



แผนปฏิบัติการ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่ม
ขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ พ.ศ. 2565 - 2570
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2569



จัดทำโดย

ส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

คำนำ

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการช่วยเหลือเกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเขตการค้าเสรี เพื่อให้เกษตรกรมีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น จำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่เพื่อเกษตรกรถ้าหากกองทุนฯ ไม่มีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพหรือมีสมรรถนะขีดความสามารถที่ดีแล้ว ก็ไม่อาจจะพัฒนาขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงนับเป็นหัวใจสำคัญต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙

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

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

มิถุนายน ๒๕๖๘

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	๗
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ การจัดตั้งกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ	๑
๑.๔ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย	๒
๑.๕ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์	๓
๑.๖ งบประมาณที่ได้รับอนุมัติจัดสรรในแต่ละปี	๔
๑.๗ โครงการที่อนุมัติในแต่ละปี	๔
๑.๘ โครงสร้างการบริหารกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ	๖
๑.๙ โครงสร้างการบริหารงาน	๑๐
๑.๑๐ อัตรากำลังในปัจจุบันของส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร	๑๒
๑.๑๑ คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)	๑๓
บทที่ ๒ การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๒.๑ การวิเคราะห์ SWOT Analysis	๑๗
๒.๒ การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต	๒๐
๒.๓ ปัญหา/อุปสรรคและปัจจัยความสำเร็จของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ในปีที่ผ่านมา	๒๐
๒.๔ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ กับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปี ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐	๒๒
บทที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐	
๓.๑ ประเด็นการพัฒนา	๒๔
๓.๒ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานตามประเด็นการพัฒนา	๒๗
๓.๓ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม	๒๙
๓.๔ ประเด็นการพัฒนา เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐	๓๑
๓.๕ แผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปี ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐	๓๔
๓.๖ ผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๘	๓๖
๓.๗ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙	๔๒

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการช่วยเหลือเกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเขตการค้าเสรี เพื่อให้เกษตรกรมีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นจำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อเกษตรกร ดังนั้น การมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพหรือมีสมรรถนะขีดความสามารถที่ดีจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงนับเป็นหัวใจสำคัญต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปี ๒๕๖๙ จะเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะยาวและระยะสั้นสำหรับบุคลากรของกองทุนฯ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการ ทำให้ผู้รับบริการของกองทุนฯ มีความพึงพอใจและได้รับประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ ตามบันทึกข้อตกลงประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘ ระหว่างกรมบัญชีกลางกับกองทุนฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดที่ ๕.๒ เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้กองทุนฯ จัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปี ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปี ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการทำงาน โดยแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รวมทั้ง มีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนฯ รับทราบ

๑.๒ วัตถุประสงค์

- ๑.๒.๑ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน
- ๑.๒.๒ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑.๒.๓ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันกับองค์กร และพร้อมร่วมพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า

๑.๓ กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จัดตั้งกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ เพื่อใช้ดำเนินการปรับโครงสร้างสินค้าเกษตรและיעוץเกษตรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้าทุกข้อตกลง (WTO FTA AFTA ฯลฯ) โดยช่วยเหลือเกษตรกรให้ปรับเปลี่ยนการผลิตจากสินค้าที่ไม่มีศักยภาพสู่สินค้าที่มีศักยภาพ และเมื่อวันที่

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ที่ผ่านมา คณะรัฐมนตรีได้มีมติขยายระยะเวลาการดำเนินงานกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ ออกไปอีก ๒๐ ปี (๒๕๖๘ – ๒๕๘๘)

๑.๔ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

๑.๔.๑ กองทุนฯ มีอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติ การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑) คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ประกอบด้วย (๑) หัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน (เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร) เป็นประธานกรรมการ (๒) ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงบประมาณ และผู้แทนหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน ที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล เป็นกรรมการ (๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินสามคนซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน กฎหมาย หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้องให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียน (ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร) 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 เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง การคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน วินัย และการลงโทษวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์การลงโทษพนักงานและลูกจ้างของทุนหมุนเวียน รวมทั้งการกำหนดวัน เวลาปฏิบัติงาน วันหยุด วันหยุดประจำปี การลาและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง

๑.๔.๒ กองทุนฯ มีอำนาจหน้าที่ ตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศว่าด้วยการเงิน การพัสดุของกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๑ สรุปสาระสำคัญดังนี้

๑) กองทุนฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร ปฏิรูปผลิตผลทางการเกษตร เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต พัฒนาคุณภาพ ตลอดจนการแปรรูป การสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรและอาหาร และช่วยเหลือให้เกษตรกรปรับเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าที่ไม่มีศักยภาพสู่สินค้าที่มีศักยภาพ รวมทั้งประกอบอาชีพอื่นด้วย

๒) ให้ผู้บริหารกองทุนฯ จัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงาน ประมาณการรายรับรายจ่ายประจำปี และประมาณการกระแสเงินสด เสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณออนุมัติอย่างน้อยหกสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อยสามสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี เพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนการใช้จ่ายเงิน

