภารกิจด้านกฎหมาย ด้านตรวจสอบภายใน และด้านการเงินและการบัญชี โดยภารกิจทั้ง ๓ ด้าน เป็นภารกิจของ ๓ หน่วยงาน

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

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

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

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

ขั้นตอนการให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน มีขั้นตอนหลัก จำนวน ๗ ขั้นตอน ดังนี้

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

ขั้นตอนข้างต้น ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น ๙๐ วันทำการ เฉพาะในกรณีที่ไม่สะดุดหยุดลงด้วยปัจจัยภายนอก

สำหรับกระบวนการของกลุ่มติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาชีพเกษตรกรและผู้ยากจน เป็นกระบวนการที่ดำเนินการหลังจากที่ผู้ยื่นได้รับอนุมัติเงินกู้จากกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเรียกว่าเป็นลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ โดยกลุ่มติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาชีพเกษตรกรฯ จะต้องดำเนินการบริหารจัดการลูกหนี้แต่ละราย โดยติดตามสถานะการชำระหนี้จากหน่วยงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) หรือลงพื้นที่ร่วมกับ ธ.ก.ส. หรือประสานกับหน่วยงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดในการดำเนินงาน ประกอบกับมีเครื่องมือหรือมาตรการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือลูกหนี้ เช่น ลดดอกเบี้ย (กรณีลูกหนี้ชั้นดี) ปรับปรุงโครงสร้างหนี้ ประenomหนี้ เป็นต้น

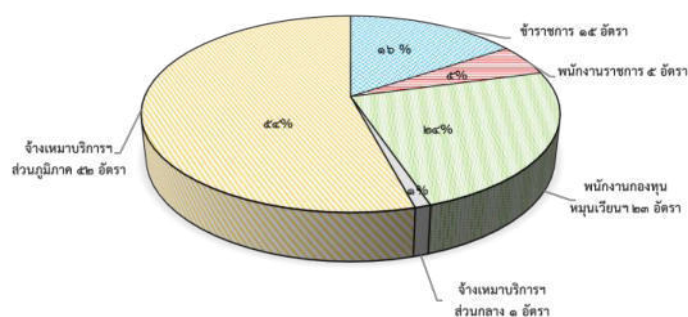
ปัจจุบันในส่วนกลาง กองทุนหมุนเวียนฯ มีอัตรากำลังบุคลากรในสังกัด สกร. จำนวนทั้งหมด ๔๓ คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ๑๕ คน พนักงานราชการ ๕ คน และพนักงานของกองทุน ๒๓ คน ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑ ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ (ในส่วนกลาง)

กลุ่ม/ตำแหน่ง	สถานะ	จำนวน (อัตรา)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน	ข้าราชการ	๑
<b>ฝ่ายบริหารทั่วไป</b>		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ/ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	๒
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานราชการ	๒
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน*	พนักงานกองทุน	๗
<b>กลุ่มช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน</b>		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	๒
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ/ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	๓
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานราชการ	๑
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานกองทุน	๑๐
<b>กลุ่มติดตามและพัฒนาพื้นที่อาชีพเกษตรกรและผู้ยากจน</b>		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	๒
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ/ปฏิบัติการ	ข้าราชการ	๕
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานราชการ	๒
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานกองทุน	๑
นิติกร	พนักงานกองทุน	๒
<b>สำนักกฎหมาย สป.กษ.</b>		
นิติกร**	พนักงานกองทุน	๓
	<b>รวม</b>	<b>๔๓</b>

หมายเหตุ : \*พนักงานกองทุน อัตราว่าง ๒ อัตรา อยู่ระหว่างการสรรหา (ณ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘)

\*\*ตำแหน่งนิติกรสนับสนุนการปฏิบัติงานที่สำนักกฎหมาย ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สป.กษ.) กองทุนหมุนเวียนฯ จ้างเหมาบริการเอกชนที่สำนักบริหารกองทุนฯ (ส่วนกลาง) จำนวน ๑ อัตรา และที่สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ๓๖ จังหวัด จำนวน ๕๒ อัตรา



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

ภาพที่ ๒.๑ แสดงอัตรากำลังบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค (รวม ๙๖ อัตรา)

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

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

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

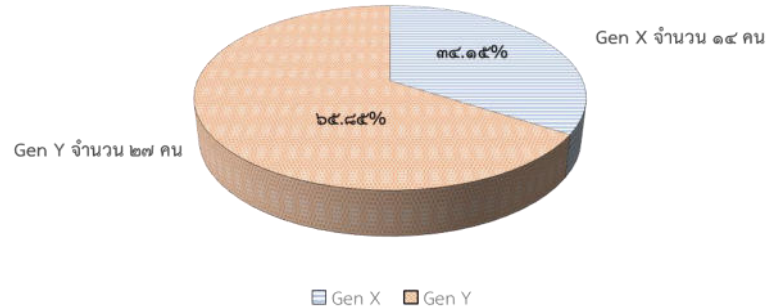
ตารางที่ ๒.๒ ข้อมูลสถิติการลาออกและการรับเข้าของพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ

ปีงบประมาณ	จำนวนลาออก (คน)	จำนวนรับเข้า (คน)
๒๕๖๖	๑	๑
๒๕๖๗	๒	๒
๒๕๖๘	๒	*
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๓</b>

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

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

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



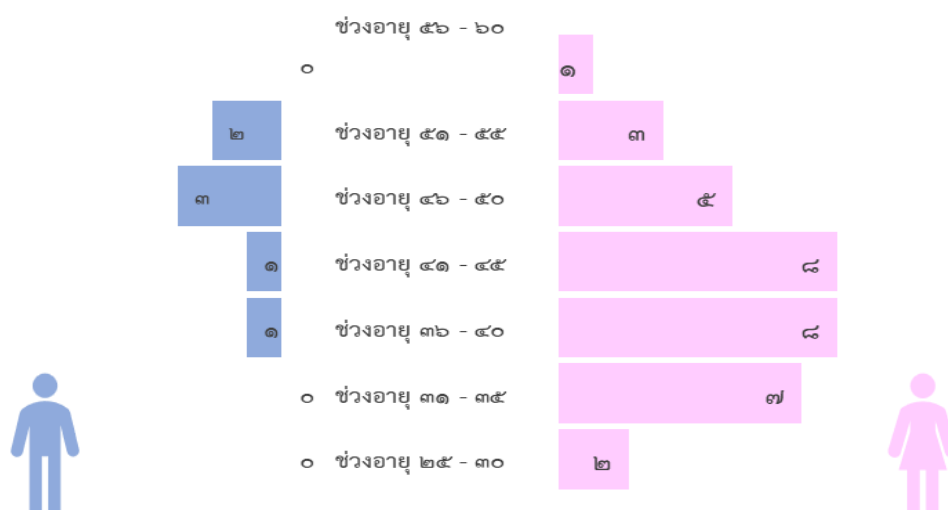
ภาพที่ ๒.๒ แผนภูมิแสดงการแบ่งช่วงอายุของบุคลากรส่วนกลาง

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

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

กองทุนหมุนเวียนฯ มีบุคลากรที่อยู่ใน Gen X คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๑๕ ของบุคลากรทั้งหมดในส่วนกลาง และมีบุคลากรที่อยู่ใน Gen Y คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๘๕ ของบุคลากรทั้งหมดในส่วนกลาง ซึ่งยังไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานกองทุนหมุนเวียนฯ และการบริหารงานด้านบุคลากร หากต้องการให้การปฏิบัติงานกองทุนหมุนเวียนฯ สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรควรมีความผูกพันต่อองค์กร และเป็นการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จึงควรนำรูปแบบการทำงานร่วมกัน โดยให้กลุ่มคนใน Gen X มอบหมายงานและสอนงานพร้อมทั้งให้คำปรึกษางานได้โดยตลอด ได้แก่ การฝึกอบรม ในขณะที่ปฏิบัติงาน On The Job Training (OJT) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One - on - One) หรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ในพื้นที่การทำงานในช่วงเวลาการทำงานปกติ เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill-Based) ให้บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง เป็นการสร้างบรรยากาศถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้โดยผู้บังคับบัญชาจะมีหน้าที่ทำ OJT ทำให้คงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบ แต่องค์กรยังมีประสิทธิภาพการทำงานต่อไปได้

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



ภาพที่ ๒.๓ แผนภูมิเปรียบเทียบข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรเพศชาย และเพศหญิง

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

### ๓. วิเคราะห์แนวโน้มในอนาคต

กองทุนหมุนเวียนฯ ได้วิเคราะห์แนวโน้มอนาคตโดยนำทิศทางของแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีประเด็นเน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และแยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ต่อส่วนร่วม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ทักษะการด้านดิจิทัล การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า มีความสามารถในการใช้ความรู้ สติปัญญา และข้อมูลสารสนเทศ เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างคุณค่า และประกอบด้วยการขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร คือ นโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง มีความคล่องตัวและ

มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ จึงควรมีแผนงานหรือแนวทางส่งเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ หรือสนับสนุนให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปฏิบัติงาน มีการนำวิธีการพัฒนาส่งเสริมความรู้ให้กับบุคลากรในรูปแบบใหม่ พร้อมกับการจัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ที่สามารถสนับสนุนการตัดสินใจและผู้บริหารของกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ

## ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนหมุนเวียนฯ

คณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนหมุนเวียนฯ ได้ดังนี้

#### ๑. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก

- ปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ เช่น มีระบบการประเมินผลบุคลากรชัดเจน มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารงานบุคลากร

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

#### ๒. การวิเคราะห์ SWOT Analysis

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

#### การวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิด ๗ S Frame work

ตารางที่ ๓.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของกองทุนหมุนเวียนฯ

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

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

ตารางที่ ๓.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของกองทุนหมุนเวียนฯ

