

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร  
เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ  
ปี พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔



สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร  
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

การประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร  
เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒  
วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๒

## คำนำ

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการช่วยเหลือเกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเขตการค้าเสรี เพื่อให้เกษตรกรมี ศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรให้มีขีดความสามารถ เพิ่มขึ้น จำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่เพื่อเกษตรกร ถ้าหากกองทุนฯ ไม่มี ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพหรือมีสมรรถนะขีดความสามารถที่ดีแล้ว ก็ไม่อาจจะพัฒนาขับเคลื่อนให้องค์กร ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงนับเป็นหัวใจสำคัญต่อประสิทธิภาพการ ดำเนินงานของกองทุนฯ

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ฉบับนี้ คณะผู้จัดทำได้วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยมีการทบทวนแผนทุกปี เพื่อนำผลการศึกษาดังกล่าวมาใช้ในการกำหนด ยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากองทุนฯ จะเป็นส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

คณะผู้จัดทำ

# สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	
การจัดตั้ง	๑
อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย	๑
ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์	๒
งบประมาณที่ได้รับอนุมัติจัดสรรในแต่ละปี	๓
โครงการที่อนุมัติในแต่ละปี	๓
โครงสร้างการบริหารของกองทุนฯ	๕
บทบาทภารกิจของสำนักงานเลขานุการกองทุนฯ	๕
อัตรากำลังในปัจจุบันของสำนักงานเลขานุการกองทุนฯ	๖
<b>บทที่ ๒ การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
การวิเคราะห์ SWOT Analysis	๗
การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต	๙
ปัจจัยความสำเร็จและปัญหา/อุปสรรคของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๑	๙
<b>บทที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔</b>	
ยุทธศาสตร์	๑๐
เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	๑๒
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔	๑๔
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒	๑๗
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๓	๑๘

## บทที่ ๑ บทนำ

### ๑.๑ การจัดตั้งกองทุน

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จัดตั้งกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ เพื่อดำเนินการปรับโครงสร้างสินค้าเกษตรและเยียวภาคเกษตรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้าทุกข้อตกลง (WTO FTA AFTA ฯลฯ) โดยช่วยเหลือเกษตรกรให้ปรับเปลี่ยนการผลิตจากสินค้าที่ไม่มีศักยภาพสู่สินค้าที่มีศักยภาพ

### ๑.๒ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

๑.๒.๑ กองทุนฯ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ สรุปสาระสำคัญดังนี้

๑) คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ประกอบด้วย (๑) หัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน (เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร) เป็นประธานกรรมการ (๒) ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงบประมาณ และผู้แทนหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน ที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลเป็นกรรมการ (๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินสามคนซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน กฎหมาย หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียน (ผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนภาคการเกษตร) เป็นกรรมการและเลขานุการ

๒) คณะกรรมการบริหารมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (๑) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน (๒) กำหนดข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่างๆ ของผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้างให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ที่คณะกรรมการกำหนด (๓) พิจารณออนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี (๔) แต่งตั้งผู้บริหารทุนหมุนเวียน

๓) กำหนดให้คณะกรรมการบริหารกำหนดข้อบังคับ เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง และคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง การคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน วินัย และการลงโทษวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์การลงโทษพนักงานและลูกจ้างของทุนหมุนเวียน รวมทั้งการกำหนดวันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุด วันหยุดประจำปี การลาและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง

๑.๒.๒ กองทุนฯ มีอำนาจหน้าที่ตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศว่าด้วยการเงิน การพัสดุของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศพ.ศ. ๒๕๖๑ สรุปสาระสำคัญดังนี้

๑) กองทุนมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร ปฏิรูปผลิตผลทางการเกษตร เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต พัฒนาคุณภาพ ตลอดจนการแปรรูป การสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรและอาหาร และช่วยเหลือให้เกษตรกรปรับเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าที่ไม่มีศักยภาพสู่สินค้าที่มีศักยภาพรวมทั้งประกอบอาชีพอื่นด้วย

๒) ให้ผู้บริหารกองทุนจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงาน ประมาณการรายรับ

รายจ่ายประจำปี และประมาณการกระแสเงินสด เสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพิจารณาอนุมัติอย่างน้อย สิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อยสามสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี เพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนการใช้จ่ายเงิน