๓) การจ่ายเงินกองทุนฯ ให้จ่ายเพื่อกิจการตามมติของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ในลักษณะหมุนเวียน หรือจ่ายขาดภายใต้วัตถุประสงค์ของกองทุนฯ ดังนี้ (๑) สนับสนุนแผนงาน โครงการ งาน หรือกิจกรรมเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรที่หน่วยงานของรัฐ เกษตรกร หรือภาคเอกชนเสนอขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ (๒) ค่าใช้จ่ายบริหารกองทุนฯ ในแต่ละปีงบประมาณ

๔) ให้เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีอำนาจสั่งจ่ายและเบิกจ่ายเงินของกองทุนฯ

๑.๕ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มขีดความสามารถเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ

สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดต้นทุนการผลิต และปรับปรุงการบริหารจัดการ ตลอดจนการพัฒนาเกษตรกรให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ให้มีศักยภาพการแข่งขันที่ทัดเทียมหรือดีกว่าสินค้าจากต่างประเทศ โดยมีกลยุทธ์ดังนี้

- ๑) สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาภาคเกษตร
- ๒) ส่งเสริมให้เกษตรกรผลิตสินค้าเกษตรตามความต้องการของตลาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเงิน

มุ่งเน้นให้เงินกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ เกิดประโยชน์กับหน่วยราชการและเกษตรกร เพื่อดำเนินกิจกรรมปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเพื่อลดผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้าทุกกรอบข้อตกลง และสร้างขีดความสามารถการแข่งขันของสินค้าเกษตร โดยพิจารณาวิเคราะห์โครงการที่ขอสนับสนุนเงินอย่างรอบคอบตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกลยุทธ์ดังนี้

- ๑) การเพิ่มประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงิน และการรับคืนเงิน
- ๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการหนี้กองทุนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาขีดความสามารถในการกำกับ ติดตามและควบคุมการดำเนินงาน

มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการติดตามและควบคุมการใช้จ่ายเงิน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของโครงการ รวมถึงให้ความสำคัญในการกำกับดูแลควบคุมการดำเนินงานกิจกรรมที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีกลยุทธ์ดังนี้

- ๑) พัฒนาการกำกับดูแลและควบคุมการดำเนินงาน
- ๒) เพิ่มประสิทธิภาพการติดตามและประเมินผล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการเพื่อให้ผู้รับบริการกองทุนฯ ได้รับการตอบสนองประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อกองทุนฯ โดยมีกลยุทธ์ดังนี้

- ๑) ยกระดับขีดความสามารถบุคลากร
- ๒) พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ๓) ทบทวนข้อบังคับกองทุนฯ
- ๔) พัฒนาขีดความสามารถการจัดทำโครงการของเกษตรกร
- ๕) เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์

๑.๖ งบประมาณที่ได้รับอนุมัติจัดสรรในแต่ละปี

ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๔๙-๒๕๖๗ กองทุนฯ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๙๙๘.๐๐ ล้านบาท

ปี ๒๕๔๙	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	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	๕๐ ล้านบาท
ปี ๒๕๖๓	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	-
ปี ๒๕๖๔	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	๕๐ ล้านบาท
ปี ๒๕๖๕	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	๓๐ ล้านบาท
ปี ๒๕๖๖	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	-
ปี ๒๕๖๗	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	-
ปี ๒๕๖๘	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	-

๑.๗ โครงการที่อนุมัติในแต่ละปี

ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๙ - ๒๕๖๘ กองทุนฯ ได้อนุมัติเงินเป็นค่าใช้จ่ายให้กับโครงการต่างๆ แล้วจำนวน ๓๔ โครงการ ๑๓ ชนิดสินค้า ได้แก่ ข้าว ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ปาล์มน้ำมัน กาแฟ ชา มะพร้าว พริกไทย กระเทียม ผักเมืองหนาว โคเนื้อ สุกร และหญ้าเนเปียร์ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑,๑๘๓.๒๕ ล้านบาท ดังนี้

ปี	โครงการ	จำนวน (ล้านบาท)
๒๕๔๙	๑. ปรับปรุงโครงสร้างสินค้ากระเทียม	๓.๕๙
๒๕๕๐	๒. คัดเลือกพ่อพันธุ์กำแพงแสนเพื่อใช้ผลิตน้ำเชื้อ	๔๖.๕๒
	๓. จัดตั้งตลาดกลางโคเนื้อพันธุ์กำแพงแสน	๑๔.๗๘
	๔. อบรมเชิงปฏิบัติการด้านโคเนื้อ	๒๐.๒๘
	๕. ปรับปรุงโครงสร้างสินค้าชา	๖.๘๒
	๖. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตปาล์มน้ำมัน	๑๙.๙๕
๒๕๕๑	๗. ลดต้นทุนและปรับปรุงประสิทธิภาพการเลี้ยงโคนมด้วยวิธีปฏิบัติได้และเห็นผลจริง	๓๖.๑๗
	๘. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าโคนมและผลิตภัณฑ์นมของสหกรณ์โคนมบ้านโป่ง จำกัด	๖.๔๘
๒๕๕๒	๙. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มมูลค่าสุกรของชุมชนสหกรณ์การปศุสัตว์ภาคตะวันออก จำกัด	๒๘.๗๐
	๑๐. ปรับปรุงโครงสร้างการผลิตกาแฟแบบครบวงจร	๕๔.๐๐