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

ที่มา : การพิจารณาวิเคราะห์โดยคณะทำงานฯ

### บทสรุปการวิเคราะห์สภาพปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

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

#### จุดแข็ง (Strengths : S)

- S<sup>๑</sup> กองทุนมีระบบการประเมินผลบุคลากรตามกฎระเบียบที่กำหนด
- S<sup>๒</sup> มีบุคลากรส่วนกลางที่มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการให้ความช่วยเหลือตามระเบียบกองทุนหมุนเวียนฯ
- S<sup>๓</sup> จำนวนบุคลากรในส่วนกลางเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจในปัจจุบัน
- S<sup>๔</sup> มีโครงสร้างกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณา ตัดสินใจการเพิ่มลดอัตรากำลังบุคลากร
- S<sup>๕</sup> มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารงานบุคลากร
- S<sup>๖</sup> มีประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน
- S<sup>๗</sup> มีการจัดทำ Job Description ของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ครบทุกตำแหน่ง
- S<sup>๘</sup> มีแผนบริหารทรัพยากรบุคลากรของกองทุนฯ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนตามที่กำหนด

#### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- W<sup>๑</sup> บุคลากรบางส่วนยังไม่มี ความชำนาญด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน
- W<sup>๒</sup> ขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- W<sup>๓</sup> ขาดอัตรากำลังที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- W<sup>๔</sup> การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ยังไม่สมบูรณ์
- W<sup>๕</sup> บุคลากรส่วนภูมิภาคบางส่วนไม่มีความชำนาญด้านการปฏิบัติงานกองทุนหมุนเวียนฯ

#### โอกาส (Opportunities : O)

- O<sup>๑</sup> รัฐบาลมีนโยบายที่เน้นให้หน่วยงานภาครัฐจัดการฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่องค์กรดิจิทัล
- O<sup>๒</sup> เทคโนโลยีช่วยให้การปฏิบัติงานและการสื่อสารของบุคลากร ระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสะดวก รวดเร็วและลดค่าใช้จ่าย
- O<sup>๓</sup> สถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลให้ประชาชนยังคงมีความสนใจทำงานในหน่วยงานราชการ
- O<sup>๔</sup> การปรับเพิ่มค่าตอบแทน ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ ส่งผลให้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

#### อุปสรรค (Threats : T)

- T<sup>๑</sup> แกนนำกลุ่มเกษตรกรบางกลุ่มสร้างความกดดันในปฏิบัติงานของบุคลากร
- T<sup>๒</sup> เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนปรับตัวและเรียนรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

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

การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy) กองทุนหมุนเวียนฯ เป็นการดำเนินการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติเพื่อให้สามารถไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

#### ๓.๑ การกำหนดเป้าหมาย (Goals)

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

##### ๑) ความต้องการหลัก (ตามเป้าหมายของหน่วยงานกำกับกองทุนหมุนเวียนฯ)

- สามารถแสดงความเชื่อมโยงและสนับสนุนกับแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

- สามารถจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล

##### ๒) ความต้องการรอง พิจารณาแบ่งความต้องการตามที่มาของเป้าหมายได้ ดังนี้

- เพิ่มอัตรากำลังหรือทักษะของบุคลากรด้านการเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศ
- การเพิ่มความเชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์ข้อมูลของกองทุนหมุนเวียนฯ
- ปรับบทบาทการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูง และมีทักษะด้านดิจิทัล
- ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนร่วม
- สามารถปฏิบัติงานได้ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

กล่าวโดยสรุปในส่วนของความต้องการที่กล่าวมาข้างต้นทั้งความต้องการหลักและความต้องการรองทั้งหมด สามารถนำมาสรุปรวมประเด็นความต้องการต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

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

๒. พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนให้เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนดของกองทุนหมุนเวียนฯ

#### ๓.๒ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน (Strategy)

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

### ตารางที่ ๓.๓ การกำหนดกลยุทธ์ด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix

<p style="text-align: center;"><b>ปัจจัยภายใน</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ปัจจัยภายนอก</b></p>	<p><b>จุดแข็ง (Strengths : S)</b></p> <p>S<sup>๑</sup> กองทุนมีระบบการประเมินผลบุคลากรตามกฎระเบียบที่กำหนด</p> <p>S<sup>๒</sup> มีบุคลากรส่วนกลางที่มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการให้ความช่วยเหลือตามระเบียบกองทุนหมุนเวียนฯ</p> <p>S<sup>๓</sup> จำนวนบุคลากรในส่วนกลางเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจในปัจจุบัน</p> <p>S<sup>๔</sup> มีโครงสร้างกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณา ตัดสินใจการเพิ่มลดอัตราค่าจ้างบุคลากร</p> <p>S<sup>๕</sup> มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารงานบุคลากร</p> <p>S<sup>๖</sup> มีประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานกองทุนหมุนเวียนฯ ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของกองทุนหมุนเวียน</p> <p>S<sup>๗</sup> มีการจัดทำ Job Description ของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ครบทุกตำแหน่ง</p> <p>S<sup>๘</sup> มีแผนบริหารทรัพยากรบุคลากรของกองทุนฯ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนตามที่กำหนด</p>	<p><b>จุดอ่อน (Weaknesses : W)</b></p> <p>W<sup>๑</sup> บุคลากรบางส่วนยังไม่มีความชำนาญด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน</p> <p>W<sup>๒</sup> ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ</p> <p>W<sup>๓</sup> ขาดอัตราค่าจ้างที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ</p> <p>W<sup>๔</sup> การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ยังไม่สมบูรณ์</p> <p>W<sup>๕</sup> บุคลากรส่วนภูมิภาคบางส่วนไม่มีความชำนาญด้าน การปฏิบัติงานกองทุนหมุนเวียนฯ</p>
<p><b>โอกาส (Opportunities : O)</b></p> <p>O<sup>๑</sup> รัฐบาลมีนโยบายที่เน้นให้หน่วยงานภาครัฐจัดการฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่องค์กรดิจิทัล</p> <p>O<sup>๒</sup> เทคโนโลยีช่วยให้การปฏิบัติงานและการสื่อสารของบุคลากร ระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสะดวก รวดเร็วและลดค่าใช้จ่าย</p> <p>O<sup>๓</sup> สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลให้ประชาชนยังคงมีความสนใจทำงานในหน่วยงานราชการ</p> <p>O<sup>๔</sup> การปรับเปลี่ยนค่าตอบแทน ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ ส่งผลให้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>	<p style="text-align: center;"><b>SO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ใช้จุดแข็งร่วมกับโอกาส</b></p> <p style="text-align: center;"><b>(กลยุทธ์เชิงรุก)</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>WO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>แก้ไขจุดอ่อนด้วยโอกาส</b></p> <p style="text-align: center;"><b>(กลยุทธ์เชิงแก้ไข)</b></p>
<p><b>อุปสรรค (Threats : T)</b></p> <p>T<sup>๑</sup> แกนนำกลุ่มเกษตรกรบางกลุ่มสร้างความกดดันในปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>T<sup>๒</sup> เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนปรับตัวและเรียนรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p>	<p style="text-align: center;"><b>ST</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ใช้จุดแข็งรับมืออุปสรรค</b></p> <p style="text-align: center;"><b>(กลยุทธ์เชิงป้องกัน)</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>WT</b></p> <p style="text-align: center;"><b>แก้ไขจุดอ่อนและเลี่ยงอุปสรรค</b></p> <p style="text-align: center;"><b>(กลยุทธ์เชิงรับ)</b></p>

ที่มา : การพิจารณาวิเคราะห์โดยคณะทำงานฯ

#### บทสรุปการวิเคราะห์กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับความคาดหวัง

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกเพื่อการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายตามค่าคาดหวัง พบว่า เมื่อพิจารณาความคาดหวังทั้งความคาดหวังหลักและความคาดหวังรอง เป็นไปในลักษณะของการซ่อมแซม หรือแก้ไขสิ่งที่มีอยู่และเสริมสร้าง หรือปรับปรุงสิ่งที่ไม่ดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังนั้น ๆ ทั้งสิ้น

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

### ๓.๓ พันธกิจของกองทุนหมุนเวียนฯ (Mission)

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

#### ๔. ปัจจัยสำเร็จ

**การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

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

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

#### ๔.๑ ปัจจัยสำเร็จของกองทุนหมุนเวียนฯ มีดังนี้

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

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

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

#### ๔.๒ ปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานในอดีต

(๑) บุคลากรบางส่วนยังไม่มี ความชำนาญด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน

(๒) ขาดบุคลากรที่ชำนาญด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ

(๓) เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนปรับตัวและเรียนรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

#### ๔.๓ ปัจจัยนำเข้า (Input)

ปัจจัยนำเข้า (Input) ของกองทุนหมุนเวียนฯ ประกอบด้วยคน เงินทุน การบริหารจัดการทรัพยากร ซึ่งแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เน้นในเรื่องบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ คือ ต้องมีปัจจัยนำเข้าที่ดี ดังนี้

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

(๒) เป็นที่ปรึกษาให้กับเกษตรกรและผู้ยากจน ที่มาติดต่อเพื่อขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ หรือการชำระหนี้ค้ำเงินกองทุนหมุนเวียนฯ ดังนั้น บุคลากรจะต้องรู้เทคนิคในการสื่อสารเพื่อให้คำปรึกษา สามารถให้คำแนะนำกับเกษตรกรและผู้ยากจน หรือผู้สนใจได้อย่างเหมาะสม

(๓) มีความรู้ในการประเมินความเสี่ยงในอนาคต และอ่านผลวิเคราะห์ทางการเงินของเกษตรกรและผู้ยากจนได้

(๔) มีภาวะทางจิตใจ (Mentality) ในทางบวกและเข้มแข็ง มีจิตบริการต่อเกษตรกรและผู้ยากจน หรือผู้สนใจ ที่มาขอคำปรึกษาหรือติดต่อกองทุนหมุนเวียนฯ

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

## ส่วนที่ ๔

### แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียน เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

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

#### วิสัยทัศน์

“มุ่งสร้างศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้บริการและสร้างผลงานตามแผนปฏิบัติการของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน (ระยะ ๔ ปี) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