๓) การจ่ายเงินกองทุนให้จ่ายเพื่อกิจการตามมติของคณะกรรมการบริหารกองทุนใน ลักษณะหมุนเวียน หรือจ่ายขาดภายใต้วัตถุประสงค์ของกองทุน ดังนี้(๑) สนับสนุนแผนงาน โครงการ งาน หรือกิจกรรมเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรที่หน่วยงานของรัฐ เกษตรกร หรือภาคเอกชน เสนอขอรับการสนับสนุนจากกองทุน (๒) ค่าใช้จ่ายบริหารกองทุนในแต่ละปีงบประมาณ

๔) ให้เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีอำนาจสั่งจ่ายและเบิกจ่ายเงินของกองทุน

### ๑.๓ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันสินค้าเกษตร

สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดต้นทุนการผลิต และปรับปรุงการบริหารจัดการ ตลอดจนการพัฒนาเกษตรกรให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ให้มีศักยภาพการแข่งขันที่ทัดเทียมหรือดีกว่าสินค้าจากต่างประเทศ ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเงิน

มุ่งเน้นให้เงินกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ เกิดประโยชน์กับหน่วยราชการและเกษตรกร เพื่อใช้ดำเนินกิจกรรมปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเพื่อลดผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้าทุกรอบ ข้อตกลง และสร้างขีดความสามารถการแข่งขันของสินค้าเกษตร โดยพิจารณาวิเคราะห์โครงการที่ขอสนับสนุนเงิน อย่างรอบคอบตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาขีดความสามารถในการกำกับ ติดตามและควบคุมการดำเนินงาน

มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการติดตามและควบคุมการดำเนินงานโครงการ และการใช้จ่ายเงิน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ และเป้าหมายของโครงการ รวมถึงให้ความสำคัญในการกำกับดูแลควบคุม การดำเนินงานกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

(๑) พัฒนาระบบฐานข้อมูลโครงการที่ได้รับอนุมัติจากกองทุนฯ รวมถึงระบบการ รายงานผลการดำเนินงาน และการใช้จ่ายเงินของโครงการ

(๒) พัฒนาระบบการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน

(๓) พัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ

พัฒนาขีดความสามารถทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ จัดให้มีระบบสารสนเทศที่ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกต่อผู้รับบริการ ตลอดจนมีสารสนเทศที่สนับสนุนการ ตัดสินใจของผู้บริหารที่ง่ายต่อการตัดสินใจ

๑.๔ งบประมาณที่ได้รับอนุมัติจัดสรรในแต่ละปี

ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๑ กองทุนฯ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๙๑๘ ล้านบาท

ปี ๒๕๕๙	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	๒๐๐ ล้านบาท
ปี ๒๕๕๐	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	๑๐๐ ล้านบาท
ปี ๒๕๕๑	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	๑๐๐ ล้านบาท
ปี ๒๕๕๒	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	๑๔๐ ล้านบาท
ปี ๒๕๕๓	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	-
ปี ๒๕๕๔	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	๑๐๐ ล้านบาท
ปี ๒๕๕๕	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	-
ปี ๒๕๕๖	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	๕๘ ล้านบาท
ปี ๒๕๕๗	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	๖๐ ล้านบาท
ปี ๒๕๕๘	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	๖๐ ล้านบาท
ปี ๒๕๕๙	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	-
ปี ๒๕๖๐	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	-
ปี ๒๕๖๑	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	๕๐ ล้านบาท
ปี ๒๕๖๒	คาดว่าจะได้รับการจัดสรรงบประมาณ	๕๐ ล้านบาท

๑.๕ โครงการที่อนุมัติในแต่ละปี

ตั้งแต่ปี ๒๕๕๐-๒๕๖๑ กองทุนฯ ได้อนุมัติเงินเป็นค่าใช้จ่ายให้กับโครงการต่างๆ แล้วจำนวน ๒๔ โครงการ ๑๐ ชนิดสินค้า ได้แก่ ข้าว บาล์มน้ำมัน กาแฟ ชา มะพร้าว พริกไทย ผักเมืองหนาว โคนม โคนเนื้อสุกร รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๗๖๒.๒๑ ล้านบาท ดังนี้

