

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



สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
(ฉบับทบทวนสำหรับปีบัญชี ๒๕๗๐)

คำนำ

กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ได้ดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนหมุนเวียน ระหว่างกองทุนหมุนเวียนฯ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กับ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้จัดทำหรือทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชี และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียน รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหารกองทุนหมุนเวียน และหน่วยงานภายในกองทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี ๒๕๖๙

สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ได้แต่งตั้งคณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ประจำปีบัญชี ซึ่งมีตัวแทนของบุคลากรทุกกลุ่ม/ฝ่าย ของสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อเป็นทีมงานในการดำเนินงานดังกล่าวในการจัดทำหรือทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการประจำปี รวมทั้งกำกับติดตามและดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนด ซึ่งได้มีการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) และทบทวนแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ เพื่อให้ไว้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร และช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานของกองทุนหมุนเวียนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนบรรลุตามเป้าหมายต่อไป

กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน
สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
พฤษภาคม ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	๗
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 ๒๕๗๐	๔๐

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
๑.๑ แสดงโครงสร้างการดำเนินงานโดยคณะกรรมการบริหารและคณะอนุกรรมการบริหารกองทุน หมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	๒
๑.๒ แสดงโครงสร้างกองทุนหมุนเวียนฯ ภายใต้หน่วยงานราชการ และการบริหารงานกองทุนหมุนเวียนฯ	๓
๑.๓ แสดงโครงสร้างคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน และการขยายอำนาจการดำเนินงาน	๔
๒.๑ แสดงอัตราค่าล้งบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค (รวม ๙๖ อัตรา)	๙
๒.๒ แผนภูมิแสดงการแบ่งช่วงอายุของบุคลากรส่วนกลาง	๑๑
๒.๓ แผนภูมิเปรียบเทียบข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรเพศชายและเพศหญิง	๑๒
๔.๑ ภาพรวมและความเชื่อมโยงและสนับสนุนของแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืม แก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) กับแผนการบริหารทรัพยากร บุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ	๒๔
๔.๒ ความสอดคล้องของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืม แก่เกษตรกรและผู้ยากจนกับแผนต่าง ๆ	๒๕

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ ข้อมูลอัตราค่าจ้างบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ (ในส่วนกลาง)	๙
๒.๒ ข้อมูลสถิติการลาออกและการรับเข้าของพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ	๑๐
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 ๒๕๗๐	๕๕
๕.๒ สรุปงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๗๐	๖๓

บทสรุปผู้บริหาร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกร และผู้ยากจน ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ ได้ทบทวนเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ให้สามารถปฏิบัติงานรองรับภารกิจของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน และเป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัดด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียนพนักงานและลูกจ้าง ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีที่ ๒ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างการพัฒนาการบริหารจัดการ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประกอบด้วย ๑. การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๓๐) ๒. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (ร้อยละ ๗๐) โดยแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวได้ผ่านการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร สถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบในอนาคต รวมทั้งสภาพความเป็นจริง ความคาดหวังของบุคลากรดังกล่าว มาสังเคราะห์ และได้ระดมความคิดเห็นจากกลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องผ่านคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ประกอบด้วย ๓ แผนงาน ๗ เป้าประสงค์ และ ๘ แนวทาง ดังนี้

แผนงานที่ ๑ การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เป้าประสงค์

๑. การบริหารอัตรากำลังคนและแผนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกองทุนหมุนเวียนฯ
๒. บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะตามแผนที่กำหนด
๓. บุคลากรมีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

แนวทางที่ ๑ มีการบริหารอัตรากำลังคน และแผนสมรรถนะของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
ในการปฏิบัติงาน

แนวทางที่ ๓ สนับสนุนให้บุคลากรให้มีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามที่กำหนด

แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านการวิเคราะห์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ
๒. บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านการอำนวยความสะดวกประสานฟื้นฟูอาชีพเกษตรกร

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาชีพเกษตรกร

แผนงานที่ ๓ การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีแรงจูงใจและผูกพันต่อองค์กร

๒. บุคลากรมีจิตใจให้บริการ

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

แนวทางที่ ๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญต่อผู้รับบริการ

เป็นลำดับแรก

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. ข้อมูลความเป็นมาของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน

๑.๑ การจัดตั้งกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน

ปัญหาความเดือดร้อนไม่เป็นธรรมในเรื่องเกี่ยวกับหนี้สิน ที่ดินทำกิน และการขาดแคลนเงินทุนในการประกอบอาชีพของเกษตรกรและผู้ยากจนเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน และยังไม่สามารถแก้ไขได้ ซึ่งเมื่อเกษตรกรประสบปัญหาก็จะอยู่ในสภาวะที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ เกษตรกรจำนวนมากต้องนำที่ดินทำกินที่มีอยู่ไปจำนอง หรือขายฝาก หรือให้เจ้าหนี้ยึดถือไว้เป็นประกัน ตามสัญญากู้ยืม หรือขายให้กับเจ้าหนี้ ด้วยความที่ขาดความรู้ในการทำนิติกรรมต่าง ๆ รวมถึงการขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ ทำให้ไม่สามารถชำระหนี้ได้จนในที่สุดมักจะสูญเสียสิทธิหรือกรรมสิทธิ์ในที่ดินของตนไป รัฐบาลทุกรัฐบาลที่ผ่านมาได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว จึงได้หาทางแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ดังนี้

ระยะที่หนึ่ง ระยะเริ่มต้น ปี พ.ศ. ๒๕๒๘ – ๒๕๔๕

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

ระยะที่สอง 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

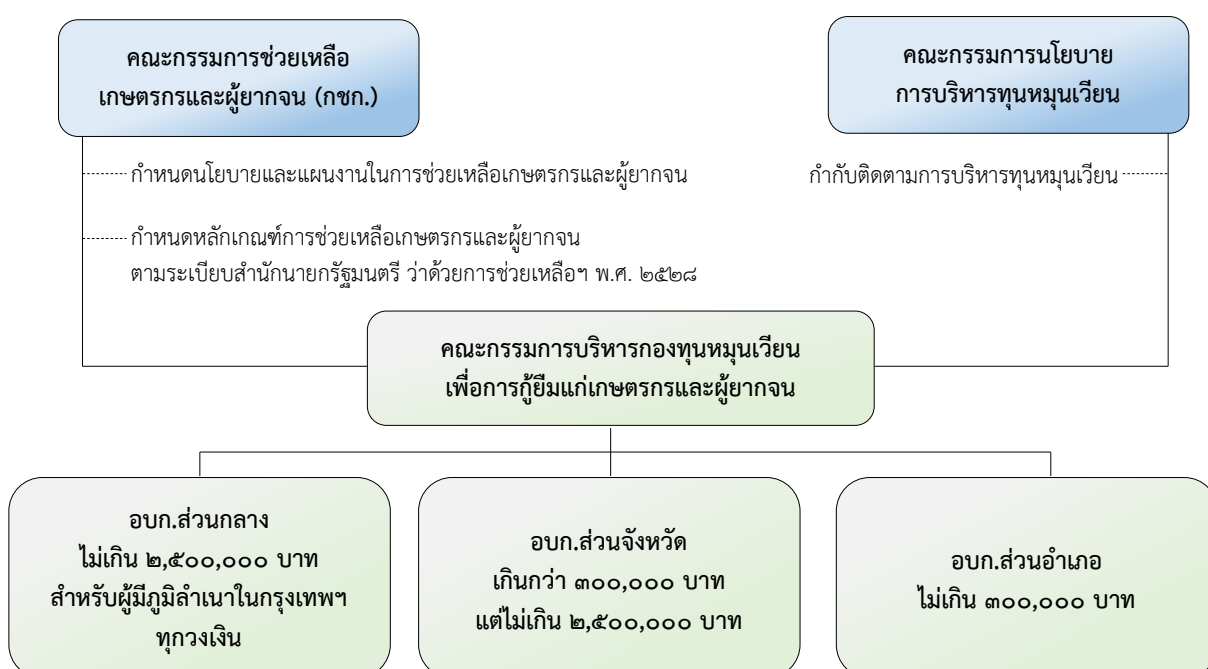
การดำเนินการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนภายใต้ “กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน” เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการช่วยเหลือเกษตรกร

และผู้ยากจน 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 และบริหารทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและบังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๒๘ และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘

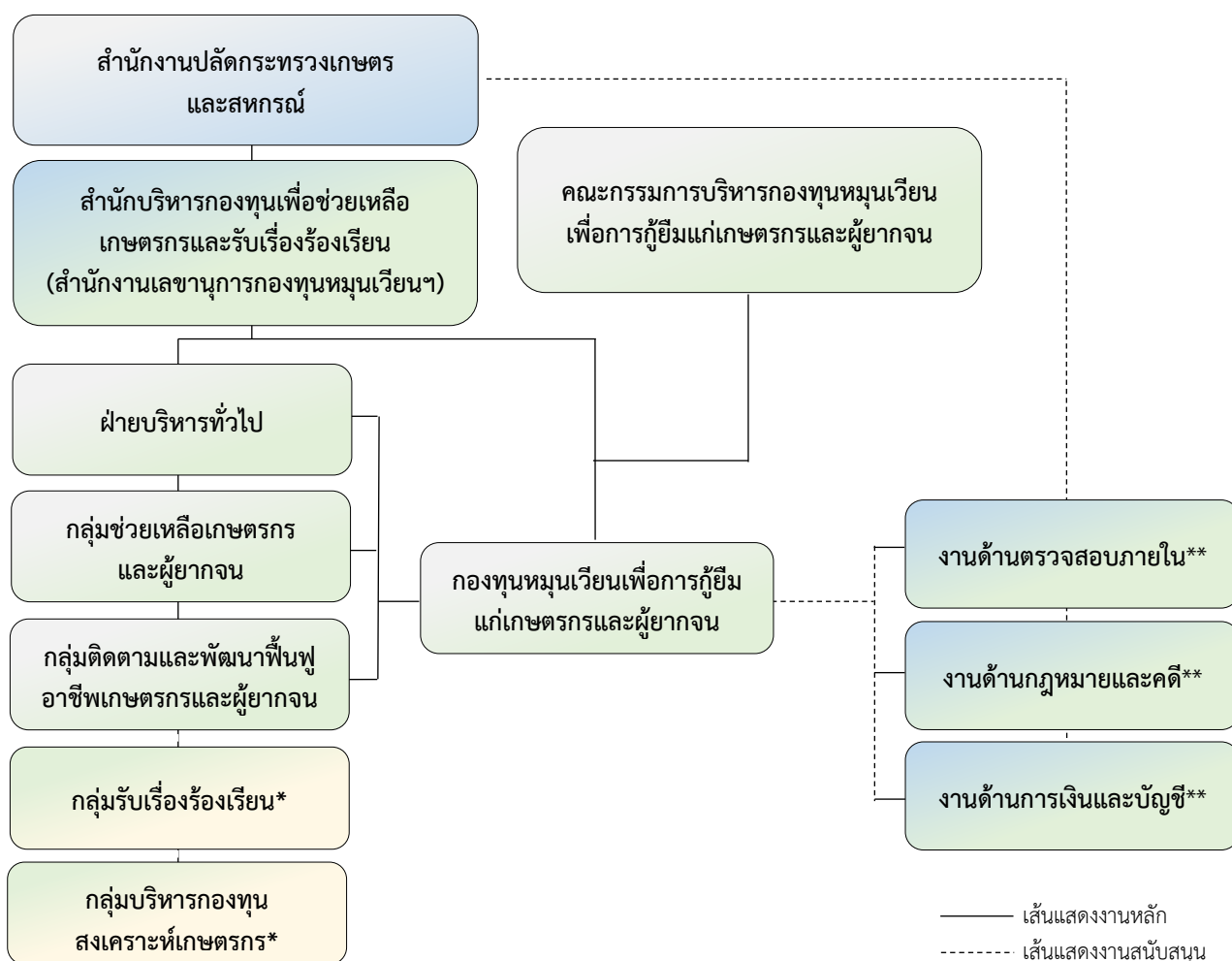
การแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีทั้งสองฉบับดังกล่าวข้างต้น มีผลทำให้โครงสร้างการดำเนินงานกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจนเปลี่ยนแปลง โดยคณะกรรมการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน (กชก.) มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน เฉพาะเรื่องเร่งด่วน ส่วนการบริหารงานกองทุนตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน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