#### พันธกิจ

บริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการให้บริการที่ดี มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการของกองทุนหมุนเวียนฯ

#### ภารกิจ

- ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- สนับสนุนให้บุคลากรสร้างพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการของกองทุนหมุนเวียนฯ
- สร้างนวัตกรรมที่สนับสนุนต่อการบริหารงานบุคลากร

#### วัตถุประสงค์

- เพื่อให้กองทุนหมุนเวียนฯ มีแผนสำหรับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะในการทำงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนฯ
- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจและผูกพันต่อองค์กร
- มีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมของบุคลากร
- เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีจิตใจให้บริการ

#### ยุทธศาสตร์/แผนงาน

- การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
- การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ  
ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน
- การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ

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

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

แผนงานที่ ๑ การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

เป้าประสงค์

๑. การบริหารอัตรากำลังคนและแผนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกองทุนหมุนเวียนฯ
๒. บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะตามแผนที่กำหนด
๓. บุคลากรมีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

แนวทางที่ ๑ มีการบริหารอัตรากำลังคน และแผนสมรรถนะของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

แนวทางที่ ๓ สนับสนุนให้บุคลากรให้มีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามที่กำหนด

แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านการวิเคราะห์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ

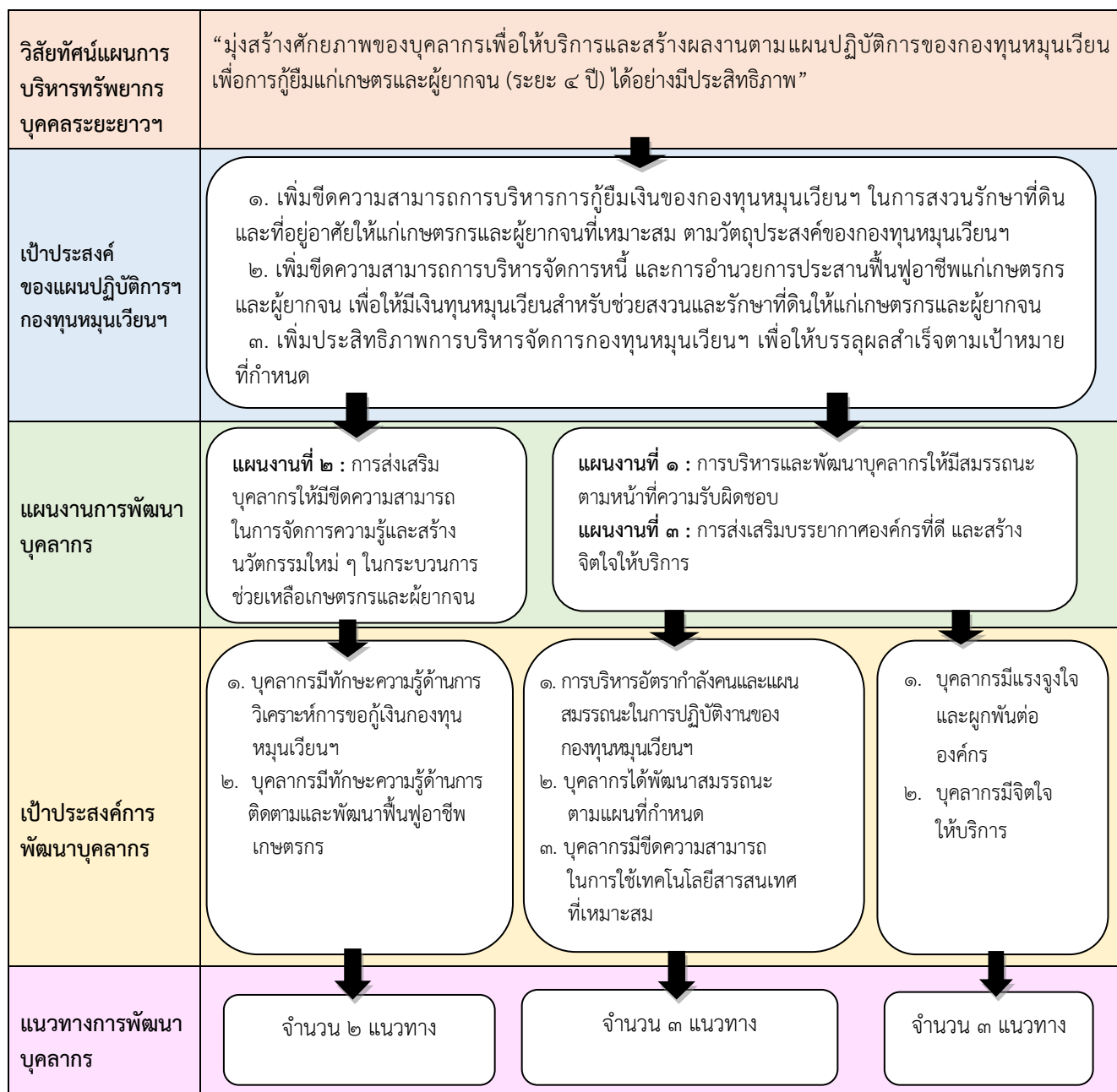
๒. บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านการอำนวยความสะดวกประสานพัฒนาฟื้นฟูอาชีพเกษตรกร

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการวิเคราะห์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ

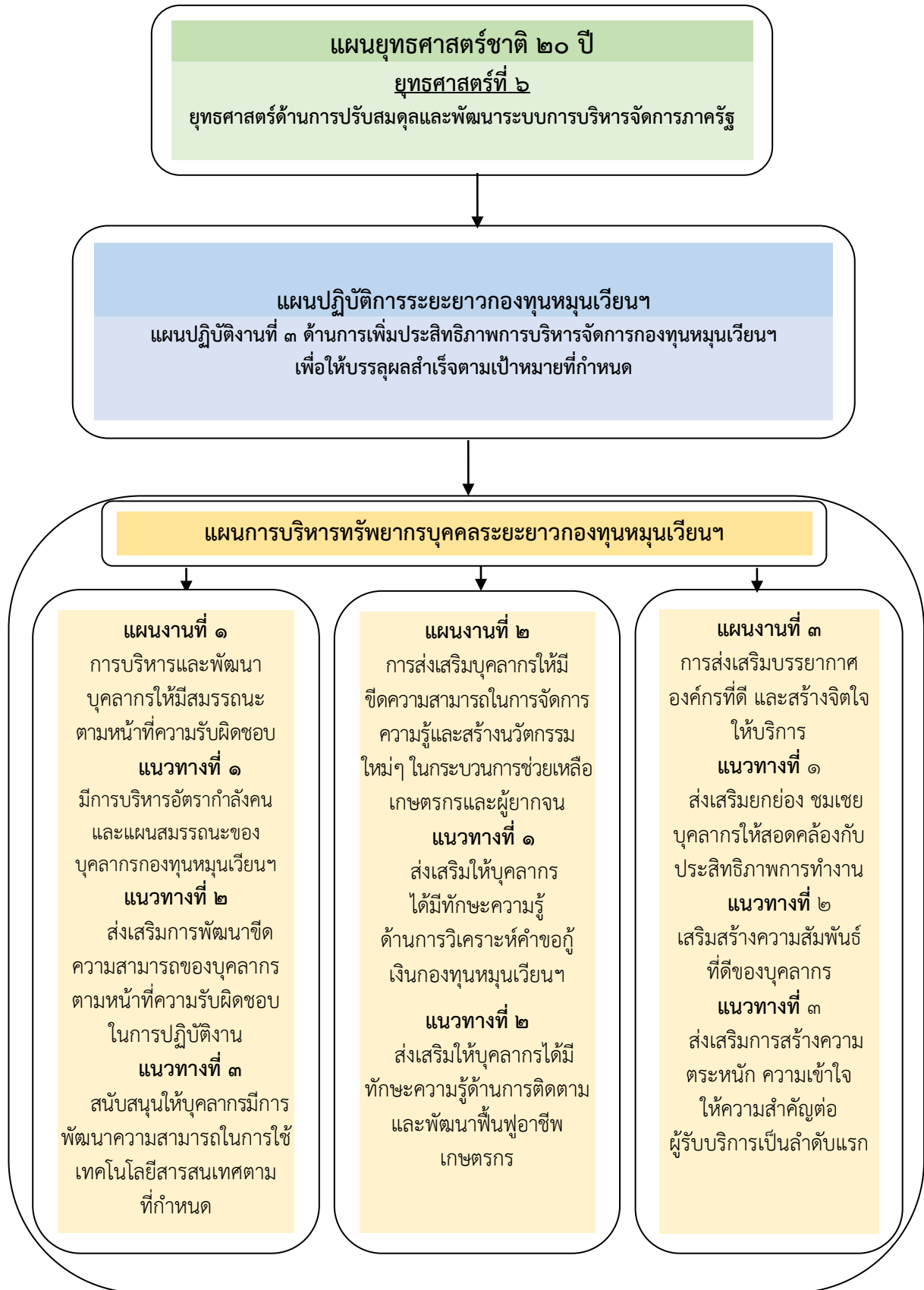
แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการติดตามและพัฒนาฟื้นฟูอาชีพเกษตรกร

แผนงานที่ ๓ การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ  
เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีแรงจูงใจและผูกพันต่อองค์กร
  ๒. บุคลากรมีจิตใจให้บริการ
- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
- แนวทางที่ ๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร
- แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่ดี ความเข้าใจ ให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการ เป็นลำดับแรก



ภาพที่ ๔.๑ ภาพรวมและความเชื่อมโยงและสนับสนุนของแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) กับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ



ภาพที่ ๔.๒ ความสอดคล้องของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจนกับแผนต่าง ๆ

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

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

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

ตารางที่ ๔.๒ (ต่อ)