ปี	โครงการ	จำนวน (ล้านบาท)
๒๕๕๓	๑๑. เพิ่มศักยภาพการผลิตข้าวและสร้างความเข้มแข็งให้ชาวนาเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปิดเสรีการค้าอาเซียน	๑๒๘.๙๑
	๑๒. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มมูลค่าสุกรของสหกรณ์ผู้เลี้ยงสุกรอุตรดิตถ์ จำกัด	๖.๔๒
๒๕๕๔	๑๓. ส่งเสริมการปลูกปาล์มน้ำมันพันธุ์ดีทดแทนสวนเก่าเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปิดเสรีการค้า AFTA	๑๐๐.๕๕
	๑๔. ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวคุณภาพดีของสหกรณ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถข้าวไทยสู่สากล	๕๕.๘๘
	๑๕. นำร่องการเลี้ยงโคนมทดแทนในระบบชีวภาพ (วัวหลุม)	๖.๗๐
๒๕๕๕	๑๖. เพิ่มศักยภาพการเลี้ยงโคนมเพื่อรองรับเขตการค้าเสรีไทย-ออสเตรเลีย-นิวซีแลนด์	๒๕.๔๒
	๑๗. เพิ่มศักยภาพการผลิตและพัฒนาคุณภาพพืชผักวังน้ำเขียว จ.นครราชสีมา เพื่อรองรับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า	๑๒.๔๒
๒๕๕๖	๑๘. เพิ่มคุณภาพข้าวเปลือกและข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เพื่อรองรับ AEC	๘.๘๑
	๑๙. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตพริกไทย เพื่อลดผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า	๕.๗๔
๒๕๕๗	๒๐. เพิ่มศักยภาพการผลิตมะพร้าวพันธุ์ดีทดแทนสวนเก่า เพื่อลดผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า AFTA	๙๙.๙๐
	๒๑. พัฒนาศักยภาพฟาร์มโคนมของสมาชิก (Smart Farm) เพื่อรองรับผลกระทบจากการเปิดการค้าเสรี	๗๗.๓๑
	๒๒. เพิ่มมูลค่าเนื้อโคขุนเกรดคุณภาพ (Premium) เพื่อรองรับตลาดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	๑๑.๕๖
๒๕๕๘	๒๓. โครงการสร้างความมั่นคงทางอาหารหยাবให้กับโคนมด้วยหญ้าเนเปียร์ปากช่อง ๑	๓.๘๖
๒๕๕๙	๒๔. โครงการเพิ่มศักยภาพการผลิตเนื้อโคขุนคุณภาพสูง	๓๖.๘๒
	๒๕. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโคเนื้อเพื่อเพิ่มขีดความสามารถแข่งขัน	๒๔.๖๘
๒๕๖๑	๒๖. โครงการพัฒนาศักยภาพการผลิตกาแฟของกลุ่มเกษตรกรทำสวนเขาทะลุ	๒๒.๒๓
	๒๗. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโคเนื้อของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนการเลี้ยงโคเนื้อบ้านแสนแก้ว	๑๒.๘๐
๒๕๖๒	๒๘. โครงการศึกษาศักยภาพการขุน คุณภาพซาก และผลตอบแทนทางเศรษฐกิจของโคเนื้อ ๕ พันธุ์ ในระบบการขุนเชิงการค้า	๓.๙๙
	๒๙. โครงการจัดตั้งฟาร์มโคนมประสิทธิภาพสูง	๕๕.๙๐
๒๕๖๓	๓๐. โครงการสร้างความมั่นคงด้านอาหารโคนมรองรับการเปิดเสรีทางการค้า (FTA)	๓๗.๗๕
	๓๑. โครงการพัฒนาศักยภาพการผลิตและการตลาดโคเนื้อรองรับ FTA	๑๖๑.๗๘
๒๕๖๔	๓๒. โครงการพัฒนาศักยภาพการผลิตและการตลาดโคเนื้อสุรินทร์วากิวครบวงจรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันให้เกษตรกร	๒๑.๘๙
	๓๓. โครงการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวคุณภาพดีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มเกษตรกรทำนาเศรษฐกิจพอเพียงกุดน้ำใส	๙.๔๐
๒๕๖๕	๓๔. โครงการนำร่องต้นแบบการพัฒนาเกษตรกรผู้ปลูกข้าวสู่การรับรองมาตรฐานเกษตรอินทรีย์สากล EU/NOP ด้วยวิธีการบริหารจัดการน้ำเพื่อการทำเกษตรอินทรีย์	๑๕.๕๙
รวม ๓๔ โครงการ		๑,๑๘๓.๒๕

