แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ (ระยะยาว) ประจำปี 2565- 2570 (ฉบับทบทวน) และ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2570



www.ftaoae.com

fta.oae@gmail.com

02-561-4727

ภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ถ.พหลโยธิน กรุงเทพมหานคร 10900

จัดทำโดย
ส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
สิงหาคม 2569

คำนำ

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการช่วยเหลือเกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเขตการค้าเสรี เพื่อให้เกษตรกรมีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น จำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อเกษตรกร ถ้าหากกองทุนฯ ไม่มีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพหรือมีสมรรถนะขีดความสามารถที่ดีแล้ว ก็ไม่อาจจะพัฒนาขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงนับเป็นหัวใจสำคัญต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2565-2570 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2570

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ฉบับนี้ คณะผู้จัดทำได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยมีการทบทวนแผนทุกปี เพื่อนำผลการศึกษาดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดแผนปฏิบัติการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากองทุนฯ ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
สิงหาคม 2569

สารบัญ

		หน้า
คำนำ		ก
สารบัญ		ข
บทที่ 1	**บทนำ**	
	1.1 หลักการและเหตุผล	1
	1.2 วัตถุประสงค์	1
	1.3 การจัดตั้งกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ	2
	1.4 อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย	2
	1.5 ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์	3
	1.6 งบประมาณที่ได้รับอนุมัติจัดสรรในแต่ละปี	4
	1.7 โครงการที่อนุมัติในแต่ละปี	5
	1.8 โครงสร้างการบริหารกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ	6
	1.9 โครงสร้างการบริหารงาน	11
	1.10 อัตรากำลังในปัจจุบันของส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร	13
	1.11 คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)	14
บทที่ 2	**การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล**	
	2.1 การวิเคราะห์ SWOT Analysis	18
	2.2 การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต	21
	2.3 ปัญหา/อุปสรรคและปัจจัยความสำเร็จของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ในปีที่ผ่านมา	21
	2.4 ความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ กับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปี 2565 – 2570	22
บทที่ 3	**แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ พ.ศ. 2565 – 2570**	
	3.1 ประเด็นการพัฒนา	24
	3.2 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานตามประเด็นการพัฒนา	26
	3.3 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม	28
	3.4 ประเด็นการพัฒนา เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ พ.ศ. 2565 – 2570	30
	3.5 แผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2565 – 2570	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 ผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2569	35
3.7 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2570	45
ภาคผนวก	
ผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2565 - 2568	59 - 72

บทที่ 1
บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการช่วยเหลือเกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเขตการค้าเสรี เพื่อให้เกษตรกรมีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นจำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อเกษตรกร ดังนั้น การมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพหรือมีสมรรถนะขีดความสามารถที่ดีจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงนับเป็นหัวใจสำคัญต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2565 – 2570 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปี 2570 จะเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะยาวและระยะสั้นสำหรับบุคลากรของกองทุนฯ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการ ทำให้ผู้รับบริการของกองทุนฯ มีความพึงพอใจและได้รับประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ ตามบันทึกข้อตกลงประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ประจำปีบัญชี 2569 ระหว่างกรมบัญชีกลางกับกองทุนฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดที่ 5.2 เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้กองทุนฯ จัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปี 2565 – 2570 และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปี 2570 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการทำงาน โดยแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รวมทั้ง มีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนฯ รับทราบ

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน

1.2.2 เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.3 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันกับองค์กรและพร้อมร่วมพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า

1.3 กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2547 ให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จัดตั้งกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ เพื่อใช้ดำเนินการปรับโครงสร้างสินค้าเกษตรและเยียวยาเกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้าทุกข้อตกลง (WTO FTA AFTA ฯลฯ) โดยช่วยเหลือเกษตรกรให้ปรับเปลี่ยนการผลิตจากสินค้าที่ไม่มีศักยภาพสู่สินค้าที่มีศักยภาพ และเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2567 ที่ผ่านมา คณะรัฐมนตรีได้มีมติขยายระยะเวลาการดำเนินงานกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ ออกไปอีก 20 ปี (2568 – 2588)

1.4 อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

1.4.1 กองทุนฯ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1) คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ประกอบด้วย (1) หัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน (เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร) เป็นประธานกรรมการ (2) ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงบประมาณ และผู้แทนหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน ที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล เป็นกรรมการ (3) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินสามคนซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน กฎหมาย หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้องให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียน (ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร) เป็นกรรมการและเลขานุการ

2) คณะกรรมการบริหารมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (1) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการและติดตามการดำเนินงานให้เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน (2) กำหนดข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่างๆ ของผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้างให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ที่คณะกรรมการกำหนด (3) พิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี (4) แต่งตั้งผู้บริหารทุนหมุนเวียน

3) กำหนดให้คณะกรรมการบริหารกำหนดข้อบังคับ เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง การคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน วินัย และการลงโทษวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์และการอุทธรณ์การลงโทษพนักงานและลูกจ้างของทุนหมุนเวียน รวมทั้งการกำหนดวัน เวลาปฏิบัติงาน วันหยุด วันหยุดประจำปี การลาและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง

1.4.2 กองทุนฯ มีอำนาจหน้าที่ตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศว่าด้วยการเงิน การพัสดุของกองทุนฯ พ.ศ. 2561 สรุปสาระสำคัญดังนี้

1) กองทุนฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร ปฏิรูปผลิตผลทางการเกษตร เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต พัฒนาคุณภาพ ตลอดจนการแปรรูป การสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรและอาหาร และช่วยเหลือให้เกษตรกรปรับเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าที่ไม่มีศักยภาพสู่สินค้าที่มีศักยภาพ รวมทั้งประกอบอาชีพอื่นด้วย

2) ให้ผู้บริหารกองทุนฯ จัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงาน ประมาณการรายรับรายจ่าย

ประจำปี และประมาณการกระแสเงินสด เสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาอนุมัติอย่างน้อยหกสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อยสามสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี เพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนการใช้จ่ายเงิน

3) การจ่ายเงินกองทุนฯ ให้จ่ายเพื่อกิจการตามมติของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ในลักษณะหมุนเวียน หรือจ่ายขาดภายใต้วัตถุประสงค์ของกองทุนฯ ดังนี้ (1) สนับสนุนแผนงาน โครงการ งาน หรือกิจกรรมเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรที่หน่วยงานของรัฐ เกษตรกร หรือภาคเอกชนเสนอขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ (2) ค่าใช้จ่ายบริหารกองทุนฯ ในแต่ละปีงบประมาณ

4) ให้เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีอำนาจสั่งจ่ายและเบิกจ่ายเงินของกองทุนฯ

1.5 ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ พ.ศ. 2565 - 2570 ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 1</u> การเพิ่มขีดความสามารถเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ

สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดต้นทุนการผลิต และปรับปรุงการบริหารจัดการ ตลอดจนการพัฒนาเกษตรกรให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ให้มีศักยภาพการแข่งขันที่ทัดเทียมหรือดีกว่าสินค้าจากต่างประเทศ โดยมีกลยุทธ์ดังนี้

1) สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาภาคเกษตร

2) ส่งเสริมให้เกษตรกรผลิตสินค้าเกษตรตามความต้องการของตลาด

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 2</u> การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเงิน

มุ่งเน้นให้เงินกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ เกิดประโยชน์กับหน่วยราชการและเกษตรกร เพื่อใช้ดำเนินกิจกรรมปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเพื่อลดผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้าทุกกรอบข้อตกลง และสร้างขีดความสามารถการแข่งขันของสินค้าเกษตร โดยพิจารณาวิเคราะห์โครงการที่ขอสนับสนุนเงินอย่างรอบคอบตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกลยุทธ์ดังนี้

1) การเพิ่มประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงิน และการรับคืนเงิน

2) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการหนี้กองทุนฯ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 3</u> การพัฒนาขีดความสามารถในการกำกับ ติดตามและควบคุมการดำเนินงาน

มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการติดตามและควบคุมการใช้จ่ายเงิน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของโครงการ รวมถึงให้ความสำคัญในการกำกับดูแลควบคุมการดำเนินงานกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีกลยุทธ์ดังนี้

1) พัฒนาการกำกับดูแลและควบคุมการดำเนินงาน

2) เพิ่มประสิทธิภาพการติดตามและประเมินผล

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 4</u> การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการเพื่อให้ผู้รับบริการกองทุนฯ ได้รับการตอบสนองประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อกองทุนฯ โดยมีกลยุทธ์ดังนี้

1) ยกระดับขีดความสามารถบุคลากร

2) พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3) ทบทวนข้อบังคับกองทุนฯ

4) พัฒนาขีดความสามารถการจัดทำโครงการของเกษตรกร

5) เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์

1.6 งบประมาณที่ได้รับอนุมัติจัดสรรในแต่ละปี

ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2549–2569 กองทุนฯ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 998.00 ล้านบาท

ปี 2549	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	200 ล้านบาท
ปี 2550	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	100 ล้านบาท
ปี 2551	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	100 ล้านบาท
ปี 2552	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	140 ล้านบาท
ปี 2553	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	-
ปี 2554	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	100 ล้านบาท
ปี 2555	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	-
ปี 2556	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	58 ล้านบาท
ปี 2557	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	60 ล้านบาท
ปี 2558	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	60 ล้านบาท
ปี 2559	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	-
ปี 2560	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	-
ปี 2561	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	50 ล้านบาท
ปี 2562	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	50 ล้านบาท
ปี 2563	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	-
ปี 2564	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	50 ล้านบาท
ปี 2565	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	30 ล้านบาท
ปี 2566	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	-
ปี 2567	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	-
ปี 2568	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	-
ปี 2569	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	-

1.7 โครงการที่อนุมัติในแต่ละปี

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 – 2569 กองทุนฯ ได้อนุมัติเงินเป็นค่าใช้จ่ายให้กับโครงการต่างๆ แล้วจำนวน 35 โครงการ 14 ชนิดสินค้า ได้แก่ ข้าว ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ปาล์มน้ำมัน ถั่วเหลือง กาแฟ ชา มะพร้าว พริกไทย กระเทียม ผักเมืองหนาว โคนม โคเนื้อ สุกร และหญ้าเนเปียร์ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 1,208.23 ล้านบาท ดังนี้

ปี	โครงการ	จำนวน (ล้านบาท)
2549	1. ปรับโครงสร้างสินค้ากระเทียม	3.59
2550	2. คัดเลือกพ่อพันธุ์กำแพงแสนเพื่อใช้ผลิตน้ำเชื้อ	46.52
	3. จัดตั้งตลาดกลางโคเนื้อพันธุ์กำแพงแสน	14.78
	4. อบรมเชิงปฏิบัติการด้านโคเนื้อ	20.28
	5. ปรับโครงสร้างสินค้าชา	6.82
	6. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตปาล์มน้ำมัน	19.95
2551	7. ลดต้นทุนและปรับปรุงประสิทธิภาพการเลี้ยงโคนมด้วยวิธีปฏิบัติได้และเห็นผลจริง	36.17
	8. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าโคนมและผลิตภัณฑ์นมของสหกรณ์โคนมบ้านบึง จำกัด	6.48
2552	9. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มมูลค่าสุกรของชุมนุมสหกรณ์การปศุสัตว์ภาคตะวันออก จำกัด	28.70
	10. ปรับโครงสร้างการผลิตกาแฟแบบครบวงจร	54.00
2553	11. เพิ่มศักยภาพการผลิตข้าวและสร้างความเข้มแข็งให้ชาวนาเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปิดเสรีการค้าอาเซียน	128.91
	12. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มมูลค่าสุกรของสหกรณ์ผู้เลี้ยงสุกรอุตรดิตถ์ จำกัด	6.42
2554	13. ส่งเสริมการปลูกปาล์มน้ำมันพันธุ์ดีทดแทนสวนเก่าเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปิดเสรีการค้า AFTA	100.55
	14. ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวคุณภาพดีของสหกรณ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถข้าวไทยสู่สากล	55.88
	15. นำร่องการเลี้ยงโคนมทดแทนในระบบชีวภาพ (วัวหลุม)	6.70
2555	16. เพิ่มศักยภาพการเลี้ยงโคนมเพื่อรองรับเขตการค้าเสรีไทย-ออสเตรเลีย-นิวซีแลนด์	25.42
	17. เพิ่มศักยภาพการผลิตและพัฒนาคุณภาพพืชผักวังน้ำเขียว จ.นครราชสีมาเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า	12.42
2556	18. เพิ่มคุณภาพข้าวเปลือกและข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เพื่อรองรับ AEC	8.81
	19. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตพริกไทย เพื่อลดผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า	5.74
2557	20. เพิ่มศักยภาพการผลิตมะพร้าวพันธุ์ดีทดแทนสวนเก่า เพื่อลดผละกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า AFTA	99.90
	21. พัฒนาศักยภาพฟาร์มโคนมของสมาชิก (Smart Farm) เพื่อรองรับผลกระทบจากการเปิดการค้าเสรี	77.31
	22. เพิ่มมูลค่าเนื้อโคขุนเกรดคุณภาพ (Premium) เพื่อรองรับตลาดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	11.56
2558	23. โครงการสร้างความมั่นคงทางอาหารหยาบให้กับโคนมด้วยหญ้าเนเปียร์ปากช่อง 1	3.86
2559	24. โครงการเพิ่มศักยภาพการผลิตเนื้อโคขุนคุณภาพสูง	36.82