กิจกรรม	ตัวชี้วัดนำ	ตัวชี้วัดตาม	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
๘. ส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน	ตัวชี้วัดที่ ๘.๑ : จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานวัฒนธรรมคุณภาพ  หน่วยวัด : จำนวน เป้าหมาย : จำนวน ๓ กิจกรรม เป้าหมายท้าทาย : จำนวน ๕ กิจกรรม	ตัวชี้วัดที่ ๘.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม  หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐	ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	-	- ฝ่ายบริหารฯ
๙. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์กองทุนหมุนเวียนฯ (ระเบียบหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนฯ การติดตามหนี้ และฟื้นฟูอาชีพฯ) ให้แก่ผู้ปฏิบัติ	ตัวชี้วัดที่ ๙.๑ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม  หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐	ตัวชี้วัดที่ ๙.๒ : ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม  หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐	ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	๐.๒๐๐	- กลุ่มช่วยเหลือฯ - กลุ่มติดตามฯ - ฝ่ายบริหารฯ

หมายเหตุ : คำอธิบายรายละเอียดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม (ตามตารางที่ ๔.๓)

ตารางที่ ๔.๓ คำอธิบายรายละเอียดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ		คำอธิบายตัวชี้วัดตาม												
<p><b>ยุทธศาสตร์/แผนงาน :</b> ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๑ :</b> การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน</p> <p><b>ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ :</b> ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน</p> <p><b>หน่วยวัด :</b> ระดับ</p> <p><b>เป้าหมาย :</b> ระดับ ๓</p> <p><b>เป้าหมายท้าทาย :</b> ระดับ ๕</p> <p><b>คำอธิบาย :</b> พิจารณาจากระดับความสำเร็จของการทบทวน/จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจนระยะยาว และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี บัญชี โดยมีการทบทวนคำบรรยายลักษณะงานของทุกกลุ่ม/ฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง ทบทวนข้อมูลบุคลากร และโครงสร้างอัตรากำลัง คณะทำงานวิเคราะห์และยกร่างแผนฯ แล้วนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณาภายในปีบัญชี และสื่อสารให้กลุ่ม/ฝ่าย ที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี</p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน :</b> โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p>		<p><b>ยุทธศาสตร์/แผนงาน :</b> ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๑ :</b> การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน</p> <p><b>ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ :</b> ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนฯ ที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผล การดำเนินงานทุนหมุนเวียนและแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน</p> <p><b>หน่วยวัด :</b> ระดับ</p> <p><b>เป้าหมาย :</b> ระดับ ๓</p> <p><b>เป้าหมายท้าทาย :</b> ระดับ ๕</p> <p><b>คำอธิบาย :</b> ความสำเร็จของการจัดทำแผนฯ ที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน</p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน :</b> โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p>												
ระดับคะแนน	รายละเอียด	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี บัญชี</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>แผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี มีองค์ประกอบในการพิจารณา ไม่น้อยกว่า ๔ ประเด็น ตามเกณฑ์การประเมินผลฯ</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>แผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี มีองค์ประกอบในการพิจารณา ครบทุกประเด็น ตามเกณฑ์การประเมินผลฯ</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>แผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี มีองค์ประกอบในการพิจารณา ครบทุกประเด็นตาม ตามเกณฑ์การประเมินผลฯ และ มีองค์ประกอบครบถ้วน</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี บัญชี ผ่านคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ เห็นชอบ ภายในปีบัญชี และสื่อสารให้ผู้บริหารและบุคลากรภายในทราบ</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี บัญชี	๒	แผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี มีองค์ประกอบในการพิจารณา ไม่น้อยกว่า ๔ ประเด็น ตามเกณฑ์การประเมินผลฯ	๓	แผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี มีองค์ประกอบในการพิจารณา ครบทุกประเด็น ตามเกณฑ์การประเมินผลฯ	๔	แผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี มีองค์ประกอบในการพิจารณา ครบทุกประเด็นตาม ตามเกณฑ์การประเมินผลฯ และ มีองค์ประกอบครบถ้วน	๕	มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี บัญชี ผ่านคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ เห็นชอบ ภายในปีบัญชี และสื่อสารให้ผู้บริหารและบุคลากรภายในทราบ
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี บัญชี													
๒	แผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี มีองค์ประกอบในการพิจารณา ไม่น้อยกว่า ๔ ประเด็น ตามเกณฑ์การประเมินผลฯ													
๓	แผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี มีองค์ประกอบในการพิจารณา ครบทุกประเด็น ตามเกณฑ์การประเมินผลฯ													
๔	แผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี มีองค์ประกอบในการพิจารณา ครบทุกประเด็นตาม ตามเกณฑ์การประเมินผลฯ และ มีองค์ประกอบครบถ้วน													
๕	มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี บัญชี ผ่านคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ เห็นชอบ ภายในปีบัญชี และสื่อสารให้ผู้บริหารและบุคลากรภายในทราบ													
๑	กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน													
๒	ทบทวนข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ													
๓	ยกร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะยาว ที่ทบทวน และจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี													
๔	เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณา ภายในปีบัญชี													
๕	สื่อสารแผนให้ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ภายในปีบัญชี													

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>หน่วยวัด : ร้อยละ</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๗๐</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนารายบุคคลในปีบัญชี</p> <p>คำนวณ <math>\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา}}{\text{จำนวนบุคลากรเป้าหมายที่ต้องพัฒนาทั้งหมด}} \times 100</math></p> <p>หมายเหตุ : เป้าหมายที่กำหนด หมายถึง จำนวนบุคลากรที่กองทุนหมุนเวียนฯ ประเมินผลหรือกำหนดว่าจะต้องได้รับการอบรมหรือฝึกปฏิบัติต่างๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อนำไปเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="212 917 987 1321"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>น้อยกว่าร้อยละ ๕๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ร้อยละ ๕๐</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ร้อยละ ๖๑ - ๖๙ มากกว่า ๖๐ แต่ไม่เกิน ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>มากกว่าร้อยละ ๗๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	๒	ร้อยละ ๕๐	๓	ร้อยละ ๖๐	๔	ร้อยละ ๖๑ - ๖๙ มากกว่า ๖๐ แต่ไม่เกิน ๗๐	๕	มากกว่าร้อยละ ๗๐	<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น</p> <p>หน่วยวัด : ร้อยละ</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา เปรียบเทียบก่อนได้รับการพัฒนาและหลังได้รับการพัฒนา โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน</p> <p>คำนวณ <math>\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหลังการพัฒนา}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด}} \times 100</math></p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1191 874 2056 1310"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ร้อยละ ๔๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ร้อยละ ๕๐</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๔๐	๒	ร้อยละ ๕๐	๓	ร้อยละ ๖๐	๔	ร้อยละ ๗๐	๕	ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	น้อยกว่าร้อยละ ๕๐																								
๒	ร้อยละ ๕๐																								
๓	ร้อยละ ๖๐																								
๔	ร้อยละ ๖๑ - ๖๙ มากกว่า ๖๐ แต่ไม่เกิน ๗๐																								
๕	มากกว่าร้อยละ ๗๐																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ร้อยละ ๔๐																								
๒	ร้อยละ ๕๐																								
๓	ร้อยละ ๖๐																								
๔	ร้อยละ ๗๐																								
๕	ร้อยละ ๘๐																								

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
<p><b>ยุทธศาสตร์/แผนงาน :</b> ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๓ :</b> การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน</p> <p><b>ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ :</b> ระดับความสำเร็จการวัดและการประเมินผลตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนฯ</p> <p><b>หน่วยวัด :</b> ระดับ</p> <p><b>เป้าหมาย :</b> ระดับ ๓</p> <p><b>เป้าหมายท้าทาย :</b> ระดับ ๕</p> <p><b>คำอธิบาย :</b> ความสำเร็จของการประเมินผลบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณาจากความสำเร็จของการประเมินบุคลากรปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือนมีนาคม และ ครั้งที่ ๒ เดือนกันยายน ได้ครบถ้วน</p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน :</b> โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์/แผนงาน :</b> ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๓ :</b> การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน</p> <p><b>ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ :</b> ร้อยละการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาค่าตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งบุคลากร</p> <p><b>หน่วยวัด :</b> ร้อยละ</p> <p><b>เป้าหมาย :</b> ร้อยละ ๘๐</p> <p><b>เป้าหมายท้าทาย :</b> ร้อยละ ๑๐๐</p> <p><b>คำอธิบาย :</b> พิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งหมดที่นำไปใช้ประโยชน์</p> <p><b>คำนวณ</b></p> <p><u>จำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการประเมินมีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์</u> x ๑๐๐</p> <p>จำนวนบุคลากรที่ต้องรับการประเมินทั้งหมด</p>																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>มีการจัดทำแบบมอบหมายงาน ของบุคลากรทุกคน</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>มีการประเมินผลบุคลากรทุกคนครบทั้ง ๒ ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>มีการนำผลการประเมินไปพิจารณาปรับค่าตอบแทน</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	มีการจัดทำแบบมอบหมายงาน ของบุคลากรทุกคน	๒	-	๓	มีการประเมินผลบุคลากรทุกคนครบทั้ง ๒ ครั้ง	๔	-	๕	มีการนำผลการประเมินไปพิจารณาปรับค่าตอบแทน	<p><b>เกณฑ์การให้คะแนน:</b> โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ร้อยละ ๙๐</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ร้อยละ ๑๐๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ร้อยละ ๖๐	๒	ร้อยละ ๗๐	๓	ร้อยละ ๘๐	๔	ร้อยละ ๙๐	๕	ร้อยละ ๑๐๐
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน																								
๑	มีการจัดทำแบบมอบหมายงาน ของบุคลากรทุกคน																								
๒	-																								
๓	มีการประเมินผลบุคลากรทุกคนครบทั้ง ๒ ครั้ง																								
๔	-																								
๕	มีการนำผลการประเมินไปพิจารณาปรับค่าตอบแทน																								
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน																								
๑	ร้อยละ ๖๐																								
๒	ร้อยละ ๗๐																								
๓	ร้อยละ ๘๐																								
๔	ร้อยละ ๙๐																								
๕	ร้อยละ ๑๐๐																								
	<p><b>หมายเหตุ :</b> ยกเว้นบุคลากรที่ต้องได้รับการประเมินแต่ยังไม่ถึงรอบการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์</p>																								