๑.๘ โครงสร้างการบริหารกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

กองทุนฯ บริหารโดยคณะกรรมการบริหารกองทุน โดยมีเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเป็นประธาน มีผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ และผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการ และผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร เป็นกรรมการและเลขานุการ รวมจำนวน ๘ ท่าน ดังนี้

เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	ประธานกรรมการ
ผู้แทนกระทรวงการคลัง	กรรมการ
ผู้แทนสำนักงบประมาณ	กรรมการ
ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	กรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ ท่าน	กรรมการ
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร	กรรมการและเลขานุการ
โดยมีอำนาจหน้าที่ ประกอบไปด้วย	

(๑) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน

(๒) กำหนดข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้างให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนดตามมาตรา ๑๑ (๘)

(๓) พิจารณออนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี

(๔) แต่งตั้งผู้บริหารทุนหมุนเวียน

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมา ๕ คณะ เพื่อช่วยเหลือในการดำเนินการงานกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑) คณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

องค์ประกอบ ประกอบไปด้วย รองเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน มีผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ รวมจำนวน ๑๓ ท่าน โดยมีอำนาจหน้าที่ ประกอบไปด้วย

(๑) ตรวจสอบและกำหนดมาตรการ หรือกรอบโครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

(๒) พิจารณาความเหมาะสมของโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

(๓) พิจารณาเรียนเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง มาร่วมประชุมเพื่อพิจารณากันกรองโครงการเป็นคราวๆ ตามความจำเป็น

(๔) พิจารณาเรียนเชิญหน่วยงานหน่วยงานที่เสนอโครงการมาชี้แจงตามความจำเป็น

(๕) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มอบหมาย

๒) คณะอนุกรรมการติดตามประเมินผลและแก้ไขปัญหการดำเนินงานโครงการต่างๆ ของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

องค์ประกอบ ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตรหรือผู้แทนเป็นประธาน มีผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐและผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ รวมจำนวน ๑๑ ท่าน โดยมีอำนาจหน้าที่ ประกอบไปด้วย

(๑) พิจารณากำหนดมาตรการ หรือกรอบการติดตามประเมินผลโครงการต่างๆ ของกองทุนฯ เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

(๒) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

(๓) เสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนแผนงาน โครงการ หรือยกเว้นการปฏิบัติตามข้อบังคับของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

(๔) พิจารณาเรียนเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม เพื่อให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะหรือชี้แจงเป็นคราวๆ ตามความจำเป็น

(๕) รายงานผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ทราบ

(๖) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มอบหมาย

๓) คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

องค์ประกอบ ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตรหรือผู้แทนเป็นประธาน ผู้เชี่ยวชาญ สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตรที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธาน มีผู้แทนจากหน่วยงานและผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ รวมจำนวน ๑๑ ท่าน โดยมีอำนาจหน้าที่ ประกอบไปด้วย

(๑) พิจารณาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณา

(๒) ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ แผนงานต่างๆ ตลอดจนการดำเนินงานตามข้อตกลงประเมินผลการดำเนินงานกองทุนฯ ที่กระทรวงการคลังกำหนดและรายงานผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ทราบ

(๓) จัดให้มีการควบคุมภายในกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานควบคุมภายในที่ กระทรวงการคลังกำหนด ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในและรายงานผลการดำเนินงานควบคุมภายในให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ทราบ

(๔) พิจารณาทบทวนปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการตามข้อบังคับของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ รวมถึงศึกษาผลกระทบของกฎระเบียบข้อบังคับอื่นที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ

(๕) เสนอร่างแก้ไขปรับปรุงข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณา

(๖) เสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เกี่ยวกับการจัดทำกฎบัตรและกรอบคุณธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในกองทุนฯ

(๗) พิจารณาเรียนเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม เพื่อให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะหรือชี้แจงเป็นคราวๆ ตามความจำเป็น

(๘) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มอบหมาย

๔) คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนความร่วมมือการแก้ไขปัญหาและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันให้เกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า

องค์ประกอบ ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร เป็นประธาน มีผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ และผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ รวมจำนวน ๑๘ ท่าน โดยมีอำนาจหน้าที่ ประกอบไปด้วย

- (๑) พิจารณาจัดทำแผนขับเคลื่อนการสร้างความร่วมมือและแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- (๒) ขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ
- (๓) พิจารณากลุ่มสินค้าและกลุ่มเกษตรกรที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้าเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน
- (๔) วางแผนและพัฒนาโครงการเพื่อปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร รวมถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์
- (๕) พิจารณาเรียนเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในสาขาที่เกี่ยวข้อง มาร่วมประชุม
- (๖) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มอบหมาย