ภาพที่ ๑.๑ : แสดงโครงสร้างการดำเนินงานโดยคณะกรรมการบริหารและคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน

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

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

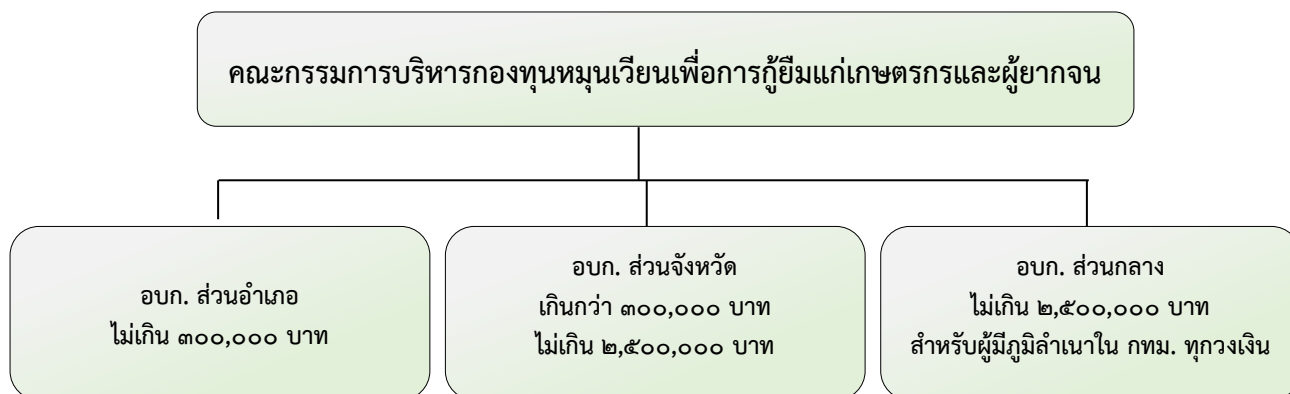


หมายเหตุ : * กลุ่มงานภายในของสำนักบริหารกองทุนฯ

** งานทั้ง ๓ ด้าน สนับสนุนงานกองทุนหมุนเวียนฯ และอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ภาพที่ ๑.๒ : แสดงโครงสร้างกองทุนหมุนเวียนฯ ภายใต้หน่วยงานราชการ และการบริหารงานกองทุนหมุนเวียนฯ

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



ภาพที่ ๑.๓ : แสดงโครงสร้างคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน และการขยายอำนาจการดำเนินงาน

๑.๒ วัตถุประสงค์ของกองทุนหมุนเวียนฯ

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๔๖ ข้อ ๖ กองทุนมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) ให้กู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ในกรณีดังต่อไปนี้

(ก) เพื่อสนับสนุนให้เกษตรกรมีที่ดินทำกินของตนเองและปรับปรุงคุณภาพที่ดิน ทั้งนี้ ต้องเป็นปัญหาเฉพาะหน้าที่คณะกรรมการเห็นว่ามีความจำเป็นเร่งด่วน

(ข) เพื่อเป็นทุนในการประกอบอาชีพของผู้กู้ยืมให้มีรายได้สูงขึ้น

(ค) เพื่อไถ่หรือไถ่ถอนที่ดินคืนจากการขายฝากหรือจำนอง เมื่อมีพฤติการณ์ว่าสิทธิหรือกรรมสิทธิ์ในที่ดินนั้นจะหลุดเป็นของเจ้าหนี้หรือบุคคลอื่นในที่สุด

(ง) เพื่อชำระหนี้ตามสัญญากู้ยืมเงิน ซึ่งผู้กู้ยืมได้นำที่ดินหรือหนังสือแสดงสิทธิในที่ดินให้เจ้าหนี้ยึดถือไว้เป็นประกันก่อนหรือขณะทำสัญญากู้ยืมเงิน เมื่อมีพฤติการณ์ว่าสิทธิหรือกรรมสิทธิ์ในที่ดินนั้นจะหลุดเป็นของเจ้าหนี้หรือบุคคลอื่นในที่สุด

(จ) เพื่อซื้อที่ดินที่ได้สูญเสียสิทธิหรือกรรมสิทธิ์ไป เนื่องจากการขายฝาก จำนอง หรือการกู้ยืมเงิน

(ฉ) เพื่อซื้อที่ดินตามสิทธิแห่งกฎหมายว่าด้วยการเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๒) ให้ความช่วยเหลือเป็นค่าใช้จ่ายแก่เกษตรกรและผู้ยากจนกรณีมีข้อพิพาทเรื่องกรรมสิทธิ์หรือสิทธิการเช่าที่ดิน และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการดำเนินคดี

๑.๓ กลุ่มเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน

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

ผู้ยากจน : ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน พ.ศ. ๒๕๒๘ ข้อ ๔ ได้ให้คำนิยามคำว่า “**ผู้ยากจน**” หมายความว่า ผู้ที่ไม่มีทรัพย์สินเพียงพอและอยู่ในสภาวะ ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ซึ่งมติ กชก. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๑ ได้เพิ่มเติม รายละเอียดของผู้ยากจน ได้แก่ผู้มีรายได้สุทธิไม่เกินปีละ ๘๗,๐๐๐ บาท และเป็นผู้ที่ไม่มีที่ดินสำหรับทำกิน หรืออยู่อาศัย หรือมีแต่ไม่เพียงพอ หรือเป็นผู้ที่ไม่มีทรัพย์สินอื่นใดเพียงพอแก่การชำระหนี้ นอกจากทรัพย์สิน ที่นำไปขายฝาก จำนอง หรือให้จำหนี้ยึดถือไว้เป็นประกัน และทรัพย์สินที่ต้องใช้เป็นที่ดินสำหรับทำกินหรือ อยู่อาศัย สำหรับผู้มีรายได้สุทธิเกินกว่า ๘๗,๐๐๐ บาท แต่อยู่ในหลักเกณฑ์อื่นดังกล่าว กชก. อาจพิจารณา ช่วยเหลือตามที่เห็นสมควรเป็นราย ๆ ไป และได้มอบอำนาจการใช้ดุลพินิจดังกล่าวแก่ อชก. ต่าง ๆ ตามวงเงิน ที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ หลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนของกองทุนหมุนเวียนฯ โดยสังเขป

๑) ที่ดินที่จะไถ่ถอนหรือซื้อคืน

๑.๑) ต้องเป็นที่ดินของเกษตรกรหรือผู้ยากจน หรือเป็นของบิดา มารดา หรือคู่สมรส หรือบุตร ของเกษตรกรหรือผู้ยากจน

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

๑.๓) ที่ดินต้องไม่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ หรืออยู่ในเขตสงวนหวงห้ามของทางราชการ

๑.๔) ที่ดินต้องไม่มีข้อจำกัดเรื่องการห้ามโอนเกิน ๕ ปี

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

๒) ประเภทเจ้าหนี้

๒.๑) เจ้าหนี้ธนาคาร หรือเจ้าหนี้ที่เป็นบุคคลทั่วไป

๒.๒) เจ้าหนี้นิติบุคคล ได้แก่ ธนาคารต่าง ๆ 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 ต่อปีตามลำดับ

๔.๒) ชำระคืนภายในไม่เกิน ๒๐ ปี (ตามความสามารถในการชำระหนี้)

ส่วนที่ ๒

การประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวความคิดการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และแนวโน้มอนาคต ในการดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ได้ดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อที่ ๒ การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ประจำปีบัญชี ซึ่งมีตัวแทนของบุคลากรทุกกลุ่ม/ฝ่าย เพื่อเป็นทีมงานในการดำเนินงานดังกล่าว ในการจัดทำหรือทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการประจำปี 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 กลุ่มช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน กลุ่มติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาชีพเกษตรกรและผู้ยากจน และฝ่ายบริหารทั่วไป เนื่องจากตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๑๗ สกร. ไม่มีภารกิจด้านกฎหมาย

ด้านตรวจสอบภายใน และด้านการเงินและการบัญชี โดยภารกิจทั้ง ๓ ด้าน เป็นภารกิจของ ๓ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักกฎหมายรับผิดชอบด้านคดีของลูกหนี้กองทุนหมุนเวียนฯ สำนักตรวจสอบภายในรับผิดชอบด้านการตรวจสอบภายในของกองทุนหมุนเวียนฯ 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 เพื่อเสนอนโยบายมาตรการและแผนงานในการให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน และดำเนินงานเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน (กชก.) คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และคณะกรรมการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๓) กลุ่มติดตามและพัฒนาฟาร์มปศุสัตว์เกษตรกรและผู้ยากจน มีหน้าที่อำนวยความสะดวกและประสานงานในการพัฒนาส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุน และฟาร์มปศุสัตว์ให้กับเกษตรกรและลูกหนี้กองทุนฯ ตลอดจนรวบรวมจัดทำฐานข้อมูลลูกหนี้กองทุนฯ รายงานสถิติผลการดำเนินการช่วยเหลือ และดำเนินงานเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน (อบก. ส่วนกลาง)

ขั้นตอนการให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน มีขั้นตอนหลัก จำนวน ๗ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การรับเรื่องขอกู้เงิน/สอยสวนบันทึกถ้อยคำ

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 เฉพาะในกรณีที่เรื่องไม่สะดุดหยุดลงด้วยปัจจัยภายนอก

สำหรับกระบวนการของกลุ่มติดตามและพัฒนาฟาร์มปศุสัตว์เกษตรกรและผู้ยากจน เป็นกระบวนการที่ดำเนินการหลังจากที่ผู้ยื่นได้รับอนุมัติเงินกู้จากกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเรียกว่าเป็นลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ ซึ่งกลุ่มติดตามและพัฒนาฟาร์มปศุสัตว์เกษตรกรฯ 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

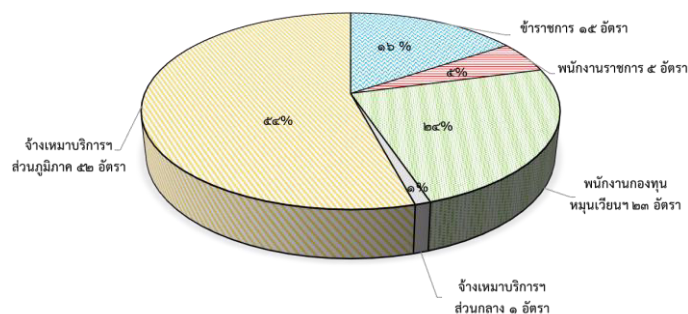
ตารางที่ ๒.๑ ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ (ในส่วนกลาง)