ปี	โครงการ	จำนวน (ล้านบาท)
	25. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโคเนื้อเพื่อเพิ่มขีดความสามารถแข่งขัน	24.68
2561	26. โครงการพัฒนาศักยภาพการผลิตกาแฟของกลุ่มเกษตรกรทำสวนเขาทะลุ 27. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโคเนื้อของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนการเลี้ยงโคเนื้อบ้านแสนแก้ว	22.23 12.80
2562	28. โครงการศึกษาศักยภาพการขุน คุณภาพซาก และผลตอบแทนทางเศรษฐกิจของโคเนื้อ 5 พันธุ์ ในระบบการขุนเชิงการค้า 29. โครงการจัดตั้งฟาร์มโคนมประสิทธิภาพสูง	3.99 55.90
2563	30. โครงการสร้างความมั่นคงด้านอาหารโคนมรองรับการเปิดเสรีทางการค้า (FTA) 31. โครงการพัฒนาศักยภาพการผลิตและการตลาดโคเนื้อรองรับ FTA	37.75 161.78
2564	32. โครงการพัฒนาศักยภาพการผลิตและการตลาดโคเนื้อสุรินทร์วากิวครบวงจรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันให้เกษตรกร 33. โครงการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวคุณภาพดีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มเกษตรกรทำนาเศรษฐกิจพอเพียงกุดน้ำใส	21.89 9.40
2565	34. โครงการนำร่องต้นแบบการพัฒนาเกษตรกรผู้ปลูกข้าวสู่การรับรองมาตรฐานเกษตรอินทรีย์สากล EU/NOP ด้วยวิธีการบริหารจัดการน้ำเพื่อการทำเกษตรอินทรีย์	15.59
2568	35. โครงการนำร่องต้นแบบการผลิตถั่วเหลืองตามมาตรฐานเกษตรอินทรีย์สากลและแฟร์เทรด	24.98
รวม 35 โครงการ		**1,208.23**

1.8 โครงสร้างการบริหารกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

กองทุนฯ บริหารโดยคณะกรรมการบริหารกองทุน โดยมีเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเป็นประธาน มีผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ และผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการ และผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร เป็นกรรมการและเลขานุการ รวมจำนวน 8 ท่าน ดังนี้

เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	ประธานกรรมการ
ผู้แทนกระทรวงการคลัง	กรรมการ
ผู้แทนสำนักงบประมาณ	กรรมการ
ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	กรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน	กรรมการ
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร	กรรมการและเลขานุการ

โดยมีอำนาจหน้าที่ ประกอบไปด้วย

(1) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน

(2) กำหนดข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้างให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนดตามมาตรา 11 (8)

(3) พิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี

(4) แต่งตั้งผู้บริหารทุนหมุนเวียน

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ได้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นมา 4 คณะ เพื่อช่วยเหลือในการดำเนินการงานกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) คณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

องค์ประกอบ ประกอบไปด้วย รองเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน มีผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ รวมจำนวน 13 ท่าน โดยมีอำนาจหน้าที่ ประกอบไปด้วย

(1) ตรวจสอบและกำหนดมาตรการ หรือกรอบโครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

(2) พิจารณาความเหมาะสมของโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

(3) พิจารณาเรียนเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง มาร่วมประชุมเพื่อพิจารณากลั่นกรองโครงการเป็นคราวๆ ตามความจำเป็น

(4) พิจารณาเรียนเชิญหน่วยงานหน่วยงานที่เสนอโครงการมาชี้แจงตามความจำเป็น

(5) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มอบหมาย

2) คณะอนุกรรมการติดตามประเมินผลและแก้ไขปัญหาการดำเนินงานโครงการต่างๆ ของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

องค์ประกอบ ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตรหรือผู้แทนเป็นประธาน มีผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐและผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ รวมจำนวน 11 ท่าน โดยมีอำนาจหน้าที่ ประกอบไปด้วย

(1) พิจารณากำหนดมาตรการ หรือกรอบการติดตามประเมินผลโครงการต่างๆ ของกองทุนฯ เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

(2) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

(3) เสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนแผนงาน โครงการ หรือยกเว้นการปฏิบัติตามข้อบังคับของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

(4) พิจารณาเรียนเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม เพื่อให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะหรือชี้แจงเป็นคราวๆ ตามความจำเป็น

(5) รายงานผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ทราบ

(6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มอบหมาย

3) คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

องค์ประกอบ ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตรหรือผู้แทน เป็นประธาน ผู้เชี่ยวชาญ สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตรที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธาน มีผู้แทนจากหน่วยงาน และผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ รวมจำนวน 11 ท่าน โดยมีอำนาจหน้าที่ประกอบไปด้วย

(1) พิจารณาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณา

(2) ขับเลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ แผนงานต่างๆ ตลอดจนการดำเนินงานตามข้อตกลงประเมินผลการดำเนินงานกองทุนฯ ที่กระทรวงการคลังกำหนดและรายงานผลการปฏิบัติงาน ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ทราบ

(3) จัดให้มีการควบคุมภายในกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานควบคุมภายในที่กระทรวงการคลังกำหนด ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในและรายงานผลการดำเนินงานควบคุมภายในให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ทราบ

(4) พิจารณาทบทวนปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการตามข้อบังคับของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ รวมถึงศึกษาผลกระทบของกฎระเบียบข้อบังคับอื่นที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ

(5) เสนอร่างแก้ไขปรับปรุงข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณา

(6) เสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เกี่ยวกับการจัดทำกฎบัตรและกรอบคุณธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในกองทุนฯ

(7) พิจารณาเรียนเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม เพื่อให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะหรือชี้แจงเป็นคราวๆ ตามความจำเป็น

(8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มอบหมาย

4) คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนความร่วมมือการแก้ไขปัญหาและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันให้เกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรทางการค้า

องค์ประกอบ ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร เป็นประธาน มีผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ และผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ รวมจำนวน 18 ท่าน โดยมีอำนาจหน้าที่ ประกอบไปด้วย

(1) พิจารณาจัดทำแผนขับเคลื่อนการสร้างความร่วมมือและแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(2) ขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ

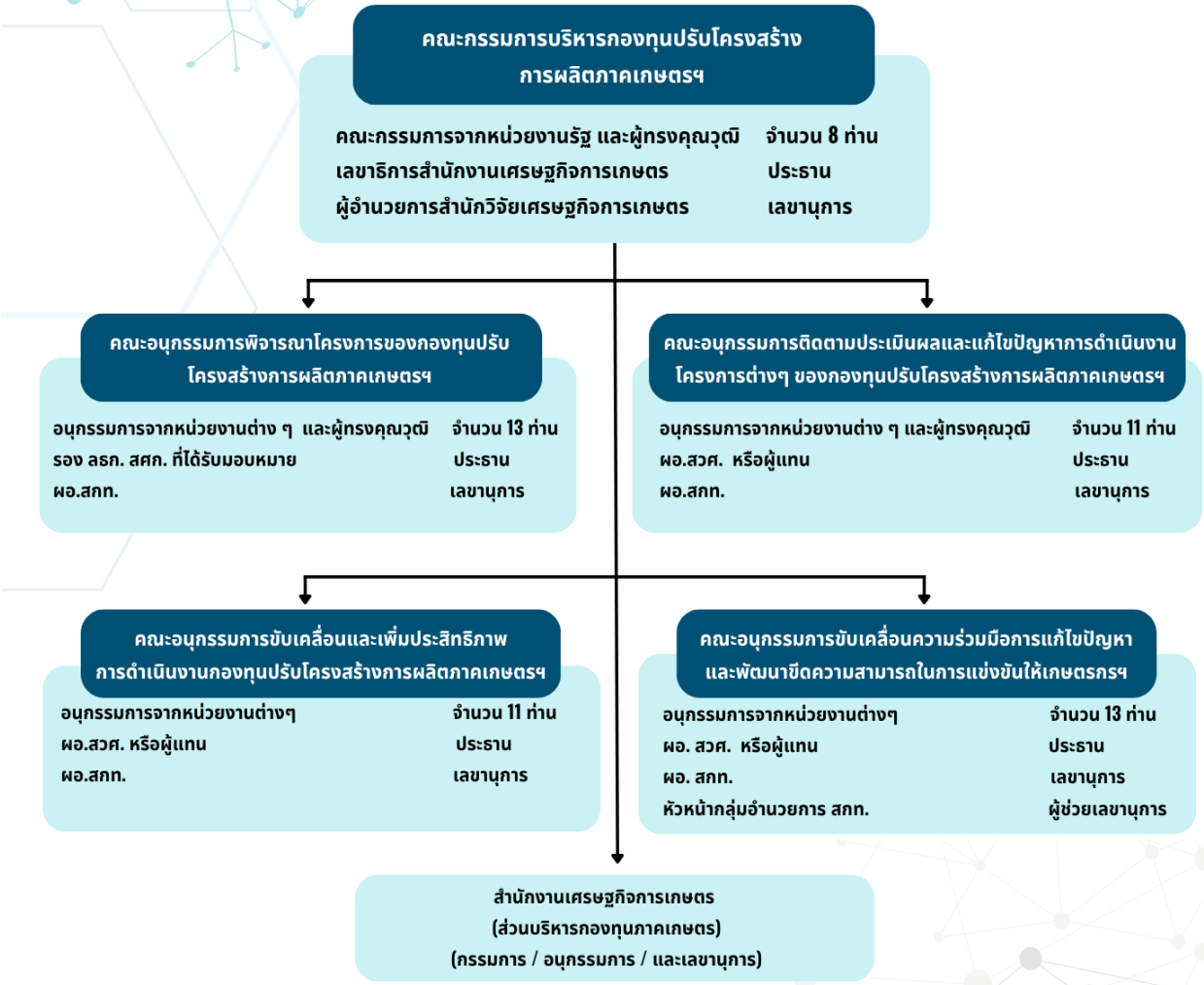
(3) พิจารณากลุ่มสินค้าและกลุ่มเกษตรกรที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้าเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

(4) วางแผนและพัฒนาโครงการเพื่อปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร รวมถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์

(5) พิจารณาเรียนเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในสาขาที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม

(6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มอบหมาย

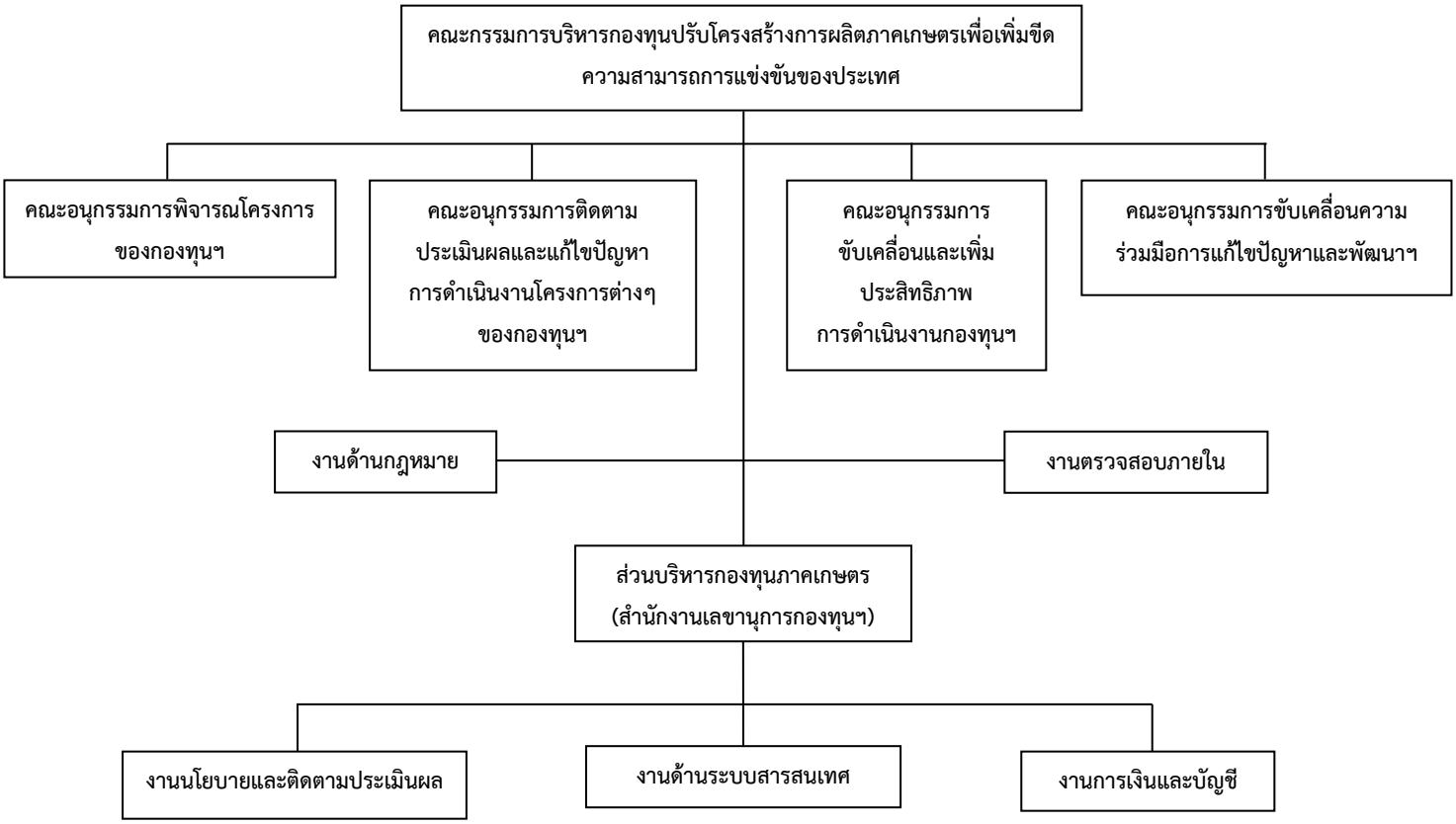
โครงสร้างการบริหารงานกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ



หมายเหตุ : รอง ลธก. สศก. หมายถึง รองเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
ผอ.สวศ. หมายถึง ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร
ผอ.สกท. หมายถึง ผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร
คกก. บริหารฯ หมายถึง คณะกรรมการบริหารกองทุนภาคเกษตรฯ
ชช.สวศ. หมายถึง เศรษฐกรเชี่ยวชาญ สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร

1.9 โครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

โครงสร้างการบริหารงาน



1.9.1 งานนโยบายและติดตามประเมินผล มีหน้าที่ดังนี้

1) ศึกษาวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุนเงินกองทุนฯ ตลอดจนการให้คำแนะนำการจัดทำโครงการที่ดี

2) การติดตาม ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานโครงการให้สอดคล้องกับระเบียบหลักเกณฑ์ของกองทุนฯ รวมถึงระเบียบ กฎเกณฑ์อื่น ๆ ของทางราชการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสอดคล้องตามมติคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ/คณะทำงาน และแผนปฏิบัติงานที่กำหนด

3) ติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานโครงการต่าง ๆที่ได้รับอนุมัติจากกองทุนฯ

4) ประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานกองทุนฯ

5) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการซื้อ การจ้างทำของ การจ้างเหมาบริการ การแลกเปลี่ยน การเช่า การควบคุมและการจำนายซึ่งพัสดุ ครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้างของกองทุนฯ

6) ปฏิบัติงานตามข้อ ตกลงการประเมินผลกองทุนฯ ของกระทรวงการคลัง

1.9.2 งานด้านระบบสารสนเทศ มีหน้าที่ดังนี้

1) ศึกษาวิเคราะห์ ออกแบบ วางแผน พัฒนา กำกับดูแล ให้คำแนะนำ ติดตั้ง ปรับปรุง และบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่าย ระบบเครือข่ายอุปกรณ์ประกอบและระบบที่เกี่ยวข้อง บริหารจัดการเพื่อให้บริการระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

2) บริหารจัดการ ควบคุม ดูแล แก้ไขปัญหาการใช้งาน ซ่อมบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ประกอบเพื่อแก้ไขปัญหาเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ชำรุด บกพร่อง ใช้งานไม่ได้ให้สามารถกลับมาใช้ในการพัฒนางานของกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ดำเนินการเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระบบงานคอมพิวเตอร์และเป็นศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศของกองทุนฯ

4) ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และระบบงานคอมพิวเตอร์ของกองทุนฯ

1.9.3 งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ดังนี้

1) สั่งจ่ายเงินกองทุนแก่เกษตรกร หน่วยงานของรัฐหรือภาคเอกชนพี่ขอรับการสนับสนุน และเพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ

2) จัดทำบัญชีลูกหนี้กองทุนฯ

3) รับผิดชอบการจัดทำรายงานการรับ-จ่ายเงินกองทุนฯ ประจำเดือน ส่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ ภายในวันที่ 25 ของเดือนถัดไป

4) จัดทำบัญชีตามหลักบัญชีคู่เกณฑ์คงค้างตามหลักการและนโยบายบัญชีสำหรับหน่วยงานภาครัฐผังบัญชีมาตรฐานและมาตรฐานรายงานการเงินสำหรับหน่วยงานภาครัฐที่กระทรวงการคลังประกาศกำหนดและดำเนินการจัดส่งรายงานการเงินให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ

1.9.4 งานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ดังนี้

1) เสนอรายงานผลการตรวจสอบต่อเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ภายในเวลาอย่างน้อย 2 เดือน นับจากวันที่ตรวจสอบและเสร็จตามแผน รายงานจะต้องระบุข้อเสนอแนะ คำปรึกษา ตามแนวทาง

มาตรฐานการตรวจสอบ กฎหมาย ระเบียบ ที่กำหนดไว้ และมีการติดตามผลการตรวจสอบเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขของหน่วยรับตรวจเป็นไป ตามข้อเสนอแนะในรายงานผลการตรวจสอบ

2) จัดให้มีการประกันคุณภาพการตรวจสอบภายใน กรณีที่มีการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในให้ส่งสำเนาการประเมินให้กรมบัญชีกลางทราบด้วย

3) ปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนบริหารกองทุนฯ คู่มือและแนวทางปฏิบัติการตรวจสอบภายในของกรมบัญชีกลาง

4) ปฏิบัติงานในการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร หน่วยรับตรวจ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.9.5 งานด้านกฎหมาย มีหน้าที่ดังนี้

1) จัดทำระเบียบต่าง ๆของกองทุนฯ ภายใต้พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ.2558

2) ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการด้านนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งอาญาและงานคดีอื่น ๆ ของกองทุนฯ

3) เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา การให้ข้อมูล และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายในความรับผิดชอบของกองทุนฯ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องแก่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

4) ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับภารกิจทางด้านกฎหมายตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

1.10 อัตรากำลังในปัจจุบันของส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร

ส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร มีกรอบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จำนวน 17 อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วน/งาน/ตำแหน่ง	สถานะ	จำนวนอัตรากำลัง	
		ตามโครงสร้าง*	ที่มีอยู่จริง
<u>ส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร</u>			
ผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร	ข้าราชการ	1	1
เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	5	5
เศรษฐกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ข้าราชการ	1	1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานราชการ	1	1
<u>งานนโยบายและติดตามประเมินผล</u>			
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานกองทุน	5	5
<u>งานด้านระบบสารสนเทศ</u>			
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานกองทุน	1	1
<u>งานการเงินและบัญชี</u>			
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุน	2	2
<u>งานตรวจสอบภายใน</u>			
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุน	1	1
รวม		**17**	**17**

หมายเหตุ: * ตามโครงสร้างที่กรมบัญชีกลางเห็นชอบ ปี 2566 ที่มีอยู่จริง

1.11 คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)

1.11.1 เศรษฐกร

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1) รวบรวม ประมวลนโยบายของรัฐบาล สถานการณ์เศรษฐกิจการเกษตร การเมือง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาประกอบการกำหนด นโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการของกองทุนฯ

2) ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูล ด้านนโยบายเศรษฐกิจการเกษตร เพื่อจัดทำนโยบาย แผนงานโครงการ ด้านเศรษฐกิจการเกษตร

3) จัดทำยุทธศาสตร์ นโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการ และมาตรการที่สอดคล้องกับนโยบาย ด้านเศรษฐกิจการเกษตร

4) ศึกษา วิเคราะห์ ให้ข้อเสนอแนะ ของโครงการที่ขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ แก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร หรือหน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

5) ติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงการที่ได้รับเงินสนับสนุน จากกองทุนฯ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของภาครัฐ

6) ประสานงานทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิด ความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

7) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน ทั้งในและต่างประเทศ หรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

8) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริงของกองทุนฯ แก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามภารกิจกองทุนฯ

9) เผยแพร่ และถ่ายทอดระเบียบ ข้อกำหนด เงื่อนไข การขอรับการสนับสนุนเงินกองทุนฯ

10) ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบปัญหา และชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับกองทุนฯ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1) ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ สาขาวิชาการบัญชี หรือสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

2) ได้รับปริญญาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1) มีความรู้ในวิชาเศรษฐศาสตร์จุลภาคและมหภาค

2) มีความรู้ในการจัดทำยุทธศาสตร์ การจัดทำแผนงานและโครงการ การบริหารแผนงานโครงการ การวิเคราะห์โครงการ การจัดทำงบประมาณ และการติดตามประเมินผล

1.11.2 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1) รวบรวม ศึกษาวิเคราะห์เบื้องต้น เกี่ยวกับภารกิจหลัก และแผนกลยุทธ์ของส่วนราชการ นโยบายของรัฐบาล และสถานการณ์เศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศ นำมาประกอบการวิเคราะห์โครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

2) ศึกษา วิเคราะห์นโยบายส่วนราชการ หรือนโยบาย แผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคง และเสนอข้อคิดเห็น เพื่อช่วยจัดทำแผนการปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3) ติดตาม สำรวจ รวบรวม และประมวลผลข้อมูลโครงการต่างๆ ที่ได้รับการสนับสนุนเงินจากกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

4) รวบรวม ศึกษา และวิเคราะห์ ประมวลผลสำเร็จของโครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1) ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2) ได้รับปริญญาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความสามารถด้านการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Word/Microsoft Excel และ Microsoft Power Point

1.11.3 นักวิชาการเงินและบัญชี

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1) จัดทำบัญชี เอกสารรายงานความเคลื่อนไหวทางการเงินของกองทุนฯ เพื่อแสดงสถานะทางการเงินและใช้เป็นฐานข้อมูลที่ถูกต้องตามระเบียบวิธีการบัญชีของกองทุนฯ

2) รวบรวมข้อมูล และรายงานการเงินของกองทุนฯ เพื่อพร้อมที่จะปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องและทันสมัย

3) จัดทำและเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ แก่หน่วยงานของรัฐที่ได้รับการอนุมัติเงินจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ตามแผนงานโครงการที่กำหนด

4) ดูแลการรับและจ่ายเงิน สถานะทางการเงิน ตรวจสอบเอกสารสำคัญการรับ จ่ายเงิน เพื่อให้การรับจ่ายเงินขององค์กรมีประสิทธิภาพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาบริหารธุรกิจ หรือสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่ ก.พ.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความสามารถด้านการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Word/Microsoft Excel และ Microsoft Power Point

1.11.4 นักวิชาการคอมพิวเตอร์

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1) ติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล ชุดคำสั่งระบบปฏิบัติการ ชุดคำสั่งสำเร็จรูประบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนให้งานเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