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
<p><b>ยุทธศาสตร์/แผนงาน :</b> ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๔ :</b> ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร</p> <p><b>ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ :</b> ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p><b>หน่วยวัด :</b> ร้อยละ</p> <p><b>เป้าหมาย :</b> ร้อยละ ๗๐</p> <p><b>เป้าหมายท้าทาย :</b> ร้อยละ ๘๐</p> <p><b>คำอธิบาย :</b> พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้และความเข้าใจเนื้อหาข้อมูล หลังจากได้เข้าร่วมกิจกรรม</p> <p><b>คำนวณ</b> <math>\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีนำความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100</math></p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน :</b> โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์/แผนงาน :</b> ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๔ :</b> ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร</p> <p><b>ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ :</b> ร้อยละของบุคลากรนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</p> <p><b>หน่วยวัด :</b> ร้อยละ</p> <p><b>เป้าหมาย :</b> ร้อยละ ๖๐</p> <p><b>เป้าหมายท้าทาย :</b> ร้อยละ ๘๐</p> <p><b>คำอธิบาย :</b> พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</p> <p><b>คำนวณ</b> <math>\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด}} \times 100</math></p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน :</b> โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p>																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ร้อยละ ๖๕</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ร้อยละ ๗๕</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๖๐	๒	ร้อยละ ๖๕	๓	ร้อยละ ๗๐	๔	ร้อยละ ๗๕	๕	ร้อยละ ๘๐	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ร้อยละ ๔๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๔๐	๒	-	๓	ร้อยละ ๖๐	๔	-	๕	ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ร้อยละ ๖๐																								
๒	ร้อยละ ๖๕																								
๓	ร้อยละ ๗๐																								
๔	ร้อยละ ๗๕																								
๕	ร้อยละ ๘๐																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ร้อยละ ๔๐																								
๒	-																								
๓	ร้อยละ ๖๐																								
๔	-																								
๕	ร้อยละ ๘๐																								

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
<p><b>ยุทธศาสตร์/แผนงาน :</b> ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๕ :</b> การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ</p> <p><b>ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ :</b> การดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จ</p> <p><b>หน่วยวัด :</b> ระดับ</p> <p><b>เป้าหมาย :</b> ระดับ ๓</p> <p><b>เป้าหมายท้าทาย :</b> ระดับ ๕</p> <p><b>คำอธิบาย :</b> พิจารณาจากการดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จ</p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน :</b> โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์/แผนงาน :</b> ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๕ :</b> การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ</p> <p><b>ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ :</b> การส่งเรื่องกลับทบทวนลดลงหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p><b>หน่วยวัด :</b> ระดับ</p> <p><b>เป้าหมาย :</b> ระดับ ๓</p> <p><b>เป้าหมายท้าทาย :</b> ระดับ ๕</p> <p><b>คำอธิบาย :</b> พิจารณาจากการส่งเรื่องชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ กลับทบทวนลดลง หลังจากที่ถูกบุคลากรได้รับการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ</p> <p><b>คำนวณ</b> จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวน ปีบัญชี <math>\times 100</math> จำนวนเรื่องค่าชอกู้ทั้งหมดของปีบัญชี</p>																								
<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	<p><b>เกณฑ์การให้คะแนน :</b> โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๑๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๙</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๘</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๗</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๖</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๑๐	๒	จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๙	๓	จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๘	๔	จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๗	๕	จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๖
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	การกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ																								
๒	รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้																								
๓	จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้																								
๔	ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน																								
๕	สรุปผลการดำเนินงาน																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๑๐																								
๒	จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๙																								
๓	จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๘																								
๔	จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๗																								
๕	จำนวนเรื่องค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๖																								

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

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

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ</p> <p>กิจกรรมที่ ๗ : พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๗.๑ : จัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจสำเร็จ</p> <p>หน่วยวัด : ระดับ</p> <p>เป้าหมาย : ระดับ ๓</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมสำเร็จตามขั้นตอนที่กำหนด ได้แก่</p> <p>๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ๒. โครงการ/กิจกรรมได้รับอนุมัติจากผู้บริหารกองทุนฯ</p> <p>๔. ดำเนินกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ และสรุปผลการคะแนนแล้วเสร็จ ๕. มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรให้พนักงานกองทุนในดวงใจภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="228 820 1144 1189"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>จัดกิจกรรมไม่สำเร็จ</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ดำเนินกิจกรรมและสรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	จัดกิจกรรมไม่สำเร็จ	๒	-	๓	ดำเนินกิจกรรมและสรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ	๔	-	๕	มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี	<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ</p> <p>กิจกรรมที่ ๗ : พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๗.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ</p> <p>หน่วยวัด : ร้อยละ</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ในส่วนกลาง</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1196 791 2069 1142"> <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																								
๒	-																								
๓	ดำเนินกิจกรรมและสรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ																								
๔	-																								
๕	มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐																								
๒	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐																								
๓	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐																								
๔	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐																								
๕	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐																								

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ		คำอธิบายตัวชี้วัดตาม	
<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ</p> <p>กิจกรรมที่ ๘ : ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๘.๑ : จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ</p> <p>หน่วยวัด : จำนวน</p> <p>เป้าหมาย : จำนวน ๓ กิจกรรม</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : จำนวน ๕ กิจกรรม</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากจำนวนกิจกรรมที่เข้าร่วม</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p>		<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ</p> <p>กิจกรรมที่ ๘ : ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๘.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>หน่วยวัด : ร้อยละ</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากการสำรวจบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ส่วนกลาง ที่เข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>คำนวณ จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ <math>\times 100</math> จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p>	
ระดับ คะแนน	รายละเอียด	ระดับ คะแนน	รายละเอียด
๑	๑ กิจกรรม	๑	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐
๒	๒ กิจกรรม	๒	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐
๓	๓ กิจกรรม	๓	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐
๔	๔ กิจกรรม	๔	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐
๕	๕ กิจกรรม	๕	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
<p><b>ยุทธศาสตร์/แผนงาน :</b> ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๙ :</b> ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์การให้บริการเกษตรกรและผู้ยากจนให้แก่ผู้ปฏิบัติ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และฟื้นฟูอาชีพฯ)</p> <p><b>ตัวชี้วัดที่ ๙.๑ :</b> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม</p> <p><b>หน่วยวัด :</b> ร้อยละ</p> <p><b>เป้าหมาย :</b> ร้อยละ ๘๐</p> <p><b>เป้าหมายท้าทาย :</b> ร้อยละ ๙๐</p> <p><b>คำอธิบาย :</b> พิจารณาจากระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน :</b> โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="210 804 947 1155"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ร้อยละ ๗๕</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ร้อยละ ๘๕</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ร้อยละ ๙๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๗๐	๒	ร้อยละ ๗๕	๓	ร้อยละ ๘๐	๔	ร้อยละ ๘๕	๕	ร้อยละ ๙๐	<p><b>ยุทธศาสตร์/แผนงาน :</b> ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๙ :</b> ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์การให้บริการเกษตรกรและผู้ยากจนให้แก่ผู้ปฏิบัติ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และฟื้นฟูอาชีพฯ)</p> <p><b>ตัวชี้วัดที่ ๙.๒ :</b> ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p><b>หน่วยวัด :</b> ร้อยละ</p> <p><b>เป้าหมาย :</b> ร้อยละ ๘๐</p> <p><b>เป้าหมายท้าทาย :</b> ร้อยละ ๙๐</p> <p><b>คำอธิบาย :</b> พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้สินและฟื้นฟูอาชีพฯ หลังจากได้เข้าร่วมกิจกรรม</p> <p><b>คำนวณ</b> <math>\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100</math></p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน :</b> โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1176 946 1912 1297"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ร้อยละ ๗๕</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ร้อยละ ๘๕</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ร้อยละ ๙๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๗๐	๒	ร้อยละ ๗๕	๓	ร้อยละ ๘๐	๔	ร้อยละ ๘๕	๕	ร้อยละ ๙๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ร้อยละ ๗๐																								
๒	ร้อยละ ๗๕																								
๓	ร้อยละ ๘๐																								
๔	ร้อยละ ๘๕																								
๕	ร้อยละ ๙๐																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ร้อยละ ๗๐																								
๒	ร้อยละ ๗๕																								
๓	ร้อยละ ๘๐																								
๔	ร้อยละ ๘๕																								
๕	ร้อยละ ๙๐																								

ตารางที่ ๔.๔ รายละเอียดแผนงาน/แผนงบประมาณ ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

แผนงาน/กิจกรรม	๒๕๖๗		๒๕๖๘		๒๕๖๙		๒๕๗๐		รวม	
	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)
<b>แผนงานที่ ๑</b> การบริหารและพัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ <b>กิจกรรม</b> ๑. การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกร และผู้ยากจน	-	-	-	-	๒ แผน	-	๒ แผน	-	๔ แผน	-
๒. การพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของ บุคลากร	๕ คน	-	๕ คน	-	๕ คน	-	๕ คน	-	๒๐ คน	-
๓. การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียน เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	-	-	-	-	๒ ครั้ง	-	๒ ครั้ง	-	๔ ครั้ง	-
๔. ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๔ กิจกรรม	-
<b>แผนงานที่ ๒</b> การส่งเสริมบุคลากร ให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือ เกษตรกรและผู้ยากจน <b>กิจกรรม</b> ๕. การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอ กู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ	๑ กิจกรรม	-	-	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๓ กิจกรรม	-
๖. การส่งเสริมความรู้ด้านการอำนวยความสะดวก ประสานฟื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ	-	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๓ กิจกรรม	-

ตารางที่ ๔.๔ (ต่อ)

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

## ส่วนที่ ๕

### รายละเอียดแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

แผนงานที่ ๑ การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

- เป้าประสงค์
๑. มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ
  ๒. บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะตามแผนที่กำหนด
  ๓. บุคลากรมีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่เหมาะสม

#### แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

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

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

**แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ**

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

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

**แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ**

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

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ  
ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน

เป้าประสงค์ ๑. บุคลากรมีทักษะในการจัดการความรู้ด้านการวิเคราะห์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ

๒. บุคลากรมีทักษะในการจัดการความรู้ด้านการติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาชีพเกษตรกร

**แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ**

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

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

**แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ**

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

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงานที่ ๓ การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ

เป้าประสงค์ ๑. บุคลากรมีแรงจูงใจและผูกพันต่อองค์กร

๒. บุคลากรมีจิตใจให้บริการ

**แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ**

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

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

**แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ**

แนวทางที่ ๒	เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร
กิจกรรมที่ ๘	ส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานเพื่อจัดให้มีระบบวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงานสำหรับการสร้างบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการทำงานของบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ
เป้าหมาย	มีระบบวัฒนธรรมคุณภาพที่ดี สำหรับสร้างบรรยากาศในการทำงาน บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
ขั้นตอน	๑. ศึกษาแผนการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเป็นแนวทางการจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพการทำงานของกองทุนหมุนเวียนฯ ๒. จัดทำแผนจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน ๓. เสนอแผนให้ผู้บริหารทูลฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ ๔. ดำเนินการตามแผนที่กำหนด และประสานกลุ่ม/ฝ่ายให้ดำเนินการตามแผนที่กำหนด ๕. ติดตามผลการดำเนินงาน และสรุปผลการดำเนินงาน
ผลผลิต	การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด
ผลลัพธ์	บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และการให้บริการ
ตัวชี้วัดนำ	จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ (เป้าหมาย ๓ กิจกรรม)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (เป้าหมาย ร้อยละ ๖๐)
ผู้รับผิดชอบ	ฝ่ายบริหารทั่วไป (น.ส.จิรัฐ สายนาค และน.ส.วรรวิสา แจ่มจันทร์ศรี)

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

**แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ**

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

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

แผนงาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๙											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ หลัก		
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.	
<b>แผนงานที่ ๑ : การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</b>																	
<b>กิจกรรมที่ ๑ : การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน</b>	๑	แผน														-	กลุ่มช่วยเหลือฯ น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ และ น.ส.ปิยพร สุวณิช
๑. กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน																	
๒. ทบทวนข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ																	
๓. ทบทวนอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ																	
๔. ยกร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะยาวที่ทบทวน และจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐																	
๕. เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณาภายในปีบัญชี																	
๖. สื่อสารแผนฯ ให้ทุกกลุ่ม/ฝ่าย																	
<b>ผลผลิต : มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะยาว และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐</b>																	
<b>ผลลัพธ์ : สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</b>																	
<b>ตัวชี้วัดนำ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน</b>	๓	ระดับ															

แผนงาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๙											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ หลัก		
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.	
ตัวชี้วัดตาม : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนและแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	๓	ระดับ															

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๙											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ หลัก	
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
<b>แผนงานที่ ๑ : การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</b>																
<b>กิจกรรมที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร</b>	๑	แผน													-	กลุ่มช่วยเหลือฯ น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ
๑. แจ้งกลุ่ม/ฝ่าย เพื่อจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล			↔													
๒. ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนารายบุคคลของแต่ละกลุ่ม/ฝ่าย			←—————→													
๓. กลุ่ม/ฝ่ายจัดรายงานผลการดำเนินการพัฒนาฯ													↔			
๔. จัดทำสรุปผลภาพรวมของการพัฒนารายบุคคล														↔		
<b>ผลผลิต :</b> จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาสำเร็จตามแผนที่กำหนด																
<b>ผลลัพธ์ :</b> บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน																
<b>ตัวชี้วัดนำ :</b> ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด	๖๐	ร้อยละ														
<b>ตัวชี้วัดตาม :</b> ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๖๐	ร้อยละ														

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ หลัก	
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
<b>แผนงานที่ ๑ : การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</b>																	
<b>กิจกรรมที่ ๓ : การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน</b>	๒	ครั้ง														-	กลุ่มช่วยเหลือ น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ และ น.ส. ปิยพร สุขวนิช
๑. กำหนดให้มีการประเมินบุคลากร			↔														
๒. จัดทำแบบมอบหมายงาน			↔							↔							
๓. ประเมินบุคลากร ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๙)			←————→														
๔. ประเมินบุคลากร ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เม.ย. ๒๕๖๙ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙)									←————→								
๕. สรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการกองทุนหมุนเวียนฯ *																	
๖. สรุปผลการปรับค่าตอบแทน *																	
<b>ผลผลิต :</b> บุคลากรทุกตำแหน่งมีการกำหนดตัวชี้วัด และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน																	
<b>ผลลัพธ์ :</b> การนำผลการประเมินไปพิจารณาปรับค่าตอบแทน																	
<b>ตัวชี้วัดนำ :</b> ระดับความสำเร็จการวัดและการประเมินผลตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนฯ (เป้าหมาย ระดับ ๓)		ร้อยละ															
<b>ตัวชี้วัดตาม :</b> ร้อยละการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาค่าตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งบุคลากร (เป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)		ร้อยละ															

หมายเหตุ : \* ขั้นตอนที่ ๕-๖ ดำเนินการเดือนตุลาคม ๒๕๖๙

สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงาน/กิจกรรม	คำเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ หลัก
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
<b>แผนงานที่ ๑ : การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</b>																
<b>กิจกรรมที่ ๔ :</b> ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	๑	แผน													-	กลุ่มช่วยเหลืออา น.ส.วราภรณ์ ต้นดิธนพัฒน์ และน.ส.วีรยา อภิภัทรกุล
๑. กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแนวทางการศึกษาและ พัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร			↔													
๒. กำหนดความรู้ที่จะนำไปส่งเสริมแก่บุคลากร				↔												
๓. ดำเนินการส่งเสริมความรู้และทักษะแก่บุคลากร					↔											
๔. สรุปผลการดำเนินกิจกรรม													↔			
<b>ผลผลิต :</b> บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ																
<b>ผลลัพธ์ :</b> บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง																
<b>ตัวชี้วัดนำ :</b> ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม	๗๐	ร้อยละ														
<b>ตัวชี้วัดตาม :</b> ร้อยละของบุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	๖๐	ร้อยละ														

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

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 : การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ																		
<b>กิจกรรมที่ ๕ :</b> การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ๑. ประชุมหารือภายในกลุ่มงานเพื่อเตรียมการดำเนินการ และกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ ๒. รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้ ๓. จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้ (อบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์) ๔. ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๕. สรุปผลการดำเนินงาน/ประเมินผล	๑	กิจกรรม	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	-	กลุ่มช่วยเหลือฯ นายฐิติกร เจริญจันทร์
<b>ผลผลิต :</b> การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด																		
<b>ผลลัพธ์ :</b> บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง																		
<b>ตัวชี้วัดนำ :</b> จัดกิจกรรมดำเนินการได้แล้วเสร็จ	๓	ระดับ																
<b>ตัวชี้วัดตาม :</b> การส่งเรื่องกลับทบทุนลดลงหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม	๓	ระดับ																

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงาน/กิจกรรม	คำเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๙											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ หลัก	
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
<b>แผนงานที่ ๒ :</b> การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน																
<b>กิจกรรมที่ ๖ :</b> ส่งเสริมความรู้ด้านการอำนวยการประสาน พื้นที่ปลูกหนึ่ของกองทุนหมุนเวียนฯ	๑	แผน													-	กลุ่มติดตามฯ น.ส.เพชรินทร์ นุชนารถ
๑. กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแนวทางการดำเนินงาน			↔													
๒. รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้				↔												
๓. จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อเตรียม ดำเนินการถ่ายทอดความรู้						↔										
๔. ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากร เรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน											↔					
๕. สรุปผลการดำเนินงาน														↔		
<b>ผลผลิต :</b> การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงาน ที่กำหนด																
<b>ผลลัพธ์ :</b> บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานได้																
<b>ตัวชี้วัดนำ :</b> การดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จ	๓	ระดับ														
<b>ตัวชี้วัดตาม :</b> ร้อยละของจำนวนบุคลากรสามารถนำความรู้ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๖๐	ร้อยละ														

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงาน/กิจกรรม	คำเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๙											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ หลัก	
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
แผนงานที่ ๒ : การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน																
กิจกรรมที่ ๗ : พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี ๒๕๖๙	๑	แผน													-	ฝ่ายบริหารฯ น.ส.ปรารงค์พิศ วิจิตรพงษ์, น.ส.จิรภัฏฐ์ สายนาค และ น.ส.วรรณวิสา แจ่มจันทร์ศรี
๑. ร่างรายละเอียดเพื่อเตรียมเสนอโครงการ/กิจกรรม (แก้ไขรายละเอียด (ถ้ามี))			←	→												
๒. เสนอโครงการให้ผู้บริหารทุนเห็นชอบ					←	→										
๓. ดำเนินการจัดทำแบบฟอร์มเพื่อลงคะแนนให้แก่พนักงาน กองทุนในดวงใจ รวบรวมประมวลผลและสรุปผลคะแนน							←	→								
๔. จัดทำประกาศหรือเกียรติบัตร และจัดพิธีมอบเกียรติบัตร												←	→			
๕. สรุปผลการดำเนินงาน													←	→		
ผลผลิต : การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงาน ที่กำหนด																
ผลลัพธ์ : กองทุนหมุนเวียนฯ มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ที่นำไปสู่ การให้รางวัล สิ่งจูงใจ การยกย่องชมเชย การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการให้ข้อมูลป้อนกลับให้แก่บุคลากรรายบุคคล เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน																
ตัวชี้วัดนำ : จัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจสำเร็จ	๓	ระดับ														
ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการ จัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ	๖๐	ร้อยละ														