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

หมายเหตุ : *ข้าราชการ อัตราว่าง ๑ อัตรา (ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๙)

**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 มีอัตราการจ้างของข้าราชการ และพนักงานราชการที่อยู่ในส่วนกลาง รวมกันมีจำนวนน้อยกว่าพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้กำหนดกรอบอัตราจ้างของข้าราชการในส่วนของกลุ่ม/ฝ่าย สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียนไว้ไม่เกิน ๑๕ อัตรา พนักงานราชการ ๕ อัตรา และพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ของกองทุนหมุนเวียนฯ ไม่มีอัตราจ้างในตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ 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 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร และปฏิบัติงานของกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนในการสงวนรักษาที่ดินได้ต่อไป

๒.๒ สถิติย้อนหลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) พบว่าพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ในส่วนกลาง มีการลาออกและการรับเข้า เหตุผลการลาออกของพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ เช่น บรรจุเข้ารับราชการ ได้งานใหม่ที่ตรงกับสายงานตามวุฒิการศึกษา เหตุผลส่วนตัว (กลับภูมิลำเนา ดูแลบิดา และมารดา) โดยมีข้อมูลสถิติจำนวนการลาออกและจำนวนรับเข้า ดังนี้

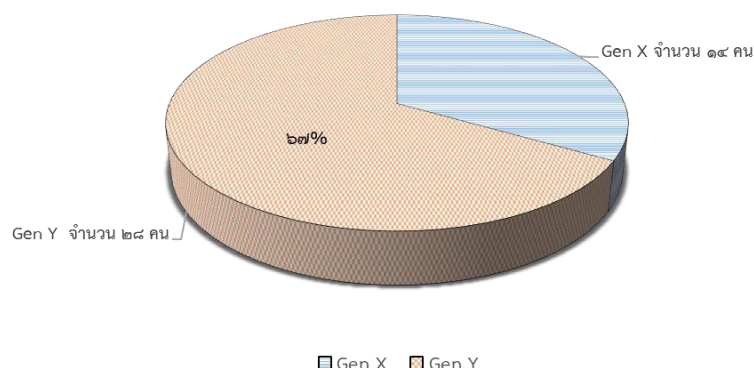
ตารางที่ ๒.๒ ข้อมูลสถิติการลาออกและการรับเข้าของพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ

ปีงบประมาณ	จำนวนลาออก (คน)	จำนวนรับเข้า (คน)
๒๕๖๗	๒	๒
๒๕๖๘	๒	๒
๒๕๖๙	๑	๑
รวม	๕	๕

หมายเหตุ : * ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๙

กองทุนหมุนเวียนฯ ซึ่งปฏิบัติงานส่วนกลาง ในอดีตบุคลากรกลุ่มนี้มีโอกาสที่จะหมุนเวียนเข้า - ออก จากการได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการหรือการได้งานใหม่ที่หน่วยงานอื่น หรือแม้แต่ข้าราชการในบางกลุ่ม/ฝ่าย มีโอกาสที่จะหมุนเวียนโยกย้าย ไปประจำหน่วยงานอื่น ๆ เช่นกัน นอกจากนี้จะยังมีอัตราจ้างที่ช่วยดำเนินงานกองทุนหมุนเวียนฯ 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 ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔) ดังนี้



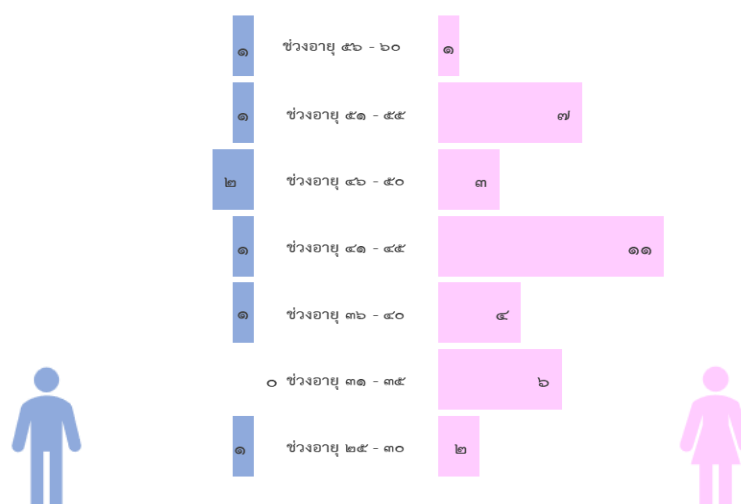
ภาพที่ ๒.๒ แผนภูมิแสดงการแบ่งช่วงอายุของบุคลากรส่วนกลาง

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 และมีความสามารถทำงานหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน แต่ในขณะเดียวกันการให้ความสำคัญกับสังคมรอบข้างน้อยลง ให้ความสำคัญในโลกโซเชียล มีลักษณะนิสัยใจร้อน กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น มีความเป็นตัวของตัวเอง ชอบความท้าทาย ไม่ชอบการขู่เข็ญบังคับ สำหรับบุคลากร Gen Y ในกองทุนหมุนเวียนฯ มีจำนวนทั้งหมด ๒๔ คน จำแนกเป็นข้าราชการจำนวน ๔ คน พนักงานราชการ จำนวน ๓ คน พนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ๒๑ คน

กองทุนหมุนเวียนฯ มีบุคลากรที่อยู่ใน Gen X คิดเป็นร้อยละ ๓๓ ของบุคลากรทั้งหมดในส่วนกลาง และมีบุคลากรที่อยู่ใน Gen Y คิดเป็นร้อยละ ๖๗ ของบุคลากรทั้งหมดในส่วนกลาง ซึ่งยังไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานกองทุนหมุนเวียนฯ และการบริหารงานด้านบุคลากร หากต้องการให้การปฏิบัติงานกองทุนหมุนเวียนฯ สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรควรมีความผูกพันต่อองค์กร และเป็นการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จึงควรนำรูปแบบการทำงานร่วมกัน โดยให้กลุ่มคนใน Gen X มอบหมายงานและสอนงานพร้อมทั้งให้คำปรึกษางานได้โดยตลอด ได้แก่ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน On The Job Training (OJT) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One - on - One) หรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ในพื้นที่การทำงานในช่วงเวลาการทำงานปกติ เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill-Based) ให้บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง เป็นการสร้างบรรยากาศถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้โดยผู้บังคับบัญชาจะมีหน้าที่ทำ OJT ทำให้คงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบ แต่องค์กรยังมีประสิทธิภาพการทำงานต่อไปได้

เมื่อนำข้อมูลบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ มาจำแนกตามช่วงอายุ เพื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศหญิง และเพศชาย (ตามแผนภูมิที่ ๒.๓) แสดงผลเปรียบเทียบให้เห็นว่าจำนวนเพศชายน้อยกว่าเพศหญิง และช่วงอายุที่แตกต่างกัน แล้วพบว่า เพศชาย ช่วงอายุ ๔๖ – ๕๐ ปี มีจำนวนมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับเพศหญิงพบว่า ช่วงอายุ ๔๑ – ๔๕ ปี 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 ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ ให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ทักษะการด้านดิจิทัล การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า มีความสามารถในการใช้ความรู้ สติปัญญา และข้อมูลสารสนเทศ เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างคุณค่า และประกอบด้วยการขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร คือ นโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง มีความคล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ จึงควรมีแผนงานหรือแนวทางส่งเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ หรือสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศและสามารถนำมาปฏิบัติงาน มีการนำวิธีการพัฒนาส่งเสริมความรู้ให้กับบุคลากรในรูปแบบใหม่ พร้อมกับการจัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ที่สามารถสนับสนุนการตัดสินใจและผู้บริหารของกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนหมุนเวียนฯ

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนหมุนเวียนฯ ได้ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก

- ปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ เช่น มีระบบการประเมินผลบุคลากรชัดเจน มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารงานบุคลากร

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

๒. การวิเคราะห์ SWOT Analysis

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

การวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิด ๗ S Frame work

ตารางที่ ๓.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของกองทุนหมุนเวียนฯ

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

ที่	กรอบแนวคิด ๗ S Frame work	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน	
		จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๓.	ระบบทำงาน : System	- กองทุนมีระบบการประเมินผลบุคลากรตามกฎระเบียบที่กำหนด - มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารงานบุคลากร - มีประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน	- การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ยังไม่สมบูรณ์
๔.	ทักษะ : Skills	- มีบุคลากรส่วนกลางที่มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน ตามระเบียบกองทุนหมุนเวียนฯ	- บุคลากรส่วนภูมิภาคบางส่วนไม่มีความชำนาญด้านการปฏิบัติงานกองทุนหมุนเวียนฯ เช่น การโยกย้าย การรับมอบงานใหม่ ความถี่ของการปฏิบัติงาน เป็นต้น - บุคลากรบางส่วนไม่มีความชำนาญด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน
๕.	รูปแบบ : Styles	-ไม่มี-	-ไม่มี-
๖.	บุคลากร : Staffs	- จำนวนบุคลากรในส่วนกลางเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจในปัจจุบัน - มีการจัดทำ Job Description ของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ครบทุกตำแหน่ง	- ขาดบุคลากรที่ชำนาญด้านการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและด้านกฎหมาย - ขาดอัตรากำลังที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ - การสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าใจกระบวนการงาน มีข้อจำกัด เช่น อายุ ภารกิจงานมาก เป็นต้น

ตารางที่ ๓.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของกองทุนหมุนเวียนฯ

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

ที่มา : การพิจารณาวิเคราะห์โดยคณะทำงานฯ

บทสรุปการวิเคราะห์สภาพปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

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

จุดแข็ง (Strengths : S)

- S^๑ กองทุนมีระบบการประเมินผลบุคลากรตามกฎระเบียบที่กำหนด
- S^๒ มีบุคลากรส่วนกลางที่มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการให้ความช่วยเหลือตามระเบียบกองทุนหมุนเวียนฯ
- S^๓ จำนวนบุคลากรในส่วนกลางเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจในปัจจุบัน
- S^๔ มีโครงสร้างกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณา ตัดสินใจการเพิ่มลดอัตราค่าจ้างบุคลากร
- S^๕ มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารงานบุคลากร
- S^๖ มีประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนฯ ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน
- S^๗ มีการจัดทำ Job Description ของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ครบทุกตำแหน่ง
- S^๘ มีแผนบริหารทรัพยากรบุคลากรของกองทุนฯ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนตามที่กำหนด

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- W^๑ บุคลากรบางส่วนไม่มีความชำนาญด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน
- W^๒ ขาดบุคลากรที่ชำนาญด้านการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ และด้านกฎหมาย
- W^๓ ขาดอัตราค่าจ้างที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- W^๔ การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ยังไม่สมบูรณ์
- W^๕ บุคลากรส่วนภูมิภาคบางส่วนไม่มีความชำนาญด้านการปฏิบัติงานกองทุนหมุนเวียนฯ เช่น การโยกย้าย การรับมอบงานใหม่ ความถี่ของการปฏิบัติงาน เป็นต้น
- W^๖ การสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าใจกระบวนการงาน มีข้อจำกัด เช่น อายุ ภารกิจงานมาก เป็นต้น

โอกาส (Opportunities : O)

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

อุปสรรค (Threats : T)

- T^๑ แกนนำกลุ่มเกษตรกรบางกลุ่มสร้างความกดดันในปฏิบัติงานของบุคลากร
- T^๒ เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนปรับตัวและเรียนรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