2) ประมวลผลและปรับปรุงแก้ไขแฟ้มข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลที่ได้ถูกต้องแม่นยำและทันสมัย

3) ทดสอบคุณสมบัติด้านเทคนิคของระบบ เพื่อให้ระบบมีคุณสมบัติที่ถูกต้อง ตรงตามความต้องการและสภาพการใช้งานของหน่วยงาน

4) เขียนชุดคำสั่งตามข้อกำหนดของระบบงานประยุกต์ และระบบข้อมูลที่ได้วางแผนไว้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) เขียนชุดคำสั่ง ทดสอบความถูกต้องของคำสั่ง แก้ไขข้อผิดพลาดของคำสั่งเพื่อให้ระบบปฏิบัติการทำงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำและมีประสิทธิภาพ

6) ช่วยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานประยุกต์ และระบบข้อมูลของหน่วยงานที่ไม่ซับซ้อน เพื่อพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

7) ช่วยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาระบบงานประยุกต์ เพื่อให้ได้ระบบงานประยุกต์ที่ตรงตามคุณลักษณะและความต้องการของหน่วยงาน

8) รวบรวมข้อมูลประกอบการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ระบบเครือข่าย ระบบงานประยุกต์และระบบสารสนเทศ การจัดการระบบการทำงานเครื่อง การติดตั้งระบบเครื่องเพื่อให้ได้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และตรงตามความต้องการใช้ของหน่วยงาน

9) ช่วยตรวจสอบ สืบค้น และรวบรวมข้อมูลการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้าข่ายไม่เหมาะสม ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนด หรือไม่เป็นไปตามมาตรฐานสากลเพื่อความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลหรือระบบ

10) ช่วยตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการออกใบอนุญาต เพื่อให้การออกใบอนุญาตเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

11) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

12) ประสานงานทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

13) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

14) ช่วยจัดทำคู่มือระบบและคู่มือผู้ใช้ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

15) ดำเนินการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ สนับสนุนการใช้ระบบงานที่พัฒนาแก่เจ้าหน้าที่ผู้ใช้งานเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านวิชาการคอมพิวเตอร์

16) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใช้เมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถแก้ไขและใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1) ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งทางคอมพิวเตอร์

2) ได้รับปริญญาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ.* กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1) มีความรู้ความสามารถด้านการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Word/Microsoft Excel และ Microsoft Power Point

2) มีความรู้ความสามารถในการออกแบบและพัฒนา Website

บทที่ 2
การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพหรือมีสมรรถนะขีดความสามารถที่ดี ทำให้เกิดการพัฒนาขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ แต่เนื่องจากบุคลากรกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ ในตำแหน่งต่างๆ อาทิ เศรษฐกร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการการเงิน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น มีการโยกย้ายและปรับเปลี่ยนอยู่บ่อยครั้ง จึงต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งานใหม่ ทำให้ขาดความชำนาญและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis และการวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานที่ผ่านมา รวมถึงการประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อกองทุนฯ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผลการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ สรุปได้ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ SWOT Analysis

2.1.1 การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
S1 มีข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561 ซึ่งข้อกำหนดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล **S2** มีการกำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร รวมถึงการกำหนดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งเป็นแนวทางหลักในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล **S3** มีคณะกรรมการฯ และคณะอนุกรรมการฯ ที่มีความรู้ความสามารถจากหลากหลายสาขา กำกับดูแล ให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกองทุนฯ และแก้ไขปัญหาการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ **S4** มีการสนับสนุนจากผู้บริหารและจัดสรรงบประมาณ เพื่อการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	**W1** เจ้าหน้าที่มีการโยกย้ายและปรับเปลี่ยนอยู่บ่อยครั้ง ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งานใหม่ ทำให้ขาดความชำนาญและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้การทำงานไม่มีความต่อเนื่อง **W2** ขาดการถ่ายทอดประสบการณ์การทำงาน ขาดความต่อเนื่องในการจัดการความรู้ (KM) ทำให้องค์ความรู้บางอย่างขาดหายไป เช่น กฎระเบียบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี ระบบสารสนเทศ **W3** การบรรจุบุคลากรเพื่อทดแทน ยังดำเนินการได้ล่าช้า เนื่องด้วยระบบขั้นตอนการจัดสรรบุคลากรของภาครัฐที่ใช้เวลามาก **W4** กองทุนฯ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เช่น ด้านกฎหมาย ทำให้ประสบปัญหาด้านกฎหมายของโครงการ ส่งผลให้การแก้ไขปัญหาของโครงการยังขาดประสิทธิภาพ

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
และอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง **S5** มีการกำหนดสมรรถนะหลักในการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงานกองทุนฯ ซึ่งสามารถวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ รวมถึงสามารถเสนอข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารได้อย่างเหมาะสม **S6** มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีธรรมาภิบาล เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร **S7** มีสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ส่งเสริมความร่วมมือและสร้างสรรค์การทำงานที่ดี ให้ความร่วมมือ ทำงานเป็นทีม มีจิตมุ่งบริการ ช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการทำงานแบบเป็นทีม (Team work) **S8** กองทุนฯ มีบุคลากรที่มีประสบการณ์ที่หลากหลายและมีทักษะและประสบการณ์ที่ดี ทำให้สามารถจัดการปัญหาได้อย่างทันท่วงที **S9** มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงานในองค์กร ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ความผิดพลาดน้อยลงและสำเร็จลุล่วงตามเวลา **S10** การสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนทำให้องค์กรมีเครือข่ายที่เพิ่มขึ้นในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และข้อต่างๆ รวมถึงสนับสนุนภารกิจของกองทุน **S11** ความยืดหยุ่นในองค์กรการมีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และภารกิจของงานภายในกองทุนฯ ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรบุคคล	**W5** บุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและทักษะที่จำเป็นต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยยังยึดถือปฏิบัติกับการทำงานรูปแบบเดิม **W6** จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น เช่น ต้องได้รับอนุมัติโครงการอย่างน้อย 50 ล้านบาทต่อปี การติดตามเงินคืนจากโครงการที่ได้รับการอนุมัติ การติดตามและแก้ไขปัญหาการดำเนินงานโครงการ การรายงานตามตัวชี้วัด รวมทั้ง การจัดประชุม/อบรม/สัมมนา/การประชาสัมพันธ์ โดยจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่จริงยังไม่ครบตามกรอบของโครงสร้างหน่วยงาน จึงทำให้ภาระงานของแต่ละบุคคลมากเกินไป **W7** บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญโดยตรงเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศของกองทุนฯ เปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ต้องพึ่งพาบุคลากรจากส่วนงานเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ซึ่งอาจจะเกินความล่าช้าและตามกำหนดเวลาในการปฏิบัติงาน **W8** บุคลากรขาดทักษะความรู้ที่จำเป็นที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนฯ **W9** ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีเวลาที่จำกัด รวมทั้งความเร่งด่วนของงาน ส่งผลให้มีความเครียด ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดต่ำลง **W10** ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่องอาจทำให้เกิดปัญหาการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่แตกต่างกัน **W11** ยังมีข้อบกพร่องในการสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน **W12** บุคลากรยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการงานให้เหมาะสม **W13** นโยบายทางสินเชื่อของกองทุนฯ สวัสดิการภายในหน่วยงานไม่เอื้ออำนวยแก่เจ้าหน้าที่กองทุนฯ เนื่องจากเจ้าหน้าที่กองทุนฯไม่สามารถเป็นสมาชิกได้

2.1.2 การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
O1 มีพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มีอำนาจในการออกข้อบังคับการบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนมีประกาศว่าด้วยมาตรฐานงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ซึ่งกองทุนฯ สามารถนำมาใช้เพื่อการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ **O2** มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งเป็นกฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ในส่วนราชการ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ **O3** มีนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ในการกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล **O4** สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับภาระงานที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ **O5** การกำหนดค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจากระเบียบของทางราชการสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีทักษะที่เหมาะสมเพิ่มมากขึ้น **O6** ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของการเรียนรู้ในรูปแบบดิจิทัล ช่วยให้บุคลากรสามารถฝึกอบรมได้สะดวกมากขึ้น **O7** เครือข่ายความร่วมมือช่วยให้มีโอกาสในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของบุคคลจากหน่วยงานต่างๆ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร	**T1** กองทุนฯ มิได้เป็นนิติบุคคลที่สามารถบริหารจัดการตนเองได้ โดยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ซึ่งมีหน่วยงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรทำหน้าที่ในการวางแผนและดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลอยู่แล้ว อีกทั้งโครงสร้างบุคลากร อัตรากำลังสำหรับข้าราชการและพนักงานราชการถูกกำหนดโดยโครงสร้างของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร **T2** การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในองค์กรอาจส่งผลให้บุคลากรขาดความมั่นคงและแรงจูงใจในการทำงาน **T3** งบประมาณกองทุนฯ มีจำกัด ต้องจัดสรรเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้าก่อน ซึ่งการนำเงินงบประมาณมาใช้บริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ อาจไม่เพียงพอ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ต้องขึ้นอยู่กับนโยบายและงบประมาณของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร **T4** การสูญเสียบุคลากรมีทักษะสูง หรือมีประสบการณ์ให้กับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงกว่า **T5** การเปลี่ยนแปลงกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล รวมถึงภาวะเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอนอาจทำให้ต้องลดขนาดหรือปรับโครงสร้างองค์กร **T6** สถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างประเทศในตะวันออกกลางและภูมิภาคอื่นๆ ที่ทำให้ราคาน้ำมันสูงขึ้น ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานจากที่บ้านตามนโยบาย work from home ของรัฐบาล

2.2 การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

สภาวะปัจจุบัน	แนวโน้มในอนาคต
1) แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร 2) การพัฒนาบุคลากรที่ให้ความสำคัญกับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ รวมถึงมีการสนับสนุนจากผู้บริหารและจัดสรรงบประมาณเพื่อการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 3) ความต้องการบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการโครงการ และความรู้ด้านกฎหมาย	1) แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นพัฒนาคนให้เป็นทุนมนุษย์ที่ทรงคุณค่าสามารถสร้างคุณประโยชน์ได้ทั้งต่อตัวเอง และองค์กร 2) การพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากร เช่น ทักษะการสื่อสารที่ดีและความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในการสร้างความพึงพอใจ และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้รับบริการของกองทุนฯ 3) การเพิ่มขึ้นของเทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทสำคัญในกระบวนการทำงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทักษะที่ต้องการ การอบรมและการพัฒนาทักษะใหม่จะมีความสำคัญมากขึ้น 4) การเพิ่มขึ้นของข้อตกลงการค้าเสรีและสงครามทางการค้า ส่งผลให้จำเป็นต้องมีบุคลากรที่เชี่ยวชาญมากขึ้นในด้านต่างๆ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการโครงการ และการบริหารความเสี่ยง

2.3 ปัญหา/อุปสรรคและปัจจัยความสำเร็จของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรในปีที่ผ่านมา

ปัญหา/อุปสรรค	ปัจจัยความสำเร็จ
1) มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนทั้งข้าราชการและพนักงานภายในกองทุนฯ ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ต่อเนื่อง ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ประสบการณ์ในงานกองทุนฯ 2) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการติดตามโครงการและปฏิบัติงานภายในกองทุนฯ รวมทั้ง สถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ ทำให้การทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด 3) ขาดอัตรากำลังในการทำงาน ขบวนการสรรหาบุคลากรทดแทนในระบบราชการล่าช้า 4) บุคลากรขาดการพัฒนาองค์ความรู้และแรงจูงใจในการทำงานด้านการบริการ และการประชาสัมพันธ์	1) ผู้บริหารกองทุนฯ ให้ความสำคัญของการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับผลตอบแทน รวมถึงการเข้าสวัสดิการต่างๆ ภายใต้หน่วยงาน 2) การวางแผนอัตรากำลัง และจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนแก่หน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือในการติดตามประเมินและรายงานผลโครงการตามกำหนดอย่างต่อเนื่อง 3) จัดจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการที่มีความรู้ความสามารถช่วยปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังที่ขาด

กองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จักเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง 5) กระบวนการสรรหาบุคลากรที่ยังขาดความคล่องตัว ต้องพึ่งพาระบบการสรรหาจากส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม ทำให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้อย่างทันท่วงที	4) การสนับสนุนจากผู้บริหารและจัดสรรงบประมาณเพื่อการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 5) พัฒนาขีดความสามารถทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการให้บริการ และการประชาสัมพันธ์กองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จักและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