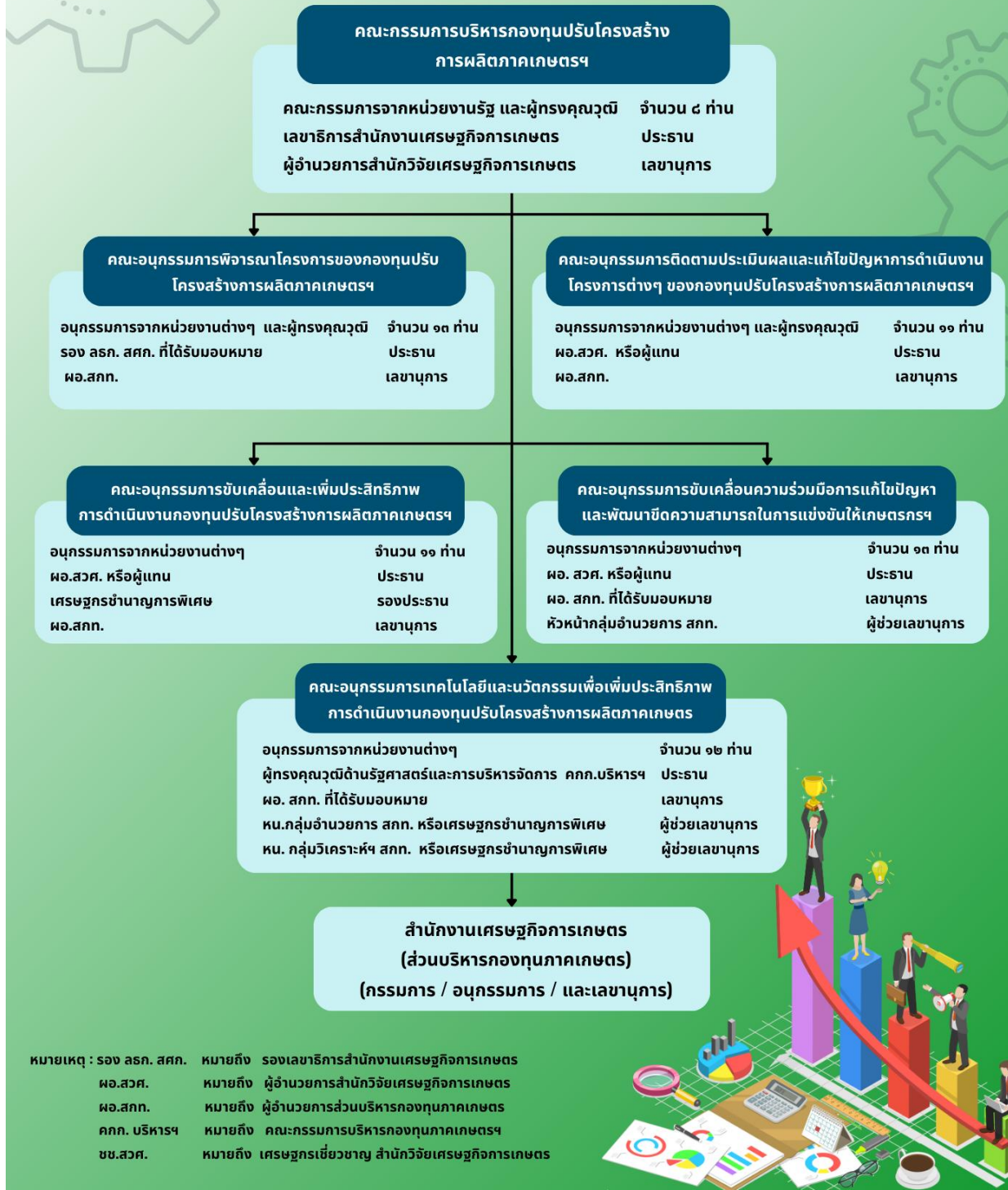
๕) คณะอนุกรรมการเทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

องค์ประกอบ ประกอบไปด้วย นายวีรชาติ เชื้อนรัตน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านรัฐศาสตร์และการบริหารจัดการของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เป็นประธาน มีผู้แทนจากหน่วยงานภายในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร เป็นอนุกรรมการ และเลขานุการฯ รวมเป็นจำนวน ๑๒ ท่าน โดยมีอำนาจหน้าที่ ประกอบไปด้วย

- (๑) ศึกษาเทคโนโลยีและนวัตกรรมและพิจารณาความเหมาะสมของการนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการดำเนินงานกองทุนฯ
- (๒) รายงานผลการศึกษาและเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ
- (๓) ให้ประธานหรือเลขานุการฯ มีอำนาจเรียนเชิญหน่วยงานหรือบุคคล กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง มาร่วมประชุม เพื่อให้ข้อมูล ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ เป็นคราวๆ ตามความจำเป็น
- (๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มอบหมาย