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

การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy) กองทุนหมุนเวียนฯ เป็นการดำเนินการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติเพื่อให้สามารถไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

๓.๑ การกำหนดเป้าหมาย (Goals)

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

๑) ความต้องการหลัก (ตามเป้าหมายของหน่วยงานกำกับทุนหมุนเวียนฯ)

- สามารถแสดงความเชื่อมโยงและสนับสนุนกับแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

- สามารถจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) ความต้องการรอง พิจารณาแบ่งความต้องการตามที่มาของเป้าหมายได้ ดังนี้

- เพิ่มอัตรากำลังหรือทักษะของบุคลากรด้านการเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศ
- การเพิ่มความเชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์ข้อมูลของกองทุนหมุนเวียนฯ
- ปรับบทบาทการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูง และมีทักษะด้านดิจิทัล
- ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนร่วม
- สามารถปฏิบัติงานได้ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

กล่าวโดยสรุปในส่วนของการความต้องการที่กล่าวมาข้างต้นทั้งความต้องการหลักและความต้องการรองทั้งหมด สามารถนำมาสรุปรวมประเด็นความต้องการต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

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

๒. พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนให้เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนดของกองทุนหมุนเวียนฯ

๓.๒ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน (Strategy)

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

ตารางที่ ๓.๓ การกำหนดกลยุทธ์ด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix

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

ที่มา : การพิจารณาวิเคราะห์โดยคณะทำงานฯ

บทสรุปการวิเคราะห์กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับความคาดหวัง

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกเพื่อการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายตามค่าคาดหวัง พบว่า เมื่อพิจารณาความคาดหวังทั้งความคาดหวังหลักและความคาดหวังรอง เป็นไปในลักษณะของการซ่อมแซม หรือแก้ไขสิ่งที่มีอยู่และเสริมสร้าง หรือปรับปรุงสิ่งที่ไม่ดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังนั้น ๆ ทั้งสิ้น

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

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 ทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน/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/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ ทั้งนี้ ได้นำผลการดำเนินงานดังกล่าวมาเปรียบเทียบและกำหนดเป้าหมายในแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ โดยได้กำหนดตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) และตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator) ซึ่งครอบคลุมกับเป้าหมายในแต่ละยุทธศาสตร์ภายใต้แผนงาน/กิจกรรมโดยมีรายละเอียดตามตารางแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

๔.๑ ปัจจัยสำเร็จของกองทุนหมุนเวียนฯ มีดังนี้

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

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

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

๔.๒ ปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานในอดีต

(๑) บุคลากรบางส่วนยังไม่มี ความชำนาญด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน

(๒) ขาดบุคลากรที่ชำนาญด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ

(๓) เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนปรับตัวและเรียนรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔.๓ ปัจจัยนำเข้า (Input)

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

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

(๒) เป็นที่ปรึกษาให้กับเกษตรกรและผู้ยากจน ที่มาติดต่อเพื่อขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ หรือการชำระหนี้ค่างกองทุนหมุนเวียนฯ ดังนั้น บุคลากรจะต้องรู้เทคนิคในการสื่อสารเพื่อให้คำปรึกษา สามารถให้คำแนะนำกับเกษตรกรและผู้ยากจน หรือผู้สนใจได้อย่างเหมาะสม

(๓) มีความรู้ในการประเมินความเสี่ยงในอนาคต และอ่านผลวิเคราะห์ทางการเงินของเกษตรกรและผู้ยากจนได้

(๔) มีภาวะทางจิตใจ (Mentality) ในทางบวกและเข้มแข็ง มีจิตบริการต่อเกษตรกรและผู้ยากจน หรือผู้สนใจ ที่มาขอคำปรึกษาหรือติดต่อกองทุนหมุนเวียนฯ

จากที่กล่าวมาข้างต้น กองทุนหมุนเวียนฯ ได้นำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

ส่วนที่ ๔

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียน เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ระยะ ๔ ปี (ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

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

วิสัยทัศน์

“มุ่งสร้างศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้บริการและสร้างผลงานตามแผนปฏิบัติการของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน (ระยะ ๔ ปี) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

พันธกิจ

บริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการให้บริการที่ดี มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการของกองทุนหมุนเวียนฯ

ภารกิจ

๑. ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
๒. สนับสนุนให้บุคลากรสร้างพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการของกองทุนหมุนเวียนฯ
๓. สร้างนวัตกรรมที่สนับสนุนต่อการบริหารงานบุคลากร

วัตถุประสงค์

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

ยุทธศาสตร์/แผนงาน

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

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

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

แผนงานที่ ๑ การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

เป้าประสงค์

๑. การบริหารอัตรากำลังคนและแผนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกองทุนหมุนเวียนฯ
๒. บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะตามแผนที่กำหนด
๓. บุคลากรมีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

- แนวทางที่ ๑ มีการบริหารอัตรากำลังคน และแผนสมรรถนะของบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ
- แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
- แนวทางที่ ๓ สนับสนุนให้บุคลากรให้มีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามที่กำหนด

แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านการวิเคราะห์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ
๒. บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านการอำนวยความสะดวกประสานพัฒนาฟื้นฟูอาชีพเกษตรกร

- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ
- แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการติดตามและพัฒนาฟื้นฟูอาชีพเกษตรกร

แผนงานที่ ๓ การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ
เป้าประสงค์

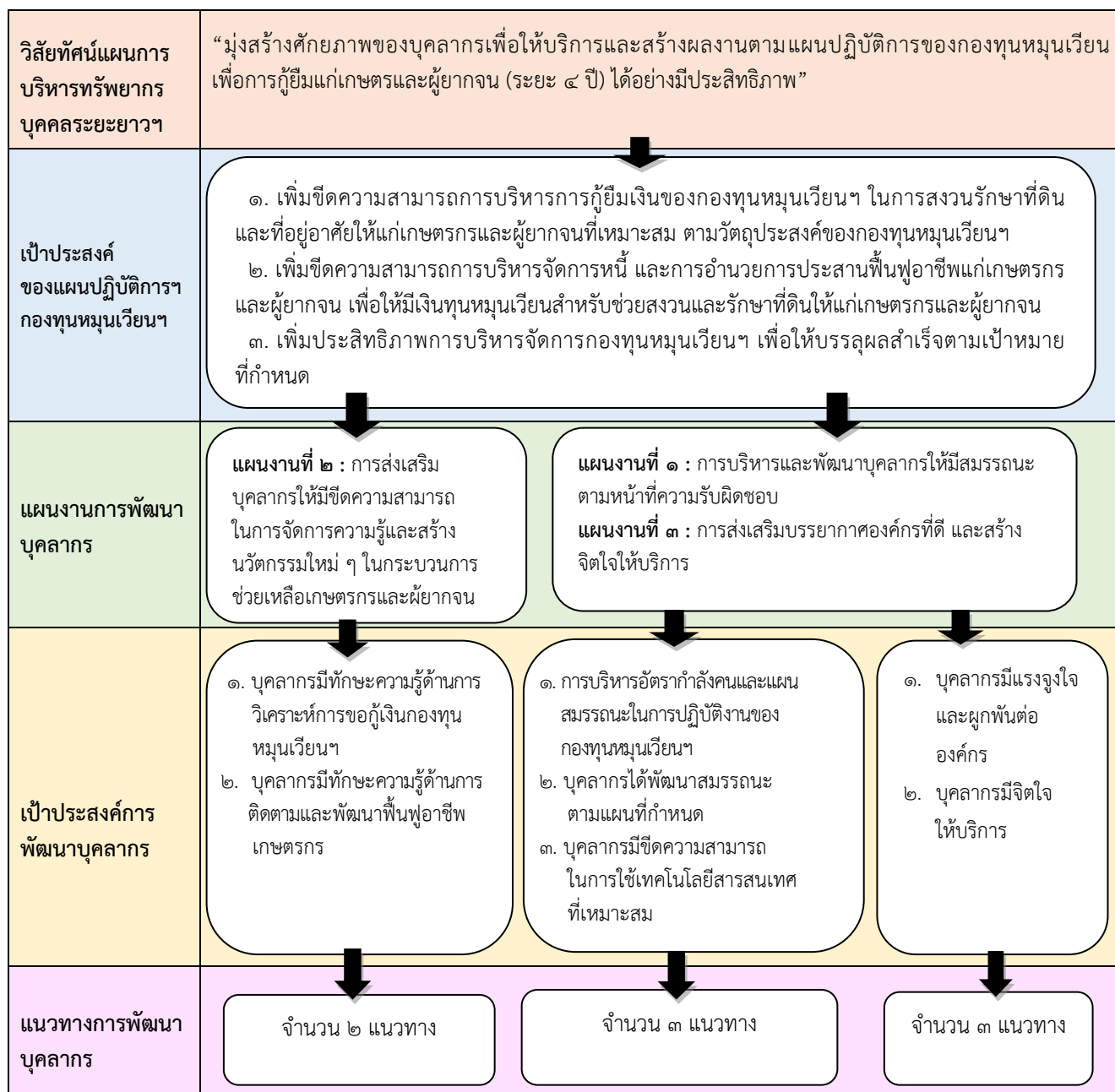
๑. บุคลากรมีแรงจูงใจและผูกพันต่อองค์กร

๒. บุคลากรมีจิตใจให้บริการ

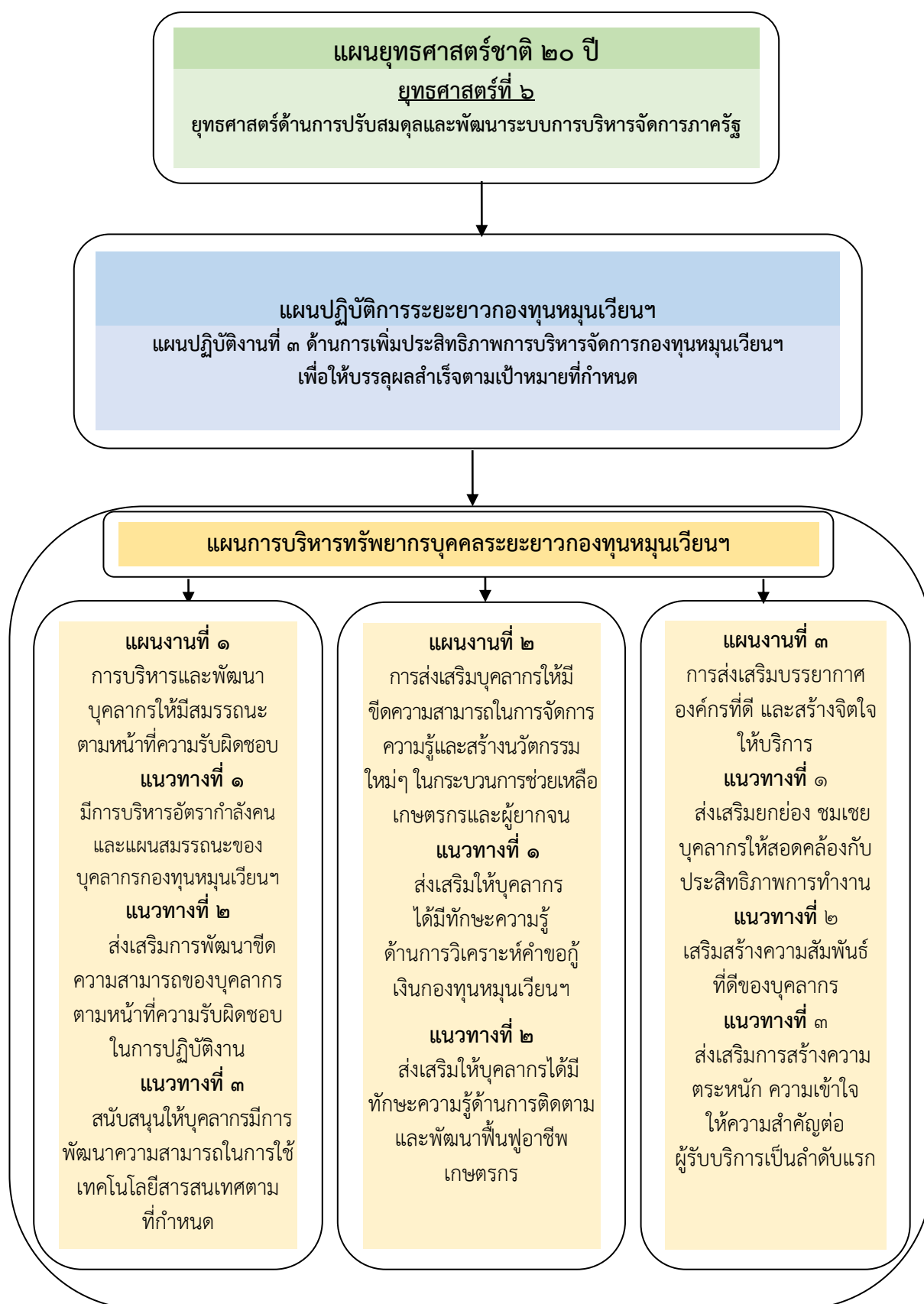
แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