2.4 ความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ กับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2565 – 2570

แผนปฏิบัติการกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ ปี พ.ศ. 2565 – 2570	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2565 – 2570
<u>ประเด็นการพัฒนาที่ 4</u> การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ **<u>กลยุทธ์ที่ 4.1</u>** ยกระดับขีดความสามารถบุคลากร	**<u>ประเด็นการพัฒนาที่ 1</u>** เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน **<u>กลยุทธ์ที่ 1.1</u>** กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี **<u>แผนงาน</u>** การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี **<u>ประเด็นการพัฒนาที่ 2</u>** พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง **<u>กลยุทธ์ที่ 2.1</u>** พัฒนากระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง **<u>แผนงาน</u>** การพัฒนาการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง **<u>กลยุทธ์ที่ 2.2</u>** ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ **<u>แผนงาน</u>** การทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ **<u>ประเด็นการพัฒนาที่ 3</u>** เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล **<u>กลยุทธ์ที่ 3.1</u>** การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล **<u>แผนงาน</u>** การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม **<u>กลยุทธ์ที่ 3.2</u>** การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (KM) **<u>แผนงาน</u>** การจัดทำองค์ความรู้กองทุนฯ **<u>กลยุทธ์ที่ 3.3</u>** การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) **<u>แผนงาน</u>** การจัดทำกิจกรรมจับคู่พี่เลี้ยงที่ปรึกษา

แผนปฏิบัติการกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ ปี พ.ศ. 2565 – 2570	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2565 – 2570
<u>ประเด็นการพัฒนาที่ 4</u> การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ **<u>กลยุทธ์ที่ 4.1</u>** ยกระดับขีดความสามารถบุคลากร	**<u>ประเด็นการพัฒนาที่ 4</u>** พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล **<u>กลยุทธ์ที่ 4.1</u>** เสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน และสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานในระยะยาว **<u>แผนงาน</u>** การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุนฯ

บทที่ 3
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ ปี 2565 – 2570

จากผลการวิเคราะห์ SWOT การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกกองทุนฯ ตลอดจนการนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานภายใต้แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ปี 2565 – 2569 นำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ปี 2565 – 2570 ทั้งนี้ ได้มีการเชื่อมโยงแผนดังกล่าวให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ พ.ศ. 2565 – 2570 โดยเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ในประเด็นการพัฒนาที่ 4 การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ กลยุทธ์ที่ 4.1 ยกระดับขีดความสามารถบุคลากร กับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นการพัฒนาที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน กลยุทธ์ที่ 1.1 กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนากระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง กลยุทธ์ที่ 2.2 ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ และประเด็นการพัฒนาที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ 3.1 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล กลยุทธ์ที่ 3.2 การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (KM) กลยุทธ์ที่ 3.3 การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) รวมทั้งประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล กลยุทธ์ที่ 4.1 เสริมสร้างความผาสุกและผูกพัน และสร้างแรงจูงใจทรัพยากรบุคคล ให้ทำงานในระยะยาว และพัฒนาขีดความสามารถตนเองโดยกองทุนฯ โดยได้กำหนดแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 4 ประเด็นการพัฒนา ดังนี้

3.1 ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน

มุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนฯ โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1.1 กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี

เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการติดตาม ควบคุม กำกับดูแล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกองทุนฯ ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน แก่ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกองทุนฯ ตามหลักการของระบบคุณธรรม โดยการประเมินผลจะให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลัก

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง

มุ่งเน้นให้กองทุนฯ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร โดยพิจารณาดำเนินการใน 2 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนากระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง

กำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรให้ครบตามอัตรากำลัง

กลยุทธ์ที่ 2.2 ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ

ทบทวนจำนวนอัตรากำลังบุคลากร ตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และปริมาณเงิน สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของกองทุนฯ ทำให้เกิดการใช้คนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการ ดังนี้

1) การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่

2) การปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง โดยพิจารณาว่าโครงสร้างอัตรากำลังเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร หรือควรปรับปรุงเพิ่มเติมอะไรบ้าง และในระยะต่อไปกองทุนฯ มีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร และต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องใด

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การเสริมสร้างศักยภาพและเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามพันธกิจของกองทุนฯ โดยมีกลยุทธ์ดำเนินงาน 2 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ 3.1 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรได้ตรงตามความต้องการของบุคลากร และหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร โดยบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ดังนี้

1) จัดทำระบบการเรียนรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่

2) ฝึกอบรมบุคลากร

3) การเรียนรู้ในระบบ E-Leaning

กลยุทธ์ที่ 3.2 การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)

1) บุคลากรในกองทุนฯ ทุกระดับมีส่วนร่วมในการจัดทำ KM เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทันสมัย สอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ

2) จัดทำระบบจัดการความรู้ของกองทุนฯ ร่วมกับหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานอื่น ๆ ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจและทุกงานที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ 3.3 การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

1) การระบุผู้มีศักยภาพและกำหนดเป้าหมายการพัฒนาร่วมกับผู้มีศักยภาพ เช่น ความสามารถในการบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมาย หรือทักษะเฉพาะด้านตามความเหมาะสม

2) จัดโปรแกรมการฝึกอบรมที่เหมาะสม และการจับคู่ที่ปรึกษาเชื่อมโยงบุคลากรผู้มีศักยภาพกับผู้นำที่มีประสบการณ์ เพื่อให้แนวทางและข้อเสนอแนะแบบส่วนตัว รวมถึงมีระบบการประเมินความก้าวหน้าของผู้มีศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ และปรับเปลี่ยนแผนการพัฒนาตามความจำเป็น

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล

เป็นการส่งเสริมบุคลากรในการดำเนินงานอย่างมีความสุขและจัดปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสร้างความรักและผูกพันในองค์กร มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี และมีความสุขในการทำงาน ในขณะเดียวกันต้องทำให้ผลการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยมีแนวทางดังนี้

1) การให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาหรือวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการยอมรับและไม่สร้างแรงกดดันในการปฏิบัติงาน

2) ปรับปรุงสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีเครื่องมืออุปกรณ์เพียงพอ เหมาะสมกับงานที่บุคลากรต้องรับผิดชอบ ตลอดจนการมีภูมิทัศน์ของสถานที่ปฏิบัติงานที่ดีเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โดยการจัดกิจกรรม 5 ส การสำรวจและจัดหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอ มาตรการกำจัดปลวก แมลง และยุง รวมทั้งการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัย/ภัยพิบัติในช่องทางสื่อสาร สศก.

กลยุทธ์ที่ 4.1 เสริมสร้างความผาสุก ความผูกพันและการสร้างแรงจูงใจทรัพยากรบุคคลให้ทำงานในระยะยาว และพัฒนาขีดความสามารถตนเองโดยกองทุนฯ

เพื่อให้บุคลากรเป็นคนเก่ง ดี มีจิตอาสา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดี เสียสละทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางดังนี้

1) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนเก่ง ดี มีจิตอาสา และมีสมรรถนะสูง โดยการคัดเลือกและยกย่องพนักงานดีเด่น

2) สร้างค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและการสนับสนุนซึ่งกันและกันในทีม

3) สร้างการรับรู้และเชิดชูองค์กร โดยการเผยแพร่ผลงานของสำนักงานผ่านสื่อต่างๆ การสื่อสารนโยบายทิศทางในการดำเนินงานขององค์กร

4) จัดกิจกรรมที่รวมพนักงาน เช่น งานเลี้ยงประจำปี กิจกรรมเพื่อสังคม และกิจกรรมสันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

3.2 เป้าประสงค์และตัวชี้วัด

กองทุนฯ กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)
<u>ประเด็นการพัฒนาที่ 1</u> **เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน** <u>กลยุทธ์ที่ 1.1</u> กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล	เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)
	รายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุน	
<u>ประเด็นการพัฒนาที่ 2</u> **พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง**		
<u>กลยุทธ์ที่ 2.1</u> พัฒนากระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง	เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร	สรรหาพนักงานกองทุนฯ ตำแหน่งนิติกร จำนวน 1 ตำแหน่ง
<u>กลยุทธ์ที่ 2.2</u> ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานกองทุนฯ	เพื่อทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	มีการทบทวนการจัดทำโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ
<u>ประเด็นการพัฒนาที่ 3</u> **เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**		
<u>กลยุทธ์ที่ 3.1</u> การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	บุคลากรทุกคนของกองทุนฯ ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน
<u>กลยุทธ์ที่ 3.2</u> การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (KM)	มีส่วนร่วมในการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ	มีการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งาน
<u>กลยุทธ์ที่ 3.3</u> การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคตและเพื่อความยั่งยืนขององค์กร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่มีความพึงพอใจในแผนการพัฒนาในระดับมาก – มากที่สุด
<u>ประเด็นการพัฒนาที่ 4</u> **พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล**		
<u>กลยุทธ์ที่ 4.1</u> เสริมสร้างความผาสุกและผูกพันและสร้างแรงจูงใจทรัพยากรบุคคลให้ทำงานในระยะยาวและพัฒนาขีดความสามารถตนเองโดยกองทุนฯ	เพื่อให้บุคลากรเป็นคนเก่ง ดี มีจิตอาสา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนและความเป็นเลิศของงานและองค์กร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีขวัญและกำลังใจในกองทุนฯ ในระดับมาก – มากที่สุด

3.3 เป้าประสงค์และตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม

กองทุนฯ กำหนดตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตามสำหรับผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
ประเด็นการพัฒนาที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน					
กลยุทธ์ที่ 1.1 กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล	เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุนฯ	ร้อยละความสำเร็จของการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากร	ร้อยละ 100	ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับ 4.21 (ระดับมากที่สุด) หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา
ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง					
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนากระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง	เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่สรรหาตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ 100	ระดับคะแนนความพึงพอใจของหัวหน้างานต่อบุคลากรที่ได้รับการจัดสรร	ระดับ 4.21 (ระดับมากที่สุด) หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา
กลยุทธ์ที่ 2.2 ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานกองทุนฯ	เพื่อทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนที่ปฏิบัติงานจริงต่อจำนวนบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังของกรมบัญชีกลาง	ร้อยละ 100	ระดับคะแนนความพึงพอใจของหัวหน้างาน	ระดับ 4.21 (ระดับมากที่สุด) หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
ประเด็นการพัฒนาที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
<u>กลยุทธ์ที่ 3.1</u> การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	ร้อยละของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ 100	ระดับคะแนนความพึงพอใจต่อระบบการพัฒนาบุคลากร	ระดับ 4.21 (ระดับมากที่สุด) หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา
<u>กลยุทธ์ที่ 3.2</u> การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (KM)	มีส่วนร่วมในการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ	ร้อยละบุคลากรของกองทุนฯ ที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100	ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ระดับ 4.21 (ระดับมากที่สุด) หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา
<u>กลยุทธ์ที่ 3.3</u> การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต และเพื่อความยั่งยืนขององค์กร	ร้อยละบุคลากรของกองทุนฯ ที่ได้รับความรู้และพัฒนาในการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง	ร้อยละ 100	ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับความรู้และพัฒนาในการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง	ระดับ 4.21 (ระดับมากที่สุด) หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา
ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล					
<u>กลยุทธ์ที่ 4.1</u> เสริมสร้างความผาสุกและผูกพันและสร้างแรงจูงใจทรัพยากรบุคคล ให้ทำงานในระยะยาวและพัฒนาขีดความสามารถตนเองโดยกองทุนฯ	เพื่อให้บุคลากรเป็นคนเก่ง ดี มีจิตอาสา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนและความเป็นเลิศของงานและองค์กร	ร้อยละบุคลากรของกองทุนฯ ที่ดำเนินการตามแผน เสริมสร้างความผาสุกและผูกพัน และมีแรงจูงใจให้ทำงานในระยะยาวและพัฒนาขีดความสามารถตนเองโดยกองทุนฯ	ร้อยละ 100	ระดับคะแนนความพึงพอใจต่อการทำงานภายในกองทุนฯ และมีแรงจูงใจให้ทำงานในระยะยาวและพัฒนาขีดความสามารถตนเองโดยกองทุน	ระดับ 4.21 (ระดับมากที่สุด) หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา

3.4 ประเด็นการพัฒนา เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ปี พ.ศ. 2565 – 2570

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลา	งบประมาณปี 2570 (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1. เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน	- เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุนฯ	- การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี	2565-2570	-	สกท.
2. พัฒนากระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง	- เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร	- สรรหาพนักงานกองทุนฯ ตำแหน่งนิติกร จำนวน 1 ตำแหน่ง	การพัฒนาการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง	2565-2570	-	สกท./สวศ.
	- เพื่อทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังขององกองทุนฯ	- มีการทบทวนการจัดทำโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	การทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ	2565-2570	-	สกท./สวศ.
3. เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	- บุคลากรทุกคนของกองทุนฯ ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานอย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตร/ปี	การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม	2565-2570	55,000	สกท.
	- เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ	- มีการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งานอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง	การจัดทำองค์ความรู้กองทุนฯ	2565-2570	25,000	สกท.
	- เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต และเพื่อความยั่งยืนขององค์กร	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่มีความพึงพอใจในแผนการพัฒนาในระดับมาก – มากที่สุด	การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	2569 - 2570	-	สกท.
4. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล	- เพื่อให้บุคลากรเป็นคนเก่ง ดี มีจิตอาสา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนและความเป็นเลิศขององค์กร	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีขวัญและกำลังใจในกองทุนฯ ในระดับมาก-มากที่สุด	- การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุนฯ และมีแรงจูงใจให้ทำงานในระยะยาวและพัฒนาขีดความสามารถตนเองโดยกองทุนฯ	2565 - 2570	-	สกท.