ปี	โครงการ	จำนวน (ล้านบาท)
๒๕๕๐	๑. คัดเลือกพ่อพันธุ์ก้าแพงแสนเพื่อใช้ผลิตน้ำเชื้อ	๔๖.๕๒
	๒. จัดตั้งตลาดกลางโคนเนื้อพันธุ์ก้าแพงแสน	๑๔.๗๘
	๓. อบรมเชิงปฏิบัติการด้านโคนเนื้อ	๒๐.๒๘
	๔. ปรับปรุงโครงสร้างสินค้าชา	๖.๘๒
	๕. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตปาล์มน้ำมัน	๑๙.๙๕
๒๕๕๑	๖. ลดต้นทุนและปรับปรุงประสิทธิภาพการเลี้ยงโคนมด้วยวิธีปฏิบัติได้และเห็นผลจริง	๔๒.๑๗
	๗. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าโคนมและผลิตภัณฑ์นมของสหกรณ์โคนมบ้านบึง จำกัด	๘.๒๗
๒๕๕๒	๘. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มมูลค่าสุกรของชุมชนสหกรณ์การปศุสัตว์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำกัด	๒๙.๘๘
	๙. ปรับปรุงโครงสร้างการผลิตกาแฟแบบครบวงจร	๕๕.๕๔

ปี	โครงการ	จำนวน (ล้านบาท)
๒๕๕๓	๑๐. เพิ่มศักยภาพการผลิตข้าวและสร้างความเข้มแข็งให้ชาวนาเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปิดเสรีการค้าอาเซียน	๑๒๘.๙๑
	๑๑. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มมูลค่าสุกรของสหกรณ์ผู้เลี้ยงสุกรอุตรดิตถ์ จำกัด	๗.๕๒
๒๕๕๔	๑๒. ส่งเสริมการปลูกปาล์มน้ำมันพันธุ์ดีทดแทนสวนเก่าเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปิดเสรีการค้า AFTA	๑๐๐.๙๐
	๑๓. ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวคุณภาพดีของสหกรณ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถข้าวไทยสู่สากล	๕๕.๘๘
	๑๔. นำร่องการเลี้ยงโคนมทดแทนในระบบชีวภาพ (วัวหลุม)	๖.๘๖
๒๕๕๕	๑๕. เพิ่มศักยภาพการเลี้ยงโคนมเพื่อรองรับเขตการค้าเสรีไทย-ออสเตรเลีย-นิวซีแลนด์	๒๕.๔๗
	๑๖. เพิ่มศักยภาพการผลิตและพัฒนาคุณภาพพืชผักวังน้ำเขียว จ.นครราชสีมา เพื่อรองรับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า	๑๒.๕๑
๒๕๕๖	๑๗. เพิ่มคุณภาพข้าวเปลือกและข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เพื่อรองรับ AEC	๑๑.๑๕
	๑๘. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตพริกไทย เพื่อลดผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า	๕.๗๔
๒๕๕๗	๑๙. เพิ่มศักยภาพการผลิตมะพร้าวพันธุ์ดีทดแทนสวนเก่า เพื่อลดผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า AFTA	๙.๒๕
	๒๐. พัฒนาศักยภาพฟาร์มโคนมของสมาชิก (Smart Farm) เพื่อรองรับผลกระทบจากการเปิดการค้าเสรี	๗๗.๖๙
	๒๑. เพิ่มมูลค่าเนื้อโคขุนเกรดคุณภาพ (Premium) เพื่อรองรับตลาดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	๑๑.๖๗
๒๕๕๘	๒๒. โครงการสร้างความมั่นคงทางอาหารทยาบให้กับโคนมด้วยหญ้าเนเปียร์ปากช่อง ๑	๔.๑๕
๒๕๕๙	๒๓. โครงการเพิ่มศักยภาพการผลิตเนื้อโคขุนคุณภาพสูง	๓๖.๘๒
	๒๔. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโคเนื้อเพื่อเพิ่มขีดความสามารถแข่งขัน	๒๔.๖๘
๒๕๖๑	๒๕. โครงการพัฒนาศักยภาพการผลิตกาแพะของกลุ่มเกษตรกรทำสวนเขาทะเล	๒๒.๔๕
รวม ๒๕ โครงการ		๗๘๔.๖๖

## ๑.๖ โครงสร้างการบริหารกองทุนฯ

กองทุนฯ บริหารโดยคณะกรรมการบริหารกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ โดยมีเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เป็นประธาน ผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนภาคการเกษตร เป็นกรรมการและเลขานุการ ดังนี้

### โครงสร้างการบริหารงานกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	ประธานกรรมการ
ผู้แทนกระทรวงการคลัง	กรรมการ
ผู้แทนสำนักงบประมาณ	กรรมการ
ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	กรรมการ
นางสาวลดาวัลย์ คำภา	กรรมการ
นายอิทธิพงศ์ คุณากรบดีรินทร์	กรรมการ
ผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนภาคการเกษตร	กรรมการและเลขานุการ