แนวทางที่ ๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ ทัศนคติ ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญต่อผู้รับบริการ
เป็นลำดับแรก



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



ภาพที่ ๔.๒ ความสอดคล้องของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืม
แก่เกษตรกรและผู้ยากจนกับแผนต่าง ๆ

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

กิจกรรม	ตัวชี้วัดนำ	ตัวชี้วัดตาม	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	๑.๒ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนและแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	-	- กลุ่มช่วยเหลือฯ
๒. การพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร	๒.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๗๐	๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐	ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	๐.๐๑๕	- กลุ่มช่วยเหลือฯ
๓. การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ : ระดับความสำเร็จการวัดและการประเมินผลตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนฯ (ระดับ ๓) หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ : ร้อยละการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาคำตอบแทน/เลื่อนชั้น/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. การส่งเสริมความรู้ ๖.๑ การส่งเสริมความรู้ด้านการอำนวยความสะดวกประสานพื้นที่ปลูกหนึ่ของกองทุนหมุนเวียนฯ ๖.๒ การส่งเสริมความรู้ด้านการติดตามและส่งเสริมพัฒนาพื้นที่ฟูอาชีพปลูกหนึ่ของกองทุนหมุนเวียนฯ	ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ : ดำเนินการจัดกิจกรรมได้แล้วเสร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๗๐	ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	-	- กลุ่มติดตามฯ
๗. พนักงานกองทุนในดวงใจ	ตัวชี้วัดที่ ๗.๑ : จัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจสำเร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕	ตัวชี้วัดที่ ๗.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐	ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	-	- ฝ่ายบริหารฯ

ตารางที่ ๔.๒ (ต่อ)

กิจกรรม	ตัวชี้วัดนำ	ตัวชี้วัดตาม	ระยะเวลา	งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
๘. ส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน	ตัวชี้วัดที่ ๘.๑ : จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานคุณภาพ หน่วยวัด : จำนวน เป้าหมาย : จำนวน ๓ กิจกรรม เป้าหมายท้าทาย : จำนวน ๕ กิจกรรม	ตัวชี้วัดที่ ๘.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐	ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	-	- ฝ่ายบริหารฯ
๙. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์กองทุนหมุนเวียนฯ (ระเบียบหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนฯ การติดตามหนี้ และฟื้นฟูอาชีพ) ให้แก่ผู้ปฏิบัติ	ตัวชี้วัดที่ ๙.๑ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐	ตัวชี้วัดที่ ๙.๒ : ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐	ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	๐.๑๖๐	- กลุ่มช่วยเหลือฯ - กลุ่มติดตามฯ - ฝ่ายบริหารฯ

หมายเหตุ : คำอธิบายรายละเอียดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม (ตามตารางที่ ๔.๓)

ตารางที่ ๔.๓ คำอธิบายรายละเอียดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๑ : การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากระดับความสำเร็จของการทบทวน/จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจนระยะยาว และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี บัญชี โดยมีการทบทวนคำบรรยายลักษณะงานของทุกกลุ่ม/ฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง ทบทวนข้อมูลบุคลากร และโครงสร้างอัตรากำลัง คณะทำงานวิเคราะห์และยกวางแผนฯ แล้วนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณาภายในปีบัญชี และสื่อสารให้กลุ่ม/ฝ่าย ที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1" data-bbox="190 912 1104 1300"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>ทบทวนข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>ยกวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะยาว ที่ทบทวน และจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณา ภายในปีบัญชี</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>สื่อสารแผนให้ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ภายในปีบัญชี</td></tr> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน	๒	ทบทวนข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ	๓	ยกวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะยาว ที่ทบทวน และจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี	๔	เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณา ภายในปีบัญชี	๕	สื่อสารแผนให้ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ภายในปีบัญชี	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๑ : การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนฯ ที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผล การดำเนินงานทุนหมุนเวียนและแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : ความสำเร็จของการจัดทำแผนฯ ที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1" data-bbox="1164 849 2110 1375"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr> <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 ครบทุกประเด็นตามเกณฑ์การประเมินผลฯ และ มีองค์ประกอบครบถ้วน</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี บัญชี ผ่านคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ เห็นชอบ ภายในปีบัญชี และสื่อสารให้ผู้บริหารและบุคลากรภายในทราบ</td></tr> </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 ครบทุกประเด็นตามเกณฑ์การประเมินผลฯ และ มีองค์ประกอบครบถ้วน	๕	มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี บัญชี ผ่านคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ เห็นชอบ ภายในปีบัญชี และสื่อสารให้ผู้บริหารและบุคลากรภายในทราบ
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน																								
๒	ทบทวนข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ																								
๓	ยกวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะยาว ที่ทบทวน และจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี																								
๔	เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณา ภายในปีบัญชี																								
๕	สื่อสารแผนให้ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ภายในปีบัญชี																								
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 ครบทุกประเด็นตามเกณฑ์การประเมินผลฯ และ มีองค์ประกอบครบถ้วน																								
๕	มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี บัญชี ผ่านคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ เห็นชอบ ภายในปีบัญชี และสื่อสารให้ผู้บริหารและบุคลากรภายในทราบ																								

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

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

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

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

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๔ : ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้และความเข้าใจเนื้อหาข้อมูล หลังจากได้เข้าร่วมกิจกรรม คำนวณ $\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีนำความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1" data-bbox="212 831 1066 1244"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>ร้อยละ ๖๐</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>ร้อยละ ๖๕</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>ร้อยละ ๗๐</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>ร้อยละ ๗๕</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>ร้อยละ ๘๐</td></tr> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๖๐	๒	ร้อยละ ๖๕	๓	ร้อยละ ๗๐	๔	ร้อยละ ๗๕	๕	ร้อยละ ๘๐	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๔ : ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ : ร้อยละของบุคลากรนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1" data-bbox="1205 798 1951 1173"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>ร้อยละ ๔๐</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>-</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>ร้อยละ ๖๐</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>-</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>ร้อยละ ๘๐</td></tr> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๔๐	๒	-	๓	ร้อยละ ๖๐	๔	-	๕	ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ร้อยละ ๖๐																								
๒	ร้อยละ ๖๕																								
๓	ร้อยละ ๗๐																								
๔	ร้อยละ ๗๕																								
๕	ร้อยละ ๘๐																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ร้อยละ ๔๐																								
๒	-																								
๓	ร้อยละ ๖๐																								
๔	-																								
๕	ร้อยละ ๘๐																								

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

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

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

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

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๗ : พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี ตัวชี้วัดที่ ๗.๑ : จัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจสำเร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมสำเร็จตามขั้นตอนที่กำหนด ได้แก่ ๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ๒. โครงการ/กิจกรรมได้รับอนุมัติจากผู้บริหารกองทุนฯ ๔. ดำเนินกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ และสรุปผลการคะแนนแล้วเสร็จ ๕. มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรให้พนักงานกองทุนในดวงใจภายในระยะเวลาที่กำหนด เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๗ : พนักงานกองทุนในดวงใจ ประจำปี ตัวชี้วัดที่ ๗.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดกิจกรรมพนักงานกองทุนในดวงใจ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ในส่วนกลาง เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้																								
<table><tr><th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr><tr><td>๑</td><td>จัดกิจกรรมไม่สำเร็จ</td></tr><tr><td>๒</td><td>-</td></tr><tr><td>๓</td><td>ดำเนินกิจกรรมและสรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ</td></tr><tr><td>๔</td><td>-</td></tr><tr><td>๕</td><td>มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี</td></tr></table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	จัดกิจกรรมไม่สำเร็จ	๒	-	๓	ดำเนินกิจกรรมและสรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ	๔	-	๕	มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี	<table><tr><th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr><tr><td>๑</td><td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐</td></tr><tr><td>๒</td><td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐</td></tr><tr><td>๓</td><td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐</td></tr><tr><td>๔</td><td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐</td></tr><tr><td>๕</td><td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐</td></tr></table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐	๒	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐	๓	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐	๔	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐	๕	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	จัดกิจกรรมไม่สำเร็จ																								
๒	-																								
๓	ดำเนินกิจกรรมและสรุปผลคะแนนการประเมินแล้วเสร็จ																								
๔	-																								
๕	มีการประกาศหรือพิธีมอบเกียรติบัตรเสร็จสิ้นภายในปีบัญชี																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐																								
๒	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐																								
๓	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐																								
๔	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐																								
๕	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐																								

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๘ : ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน ตัวชี้วัดที่ ๘.๑ : จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ หน่วยวัด : จำนวน เป้าหมาย : จำนวน ๓ กิจกรรม เป้าหมายท้าทาย : จำนวน ๕ กิจกรรม คำอธิบาย : พิจารณาจากจำนวนกิจกรรมที่เข้าร่วม เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table data-bbox="208 699 1097 1085"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>๑ กิจกรรม</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>๒ กิจกรรม</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>๓ กิจกรรม</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>๔ กิจกรรม</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>๕ กิจกรรม</td></tr> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	๑ กิจกรรม	๒	๒ กิจกรรม	๓	๓ กิจกรรม	๔	๔ กิจกรรม	๕	๕ กิจกรรม	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๘ : ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน ตัวชี้วัดที่ ๘.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากการสำรวจบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ส่วนกลาง ที่เข้าร่วมกิจกรรม คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table data-bbox="1162 844 1973 1174"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐</td></tr> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐	๒	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐	๓	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐	๔	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐	๕	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	๑ กิจกรรม																								
๒	๒ กิจกรรม																								
๓	๓ กิจกรรม																								
๔	๔ กิจกรรม																								
๕	๕ กิจกรรม																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐																								
๒	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐																								
๓	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐																								
๔	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐																								
๕	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐																								