หมายเหตุ : สกท. คือ ส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร /สวศ. คือ สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร

โครงการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน
1. จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี	1. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน โดยมีองค์ประกอบหลัก คือ 1.1 ชื่อตำแหน่ง 1.2 จุดประสงค์ของตำแหน่งงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก 1.3 เป้าหมายของงาน 1.4 สายการบังคับบัญชา (งานนี้รายงานขึ้นตรงต่อตำแหน่งใด มีอำนาจบังคับบัญชาตำแหน่งใดบ้าง มีเพื่อนร่วมงานตำแหน่งอื่นใดบ้างรายงานต่อผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน) 1.5 คุณสมบัติที่พึงมี เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ 1.6 วันที่จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน 2. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 3. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ 4. ดำเนินการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ได้กำหนดไว้
2. พัฒนาการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง	1. ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบและแนวทางการบริหารอัตรากำลัง 2. สรุปแนวทางการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง 3. ดำเนินการตามระบบการบริหารอัตรากำลัง
3. ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ	1. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง 2. จัดทำรายงานโครงสร้างกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ
4. การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม	1. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น การวิเคราะห์โครงการและความคุ้มค่าในการลงทุน การเงินและบัญชี e-budgeting การออกแบบเว็บไซต์ การตลาดออนไลน์ (e-market) การพัฒนาและสร้างตราสินค้า (Branding) การบริหารความเสี่ยง ระเบียบฯ ว่าด้วยการพัสดุ ระเบียบฯ ว่าด้วยค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ เป็นต้น 2. ส่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้ารับการฝึกอบรม หรือสมัครเข้ารับการอบรมในระบบ e-Learning
5. จัดทำองค์ความรู้กองทุนฯ	1. กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายในกองทุนฯ 2. คัดเลือกบุคลากรที่เป็นต้นแบบ (Best Practice) สำหรับการถ่ายทอดองค์ความรู้ 3. กำหนดรูปแบบกิจกรรม KM ให้มีความเหมาะสมกับองค์ความรู้ 4. จัดกิจกรรม KM และติดตามประเมินผล

โครงการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน
6. การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุนฯ	1. ออกแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานที่กองทุนฯ 2. สำรวจความพึงพอใจของบุคลากร 3. ประมวลผลความพึงพอใจจากแบบสอบถาม
7. การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	1. จับคู่ระหว่างบุคลากรที่เป็นต้นแบบ (Best Practice) สำหรับการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อเป็นพี่เลี้ยงกับบุคลากรที่เป็นผู้รับการโคลนนิงก์ 2. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความเข้าใจระหว่างบุคลากรต้นแบบกับผู้รับการโคลนนิงก์ 3. ร่วมวางแผนและจัดทำแผนงานและการทำงานร่วมกัน 4. ดำเนินการกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน 5. ประเมินผลการดำเนินงานหลังจากดำเนินกิจกรรม
8. การให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความเครียดและการสร้างสมดุลในการทำงานและชีวิต (สมดุลชีวิต)	1. ประเมินระดับความผาสุขของบุคลากรในหน่วยงาน (ก่อนกิจกรรม) 2. จัดทำหลักสูตรและวางแผนกิจกรรมที่เหมาะสม 3. ออกแบบสอบถามเพื่อประเมินกิจกรรม (หลังกิจกรรม)

3.5 แผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2565 – 2570

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)						หน่วยนับ	งบประมาณ (บาทต่อปี)						ผลการดำเนินงาน ปี 2569
		65	66	67	68	69	70		65	66	67	68	69	70	
1.การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี	1. การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน 2. การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี - ข้าราชการ - พนักงานกองทุน	1 2 2	1 2 2	1 2 2	1 2 2	1 2 2	1 2 2	ครั้ง/ปี	-	-	-	-	-	-	ดำเนินการเสร็จแล้ว การประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งที่ 1 เสร็จแล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ 1 เสร็จแล้ว
2.การพัฒนาการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง	สรรหาพนักงานกองทุนฯ ตำแหน่งนิติกรจำนวน 1 ตำแหน่ง	-	-	2	2	2	-	จำนวนอัตรา	-	-	-	-	-	-	มีการบรรจุพนักงานกองทุนฯ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 2 ตำแหน่ง เสร็จเรียบร้อยแล้ว เริ่มปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 15 พ.ค. 2569
3.การทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ	มีการทบทวนการจัดทำโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	-	1	-	1	-	1	ครั้ง/ปี	-	-	-	-	-	-	มีการประชุมทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)						หน่วยนับ	งบประมาณ (บาทต่อปี)						ผลการดำเนินงานปี 2569
		65	66	67	68	69	70		65	66	67	68	69	70	
															กองทุนฯ เสร็จเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 7 พ.ค. 2569
4.การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม	บุคลากรทุกคนของกองทุนฯ ได้รับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	หลักสูตร/ปี	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	55,000	บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร เสร็จแล้ว
5.การจัดทำองค์ความรู้กองทุนฯ	มีการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งาน	1	1	1	1	1	1	เรื่อง	30,000	30,000	30,000	30,000	25,000	25,000	มีการจัดทำ KM กองทุนฯ 1 เรื่อง เสร็จแล้ว
6.การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุนฯ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กองทุนฯ ในระดับมาก-มากที่สุด	75	75	75	80	80	80	ร้อยละ	-	-	-	-	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ
7. การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่มีความพึงพอใจในแผนการพัฒนาในระดับมาก – มากที่สุด	-	-	-	-	80	80	ร้อยละ	-	-	-	-	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ
8. การให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความเครียด และการสร้างสมดุลในการทำงานและชีวิต (สมดุลชีวิต)	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่มีความพึงพอใจในขวัญและกำลังใจ รวมถึงการจัดการความเครียด และการสร้างสมดุลในการทำงานและชีวิตในกองทุนฯ ในระดับมาก – มากที่สุด	-	-	-	-	80	80	ร้อยละ	-	-	-	-	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ

3.6 ผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2569

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			1	2	3	4			
ประเด็นการพัฒนาที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน **เป้าประสงค์** เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุนฯ **กลยุทธ์ที่ 1.1** กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล	**การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี** **วัตถุประสงค์** เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุน **ขั้นตอน**	มีการจัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ					-	การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	มีการจัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของ

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			1	2	3	4			
ชื่อหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ สกท.	1. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน โดยมีองค์ประกอบหลัก คือ 1.1 ชื่อตำแหน่ง 1.2 จุดประสงค์ของตำแหน่งงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก 1.3 เป้าหมายของงาน 1.4 สายการบังคับบัญชา (งานนี้รายงานตรงต่อตำแหน่งใด มีอำนาจบังคับบัญชาตำแหน่งใดบ้าง มีเพื่อนร่วมงานตำแหน่งอื่นใดบ้างรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเดียวกัน) 1.5 คุณสมบัติที่พึงมี เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ 1.6 วันที่จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน 2. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 3. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ 4. ดำเนินการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ได้กำหนดไว้ **กิจกรรม** 1. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุน ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 68 – 31 มี.ค. 69) 2. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุน ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 69 – 30 ก.ย. 69)		↔		↔			ประจำปี 2569 จำนวน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ต.ค. 68 - มี.ค. 69 ครั้งที่ 2 เม.ย. 69 - ก.ย. 69	บุคลากรกองทุนฯ ประจำปี 2569 จำนวน 1 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ต.ค. 68 - มี.ค. 69 เสร็จแล้วในไตรมาส 2

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			1	2	3	4			
ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง **เป้าประสงค์** เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่ครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร และเพื่อทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ **กลยุทธ์ที่ 2.1** พัฒนากระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง **ชื่อหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ** สกท.	**การพัฒนาการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง** **วัตถุประสงค์** เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลังเพื่อทดแทนบุคลากรที่ขาดในการรวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุนเงินงบประมาณจากกองทุนฯ	สรรหาพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 1 ตำแหน่ง					-	มีการสรรหาบุคลากรตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 2 ตำแหน่ง	กองทุนฯ บรรจุบุคลากรตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและ

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			1	2	3	4			
	ขั้นตอน 1. ศึกษาแนวทางการบริหารอัตรากำลัง 2. สรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน 3. จัดจ้างอัตรากำลังทดแทน **กิจกรรม** มีการประชุมทบทวนแผนอัตรากำลัง		←	—	—	→		ภายใน มิ.ย. 69 และสรรหาพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 1 ตำแหน่ง	แผนจำนวน 2 ตำแหน่ง ได้ครบถ้วนแล้ว เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่ 15 พ.ค. 69 และสรรหาพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 1 ตำแหน่ง
กลยุทธ์ที่ 2.2 ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ **ชื่อหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ** สกท.	**การทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ** **วัตถุประสงค์** เพื่อทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ **ขั้นตอน** 1. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง 2. จัดทำรายงานโครงสร้างกองทุนฯ **กิจกรรม** มีการประชุมทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	มีการทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ เสร็จภายในไตรมาส 3			↔			มีการทบทวนการจัดทำโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุน 1 ครั้ง/ปี ภายใน มิ.ย. 69	มีการทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ เรียบร้อยแล้ว เมื่อ 7 พ.ค. 69

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			1	2	3	4			
ประเด็นการพัฒนาที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล **เป้าประสงค์** เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน และเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ รวมทั้งเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต และเพื่อความยั่งยืนขององค์กร									

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			1	2	3	4			
กลยุทธ์ที่ 3.1 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล **ชื่อหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ** สกท.	**การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม** **วัตถุประสงค์** บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน **ขั้นตอน** 1. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 2. ส่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้ารับการฝึกอบรมหรือสมัครเข้ารับการอบรมในระบบ e-Learning **กิจกรรม** บุคลากรได้รับการฝึกอบรม	บุคลากรทุกคนของกองทุนฯ ได้รับการอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร/ปี	←	—	—	→	30,000 บาท	บุคลากรทุกคนของกองทุนได้รับการอบรมภายในหรือภายนอกหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 หลักสูตร/ปี เช่น การวิเคราะห์โครงการ การเงินและบัญชี การบริหารความเสี่ยง และระเบียบว่าด้วยการพัสดุ การเขียนหนังสือราชการ รายงานการประชุม การเบิกจ่ายงบประมาณตามระเบียบกระทรวง	เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานอย่างน้อย 1 หลักสูตร/ปี เสร็จแล้วในไตรมาส 2