## ๑.๗ บทบาทภารกิจของสำนักงานเลขานุการกองทุนฯ

๑.๗.๑ ตรวจสอบและวิเคราะห์โครงการ งาน หรือกิจกรรมเกี่ยวกับที่เจ้าของโครงการเสนอ เพื่อขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุน โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ ดังนี้

- ๑) เป็นโครงการ/กิจกรรมที่ลดผลกระทบโดยตรง หรือโดยอ้อม อันเนื่องมาจากการเปิดเสรีทางการค้า
- ๒) เป็นโครงการที่มีศักยภาพทั้งในด้านการผลิตและการตลาด
- ๓) เป็นโครงการที่ให้ผลตอบแทนคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ หรือเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ สอดคล้องกับประสบการณ์และความชำนาญของเกษตรกร
- ๔) กรณีเป็นโครงการ หรือกิจกรรมที่จะไปทดแทนกิจกรรมเดิม จะต้องให้ผลตอบแทนไม่น้อยกว่ากิจกรรมเดิม
- ๕) เป็นโครงการที่มีแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต ที่ช่วยลดต้นทุนการผลิตให้สามารถแข่งขันได้

๑.๗.๒ ติดตามการดำเนินงานตามโครงการที่ได้รับอนุมัติ

๑.๗.๓ จัดทำบัญชีลูกหนี้กองทุน

๑.๗.๔ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติงานประจำปีด้านต่างๆ ของกองทุนฯ ตลอดจนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน และตามตัวชี้วัดการปฏิบัติงานฯ



๑.๘ อัตรากำลังในปัจจุบันของสำนักงานเลขานุการกองทุนฯ

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ในฐานะสำนักงานเลขานุการกองทุนฯ มีกรอบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จำนวน ๑๖ อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วน/งาน/ตำแหน่ง	สถานะ	จำนวน (อัตรา)
ส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร		
ผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร (ผู้บริหารกองทุน)	ข้าราชการ	๑
เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	๓
เศรษฐกรชำนาญการ	ข้าราชการ	๒
เศรษฐกรปฏิบัติการ	ข้าราชการ	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานราชการ	๒
งานนโยบายและติดตามประเมินผล		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานกองทุน	๓
งานด้านระบบสารสนเทศ		
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานกองทุน	๑
งานการเงินและบัญชี		
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุน	๒
งานตรวจสอบภายใน		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุน	๑
รวม		๑๖

## บทที่ ๒

### การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis และการวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานที่ผ่านมา รวมถึงการประเมินแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศปี พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๑ เพื่อประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อกองทุนฯ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผลการประเมิน สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ สรุปได้ดังนี้

#### ๑. การวิเคราะห์ SWOT Analysis

##### ๑.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
<p>๑) มีข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งข้อกำหนดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒) มีการกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร และมีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓) ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนงานสามารถบริหารงานให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔) มีการจัดการระบบข้อมูลที่มีอยู่ โดยสามารถเรียกใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและสนับสนุนการเสนอความเห็นของผู้บริหารได้รวดเร็ว ถูกต้อง</p> <p>๕) มีคณะกรรมการฯ และคณะอนุกรรมการฯ ที่มีความรู้ความสามารถจากหลากหลายสาขา กำกับดูแล และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ</p> <p>๖) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการที่เสนอขอเงินจากกองทุนฯ เพื่อเสนอข้อคิดเห็นต่อผู้บริหาร</p> <p>๗) มีการกำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ</p>	<p>๑) บุคลากรบางรายยังขาดความรู้ความสามารถในเรื่องที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเช่น ความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความรู้ด้านสินค้าเกษตร ความรู้ด้านการวิเคราะห์โครงการ และการวางแผน เป็นต้น ในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒) เจ้าหน้าที่บางส่วนมีอายุงานประมาณ ๑-๒ ปี ส่งผลต่อประสบการณ์ในการให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาโครงการ</p> <p>๓) บุคลากรยังไม่เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของระบบสมรรถนะ</p> <p>๔) การพัฒนาบุคลากรบางครั้งไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับงานกองทุนฯ ได้ เนื่องจากองค์ความรู้ที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>๕) ขาดความต่อเนื่องในการจัดการความรู้ (KM) ทำให้องค์ความรู้บางอย่างขาดหายไป เช่นกฎระเบียบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี</p>