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๙ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์การให้บริการเกษตรกรและผู้ยากจนให้แก่ผู้ปฏิบัติ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และฟื้นฟูอาชีพฯ) ตัวชี้วัดที่ ๙.๑ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1" data-bbox="210 804 947 1155"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>ร้อยละ ๗๐</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>ร้อยละ ๗๕</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>ร้อยละ ๘๐</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>ร้อยละ ๘๕</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>ร้อยละ ๙๐</td></tr> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๗๐	๒	ร้อยละ ๗๕	๓	ร้อยละ ๘๐	๔	ร้อยละ ๘๕	๕	ร้อยละ ๙๐	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๙ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์การให้บริการเกษตรกรและผู้ยากจนให้แก่ผู้ปฏิบัติ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และฟื้นฟูอาชีพฯ) ตัวชี้วัดที่ ๙.๒ : ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้สินและฟื้นฟูอาชีพฯ หลังจากได้เข้าร่วมกิจกรรม คำนวณ $\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1" data-bbox="1176 944 1912 1295"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>ร้อยละ ๗๐</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>ร้อยละ ๗๕</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>ร้อยละ ๘๐</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>ร้อยละ ๘๕</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>ร้อยละ ๙๐</td></tr> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๗๐	๒	ร้อยละ ๗๕	๓	ร้อยละ ๘๐	๔	ร้อยละ ๘๕	๕	ร้อยละ ๙๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ร้อยละ ๗๐																								
๒	ร้อยละ ๗๕																								
๓	ร้อยละ ๘๐																								
๔	ร้อยละ ๘๕																								
๕	ร้อยละ ๙๐																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ร้อยละ ๗๐																								
๒	ร้อยละ ๗๕																								
๓	ร้อยละ ๘๐																								
๔	ร้อยละ ๘๕																								
๕	ร้อยละ ๙๐																								

ตารางที่ ๔.๔ รายละเอียดแผนงาน/แผนงบประมาณ ปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

แผนงาน/กิจกรรม	๒๕๖๗		๒๕๖๘		๒๕๖๙		๒๕๗๐		รวม	
	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)	จำนวน	งบประมาณ (ล้านบาท)
แผนงานที่ ๑ การบริหารและพัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ <u>กิจกรรม</u> ๑. การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกร และผู้ยากจน	-	-	-	-	๒ แผน	-	๒ แผน	-	๔ แผน	-
๒. การพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของ บุคลากร	๕ คน	-	๕ คน	-	๕ คน	-	๕ คน	๐.๐๑๕	๒๐ คน	๐.๐๑๕
๓. การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียน เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	-	-	-	-	๒ ครั้ง	-	๒ ครั้ง	-	๔ ครั้ง	-
๔. ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๔ กิจกรรม	-
แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากร ให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือ เกษตรกรและผู้ยากจน <u>กิจกรรม</u> ๕. การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอ กู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ	๑ กิจกรรม	-	-	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	๓ กิจกรรม	-
๖. การส่งเสริมความรู้ ๖.๑ การส่งเสริมความรู้ด้านการอำนวยความสะดวก ประสานฟื้นฟูลูกหนี้ของกองทุนหมุนเวียนฯ	-	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-	-	-	๒ 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)
๖.๒ การส่งเสริมความรู้ด้านการติดตาม และส่งเสริมพัฒนาพื้นที่ฟูอาซีฟูกุหนึ่งของ กองทุนหมุนเวียนฯ	-	-	-	-	-	-	๑ กิจกรรม	-	๑ กิจกรรม	-
แผนงานที่ ๓ การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ <u>กิจกรรม</u> ๗. พนักงานกองทุนในดวงใจ	๑ กิจกรรม	-	-	-	๑ กิจกรรม	-	-	-	๒ กิจกรรม	-
๘. ส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน	๓ กิจกรรม	-	๓ กิจกรรม	-	๓ กิจกรรม	-	๓ กิจกรรม	-	๑๒ กิจกรรม	-
๙. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบ หลักเกณฑ์กองทุนหมุนเวียนฯ (ระเบียบ หลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนฯ การติดตามหนี้ และพื้นที่ฟูอาซีฟูกุ) - ส่วนกลาง - ส่วนภูมิภาค	๑ กิจกรรม /๔ ภาค	- ๐.๐๕๐	๑ กิจกรรม /๔ ภาค	- ๐.๐๕๐	๑ กิจกรรม /๔ ภาค	- ๐.๐๕๐	๑ กิจกรรม /๔ ภาค	- ๐.๐๑๐	๔ กิจกรรม /๔ ภาค	- ๐.๐๑๖
รวมทั้งสิ้น									๐.๐๓๑	

ส่วนที่ ๕
รายละเอียดแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

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 ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๑
ขั้นตอน	๑. กลุ่มฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงานสำหรับปีงบประมาณถัดไป ๒. ทบทวนข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ สำหรับปีงบประมาณถัดไป ๓. ทบทวนอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ สำหรับปีงบประมาณถัดไป ๔. ยกร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะยาว และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๑ ๕. เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณา ภายในปีบัญชี ๖. สื่อสารแผนพัฒนารายบุคคลของพนักงานกองทุนหมุนเวียนฯ ภายในปีบัญชี
ผลผลิต	มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะยาว และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๑
ผลลัพธ์	สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
ตัวชี้วัดนำ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน (เป้าหมาย ระดับ ๓)
ตัวชี้วัดตาม	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน (เป้าหมาย ระดับ ๓)
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มช่วยเหลือฯ (น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ และ น.ส.ปิยพร สุขวนิช) และคณะทำงาน

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

แนวทางที่ ๒	ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
กิจกรรมที่ ๒	การพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาบุคลากรและเพิ่มทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจ
เป้าหมาย	พัฒนาบุคลากรตามจำนวนที่กำหนด
ขั้นตอน	๑. แจกกลุ่ม/ฝ่าย เพื่อจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล ๒. ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของแต่ละกลุ่ม/ฝ่าย ๓. กลุ่ม/ฝ่ายจัดทำรายงานผลการดำเนินการพัฒนาฯ ๔. จัดทำสรุปผลภาพรวมของการพัฒนาบุคลากร
ผลผลิต	จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาสำเร็จตามแผนที่กำหนด
ผลลัพธ์	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัดนำ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด (เป้าหมาย ร้อยละ ๖๐)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (เป้าหมาย ร้อยละ ๖๐)
ผู้รับผิดชอบหลัก	กลุ่มช่วยเหลือฯ (น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ)
กิจกรรมที่ ๓	การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมเกษตรกรและผู้ยากจน
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาบุคลากรและเพิ่มทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจ
เป้าหมาย	พัฒนาบุคลากรตามจำนวนที่กำหนด
ขั้นตอน	๑. แจกกรอบแนวทางการประเมินบุคลากร ๒. จัดทำแบบมอบหมายงาน จำนวน ๒ ครั้ง ๓. ประเมินบุคลากร จำนวน ๒ ครั้ง ๔. สรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการกองทุนหมุนเวียนฯ* ๕. สรุปผลการปรับค่าตอบแทน* หมายเหตุ * ขั้นตอนที่ ๔-๕ ดำเนินการเดือนตุลาคม ๒๕๖๑
ผลผลิต	บุคลากรทุกตำแหน่งมีการกำหนดตัวชี้วัด และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ผลลัพธ์	การนำผลการประเมินไปพิจารณาปรับค่าตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ
ตัวชี้วัดนำ	ระดับความสำเร็จการวัดและการประเมินผลตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนฯ (เป้าหมาย ระดับ ๓)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาค่าตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งบุคลากร (เป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)
ผู้รับผิดชอบหลัก	กลุ่มช่วยเหลือฯ (หัวหน้ากลุ่มช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน) กลุ่มติดตามฯ (หัวหน้ากลุ่มติดตามและพัฒนาพื้นที่อาชีพเกษตรกรและผู้ยากจน) ฝ่ายบริหารฯ (หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป)

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

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

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน

เป้าประสงค์ ๑. บุคลากรมีทักษะในการจัดการความรู้ด้านการวิเคราะห์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ

๒. บุคลากรมีทักษะในการจัดการความรู้ด้านการติดตามและพัฒนาพื้นที่ฟูอาซีฟเกษตรกร

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

แนวทางที่ ๑	ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ
กิจกรรมที่ ๕	การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ
วัตถุประสงค์	เพื่อส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในส่วนภูมิภาคให้มีความรู้ความชำนาญในการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ
เป้าหมาย	บุคลากรได้เรียนรู้การวิเคราะห์ตามระเบียบและเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ
ขั้นตอน	๑. ประชุมหารือภายในกลุ่มงานเพื่อเตรียมการดำเนินการ และกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ ๒. รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้ ๓. จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้ (อบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์) ๔. ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๕. สรุปผลการดำเนินงาน/ประเมินผล
ผลผลิต	การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด
ผลลัพธ์	บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้
ตัวชี้วัดนำ	ดำเนินการจัดกิจกรรมดำเนินการแล้วเสร็จ (เป้าหมาย ระดับ ๓)
ตัวชี้วัดตาม	การส่งเรื่องกลับทบทวนลดลงหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม (เป้าหมาย ระดับ ๓)
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มช่วยเหลือฯ (นายจิตติกร เจริญจันทร์)

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

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

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงานที่ ๓ การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ

เป้าประสงค์ ๑. บุคลากรมีแรงจูงใจและผูกพันต่อองค์กร

๒. บุคลากรมีจิตใจให้บริการ

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

แนวทางที่ ๒	เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร
กิจกรรมที่ ๗	ส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานเพื่อจัดให้มีระบบวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงานสำหรับการสร้างบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการทำงานของบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ
เป้าหมาย	มีระบบวัฒนธรรมคุณภาพที่ดี สำหรับสร้างบรรยากาศในการทำงาน บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
ขั้นตอน	๑. ศึกษาแผนการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเป็นแนวทางการจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพการทำงานของกองทุนหมุนเวียนฯ ๒. จัดทำแผนจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน ๓. เสนอแผนให้ผู้บริหารทบทวน พิจารณาให้ความเห็นชอบ ๔. ดำเนินการตามแผนที่กำหนด และประสานกลุ่ม/ฝ่ายให้ดำเนินการตามแผนที่กำหนด ๕. ติดตามผลการดำเนินงาน และสรุปผลการดำเนินงาน
ผลผลิต	การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด
ผลลัพธ์	บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและการให้บริการ
ตัวชี้วัดนำ	จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ (เป้าหมาย ๓ กิจกรรม)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (เป้าหมาย ร้อยละ ๖๐)
ผู้รับผิดชอบ	ฝ่ายบริหารทั่วไป (น.ส.จิรัฐ สายนาค และน.ส.วรวิสา แจ่มจันทร์ศรี)

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แนวทาง/วิธีการ ผลผลิต และหน่วยงานรับผิดชอบ