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๙												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ หลัก	
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
แผนงานที่ ๓ : การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ																	
กิจกรรมที่ ๘ : ส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน	๑	กิจกรรม														-	ฝ่ายบริหารฯ น.ส.จิรัฏฐ์ สายนาค
๑. ศึกษาแผนการพัฒนามาตรฐานองค์กรของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเป็นแนวทางการจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพการทำงานของกองทุนหมุนเวียนฯ			←	→													
๒. จัดทำแผนจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน					←	→											
๓. เสนอแผนให้ผู้บริหารฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ							←	→									
๔. ดำเนินการตามแผนที่กำหนด และประสานกลุ่ม/ฝ่ายให้ดำเนินการตามแผนที่กำหนด									←	→							
๕. ติดตามผลการดำเนินงาน และสรุปผลการดำเนินงาน													←	→			
ผลผลิต : การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด																	
ผลลัพธ์ : บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและการให้บริการ																	
ตัวชี้วัดนำ : จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ	๓	กิจกรรม															
ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	๖๐	ร้อยละ															

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงาน/กิจกรรม	คำเป้าหมาย		แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๙											งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ หลัก	
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
<b>แผนงานที่ ๓ : การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ</b>																
<b>กิจกรรมที่ ๙ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์กองทุนหมุนเวียนฯ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และอำนาจการประสานพื้นที่ฟู้อาชีวะ) ให้แก่ผู้ปฏิบัติ</b>	๑	กิจกรรม													๕๐,๐๐๐.-	กลุ่มช่วยเหลือฯ น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ และ น.ส.วราภรณ์ ต้นดิธนพัฒน์
๑. ประสานงานผู้เกี่ยวข้อง และจังหวัดเป้าหมาย			↔													
๒. จัดทำรายละเอียดโครงการฯ และกำหนดการ				↔												
๓. เสนอขออนุมัติโครงการ					↔											
๔. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนที่กำหนด						↔										
๕. ประเมินผลการดำเนินงาน										↔						
๖. สรุปผลการดำเนินงาน												↔				
<b>ผลผลิต : การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด</b>																
<b>ผลลัพธ์ : บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และการบริการ</b>																
<b>ตัวชี้วัดนำ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม</b>	๘๐	ร้อยละ														
<b>ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม</b>	๘๐	ร้อยละ														

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

ตารางที่ ๕.๑ คำอธิบายตัวชี้วัดนำ และตัวชี้วัดตาม แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ		คำอธิบายตัวชี้วัดตาม	
<p><b>ยุทธศาสตร์/แผนงาน :</b> ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๑ :</b> การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกักยืม แก่เกษตรกรและผู้ยากจน</p> <p><b>ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ :</b> ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกักยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน</p> <p><b>หน่วยวัด :</b> ระดับ</p> <p><b>เป้าหมาย :</b> ระดับ ๓</p> <p><b>เป้าหมายท้าทาย :</b> ระดับ ๕</p> <p><b>คำอธิบาย :</b> พิจารณาจากระดับความสำเร็จของการทบทวน/จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกักยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจนระยะยาว และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ โดยมีการทบทวนคำบรรยายลักษณะงานของทุกกลุ่ม/ฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง ทบทวนข้อมูลบุคลากรและโครงสร้างอัตรากำลัง คณะทำงานวิเคราะห์และยกร่างแผนฯ แล้วนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณาภายในปีบัญชี และสื่อสารให้กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี</p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน :</b> โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p>		<p><b>ยุทธศาสตร์/แผนงาน :</b> ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๑ :</b> การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกักยืม แก่เกษตรกรและผู้ยากจน</p> <p><b>ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ :</b> ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนฯ ที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผล การดำเนินงานทุนหมุนเวียนและแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกักยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน</p> <p><b>หน่วยวัด :</b> ระดับ</p> <p><b>เป้าหมาย :</b> ระดับ ๓</p> <p><b>เป้าหมายท้าทาย :</b> ระดับ ๕</p> <p><b>คำอธิบาย :</b> ความสำเร็จของการจัดทำแผนฯ ที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกักยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน</p> <p><b>เกณฑ์การให้คะแนน :</b> โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p>	
ระดับคะแนน	รายละเอียด	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน	๑	มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี
๒	ทบทวนข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ	๒	แผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี มีองค์ประกอบในการพิจารณา ไม่น้อยกว่า ๔ ประเด็น ตามเกณฑ์การประเมินผลฯ
๓	ยกร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะยาว ที่ทบทวน และจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี	๓	แผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี มีองค์ประกอบในการพิจารณา ครบทุกประเด็น ตามเกณฑ์การประเมินผลฯ
๔	เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณา ภายในปีบัญชี ๒๕๖๙	๔	แผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี มีองค์ประกอบในการพิจารณา ครบทุกประเด็นตาม ตามเกณฑ์การประเมินผลฯ และมีองค์ประกอบครบถ้วน
๕	สื่อสารแผนให้ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ภายในปีบัญชี ๒๕๖๙	๕	มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ผ่านคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ เห็นชอบ ภายในปีบัญชี และสื่อสารให้ผู้บริหารและบุคลากรภายในทราบ

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ  <b>กิจกรรมที่ ๒</b> : การพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร  <b>ตัวชี้วัดที่ ๒.๑</b> : ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด  <b>หน่วยวัด</b> : ร้อยละ  <b>เป้าหมาย</b> : ร้อยละ ๖๐  <b>เป้าหมายท้าทาย</b> : ร้อยละ ๗๐  <b>คำอธิบาย</b> : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนารายบุคคลในปีบัญชี  <b>คำนวณ</b> <math>\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา}}{\text{จำนวนบุคลากรเป้าหมายที่ต้องพัฒนาทั้งหมด}} \times 100</math>  <b>หมายเหตุ</b> : เป้าหมายที่กำหนด หมายถึง จำนวนบุคลากรที่กองทุนหมุนเวียนฯ ประเมินผลหรือกำหนดว่าจะต้องได้รับการอบรมหรือฝึกปฏิบัติต่างๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อนำไปเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  <b>เกณฑ์การให้คะแนน</b> : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="248 790 1023 1197"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>น้อยกว่าร้อยละ ๕๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ร้อยละ ๕๐</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ร้อยละ ๖๑ - ๖๙ มากกว่า ๖๐ แต่ไม่เกิน ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>มากกว่าร้อยละ ๗๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	๒	ร้อยละ ๕๐	๓	ร้อยละ ๖๐	๔	ร้อยละ ๖๑ - ๖๙ มากกว่า ๖๐ แต่ไม่เกิน ๗๐	๕	มากกว่าร้อยละ ๗๐	<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ  <b>กิจกรรมที่ ๒</b> : การพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร  <b>ตัวชี้วัดที่ ๒.๒</b> : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น  <b>หน่วยวัด</b> : ร้อยละ  <b>เป้าหมาย</b> : ร้อยละ ๖๐  <b>เป้าหมายท้าทาย</b> : ร้อยละ ๘๐  <b>คำอธิบาย</b> : พิจารณาจากการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา เปรียบเทียบก่อนได้รับการพัฒนาและหลังได้รับการพัฒนา โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน  <b>คำนวณ</b> <math>\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหลังการพัฒนา}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด}} \times 100</math>  <b>เกณฑ์การให้คะแนน</b> : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1191 705 2063 1141"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ร้อยละ ๔๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ร้อยละ ๕๐</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ร้อยละ ๖๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๔๐	๒	ร้อยละ ๕๐	๓	ร้อยละ ๖๐	๔	ร้อยละ ๗๐	๕	ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	น้อยกว่าร้อยละ ๕๐																								
๒	ร้อยละ ๕๐																								
๓	ร้อยละ ๖๐																								
๔	ร้อยละ ๖๑ - ๖๙ มากกว่า ๖๐ แต่ไม่เกิน ๗๐																								
๕	มากกว่าร้อยละ ๗๐																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ร้อยละ ๔๐																								
๒	ร้อยละ ๕๐																								
๓	ร้อยละ ๖๐																								
๔	ร้อยละ ๗๐																								
๕	ร้อยละ ๘๐																								

**คำอธิบายตัวชี้วัดนำ**

**ยุทธศาสตร์/แผนงาน :** ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ  
**กิจกรรมที่ ๓ :** การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุน  
 หมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน  
**ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ :** ระดับความสำเร็จการวัดและการประเมินผลตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุน  
 หมุนเวียนฯ

**หน่วยวัด :** ระดับ

**เป้าหมาย :** ระดับ ๓

**เป้าหมายท้าทาย :** ระดับ ๕

**คำอธิบาย :** ความสำเร็จของการประเมินผลบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณาจาก  
 ความสำเร็จของการประเมินบุคลากรปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือนมีนาคม และ ครั้งที่ ๒ เดือน  
 กันยายน ได้ครบถ้วน

**เกณฑ์การให้คะแนน :** โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีการจัดทำแบบมอบหมายงาน ของบุคลากรทุกคน
๒	-
๓	มีการประเมินผลบุคลากรทุกคนครบทั้ง ๒ ครั้ง
๔	-
๕	มีการนำผลการประเมินไปพิจารณาปรับค่าตอบแทน

**คำอธิบายตัวชี้วัดตาม**

**ยุทธศาสตร์/แผนงาน :** ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ  
**กิจกรรมที่ ๓ :** การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุน  
 หมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน  
**ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ :** ร้อยละการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาค่าตอบแทน/เลื่อนขั้น/  
 เลื่อนตำแหน่งบุคลากร

**หน่วยวัด :** ร้อยละ

**เป้าหมาย :** ร้อยละ ๘๐

**เป้าหมายท้าทาย :** ร้อยละ ๑๐๐

**คำอธิบาย :** พิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งหมดที่นำไปใช้ประโยชน์

**คำนวณ**

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการประเมินมีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ต้องรับการประเมินทั้งหมด}} \times 100$$

**เกณฑ์การให้คะแนน:** โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ร้อยละ ๖๐
๒	ร้อยละ ๗๐
๓	ร้อยละ ๘๐
๔	ร้อยละ ๙๐
๕	ร้อยละ ๑๐๐