๑.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๑) มีพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มีอำนาจในการออกข้อบังคับการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน มีประกาศว่าด้วยมาตรฐานงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ซึ่งกองทุนฯ สามารถนำมาใช้เพื่อการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒) มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งเป็นกฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ในส่วนราชการ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ</p> <p>๓) มีนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ของ ก.พ. ในการกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑) กองทุนฯ มิได้เป็นนิติบุคคลที่สามารถบริหารจัดการตนเองได้ โดยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ซึ่งมีหน่วยงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรทำหน้าที่ในการวางแผนและดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลอยู่แล้ว อีกทั้ง โครงสร้างบุคลากร อัตรากำลังสำหรับข้าราชการและพนักงานราชการถูกกำหนดโดยโครงสร้างของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร</p> <p>๒) งบประมาณกองทุนฯ มีจำกัด ต้องจัดสรรเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้าก่อน จึงไม่ได้นำเงินดังกล่าวมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ต้องขึ้นอยู่กับนโยบายและงบประมาณของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร</p> <p>๓) ทัศนคติ แนวคิดของผู้บริหารระดับสูงของประเทศที่มีต่อกองทุนต่างๆ เป็นไปในเชิงลบ หลายครั้งมีแนวคิดในการยุบเลิกกองทุน ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน</p>

๒. การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

สภาวะปัจจุบัน	แนวโน้มในอนาคต
<p>1) แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร</p> <p>2) การพัฒนาบุคลากรที่ให้ความสำคัญกับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ</p>	<p>1) แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลการมุ่งพัฒนาคนให้เป็นทุนมนุษย์ที่ทรงคุณค่า สามารถสร้างคุณประโยชน์ได้ทั้งต่อตัวเอง และองค์กร</p> <p>2) การพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรให้สร้างความพึงพอใจ และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้รับบริการของกองทุน</p>

๓. ปัจจัยความสำเร็จและปัญหา/อุปสรรคของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๑

ปัจจัยความสำเร็จ	ปัญหา/อุปสรรค
<p>๑) ผู้บริหารกองทุนฯ ให้ความสำคัญของการนำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และการออกข้อบังคับกองทุนที่สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม</p> <p>๒) เจ้าหน้าที่กองทุน แสวงหาแนวทางและสร้างความร่วมมือในการบูรณาการในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด</p>	<p>๑) มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนทั้งข้าราชการและพนักงานภายในกองทุนฯ ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ต่อเนื่อง และองค์ความรู้หายไปตาม</p> <p>๒) งบประมาณกองทุนฯ มีจำกัด ต้องจัดสรรเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้าก่อน จึงไม่ได้นำเงินดังกล่าวมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ต้องขึ้นอยู่กับนโยบายและงบประมาณของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร</p>

### บทที่ ๓

## แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔

จากผลการวิเคราะห์ SWOT การวิเคราะห์สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกกองทุนฯ ตลอดจนการนำปัจจัยสำเร็จ ตลอดจนปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานภายใต้แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๑ นำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔ ทั้งนี้ ได้มีการเชื่อมโยงแผนดังกล่าวให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร โดยกองทุนฯ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน

มุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนฯ โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการติดตาม ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกองทุนฯ ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน แก่ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกองทุนฯ ตามหลักการของระบบคุณธรรม โดยการประเมินผลจะให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานที่เป็นหลัก

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง

มุ่งเน้นให้กองทุนฯ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร โดยพิจารณาดำเนินการใน ๓ กลยุทธ์ คือ

##### กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบบริหารอัตรากำลัง

กำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้ครบตามอัตรากำลัง

##### กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ

ทบทวนจำนวนอัตรากำลังบุคลากร ตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และปริมาณเงิน สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของกองทุนฯ ทำให้เกิดการใช้คนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการ ดังนี้

๑) การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่

๒) การปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าจ้าง โดยพิจารณาว่าโครงสร้างอัตราค่าจ้างเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร หรือควรปรับปรุงเพิ่มเติมอะไรบ้าง และในระยะต่อไปกองทุนฯ มีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ความรู้ความสามารถในเรื่องใด

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การเสริมสร้างศักยภาพและเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามพันธกิจของกองทุนฯ โดยมีกลยุทธ์ดำเนินงาน ๒ กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรได้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร โดยบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ดังนี้

- ๑) จัดทำระบบการเรียนรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่
- ๒) ฝึกอบรมบุคลากร
- ๓) การเรียนรู้ในระบบ E-Learning