แนวทางที่ ๒	การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร
แนวทางที่ ๓	ส่งเสริมการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญต่อผู้รับบริการเป็นลำดับแรก
กิจกรรมที่ ๘	ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์กองทุนหมุนเวียนฯ (ระเบียบและหลักเกณฑ์ การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และอำนวยความสะดวกประสานพื้นฟูอาชีพฯ) ให้แก่ ผู้ปฏิบัติ
วัตถุประสงค์	เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงานและการบริการ
เป้าหมาย	บุคลากรส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความสัมพันธ์ที่ดี มีแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการทำงาน ร่วมกันและการบริการ
ขั้นตอน	๑. ประสานงานผู้เกี่ยวข้อง และจังหวัดเป้าหมาย ๒. จัดทำรายละเอียดโครงการฯ และกำหนดการ ๓. เสนอขออนุมัติโครงการ ๔. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนที่กำหนด ๕. ประเมินผลการดำเนินงาน ๖. สรุปผลการดำเนินงาน
ผลผลิต	การดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์สำเร็จตามแผนงานที่กำหนด
ผลลัพธ์	บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีในการ ทำงานและการบริการ
ตัวชี้วัดนำ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (เป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)
ตัวชี้วัดตาม	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม (เป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)
ผู้รับผิดชอบหลัก	- กลุ่มช่วยเหลือฯ (น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ และ น.ส.วราภรณ์ ตันติชนพัฒน์)

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

แผนงาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		ปีบัญชี ๒๕๖๙	แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๗๐												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ หลัก
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
				ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		
แผนงานที่ ๑ : การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ																	
กิจกรรมที่ ๑ : การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	๑	แผน														-	กลุ่มช่วยเหลือ น.ส.กาญจนารัตน์ สนใจ และ น.ส.ปิยพร สุวนิช
๑. กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงานสำหรับปีงบประมาณถัดไป				←————→													
๒. ทบทวนข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ สำหรับปีงบประมาณถัดไป								←————→									
๓. ทบทวนอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ สำหรับปีงบประมาณถัดไป								←————→									
๔. ยกร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะยาวที่ทบทวน และจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๑										←————→							
๕. เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณา ภายในปีบัญชี												↔					
๖. สื่อสารแผนฯ ให้ทุกกลุ่ม/ฝ่าย												↔					
ผลผลิต : มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะยาว และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๑																	

๒๕๖๙

แผนงาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		ปีบัญชี ๒๕๖๙	แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๗๐												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ หลัก
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
			ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ผลลัพธ์ : สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ																	
ตัวชี้วัดนำ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	๓	ระดับ															
ตัวชี้วัดตาม : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนและแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	๓	ระดับ															

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงาน/กิจกรรม	คำเป้าหมาย		ปีบัญชี ๒๕๖๙	แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๗๐												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ หลัก
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
				ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		
แผนงานที่ ๑ : การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ																	
กิจกรรมที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรตามแผน สมรรถนะของบุคลากร	๑	แผน														๑๕,๐๐๐	กลุ่มช่วยเหลือ น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ
๑. แจกกลุ่ม/ฝ่าย เพื่อจัดทำแผนการพัฒนา รายบุคคล				↔													
๒. ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา รายบุคคลของแต่ละกลุ่ม/ฝ่าย				←————→													
๓. กลุ่ม/ฝ่ายจัดรายงานผลการดำเนินการ พัฒนา													↔				
๔. จัดทำสรุปผลภาพรวมของการพัฒนา รายบุคคล														↔			
ผลผลิต : จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนา สำเร็จตามแผนที่กำหนด																	
ผลลัพธ์ : บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถ นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน																	
ตัวชี้วัดนำ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด	๖๐	ร้อยละ															
ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๖๐	ร้อยละ															

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		ปีบัญชี ๒๕๖๙	แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๗๐												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ หลัก
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ		ไตรมาส ๑				ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			
			ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนงานที่ ๑ : การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ																	
กิจกรรมที่ ๓ : การวัดและการประเมินผล การปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมายของ กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกร และผู้ยากจน	๒	ครั้ง														-	หัวหน้ากลุ่ม ช่วยเหลือฯ หัวหน้ากลุ่ม ติดตามฯ และ หัวหน้าฝ่าย บริหารฯ
๑. แจกกรอบแนวทางการประเมินบุคลากร				↔													
๒. จัดทำแบบมอบหมายงาน จำนวน ๒ ครั้ง	๒	ครั้ง		↔						↔							
๓. ประเมินบุคลากร จำนวน ๒ ครั้ง	๒	ครั้ง							↔					↔			
๔. สรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการ กองทุนหมุนเวียนฯ *														↔			
๕. สรุปผลการปรับค่าตอบแทน *														↔			
ผลผลิต : บุคลากรทุกตำแหน่งมีการกำหนด ตัวชี้วัด และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน																	
ผลลัพธ์ : การนำผลการประเมินไปพิจารณา ปรับค่าตอบแทน																	
ตัวชี้วัดนำ : ระดับความสำเร็จการวัดและการ ประเมินผลตามภารกิจและเป้าหมายของ กองทุนหมุนเวียนฯ (เป้าหมาย ระดับ ๓)		ร้อยละ															
ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละการนำผลการประเมินไป ใช้ประโยชน์ในการพิจารณาค่าตอบแทน/ เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง บุคลากร (เป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)		ร้อยละ															

หมายเหตุ : * ขึ้นตอนที่ ๔-๕ ดำเนินการเดือนตุลาคม ๒๕๗๑ และ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		ปีบัญชี ๒๕๖๙	แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๗๐												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบหลัก
	ปริมาณงาน	หน่วยนับ		ไตรมาส ๑				ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			
			ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนงานที่ ๑ : การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ																	
กิจกรรมที่ ๔: ส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	๑		แผน													-	กลุ่มช่วยเหลือ น.ส.วราภรณ์ ต้นดิธินพัฒน์ และน.ส.วีรยา อภิภัทรกุล
๑. กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแนวทางการศึกษาและพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร				↔													
๒. กำหนดความรู้ที่จะนำไปส่งเสริมแก่บุคลากร					↔		→										
๓. ดำเนินการส่งเสริมความรู้และทักษะแก่บุคลากร								←					→				
๔. สรุปผลการดำเนินกิจกรรม														↔			
ผลผลิต : บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ																	
ผลลัพธ์ : บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง																	
ตัวชี้วัดนำ : ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม	๗๐	ร้อยละ															
ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละของบุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๖๐	ร้อยละ															

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

ชื่องาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		ปีบัญชี ๒๕๖๙	แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๗๐												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
			ก.ย.	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 ๕ : การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์คำขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ	๑	กิจกรรม														-	กลุ่มช่วยเหลือ นายฐิติกร เจริญจันทร์
๑. ประชุมหารือภายในกลุ่มงานเพื่อเตรียมการดำเนินการ และกำหนดหัวข้อองค์ความรู้ที่จะจัดทำ			↔														
๒. รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้			↔														
๓. จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้ (อบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)			↔														
๔. ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน				↔													
๕. สรุปผลการดำเนินงาน/ประเมินผล							↔										
ผลผลิต : การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด																	
ผลลัพธ์ : บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง																	
ตัวชี้วัดนำ : จัดกิจกรรมดำเนินการได้แล้วเสร็จ	๓	ระดับ															
ตัวชี้วัดตาม : การส่งเรื่องกลับทบทวนลดลงหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม	๓	ระดับ															

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงาน/กิจกรรม	คำเป้าหมาย		ปีบัญชี ๒๕๖๙	แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๗๐												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ หลัก
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
				ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		
แผนงานที่ ๒ : การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน																	
กิจกรรมที่ ๖ : การส่งเสริมความรู้ด้านการติดตามและส่งเสริมพัฒนาพื้นที่ฟูอาซีฟลุกหนึ่งของกองทุนหมุนเวียนฯ	๑	แผน														-	กลุ่มติดตามฯ น.ส.สิริรัฐญา อุบาสี
๑. กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแผนทางการดำเนินงาน			↔														
๒. รวบรวมความรู้ และวางโครงสร้างของความรู้			↔														
๓. จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้				↔													
๔. ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน							↔										
๕. สรุปผลการดำเนินงาน													↔				
ผลผลิต : การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด																	
ผลลัพธ์ : บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้																	
ตัวชี้วัดนำ : การดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จ	๓	ระดับ															
ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละของจำนวนบุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๖๐	ร้อยละ															

หมายเหตุ - สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		ปีบัญชี ๒๕๖๙	แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๗๐												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ หลัก
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
			ก.ย.	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 ๗ : ส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน	๑	กิจกรรม														-	ฝ่ายบริหารฯ น.ส.จิรพันธุ์ สายนาค
๑. ศึกษาแผนการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเป็นแนวทางการจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพการทำงานของกองทุนหมุนเวียนฯ																	
๒. จัดทำแผนจัดระบบวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน																	
๓. เสนอแผนให้ผู้บริหารฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ																	
๔. ดำเนินการตามแผนที่กำหนด และประสานกลุ่ม/ฝ่าย ให้ดำเนินการตามแผนที่กำหนด																	
๕. ติดตามผลการดำเนินงาน และสรุปผลการดำเนินงาน																	
ผลผลิต : การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด																	
ผลลัพธ์ : บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและการให้บริการ																	
ตัวชี้วัดนำ : จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ	๓	กิจกรรม															
ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	๖๐	ร้อยละ															

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

แผนงาน/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย		ปีบัญชี ๒๕๖๙	แผนการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๗๐												งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ หลัก
	ปริมาณ งาน	หน่วย นับ		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
			ก.ย.	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 : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์กองทุนหมุนเวียนฯ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และอำนวยความสะดวกประสานพันพ้ออาชีพฯ) ให้แก่ผู้ปฏิบัติ	๑	กิจกรรม														๑๐,๐๐๐	กลุ่มช่วยเหลือฯ น.ส.กัญญารัตน์ สนใจ และ น.ส.วราภรณ์ ต้นตอพัฒน์
๑. ประสานงานผู้เกี่ยวข้อง และจังหวัดเป้าหมาย			↔														
๒. จัดทำรายละเอียดโครงการฯ และกำหนดการ			↔														
๓. เสนอขออนุมัติโครงการ				↔													
๔. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนที่กำหนด					↔												
๕. ประเมินผลการดำเนินงาน							↔										
๖. สรุปผลการดำเนินงาน									↔								
ผลผลิต : การดำเนินการจัดกิจกรรมสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด																	
ผลลัพธ์ : บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และการบริการ																	
ตัวชี้วัดนำ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	๘๐	ร้อยละ															
ตัวชี้วัดตาม : ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม	๘๐	ร้อยละ															

หมายเหตุ สามารถปรับได้ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ หรือเกณฑ์การประเมินผลฯ