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			1	2	3	4			
								การคลังว่าด้วยพรบ. วินัยการเงินการคลังฯ เป็นต้น	
กลยุทธ์ที่ 3.2 การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (KM) **ชื่อหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ** สกท.	**การจัดทำองค์ความรู้กองทุนฯ** **วัตถุประสงค์** บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ **ขั้นตอน** 1. กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายในกองทุนฯ 2. คัดเลือกบุคลากรที่เป็นต้นแบบ (Best Practice) สำหรับการถ่ายทอดองค์ความรู้ 3. กำหนดรูปแบบกิจกรรม KM ให้มีความเหมาะสมกับองค์ความรู้ โดยใช้ระบบ e-Learning เช่น ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การยื่นเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ 4. จัดกิจกรรม KM และติดตามประเมินผล **กิจกรรม** มีการจัดอบรมกลุ่มย่อยเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน หรือการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ e-Learning	มีการจัดกิจกรรม KM	←	—	—	→	25,000 บาท	มีการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งานอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง	มีการจัดทำ KM ของกองทุนฯ เรื่อง “การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการเบิกจ่ายเงินตามระเบียบกระทรวงการคลังของกองทุนฯ” เสร็จแล้วในวันที่ 12 ม.ค. 2569

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			1	2	3	4			
กลยุทธ์ที่ 3.3 การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) **ชื่อหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ** สกท.	**การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)** **วัตถุประสงค์** เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคต และเพื่อความยั่งยืนขององค์กร **ขั้นตอน** 1. จับคู่ระหว่างบุคลากรที่เป็นต้นแบบ (Best Practice) สำหรับการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อเป็นพี่เลี้ยงกับบุคลากรที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง 2. สร้างความสัมพันธ์ที่และความเข้าใจระหว่างบุคลากรต้นแบบกับผู้รับการโคลนิงก์ 3. ร่วมวางแผนและจัดทำแผนงานและการทำงานร่วมกัน 4. ดำเนินการกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน 5. ประเมินผลการดำเนินงานหลังจากดำเนินกิจกรรม **กิจกรรม** ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน	บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจในโปรแกรมการพัฒนาในระดับมาก – มากที่สุด	←	—	—	→	-	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่มีความพึงพอใจในแผนการพัฒนาในระดับมาก – มากที่สุด	อยู่ระหว่างดำเนินการภายในไตรมาส 4
ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล **เป้าประสงค์**									

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			1	2	3	4			
เพื่อให้บุคลากรเป็นคนเก่ง ดี มีจิตอาสา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนและความเป็นเลิศขององค์กร **กลยุทธ์ที่ 4.1** เสริมสร้างความผาสุกและผูกพัน **ชื่อหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ** สกท.	**การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุนฯ** **วัตถุประสงค์** เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดีคนเก่งมีความรู้ทักษะสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจ **ขั้นตอน** 1. ออกแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานที่กองทุน 2. สำรวจความพึงพอใจของบุคลากร 3. ประมวลผลความพึงพอใจจากแบบสอบถาม	บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กองทุนฯ ในระดับมาก – มากที่สุด					-	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กองทุนฯ ในระดับมาก-มากที่สุด	อยู่ระหว่างดำเนินการประเมินความพึงพอใจในไตรมาส 3

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			1	2	3	4			
	กิจกรรม 1. มีการตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานที่กองทุนฯ 2. จัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น การแชร์ธรรมะในกลุ่มไลน์ การร่วมรับประทานอาหารในสำนักงาน		↔	↔	↔	↔			

3.7 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2570

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4			
ประเด็นการพัฒนาที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน **เป้าประสงค์** เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุนฯ **กลยุทธ์ที่ 1.1** กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล	**การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี** **วัตถุประสงค์** เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุน	มีการจัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ					-	การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติ	อัจฉรา/ภูวิวรรธน์/อุไร

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4			
	ขั้นตอน 1. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน โดยมีองค์ประกอบหลัก คือ 1.1 ชื่อตำแหน่ง 1.2 จุดประสงค์ของตำแหน่งงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก 1.3 เป้าหมายของงาน 1.4 สายการบังคับบัญชา (งานนี้รายงานตรงต่อตำแหน่งใด มีอำนาจบังคับบัญชาตำแหน่งใดบ้าง มีเพื่อนร่วมงานตำแหน่งอื่นใดบ้าง รายงานต่อผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน) 1.5 คุณสมบัติที่พึงมี เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ 1.6 วันที่จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน 2. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 3. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ 4. ดำเนินการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ได้กำหนดไว้ **กิจกรรม** 1. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุน ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 69 – 31 มี.ค. 70) 2. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุน ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 70 – 30 ก.ย. 70)		←	→	←	→		ราชการประจำปี 2570 จำนวน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ต.ค. 69 - มี.ค. 70 ครั้งที่ 2 เม.ย. 70 - ก.ย. 70	

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4			
ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง **เป้าประสงค์** เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่ครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากรและเพื่อทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังขององกองทุนฯ									
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนากระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง	**การพัฒนาการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง** **วัตถุประสงค์** เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลังเพื่อทดแทนบุคลากรที่ขาดในการรวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุนเงินงบประมาณจากกองทุนฯ	สรรหาเพิ่มเติมพนักงานกองทุนฯ ตำแหน่ง นิติกร จำนวน 1 ตำแหน่ง					-	สรรหาบุคลากรตำแหน่งนิติกรได้ครบจำนวน 1 ตำแหน่ง	อัจฉรา / ณภัทร / มณีวรรณ / อุไร

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4			
	ขั้นตอน 1. ศึกษาแนวทางการบริหารอัตรากำลัง 2. สรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน 3. จัดจ้างอัตรากำลังทดแทน **กิจกรรม** มีการประชุมทบทวนแผนอัตรากำลัง		←	—	—	→			
กลยุทธ์ที่ 2.2 ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	**การทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ** **วัตถุประสงค์** เพื่อทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ **ขั้นตอน** 1. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง 2. จัดทำรายงานโครงสร้างกองทุนฯ **กิจกรรม** มีการประชุมทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	มีการทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ เสร็จภายในไตรมาส 3			↔		-	มีการทบทวนการจัดทำโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุน 1 ครั้ง/ปี ภายใน มิ.ย. 70	เจ้าหน้าที่ สกท.
ประเด็นการพัฒนาที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล									

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4			
เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน และเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ รวมทั้งเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต และเพื่อความยั่งยืนขององค์กร **กลยุทธ์ที่ 3.1** การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	**การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม** **วัตถุประสงค์** บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน **ขั้นตอน**	บุคลากรทุกคนของกองทุนได้รับการอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร/ปี					55,000 บาท	บุคลากรทุกคนของกองทุนได้รับการอบรม	เจ้าหน้าที่ สกท.

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4			
	1. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 2. ส่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้ารับการฝึกอบรมหรือสมัครเข้ารับการอบรมในระบบ e-Learning **กิจกรรม** บุคลากรได้รับการฝึกอบรม		←	—	—	→		ภายในหรือภายนอกหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 หลักสูตร/ปี เช่น การวิเคราะห์โครงการ การเงินและบัญชี การบริหารความเสี่ยง เป็นต้น	
กลยุทธ์ที่ 3.2 การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (KM)	**การจัดทำองค์ความรู้กองทุนฯ** **วัตถุประสงค์** บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างบุคลากรของกองทุนฯ ให้มีความรู้รอบด้าน	มีการจัดกิจกรรม KM					25,000 บาท	มีการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งาน	ณภัทร / พนาทิตย์

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4			
	ขั้นตอน 1. กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายในกองทุนฯ 2. คัดเลือกบุคลากรที่เป็นต้นแบบ (Best Practice) สำหรับการถ่ายทอดองค์ความรู้ 3. กำหนดรูปแบบกิจกรรม KM ให้มีความเหมาะสมกับองค์ความรู้ โดยใช้ระบบ e-Learning เช่น ความรู้เกี่ยวกับด้านการวิเคราะห์โครงการ ความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยง ความรู้ด้านการค้าระหว่างประเทศ เป็นต้น และระบบเรียนรู้ร่วมกันผ่านการสื่อสารภายในองค์กร ทั้งในรูปแบบ Hard Skills เช่น การจัดทำข้อตกลงทางการค้า (FTA) ประเด็นข้อพิพาททางการค้า และรูปแบบ Soft Skills เช่น ความรู้ด้านการสนทนาภาษาต่างประเทศ การพัฒนาทักษะการประกอบอาหารเพื่อการดำรงชีพ เป็นต้น 4. จัดกิจกรรม KM และติดตามประเมินผล เสริมทักษะด้านนวัตกรรมทางการเงิน เครื่องมือทางการเงิน การติดตามและการประเมินผลโครงการ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ ติดตาม และประเมินผลโครงการ และกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง							อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง	

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4			
	กิจกรรม มีการจัดอบรมกลุ่มย่อยเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน หรือการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ e-Learning และการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) และแลกเปลี่ยน เรียนรู้จากหน่วยงานอื่น ๆ		←	—	—	→			
กลยุทธ์ที่ 3.3 การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	**การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)** **วัตถุประสงค์** เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคต และเพื่อความยั่งยืนขององค์กร **ขั้นตอน** 1. จับคู่ระหว่างบุคลากรที่เป็นต้นแบบ (Best Practice) สำหรับการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อเป็นพี่เลี้ยงกับบุคลากรที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง 2. สร้างความสัมพันธ์ที่และความเข้าใจระหว่างบุคลากรต้นแบบกับผู้รับการโคลนิงก์ 3. ร่วมวางแผนและจัดทำแผนงานและการทำงานร่วมกัน 4. ดำเนินการกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน 5. ประเมินผลการดำเนินงานหลังจากดำเนินกิจกรรม	บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจในโปรแกรมการพัฒนาในระดับมาก – มากที่สุด					-	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่มีความพึงพอใจในแผนการพัฒนาในระดับมาก – มากที่สุด	เจ้าหน้าที่ สกท.

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4			
	กิจกรรม ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน		←	—	—	→			
ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล **เป้าประสงค์** เพื่อให้บุคลากรเป็นคนเก่ง ดี มีจิตอาสา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนและความเป็นเลิศขององค์กร **กลยุทธ์ที่ 4.1** เสริมสร้างความผาสุกและผูกพันและสร้างแรงจูงใจให้ทำงานในระยะยาว	**การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุนฯ** **วัตถุประสงค์** เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดีคนเก่งมีความรู้ทักษะสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนและความเป็นเลิศขององค์กร	บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่					-	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนที่มีความพึง	เจ้าหน้าที่ สกท.

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4			
และพัฒนาขีดความสามารถตนเองโดยกองทุนฯ	**ขั้นตอน** 1. ออกแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานที่กองทุน 2. สำรวจความพึงพอใจของบุคลากร 3. ประมวลผลความพึงพอใจจากแบบสอบถาม **กิจกรรม** 1. มีการตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานที่กองทุนฯ 2. จัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น การเดินทางท่องเที่ยวร่วมกันในช่วงวันหยุด การร่วมรับประทานอาหารในสำนักงาน 3. จัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์เพื่อสังคม 4. กิจกรรมการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำเดือน จากการโหวตของเจ้าหน้าที่ เช่น จัดประกวด FTA Idol, FTA Rising Star เป็นต้น หรือการคัดเลือกบุคลากรประเภททีม เช่น FTA Super team, FTA Avengers, FTA ประจันบาน เป็นต้น	กองทุนฯ ในระดับมาก – มากที่สุด			↔	↔		พอใจในการปฏิบัติงานและมีขวัญและกำลังใจ รวมถึงการจัดการความเครียดและการสร้างสมดุลในการทำงานและชีวิตในกองทุนฯ ในระดับมาก-มากที่สุด	

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	ผลงาน ปี 2569	เป้าหมาย ปี 2570	เพิ่มขึ้น/ลดลง (ร้อยละ)	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	ผลงาน ปี 2569	เป้าหมาย ปี 2570	เพิ่มขึ้น /ลดลง (ร้อยละ)
ประเด็นการพัฒนาที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน กลยุทธ์ที่ 1.1 กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล	เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุนฯ	ร้อยละความสำเร็จของการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากร	100	100	-	ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.57	4.21	
ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนากระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง	เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรโดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่สรรหาตามเป้าหมายที่กำหนด	100	100	-	ระดับคะแนนความพึงพอใจของหัวหน้างานต่อบุคลากรที่ได้รับการจัดสรร	5.00	4.21	
กลยุทธ์ที่ 2.2 ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานกองทุนฯ	เพื่อทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนที่ปฏิบัติงานจริงต่อจำนวนบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังของกรมบัญชีกลาง	100	100	-	ระดับคะแนนความพึงพอใจของหัวหน้างาน	5.00	4.21	