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

๓.๒.๑ บุคลากรในกองทุนฯ ทุกระดับมีส่วนร่วมในการจัดทำ KM เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ

๓.๒.๒ จัดทำระบบจัดการความรู้ของกองทุนฯ ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจและทุกงานที่เกี่ยวข้อง

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคน

เป็นการส่งเสริมบุคลากรในการดำเนินงานอย่างมีความสุขและจัดปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพตลอดจนการสร้างความรักและผูกพันในองค์กรมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี และมีความสุขในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันต้องทำให้ผลการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล แต่ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตแย่ลง โดยมีแนว ดังนี้

๑) การให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาหรือวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการยอมรับและไม่สร้างแรงกดดันในการปฏิบัติงาน

๒) ปรับปรุงสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีเครื่องมืออุปกรณ์เพียงพอ เหมาะสมกับงานที่บุคลากรต้องรับผิดชอบตลอดจนการมีภูมิทัศน์ของสถานที่ปฏิบัติงานที่ดีเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยการจัดกิจกรรม ๕ ส การสำรวจและจัดทาสีอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอ มาตรการกำจัด ปลอดภัย และยุ่ง รวมทั้งการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัย/ภัยพิบัติในช่องทางสื่อสาร สศก.

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างความผูกพันและผูกพัน

เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดี เสียสละทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางดังนี้

๑) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง โดยการคัดเลือก และยกย่องพนักงานดีเด่น

๒) สร้างการรับรู้และเชิดชูองค์กร โดยการเผยแพร่ผลงานของสำนักงานผ่าน สื่อต่าง ๆ การสื่อสารนโยบายทิศทางในการดำเนินงานขององค์กร

**เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ตามยุทธศาสตร์**

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อน ผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล</p>	<p>-มีการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุน</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบบริหารอัตรากำลัง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานกองทุนฯ</p>	<p>วางแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร</p> <p>มีโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ</p>	<p>ระดับความสำเร็จของระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลังของกองทุน</p> <p>ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (KM)</p>	<p>บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน</p> <p>บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ</p>	<p>เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี</p> <p>มีการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งาน ปีละ ๑ เรื่อง</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้าง ความผูกพันและผูกพัน</p>	<p>บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและ กำลังใจที่ดี</p>	<p>ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มี ต่อการปฏิบัติงาน</p>



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลา	งบประมาณ
๑. เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและผลการประเมินผลการทำงาน	- มีการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการทำงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุน	สภท.	ระดับความสำเร็จของการทำงาน ตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการทำงาน	จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคล และการประเมินผลการทำงานประจำปี	๒๕๖๒-๒๕๖๔	-
๒. พัฒนาระบบการวางแผน และการบริหารอัตรากำลัง	- วางแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร	สภท./สวศ.	ระดับความสำเร็จของระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลังของกองทุน	- พัฒนาระบบบริหารอัตรากำลัง	๒๕๖๒-๒๕๖๔	-
๓. เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	สภท.	เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี	ฝึกอบรมบุคลากร	๒๕๖๒-๒๕๖๔	๙๐,๐๐๐ บาท
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล	- บุคลากรเป็นคนที่ คนเก่ง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดี	สภท.	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	จัดทำองค์ความรู้กองทุน ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุนฯ	๒๕๖๒-๒๕๖๖	-

หมายเหตุ : สภท. คือ ส่วนบริหารกองทุนภาคการเกษตร /สวศ. คือ สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร

โครงการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน
<p>๑. จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการทำงานประจำปี</p>	<p>๑. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองงานฯ ๓. ดำเนินการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ได้กำหนดไว้</p>
<p>๒. พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>๑. ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบและแนวทางการบริหารอัตรากำลัง ๒. สรุปแนวทางการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง ๓. ดำเนินการตามระบบการบริหารอัตรากำลัง</p>
<p>๓. ทบทวนโครงสร้างกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ</p>	<p>๑. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ๒. จัดทำรายงานโครงสร้างกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ</p>
<p>๔. การจัดฝึกอบรมบุคลากร</p>	<p>๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การวิเคราะห์โครงการและความคุ้มค่าในการลงทุน การเงินและบัญชี e-budgsetting การออกแบบเว็บไซต์ การตลาดออนไลน์ (e-market) การพัฒนาและสร้างตราสินค้า (Branding) การบริหารความเสี่ยง ระเบียบฯ ว่าด้วยการพัสดุ ระเบียบฯ ว่าด้วยการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ เป็นต้น ๒. ส่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้ารับการฝึกอบรม หรือสมัครเข้ารับการอบรมในระบบ e-Learning ๓. ติดตามและประเมินผลหลังเข้ารับการอบรม</p>
<p>๕. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน</p>	<p>จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน โดยมีองค์ประกอบหลัก คือ ๑) ชื่อตำแหน่ง ๒) จุดประสงค์ของตำแหน่งงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ๓) เป้าหมายของงาน ๔) สายการบังคับบัญชา (งานนี้รายงานตรงต่อตำแหน่งใด มีอำนาจบังคับบัญชาตำแหน่งใดบ้าง มีเพื่อนร่วมงานตำแหน่งอื่นใดบ้างรายงานงานต่อผู้บังคับบัญชาเดียวกัน) ๕) คุณสมบัติที่พึงมี เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ๖) วันที่ยึดทำคำบรรยายลักษณะงาน</p>
<p>๖. จัดทำองค์ความรู้กองทุน</p>	<p>๑. กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายในกองทุน ๒. คัดเลือกบุคลากรที่เป็นต้นแบบ (Best Practice) สำหรับการถ่ายทอดองค์ความรู้ ๓. กำหนดรูปแบบกิจกรรม KM ให้มีความเหมาะสมกับองค์ความรู้ ๔. จัดกิจกรรม KM และติดตามประเมินผล</p>

โครงการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน
๗. การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มี ต่อกองทันา	๑. ออกแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานที่กองทันา ๒. สํารวจความพึงพอใจของบุคลากร ๓. ประมวลผลความพึงพอใจแบบสอบถาม

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย				น้ำหนัก
	๑	๒	๓	๔	
<p>๑. เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน</p> <p>๑.๑ การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคล</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) - ระดับความสำเร็จของการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี</p> <p>ผู้รับผิดชอบ - บุคลากรของ ส่วนบริหารกองทุนภาคการเกษตร</p> <p>ระยะเวลา ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๒</p> <p>งบประมาณ -</p>	<p>มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p> <p>ราชการประจำปี</p> <p>งบประมาณ</p>	<p>มีการจัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ</p>	<p>มีการดำเนินการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ "ได้กำหนดไว้"</p>	๕	๒๐
<p>๒. พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง</p> <p>๒.๑ พัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลัง</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) - ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ</p> <p>ผู้รับผิดชอบ - บุคลากรของ ส่วนบริหารกองทุนภาคการเกษตร</p> <p>ระยะเวลา ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๒</p> <p>งบประมาณ -</p>	<p>จัดทำระบบบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ</p> <p>เสร็จภายในไตรมาส ๓</p>	<p>จัดทำระบบบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ</p> <p>เสร็จภายในไตรมาส ๒</p>	<p>จัดทำระบบบริหารอัตรากำลังกองทุนฯ</p> <p>เสร็จภายในไตรมาส ๑</p>		๒๐
<p>๓. เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓.๑ การฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) - จำนวนที่กองทุนฯ ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี</p> <p>ผู้รับผิดชอบ - บุคลากรของ ส่วนบริหารกองทุนภาคการเกษตร</p> <p>ระยะเวลา ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๒</p> <p>งบประมาณ ๓๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>เจ้าหน้าที่</p> <p>อย่างน้อย ๖ ราย</p> <p>ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน ๑ หลักสูตร/ปี</p>	<p>เจ้าหน้าที่</p> <p>อย่างน้อย ๗ ราย</p> <p>ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน ๑ หลักสูตร/ปี</p>	<p>เจ้าหน้าที่</p> <p>อย่างน้อย ๘ ราย</p> <p>ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน ๑ หลักสูตร/ปี</p>	<p>เจ้าหน้าที่ทุกคน</p> <p>ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน ๑ หลักสูตร/ปี</p>	๒๐
<p>๓.๒ จัดทำองค์ความรู้กองทุนฯ (KM)</p> <p>ตัวชี้วัด (KPIs) - ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงสร้างของกองทุนฯ</p> <p>ผู้รับผิดชอบ - บุคลากรของ ส่วนบริหารกองทุนภาคการเกษตร</p> <p>ระยะเวลา ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๒</p> <p>งบประมาณ -</p>	<p>มีการจัดทำ KM กองทุนฯ ๑ เรื่อง</p>	<p>มีการจัดทำ KM กองทุนฯ ๒ เรื่อง</p>	<p>มีการจัดทำ KM กองทุนฯ ๓ เรื่อง</p>		๒๐