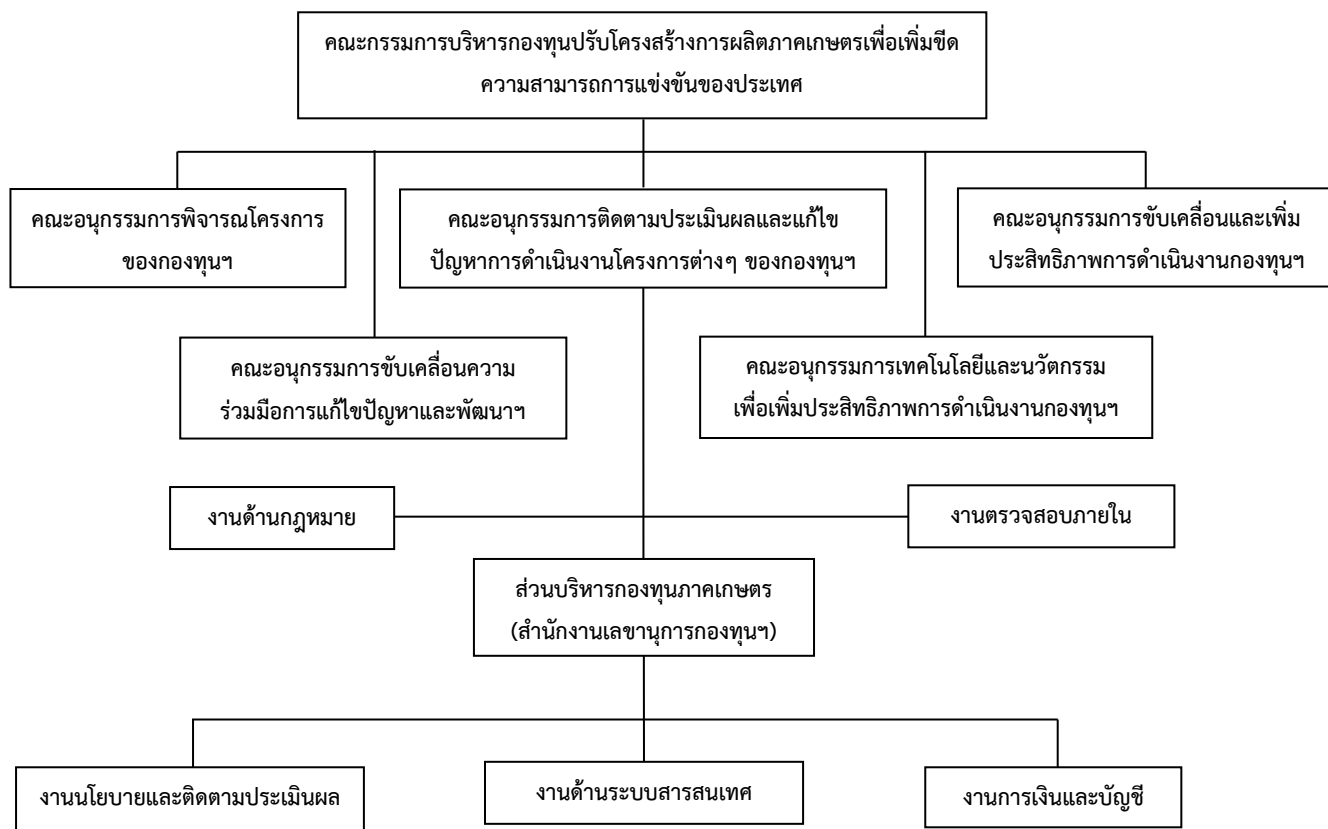


โครงสร้างการบริหารงานกองทุนปรับโครงสร้าง การผลิตภาคเกษตรฯ



๑.๙ โครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

โครงสร้างการบริหารงาน



๑.๙.๑ งานนโยบายและติดตามประเมินผล มีหน้าที่ดังนี้

- ๑) ศึกษาวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุนเงินกองทุนฯ ตลอดจนการให้คำแนะนำการจัดทำโครงการที่ดี
- ๒) การติดตาม ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานโครงการให้สอดคล้องกับระเบียบหลักเกณฑ์ของกองทุนฯ รวมถึงระเบียบ กฎเกณฑ์อื่น ๆ ของทางราชการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสอดคล้องตามมติคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ/คณะทำงาน และแผนปฏิบัติงานที่กำหนด
- ๓) ติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับอนุมัติจากกองทุนฯ
- ๔) ประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานกองทุนฯ
- ๕) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการซื้อ การจ้างทำของ การจ้างเหมาบริการ การแลกเปลี่ยน การเช่า การควบคุมและการจำหน่ายซึ่งพัสดุ ครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้างของกองทุนฯ
- ๖) ปฏิบัติงานตามข้อ ตกลงการประเมินผลกองทุนฯ ของกระทรวงการคลัง

๑.๙.๒ งานด้านระบบสารสนเทศ มีหน้าที่ดังนี้

- ๑) ศึกษาวิเคราะห์ ออกแบบ วางแผน พัฒนา กำกับดูแล ให้คำแนะนำ ติดตั้ง ปรับปรุง และบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่าย ระบบเครือข่ายอุปกรณ์ประกอบและระบบที่เกี่ยวข้อง บริหารจัดการเพื่อให้บริการระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
- ๒) บริหารจัดการ ควบคุม ดูแล แก้ไขปัญหาการใช้งาน ซ่อมบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ประกอบเพื่อแก้ไขปัญหาเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ชำรุด บกพร่อง ใช้งานไม่ได้ให้สามารถกลับมาใช้ในการพัฒนางานของกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) ดำเนินการเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระบบงานคอมพิวเตอร์และเป็นศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศของกองทุนฯ
- ๔) ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และระบบงานคอมพิวเตอร์ของกองทุนฯ