ตารางที่ ๕.๑ คำอธิบายตัวชี้วัดนำ และตัวชี้วัดตาม แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ		คำอธิบายตัวชี้วัดตาม	
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๑ : การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกักเก็บ แก่เกษตรกรและผู้ยากจน ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกักเก็บแก่เกษตรกรและผู้ยากจน หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากระดับความสำเร็จของการทบทวน/จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกักเก็บแก่เกษตรกรและผู้ยากจนระยะยาว และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ โดยมีการทบทวนคำบรรยายลักษณะงานของทุกกลุ่ม/ฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง ทบทวนข้อมูลบุคลากรและโครงสร้างอัตรากำลัง คณะทำงานวิเคราะห์และยกร่างแผนฯ แล้วนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณาภายในปีบัญชี และสื่อสารให้กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้		ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๑ : การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกักเก็บ แก่เกษตรกรและผู้ยากจน ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนฯ ที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนและแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกักเก็บแก่เกษตรกรและผู้ยากจน หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : ความสำเร็จของการจัดทำแผนฯ ที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และแผนปฏิบัติการกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกักเก็บแก่เกษตรกรและผู้ยากจน เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้	
ระดับคะแนน	รายละเอียด	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน	๑	มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี
๒	ทบทวนข้อมูลบุคลากรและวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ	๒	แผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี มีองค์ประกอบในการพิจารณา ไม่น้อยกว่า ๔ ประเด็น ตามเกณฑ์การประเมินผลฯ
๓	ยกร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนหมุนเวียนฯ ระยะยาว ที่ทบทวน และจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียนฯ ประจำปีบัญชี	๓	แผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี มีองค์ประกอบในการพิจารณา ครบทุกประเด็น ตามเกณฑ์การประเมินผลฯ
๔	เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณา ภายในปีบัญชี ๒๕๗๐	๔	แผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี มีองค์ประกอบในการพิจารณา ครบทุกประเด็นตาม ตามเกณฑ์การประเมินผลฯ และมีองค์ประกอบครบถ้วน
๕	สื่อสารแผนให้ทุกกลุ่ม/ฝ่าย ภายในปีบัญชี ๒๕๗๐	๕	มีการทบทวน/จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ผ่านคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียนฯ เห็นชอบ ภายในปีบัญชี และสื่อสารให้ผู้บริหารและบุคลากรภายในทราบ

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

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๓ : การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ : ระดับความสำเร็จการวัดและการประเมินผลตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนฯ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : ความสำเร็จของการประเมินผลบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ พิจารณาจากความสำเร็จของการประเมินบุคลากรปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือนมีนาคม และ ครั้งที่ ๒ เดือนกันยายน ได้ครบถ้วน เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ <table border="1"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>มีการจัดทำแบบมอบหมายงาน ของบุคลากรทุกคน</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>-</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>มีการประเมินผลบุคลากรทุกคนครบทั้ง ๒ ครั้ง</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>-</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>มีการนำผลการประเมินไปพิจารณาปรับค่าตอบแทน</td></tr> </table>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	มีการจัดทำแบบมอบหมายงาน ของบุคลากรทุกคน	๒	-	๓	มีการประเมินผลบุคลากรทุกคนครบทั้ง ๒ ครั้ง	๔	-	๕	มีการนำผลการประเมินไปพิจารณาปรับค่าตอบแทน	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๑. การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่ ๓ : การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมายของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ : ร้อยละการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาค่าตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งบุคลากร หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๑๐๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งหมดที่นำไปใช้ประโยชน์ คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการประเมินมีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ต้องรับการประเมินทั้งหมด}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน: โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ <table border="1"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>ร้อยละ ๖๐</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>ร้อยละ ๗๐</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>ร้อยละ ๘๐</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>ร้อยละ ๙๐</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr> </table> หมายเหตุ : ยกเว้นบุคลากรที่ต้องได้รับการประเมินแต่ยังไม่ถึงรอบการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ร้อยละ ๖๐	๒	ร้อยละ ๗๐	๓	ร้อยละ ๘๐	๔	ร้อยละ ๙๐	๕	ร้อยละ ๑๐๐
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน																								
๑	มีการจัดทำแบบมอบหมายงาน ของบุคลากรทุกคน																								
๒	-																								
๓	มีการประเมินผลบุคลากรทุกคนครบทั้ง ๒ ครั้ง																								
๔	-																								
๕	มีการนำผลการประเมินไปพิจารณาปรับค่าตอบแทน																								
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน																								
๑	ร้อยละ ๖๐																								
๒	ร้อยละ ๗๐																								
๓	ร้อยละ ๘๐																								
๔	ร้อยละ ๙๐																								
๕	ร้อยละ ๑๐๐																								

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

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

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน กิจกรรมที่ ๖ : การส่งเสริมความรู้ด้านการติดตามและส่งเสริมพัฒนาพื้นที่ฟูอาซีฟลูกหนึ่ของกองทุนหมุนเวียนฯ ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ : การดำเนินการจัดกิจกรรมแล้วเสร็จ หน่วยวัด : ระดับ เป้าหมาย : ระดับ ๓ เป้าหมายท้าทาย : ระดับ ๕ คำอธิบาย : พิจารณาจากการดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการติดตามหนี้และพื้นที่ฟูอาซีฟลูกหนึ่ของกองทุนหมุนเวียนฯ ให้กับบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ แล้วเสร็จ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแผนทางการดำเนินงาน</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>รวบรวมความรู้และวางโครงสร้างของความรู้</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>สรุปผลการดำเนินงาน</td></tr> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแผนทางการดำเนินงาน	๒	รวบรวมความรู้และวางโครงสร้างของความรู้	๓	จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้	๔	ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๕	สรุปผลการดำเนินงาน	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๒. การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน กิจกรรมที่ ๖ : การส่งเสริมความรู้ด้านการติดตามและส่งเสริมพัฒนาพื้นที่ฟูอาซีฟลูกหนึ่ของกองทุนหมุนเวียนฯ ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๗๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรกองทุนหมุนเวียนฯ ที่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หลังการจัดกิจกรรม คำนวณ $\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน}}{\text{จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>ร้อยละ ๕๐</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>ร้อยละ ๕๕</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>ร้อยละ ๖๐</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>ร้อยละ ๖๕</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>ร้อยละ ๗๐</td></tr> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๕๐	๒	ร้อยละ ๕๕	๓	ร้อยละ ๖๐	๔	ร้อยละ ๖๕	๕	ร้อยละ ๗๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	กลุ่ม/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกำหนดและวางแผนทางการดำเนินงาน																								
๒	รวบรวมความรู้และวางโครงสร้างของความรู้																								
๓	จัดทำข้อมูลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเตรียมดำเนินการถ่ายทอดความรู้																								
๔	ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรเรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน																								
๕	สรุปผลการดำเนินงาน																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ร้อยละ ๕๐																								
๒	ร้อยละ ๕๕																								
๓	ร้อยละ ๖๐																								
๔	ร้อยละ ๖๕																								
๕	ร้อยละ ๗๐																								

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๗ : ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน ตัวชี้วัดที่ ๗.๑ : จำนวนกิจกรรมที่มีการจัดเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ หน่วยวัด : จำนวน เป้าหมาย : จำนวน ๓ กิจกรรม เป้าหมายท้าทาย : จำนวน ๕ กิจกรรม คำอธิบาย : พิจารณาจากจำนวนกิจกรรมที่เข้าร่วม เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>๑ กิจกรรม</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>๒ กิจกรรม</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>๓ กิจกรรม</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>๔ กิจกรรม</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>๕ กิจกรรม</td></tr> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	๑ กิจกรรม	๒	๒ กิจกรรม	๓	๓ กิจกรรม	๔	๔ กิจกรรม	๕	๕ กิจกรรม	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๗ : ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน ตัวชี้วัดที่ ๗.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๘๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากการสำรวจบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรของกองทุนหมุนเวียนฯ ส่วนกลาง ที่เข้าร่วมกิจกรรม คำนวณ จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ $\times 100$ จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐</td></tr> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐	๒	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐	๓	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐	๔	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐	๕	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	๑ กิจกรรม																								
๒	๒ กิจกรรม																								
๓	๓ กิจกรรม																								
๔	๔ กิจกรรม																								
๕	๕ กิจกรรม																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐																								
๒	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐																								
๓	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐																								
๔	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐																								
๕	บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐																								

คำอธิบายตัวชี้วัดนำ	คำอธิบายตัวชี้วัดตาม																								
ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๘ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์การให้บริการเกษตรกรและผู้ยากจน ให้แก่ผู้ปฏิบัติ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และฟื้นฟูอาชีพฯ) ตัวชี้วัดที่ ๘.๑ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>ร้อยละ ๗๐</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>ร้อยละ ๗๕</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>ร้อยละ ๘๐</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>ร้อยละ ๘๕</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>ร้อยละ ๙๐</td></tr> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๗๐	๒	ร้อยละ ๗๕	๓	ร้อยละ ๘๐	๔	ร้อยละ ๘๕	๕	ร้อยละ ๙๐	ยุทธศาสตร์/แผนงาน : ๓. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ กิจกรรมที่ ๘ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์การให้บริการเกษตรกรและผู้ยากจน (ระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และอำนวยความสะดวกฟื้นฟูอาชีพฯ) ให้แก่ผู้ปฏิบัติ ตัวชี้วัดที่ ๘.๒ : ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม หน่วยวัด : ร้อยละ เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายท้าทาย : ร้อยละ ๙๐ คำอธิบาย : พิจารณาจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจระเบียบและหลักเกณฑ์การขอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้สินและฟื้นฟูอาชีพฯ หลังจากได้การเข้าร่วมกิจกรรม คำนวณ $\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น}}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$ เกณฑ์การให้คะแนน : โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <table border="1"> <tr> <th>ระดับคะแนน</th><th>รายละเอียด</th></tr> <tr> <td>๑</td><td>ร้อยละ ๗๐</td></tr> <tr> <td>๒</td><td>ร้อยละ ๗๕</td></tr> <tr> <td>๓</td><td>ร้อยละ ๘๐</td></tr> <tr> <td>๔</td><td>ร้อยละ ๘๕</td></tr> <tr> <td>๕</td><td>ร้อยละ ๙๐</td></tr> </table>	ระดับคะแนน	รายละเอียด	๑	ร้อยละ ๗๐	๒	ร้อยละ ๗๕	๓	ร้อยละ ๘๐	๔	ร้อยละ ๘๕	๕	ร้อยละ ๙๐
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ร้อยละ ๗๐																								
๒	ร้อยละ ๗๕																								
๓	ร้อยละ ๘๐																								
๔	ร้อยละ ๘๕																								
๕	ร้อยละ ๙๐																								
ระดับคะแนน	รายละเอียด																								
๑	ร้อยละ ๗๐																								
๒	ร้อยละ ๗๕																								
๓	ร้อยละ ๘๐																								
๔	ร้อยละ ๘๕																								
๕	ร้อยละ ๙๐																								

ตารางที่ ๕.๒ สรุปงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๗๐

แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)
แผนงานที่ ๑ การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	
กิจกรรมที่ ๑ : การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนหมุนเวียน เพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	-
กิจกรรมที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรตามแผนสมรรถนะของบุคลากร	๐.๐๑๕
กิจกรรมที่ ๓ : การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมาย ของกองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมแก่เกษตรกรและผู้ยากจน	-
กิจกรรมที่ ๔ : การส่งเสริมทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการ ปฏิบัติงานแก่บุคลากร	
แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และสร้าง นวัตกรรมใหม่ๆ ในกระบวนการช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจน	
กิจกรรมที่ ๕ : การส่งเสริมความรู้ด้านการวิเคราะห์ค่าชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ	
กิจกรรมที่ ๖ : การส่งเสริมความรู้ด้านการติดตามและส่งเสริมพัฒนาพื้นที่ฟูอาซีฟลูกหนึ่งของ กองทุนหมุนเวียนฯ	-
แผนงานที่ ๓ การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี และสร้างจิตใจให้บริการ	
กิจกรรมที่ ๗ : ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน	-
กิจกรรมที่ ๘ : ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์กองทุนหมุนเวียนฯ (ระเบียบและหลักเกณฑ์การชอกู้เงินกองทุนหมุนเวียนฯ การติดตามหนี้และอำนวยความสะดวก ประสานพื้นที่ฟูอาซีฟลูก) ให้แก่ผู้ปฏิบัติ	๐.๐๑๐
รวม	๐.๐๒๕