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	ผลงาน ปี 2569	เป้าหมาย ปี 2570	เพิ่มขึ้น/ลดลง (ร้อยละ)	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	ผลงาน ปี 2569	เป้าหมาย ปี 2570	เพิ่มขึ้น /ลดลง (ร้อยละ)
ประเด็นการพัฒนาที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล									
กลยุทธ์ที่ 3.1 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	ร้อยละของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	100	100	-	ระดับคะแนนความพึงพอใจของหัวหน้างานต่อบุคลากรที่ได้รับการจัดสรร	5.00	4.21	
กลยุทธ์ที่ 3.2 การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (KM)	มีส่วนร่วมในการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ	ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการพัฒนา	100	100	-	ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	4.58	4.21	
กลยุทธ์ที่ 3.3 การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต และเพื่อความยั่งยืนขององค์กร	ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับความรู้และพัฒนาในการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง	-	100	-	ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับความรู้และพัฒนาในการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งในระดับมาก – มากที่สุด	4.57	4.21	

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	ผลงาน ปี 2569	เป้าหมาย ปี 2570	เพิ่มขึ้น/ ลดลง (ร้อยละ)	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	ผลงาน ปี 2569	เป้าหมาย ปี 2570	เพิ่มขึ้น /ลดลง (ร้อยละ)
ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล กลยุทธ์ที่ 4.1 เสริมสร้างความผาสุกและผูกพันและสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานในระยะยาว และพัฒนาขีดความสามารถตนเองโดยกองทุนฯ	เพื่อให้บุคลากรเป็นคนเก่ง ดี มีจิตอาสา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนและความเป็นเลิศของงานและองค์กร	ร้อยละการดำเนินการตามแผน เสริมสร้างความผาสุกและผูกพัน และจูงใจทรัพยากรบุคคล ให้ทำงานในระยะยาว และพัฒนาขีดความสามารถตนเองโดยกองทุนฯ - อวยพรวันเกิด - การเลื่อนตำแหน่ง - ถ่ายรูปรวมรับประทานอาหารร่วมกัน	100	100	-	ระดับคะแนนความพึงพอใจต่อการทำงานและสร้างแรงจูงใจให้ทำงานในระยะยาว และพัฒนาขีดความสามารถตนเองโดยกองทุนฯ	4.54	4.21	

ภาคผนวก

ผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน
				ได้รับ	ใช้จริง	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน	กลยุทธ์ที่ 1.1 กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล	-	มีการจัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ	-	-	มีการจัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ ประจำปี 2565 จำนวน 2 ครั้ง - ครั้งที่ 1 ต.ค. 64 - มี.ค. 65 - ครั้งที่ 2 เม.ย. - ก.ย. 65
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง	กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนากระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง	มีการประชุมทบทวนแผนอัตรากำลัง	สรรหาบุคลากรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 ตำแหน่ง	-	-	ได้ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 ตำแหน่ง
	กลยุทธ์ที่ 2.2 ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	มีการประชุมทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	มีการทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ เสร็จภายในไตรมาส 3	-	-	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 3.1 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	บุคลากรได้รับการฝึกอบรม	บุคลากรทุกคนของกองทุนฯ ได้รับการอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร/ปี	-	-	เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้รับการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานอย่างน้อย 1 หลักสูตร/ปี

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน
				ได้รับ	ใช้จริง	
	กลยุทธ์ที่ 3.2 การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)	มีการจัดอบรมกลุ่มย่อยเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน หรือการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ e-Learning	มีการจัดกิจกรรม KM ของกองทุนฯ 1 เรื่อง/ปี	-	-	กองทุนฯ ได้จัดทำกิจกรรม KM ของกองทุนฯ 1 เรื่อง/ปี
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล	กลยุทธ์ที่ 4. เสริมสร้างความผาสุกและผูกพัน	1) มีการตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานที่กองทุนฯ 2) จัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น การแชร์ธรรมะในกลุ่มไลน์ การร่วมรับประทานอาหารในสำนักงาน	บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กองทุนฯ ในระดับ มาก – มากที่สุด	-	-	กองทุนฯ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน
				ได้รับ	ใช้จริง	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน	กลยุทธ์ที่ 1.1 กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล	-	มีการจัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ	-	-	มีการจัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ ประจำปี 2566 จำนวน 2 ครั้ง - ครั้งที่ 1 ต.ค. 65 - มี.ค. 66 - ครั้งที่ 2 เม.ย. - ก.ย. 66
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง	กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนากระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง	มีการประชุมทบทวนแผนอัตรากำลัง	สรรหาพนักงานกองทุนฯ จำนวน 2 ตำแหน่ง	-	-	มีการจัดจ้างพนักงานกองทุนฯ จำนวน 2 ตำแหน่ง เสร็จเรียบร้อยแล้ว
	กลยุทธ์ที่ 2.2 ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	มีการประชุมทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	มีการทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ เสร็จภายในไตรมาส 3	-	-	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 3.1 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	บุคลากรได้รับการฝึกอบรม	บุคลากรทุกคนของกองทุนฯได้รับการอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร/ปี	-	-	เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้รับการศึกษาในหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานอย่างน้อย 1 หลักสูตร/ปี

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน
				ได้รับ	ใช้จริง	
	กลยุทธ์ที่ 3.2 การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)	มีการจัดอบรมกลุ่มย่อยเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน หรือการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ e-Learning	มีการจัดกิจกรรม KM ของกองทุนฯ 1 เรื่อง/ปี	-	-	กองทุนฯ ได้จัดทำกิจกรรม KM ของกองทุนฯ 1 เรื่อง/ปี
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล	กลยุทธ์ที่ 4. เสริมสร้างความผาสุกและผูกพัน	1) มีการตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานที่กองทุนฯ 2) จัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น การแชร์ธรรมะในกลุ่มไลน์ การร่วมรับประทานอาหารในสำนักงาน	บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กองทุนฯ ในระดับ มาก – มากที่สุด	-	-	กองทุนฯ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน
				ได้รับ	ใช้จริง	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน	กลยุทธ์ที่ 1.1 กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล	-	มีการจัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ	-	-	มีการจัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ ประจำปี 2567 จำนวน 2 ครั้ง - ครั้งที่ 1 ต.ค. 66 - มี.ค. 67 - ครั้งที่ 2 เม.ย. - ก.ย. 67
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง	กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนากระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง	มีการประชุมทบทวนแผนอัตรากำลัง	สรรหาบุคลากรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 ตำแหน่ง	-	-	ได้ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 ตำแหน่ง
	กลยุทธ์ที่ 2.2 ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	มีการประชุมทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	มีการทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ เสร็จภายในไตรมาส 3	-	-	ได้ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ ไปแล้ว ในเดือน พ.ค. 67
ยุทธศาสตร์ที่ 3	กลยุทธ์ที่ 3.1 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	บุคลากรได้รับการฝึกอบรม	บุคลากรทุกคนของกองทุนฯ ได้รับการอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร/ปี	30,000.00	XXXXXXXX	บุคลากรของกองทุนฯ จำนวน 14 ราย ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานอย่างน้อย

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน
				ได้รับ	ใช้จริง	
เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล						1 หลักสูตร/ปี เช่น หลักสูตรด้าน IT (Information Technology)
	กลยุทธ์ที่ 3.2 การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)	มีการจัดอบรมกลุ่มย่อยเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน หรือการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ e-Learning	มีการจัดกิจกรรม KM	30,000.00	XXXXXXXX	มีการจัดทำ KM ของกองทุนฯ จำนวน 2 ครั้ง ได้แก่ เรื่อง “การผลิตและการบริหารจัดการฟาร์มโคเนื้อโคนม” ในวันที่ 15 มกราคม 2567 และเรื่อง “หลักการวิเคราะห์โครงการเบื้องต้น และการติดตามผลการดำเนินงานโครงการตามภารกิจของกองทุนฯ” ในวันที่ 6 มิถุนายน 2567
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล	กลยุทธ์ที่ 4.1 เสริมสร้าง ความผาสุกและผูกพัน	1) มีการตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานที่กองทุนฯ 2) จัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้าง	บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กองทุนฯ ในระดับ มาก – มากที่สุด	-	-	บุคลากรของกองทุนฯ ร้อยละ 89.40 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กองทุนฯ มีการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการทำงาน รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีใน

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน
				ได้รับ	ใช้จริง	
		ความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น การแชร์ธรรมะในกลุ่มไลน์ การร่วมรับประทานอาหารในสำนักงาน				การทำงาน เช่น การรับประทานอาหารร่วมกันทุกสัปดาห์

ผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน
				ได้รับ	ใช้จริง	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน	กลยุทธ์ที่ 1.1 กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล	-	มีการจัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ	-	-	มีการจัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ ประจำปี 2568 จำนวน 2 ครั้ง - ครั้งที่ 1 ต.ค. 67 - มี.ค. 68 - ครั้งที่ 2 เม.ย. - ก.ย. 68
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง	กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนากระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง	มีการประชุมทบทวนแผนอัตรากำลัง	มีการสรรหาบุคลากรตำแหน่ง เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 ตำแหน่ง ภายใน เดือนมิถุนายน 2568	-	-	- กองทุนฯ ได้สรรหาข้าราชการจำนวน 1 ตำแหน่ง มาปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้วตั้งแต่วันที่ 23 ม.ค. 2568 โดยข้าราชการรายดังกล่าวอยู่ระหว่างการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับจากระดับชำนาญการเป็นระดับชำนาญการพิเศษ - กองทุนฯ อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาบุคลากรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 ตำแหน่ง
	กลยุทธ์ที่ 2.2 ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	มีการประชุมทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	มีการทบทวนการจัดทำโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุน 1 ครั้ง/ปี	-	-	กองทุนฯ จัดประชุมทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ประจำปี 2568 เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2568 เรียบร้อยแล้ว ซึ่งอัตรากำลังของกองทุนฯ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน
				ได้รับ	ใช้จริง	
			ภายในเดือน มิถุนายน 2568			มีความเหมาะสมแล้ว ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ควรพัฒนาศักยภาพและเสริมทักษะอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น
ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 3.1 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	บุคลากรได้รับการฝึกอบรม	บุคลากรทุกคนของกองทุนได้รับการอบรมภายในหรือภายนอกหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อย่างน้อย 1 หลักสูตร/ปี	30,000.00	-	บุคลากรของกองทุนฯ จำนวน 14 ราย ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน อย่างน้อย 1 หลักสูตร/ปี เช่น หลักสูตรด้าน IT (การพัฒนาเว็บไซต์)
	กลยุทธ์ที่ 3.2 การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)	มีการจัดอบรมกลุ่มย่อยเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน หรือการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ e-Learning	มีการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งาน อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง	30,000.00	-	กองทุนฯ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) หัวข้อ “การนำระบบเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ” เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2568
ยุทธศาสตร์ที่ 4	กลยุทธ์ที่ 4 เสริมสร้างความผาสุกและผูกพัน	1) มีการตอบแบบสอบถามประเมินความพึง	บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจในการ	-	-	บุคลากรของกองทุนฯ ร้อยละ 82.88 (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 16 ราย) มีระดับความพึงพอใจ ที่คะแนนเฉลี่ยรวม

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน
				ได้รับ	ใช้จริง	
พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล		พอใจของบุคลากรในการทำงานที่กองทุนฯ 2) จัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น การแชร์ธรรมะในกลุ่มไลน์ การร่วมรับประทานอาหารในสำนักงาน	ปฏิบัติงานที่กองทุนฯ ในระดับ มาก – มากที่สุด			4.14 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับดี โดยกองทุนฯ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจ รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่น กิจกรรม "หิ้วปิ่นโต ทานข้าว เล่าเรื่อง" ที่บุคลากรกองทุนฯ รับประทานอาหารร่วมกันประจำเดือน การร่วมแสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ เช่น การรับรางวัลพนักงานราชการดีเด่น และวันครบรอบวันเกิด เป็นต้น



www.ftaoae.com

fta.oae@gmail.com

02-561-4727

ภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ถ.พหลโยธิน กรุงเทพมหานคร 10900

จัดทำโดย
ส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
สิงหาคม 2569