๑.๙.๓ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ดังนี้

- ๑) ส่งจ่ายเงินกองทุนแก่เกษตรกร หน่วยงานของรัฐหรือภาคเอกชนที่ขอรับการสนับสนุน และเพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ
- ๒) จัดทำบัญชีลูกหนี้กองทุนฯ
- ๓) รับผิดชอบการจัดทำรายงานการรับ-จ่ายเงินกองทุนฯ ประจำเดือน ส่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ ภายในวันที่ ๒๕ ของเดือนถัดไป
- ๔) จัดทำบัญชีตามหลักบัญชีคู่เกณฑ์คงค้างตามหลักการและนโยบายบัญชีสำหรับหน่วยงานภาครัฐฝั่งบัญชีมาตรฐานและมาตรฐานรายงานการเงินสำหรับหน่วยงานภาครัฐที่กระทรวงการคลังประกาศกำหนดและดำเนินการจัดส่งรายงานการเงินให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ

๑.๙.๔ งานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ดังนี้

- ๑) เสนอรายงานผลการตรวจสอบต่อเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ภายในเวลาอย่างน้อย ๒ เดือน นับจากวันที่ตรวจสอบและเสร็จตามแผน รายงานจะต้องระบุข้อเสนอแนะ คำปรึกษา ตามแนวทางมาตรฐานการตรวจสอบ กฎหมาย ระเบียบ ที่กำหนดไว้ และมีการติดตามผลการตรวจสอบเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขของหน่วยรับตรวจเป็นไป ตามข้อเสนอแนะในรายงานผลการตรวจสอบ
- ๒) จัดให้มีการประกันคุณภาพการตรวจสอบภายใน กรณีที่มีการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในให้ส่งสำเนาการประเมินให้กรมบัญชีกลางทราบด้วย

๓) ปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนบริหารกองทุนฯ คู่มือและแนวทางปฏิบัติการตรวจสอบภายในของกรมบัญชีกลาง

๔) ปฏิบัติงานในการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร หน่วยรับตรวจ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

๑.๙.๕ งานด้านกฎหมาย มีหน้าที่ดังนี้

๑) จัดทำระเบียบต่าง ๆ ของกองทุนฯ ภายใต้พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ.๒๕๕๘

๒) ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการด้านนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งอาญาและงานคดีอื่น ๆ ของกองทุนฯ

๓) เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา การให้ข้อมูล และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายในความรับผิดชอบของกองทุนฯ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องแก่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

๔) ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการกิจทางด้านกฎหมายตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

๑.๑๐ อัตรากำลังในปัจจุบันของส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร

ส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร มีกรอบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จำนวน ๑๕ อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วน/งาน/ตำแหน่ง	สถานะ	จำนวนอัตรากำลัง	
		ตามโครงสร้าง*	ที่มีอยู่จริง
<u>ส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร</u>			
ผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร	ข้าราชการ	๑	๑
เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	๕	๔
เศรษฐกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ข้าราชการ	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานราชการ	๑	๑
<u>งานนโยบายและติดตามประเมินผล</u>			
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานกองทุน	๕	๕
<u>งานด้านระบบสารสนเทศ</u>			
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานกองทุน	๑	๑
<u>งานการเงินและบัญชี</u>			
นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุน	๒	๒
<u>งานตรวจสอบภายใน</u>			
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานกองทุน	๑	๑
รวม		๑๗	๑๕

หมายเหตุ: * ตามโครงสร้างที่กรมบัญชีกลางเห็นชอบ ปี ๒๕๖๖ ที่มีอยู่จริง

๑.๑๑ คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)

๑.๑๑.๑ เศรษฐกร

หน้าที่ความรับผิดชอบ

- ๑) รวบรวม ประมวลนโยบายของรัฐบาล สถานการณ์เศรษฐกิจการเกษตร การเมืองทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาประกอบการกำหนด นโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการของกองทุนฯ
- ๒) ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูล ด้านนโยบายเศรษฐกิจการเกษตร เพื่อจัดทำนโยบาย แผนงานโครงการด้านเศรษฐกิจการเกษตร
- ๓) จัดทำยุทธศาสตร์ นโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการ และมาตรการที่สอดคล้องกับนโยบายด้านเศรษฐกิจการเกษตร
- ๔) ศึกษา วิเคราะห์ ให้ข้อเสนอแนะ ของโครงการที่ขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ แก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร หรือหน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ
- ๕) ติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงการที่ได้รับเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของภาครัฐ
- ๖) ประสานงานทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้
- ๗) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ หรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด
- ๘) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริงของกองทุนฯ แก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามภารกิจกองทุนฯ
- ๙) เผยแพร่ และถ่ายทอดระเบียบ ข้อกำหนด เงื่อนไข การขอรับการสนับสนุนเงินกองทุนฯ
- ๑๐) ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบปัญหา และชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับกองทุนฯ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