**หมายเหตุ :** ยกเว้นบุคลากรที่ต้องได้รับการประเมินแต่ยังไม่ถึงรอบการนำผลการประเมินไปใช้  
 ประโยชน์

**คำอธิบายตัวชี้วัดนำ**

ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ  
 กิจกรรมที่ ๔ : ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร  
 ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วม  
 กิจกรรม

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย : ร้อยละ ๗๐

เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐

คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้และความเข้าใจเนื้อหาข้อมูล หลังจาก  
 ได้เข้าร่วมกิจกรรม

คำนวณ จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีนำความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น x ๑๐๐  
 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

**คำอธิบายตัวชี้วัดตาม**

ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความ  
 รับผิดชอบ

กิจกรรมที่ ๔ : ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร  
 ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ : ร้อยละของบุคลากรนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐

เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐

คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

คำนวณ จำนวนบุคลากรที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน x ๑๐๐  
 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																												
<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน</p> <p>กิจกรรมที่ ๕ : การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ : การดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จ</p> <p>หน่วยวัด : ระดับ</p> <p>เป้าหมาย : ระดับ ๓</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากการดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="248 738 1064 1160"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>คะแนน</td> <td></td> </tr> <tr> <td>๑</td> <td>การกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>สรุปผลการดำเนินงาน</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	รายละเอียด	คะแนน		๑	การกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ	๒	รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้	๓	จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้	๔	ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๕	สรุปผลการดำเนินงาน	<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน</p> <p>กิจกรรมที่ ๕ : การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ : การส่งเรื่องกลับทบทวนลดลงหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>หน่วยวัด : ระดับ</p> <p>เป้าหมาย : ระดับ ๓</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากการส่งเรื่องขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ กลับทบทวนลดลง หลังจากที่บุคลากรได้รับการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าของกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ</p> <p>คำนวณ จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวน ปีบัญชี <math>\times 100</math> จำนวนเรื่องคำขอกู้ทั้งหมดของปีบัญชี</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1093 858 2078 1203"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>คะแนน</td> <td></td> </tr> <tr> <td>๑</td> <td>จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๑๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๙</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๘</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๗</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๖</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	รายละเอียด	คะแนน		๑	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๑๐	๒	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๙	๓	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๘	๔	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๗	๕	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๖
ระดับ	รายละเอียด																												
คะแนน																													
๑	การกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ																												
๒	รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้																												
๓	จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้																												
๔	ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน																												
๕	สรุปผลการดำเนินงาน																												
ระดับ	รายละเอียด																												
คะแนน																													
๑	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๑๐																												
๒	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๙																												
๓	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๘																												
๔	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๗																												
๕	จำนวนเรื่องคำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ ที่ส่งกลับทบทวนลดลงเหลือเป็นร้อยละ ๖																												

**คำอธิบายตัวชี้วัดนำ**

**ยุทธศาสตร์/แผนงาน :** ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน

**กิจกรรมที่ ๖ :** ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการอำนวยความสะดวกประสานพื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ

**ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ :** การดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จ

**หน่วยวัด :** ระดับ

เป้าหมาย : ระดับ ๓

เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕

**คำอธิบาย :** พิจารณาจากการดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการอำนวยความสะดวกประสานพื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ ให้กับบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ แล้วเสร็จ

**เกณฑ์การให้คะแนน :** โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	รายละเอียด
๑	กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแนวทางการดำเนินงาน
๒	รวบรวมความรู้และวางโครงสร้างของความรู้
๓	จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้
๔	ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
๕	สรุปผลการดำเนินงาน

**คำอธิบายตัวชี้วัดตาม**

**ยุทธศาสตร์/แผนงาน :** ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน

**กิจกรรมที่ ๖ :** ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการอำนวยความสะดวกประสานพื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ

**ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ :** ร้อยละของจำนวนบุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

**หน่วยวัด :** ร้อยละ

เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐

เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๗๐

**คำอธิบาย :** พิจารณาจากจำนวนบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ที่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หลังการจัดกิจกรรม

**คำนวณ** จำนวนบุคลากรที่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน × ๑๐๐  
จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด

**เกณฑ์การให้คะแนน :** โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	รายละเอียด
๑	ร้อยละ ๕๐
๒	ร้อยละ ๕๕
๓	ร้อยละ ๖๐
๔	ร้อยละ ๖๕
๕	ร้อยละ ๗๐

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ</p> <p>กิจกรรมที่ ๗ : พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี ๒๕๖๙</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๗.๑ : จัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจสำเร็จ</p> <p>หน่วยวัด : ระดับ</p> <p>เป้าหมาย : ระดับ ๓</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมสำเร็จตามขั้นตอนที่กำหนด ได้แก่</p> <p>๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ๒. โครงการ/กิจกรรมได้รับอนุมัติจากผู้บริหารกองทุนฯ</p> <p>๔. ดำเนินกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ และสรุปผลการคะแนนแล้วเสร็จ ๕. มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรให้พนักงานกองทุนในดวงใจภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="264 767 1178 1139"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>จัดกิจกรรมไม่สำเร็จ</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ดำเนินกิจกรรมและสรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	จัดกิจกรรมไม่สำเร็จ	๒	-	๓	ดำเนินกิจกรรมและสรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ	๔	-	๕	มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี	<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ</p> <p>กิจกรรมที่ ๗ : พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี ๒๕๖๙</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๗.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ</p> <p>หน่วยวัด : ร้อยละ</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ในส่วนกลาง</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1234 691 2107 1037"> <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																								
๒	-																								
๓	ดำเนินกิจกรรมและสรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ																								
๔	-																								
๕	มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐																								
๒	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐																								
๓	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐																								
๔	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐																								
๕	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐																								

**คำอธิบายตัวชี้วัดนำ**

ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ

กิจกรรมที่ ๘ : ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน

ตัวชี้วัดที่ ๘.๑ : จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ

หน่วยวัด : จำนวน

เป้าหมาย : จำนวน ๓ กิจกรรม

เป้าหมายท้าทาย : จำนวน ๕ กิจกรรม

คำอธิบาย : พิจารณาจากจำนวนกิจกรรมที่เข้าร่วม

เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ คะแนน	รายละเอียด
๑	๑ กิจกรรม
๒	๒ กิจกรรม
๓	๓ กิจกรรม
๔	๔ กิจกรรม
๕	๕ กิจกรรม

**คำอธิบายตัวชี้วัดตาม**

ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ

กิจกรรมที่ ๘ : ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน

ตัวชี้วัดที่ ๘.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม

หน่วยวัด : ร้อยละ

เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐

เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐

คำอธิบาย : พิจารณาจากการสำรวจบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม

โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ส่วนกลาง ที่เข้าร่วมกิจกรรม

คำนวณ จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ  $\times 100$

จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ คะแนน	รายละเอียด
๑	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐
๒	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐
๓	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐
๔	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐
๕	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ</p> <p>กิจกรรมที่ ๙ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์การให้บริการเกษตรกรและผู้ยากจน ให้แก่ผู้ปฏิบัติ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และพื้นที่ฟูอาซีฟา)</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๙.๑ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>หน่วยวัด : ร้อยละ</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="273 707 1010 1056"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ร้อยละ ๗๕</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ร้อยละ ๘๕</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ร้อยละ ๙๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๗๐	๒	ร้อยละ ๗๕	๓	ร้อยละ ๘๐	๔	ร้อยละ ๘๕	๕	ร้อยละ ๙๐	<p>ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ</p> <p>กิจกรรมที่ ๙ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์การให้บริการเกษตรกรและผู้ยากจน (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และอำนวยความสะดวกประสานพื้นที่ฟูอาซีฟา) ให้แก่ผู้ปฏิบัติ</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๙.๒ : ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>หน่วยวัด : ร้อยละ</p> <p>เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐</p> <p>เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐</p> <p>คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้สินและพื้นที่ฟูอาซีฟา หลังจากได้การเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>คำนวณ <math display="block">\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100</math></p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1211 895 1948 1244"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>รายละเอียด</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ร้อยละ ๗๕</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ร้อยละ ๘๕</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ร้อยละ ๙๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๗๐	๒	ร้อยละ ๗๕	๓	ร้อยละ ๘๐	๔	ร้อยละ ๘๕	๕	ร้อยละ ๙๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ร้อยละ ๗๐																								
๒	ร้อยละ ๗๕																								
๓	ร้อยละ ๘๐																								
๔	ร้อยละ ๘๕																								
๕	ร้อยละ ๙๐																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ร้อยละ ๗๐																								
๒	ร้อยละ ๗๕																								
๓	ร้อยละ ๘๐																								
๔	ร้อยละ ๘๕																								
๕	ร้อยละ ๙๐																								

ตารางที่ ๕.๒ สรุปงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)
<b>แผนงานที่ ๑ การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ</b>	
<b>กิจกรรมที่ ๑</b> : การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียน เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	-
<b>กิจกรรมที่ ๒</b> : การพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร	-
<b>กิจกรรมที่ ๓</b> : การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมาย ของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	-
<b>กิจกรรมที่ ๔</b> : การส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการ ปฏิบัติงานแก่บุคลากร	
<b>แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้าง นวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน</b>	
<b>กิจกรรมที่ ๕</b> : การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ	
<b>กิจกรรมที่ ๖</b> : การส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการติดตามหนี้และอำนวยความสะดวก อาชีพเกษตรกร	-
<b>แผนงานที่ ๓ การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ</b>	
<b>กิจกรรมที่ ๗</b> : พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี ๒๕๖๘	-
<b>กิจกรรมที่ ๘</b> : ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน	-
<b>กิจกรรมที่ ๙</b> : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์กองทุนหมุนเวียนฯ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และอำนวยความสะดวก ประสานฟื้นฟูอาชีพฯ) ให้แก่ผู้ปฏิบัติ	๐.๐๕๐
<b>รวม</b>	<b>๐.๐๕๐</b>