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก
	๑	๒	๓	๔	๕	
๔. พัฒนาศูนย์ภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ๔.๑ ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทัพบก ตัวชี้วัด (KPIs) -ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทัพบก ผู้รับผิดชอบ -บุคลากรกอง ส่วนบริหารกองทัพบกภาคการเกษตร ระยะเวลา ๑ ต.ค. ๖๑ - ๓๐ ก.ย. ๖๒ งบประมาณ -	บุคลากรมีความ พึงพอใจต่อการ ทำงานที่กองทัพบก ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๕	บุคลากรมีความ พึงพอใจต่อการ ทำงานที่กองทัพบก ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐	บุคลากรมีความ พึงพอใจต่อการ ทำงานที่กองทัพบก ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๕	บุคลากรมีความ พึงพอใจต่อการ ทำงานที่กองทัพบก ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐	บุคลากรมีความ พึงพอใจต่อ การทำงานที่กองทัพบก ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๕	๒๐

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย				น้ำหนัก
	๑	๒	๓	๔	
<p>๑. เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผลการทำงาน</p> <p>๑.๑ การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคล และ การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคล</p> <p>ผู้รับผิดชอบ - บุคลากรของส่วนบริหารกองทัพนภาคการเกษตร ระยะเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ งบประมาณ -</p>	<p>มีหลักเกณฑ์ การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ</p>	<p>บุคลากร ๑๐ ราย ได้รับการอบรม อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี</p>	<p>มีการจัดทำตัวชี้วัด การประเมินผลงาน ในระดับบุคคลของ บุคลากรกองทัพนฯ</p>	<p>๕</p> <p>มีการดำเนินการ ประเมินผลงานตาม ตัวชี้วัดระดับบุคคล ที่ได้กำหนดไว้</p>	๒๐
<p>๒. พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง</p> <p>๒.๑ การจัดทำโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง</p> <p>ผู้รับผิดชอบ - บุคลากรของส่วนบริหารกองทัพนภาคการเกษตร ระยะเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ งบประมาณ -</p>	<p>จัดทำโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>บุคลากร ๘ ราย ได้รับการอบรม อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี</p>	<p>จัดทำโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>๒๐</p> <p>จัดทำโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง เสร็จภายในไตรมาส ๑</p>	๒๐
<p>๓. เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม</p> <p>ผู้รับผิดชอบ - บุคลากรทุกคนของกองทัพนฯ</p> <p>ระยะเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ งบประมาณ ๓๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>บุคลากร ๘ ราย ได้รับการอบรม อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี</p>	<p>บุคลากร ๑๐ ราย ได้รับการอบรม อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี</p>	<p>บุคลากร ๑๒ ราย ได้รับการอบรม อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี</p>	<p>บุคลากรบางคน ได้รับการอบรม อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี</p>	๒๐
<p>๓.๒ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ (KM)</p> <p>ผู้รับผิดชอบ - บุคลากรของส่วนบริหารกองทัพนภาคการเกษตร ระยะเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ งบประมาณ -</p>	<p>มีการจัดกิจกรรม KM อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี</p>	<p>มีการจัดกิจกรรม KM อย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี</p>	<p>มีการจัดกิจกรรม KM</p>	<p>มีการจัดกิจกรรม KM อย่างน้อย ๓ ครั้ง/ปี</p>	๒๐

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย				น้ำหนัก	
	๑	๒	๓	๔		
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ๔.๑ ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุนฯ ตัวชี้วัด (KPIs) - ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุนฯ ผู้รับผิดชอบ - บุคลากรของ ส่วนบริหารกองทุนภาคการเกษตร ระยะเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ งบประมาณ -	บุคลากรไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๕ มีความพึงพอใจ ต่อการปฏิบัติงาน ที่กองทุนฯ ในระดับ มากถึงมากที่สุด	บุคลากรไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ มีความพึงพอใจ ต่อการปฏิบัติงาน ที่กองทุนฯ ในระดับ มากถึงมากที่สุด	บุคลากรไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕ มีความพึงพอใจ ต่อการปฏิบัติงาน ที่กองทุนฯ ในระดับ มากถึงมากที่สุด	บุคลากรไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจ ต่อการปฏิบัติงาน ที่กองทุนฯ ในระดับ มากถึงมากที่สุด	บุคลากรไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕ มีความพึงพอใจ ต่อการปฏิบัติงาน ที่กองทุนฯ ในระดับ มากถึงมากที่สุด	๒๐