- ๑) ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ สาขาวิชาการบัญชี หรือสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

- ๒) ได้รับปริญญาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

- ๑) มีความรู้ในวิชาเศรษฐศาสตร์จุลภาคและมหภาค
- ๒) มีความรู้ในการจัดทำยุทธศาสตร์ การจัดทำแผนงานและโครงการ การบริหารแผนงานโครงการ การวิเคราะห์โครงการ การจัดทำงบประมาณ และการติดตามประเมินผล

๑.๑๑.๒ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

หน้าที่ความรับผิดชอบ

- ๑) รวบรวม ศึกษาวิเคราะห์เบื้องต้น เกี่ยวกับการกิจหลัก และแผนกลยุทธ์ของส่วนราชการ นโยบายของรัฐบาล และสถานการณ์เศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ นำมาประกอบการวิเคราะห์โครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

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

๓) ติดตาม สำรวจ รวบรวม และประมวลผลข้อมูลโครงการต่างๆ ที่ได้รับการสนับสนุนเงิน จากกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

๔) รวบรวม ศึกษา และวิเคราะห์ ประมวลผลสำเร็จของโครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุน เงินจากกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑) ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือ ที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๒) ได้รับปริญญาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความสามารถด้านการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Word/Microsoft Excel และ Microsoft Power Point

๑.๑๑.๓ นักวิชาการเงินและบัญชี

หน้าที่ความรับผิดชอบ

๑) จัดทำบัญชี เอกสารรายงานความเคลื่อนไหวทางการเงินของกองทุนฯ เพื่อแสดงสถานะทางการเงินและใช้เป็นฐานข้อมูลที่ถูกต้องตามระเบียบวิธีการบัญชีของกองทุนฯ

๒) รวบรวมข้อมูล และรายงานการเงินของกองทุนฯ เพื่อพร้อมที่จะปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องและทันสมัย

๓) จัดทำและเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ แก่หน่วยงานของรัฐที่ได้รับการอนุมัติเงินจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ตามแผนงานโครงการที่กำหนด

๔) ดูแลการรับและจ่ายเงิน สถานะทางการเงิน ตรวจสอบเอกสารสำคัญการรับ จ่ายเงิน เพื่อให้การรับจ่ายเงินขององค์กรมีประสิทธิภาพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชา บริหารธุรกิจ หรือสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความสามารถด้านการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Word/Microsoft Excel และ Microsoft Power Point

๑.๑๑.๔ นักวิชาการคอมพิวเตอร์

หน้าที่ความรับผิดชอบ

๑) ติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล ชุดคำสั่งระบบปฏิบัติการ ชุดคำสั่งสำเร็จรูประบบเครือข่าย คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนให้งานเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

๒) ประมวลผลและปรับปรุงแก้ไขแฟ้มข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลที่ได้ถูกต้องแม่นยำและทันสมัย

๓) ทดสอบคุณสมบัติด้านเทคนิคของระบบ เพื่อให้ระบบมีคุณสมบัติที่ถูกต้อง ตรงตามความต้องการ และสภาพการใช้งานของหน่วยงาน

๔) เขียนชุดคำสั่งตามข้อกำหนดของระบบงานประยุกต์ และระบบข้อมูลที่ได้วางแผนไว้ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) เขียนชุดคำสั่ง ทดสอบความถูกต้องของคำสั่ง แก้ไขข้อผิดพลาดของคำสั่งเพื่อให้ระบบปฏิบัติการทำงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำและมีประสิทธิภาพ

๖) ช่วยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานประยุกต์ และระบบข้อมูลของหน่วยงานที่ไม่ซับซ้อน เพื่อพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

๗) ช่วยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาระบบงานประยุกต์ เพื่อให้ได้ระบบงานประยุกต์ที่ตรงตามคุณลักษณะและความต้องการของหน่วยงาน

๘) รวบรวมข้อมูลประกอบการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ระบบเครือข่าย ระบบงานประยุกต์และระบบสารสนเทศ การจัดการระบบการทำงานเครื่อง การติดตั้งระบบเครื่องเพื่อให้ได้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และตรงตามความต้องการใช้ของหน่วยงาน

๙) ช่วยตรวจสอบ สืบค้น และรวบรวมข้อมูลการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้าข่ายไม่เหมาะสม ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนด หรือไม่เป็นไปตามมาตรฐานสากลเพื่อความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลหรือระบบ

๑๐) ช่วยตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการออกใบอนุญาต เพื่อให้การออกใบอนุญาตเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๑๑) วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๑๒) ประสานงานทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

๑๓) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๑๔) ช่วยจัดทำคู่มือระบบและคู่มือผู้ใช้ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๕) ดำเนินการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ สนับสนุนการใช้ระบบงานที่พัฒนาแก่เจ้าหน้าที่ผู้ใช้งานเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านวิชาการคอมพิวเตอร์

๑๖) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใช้เมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถแก้ไขและใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑) ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งทางคอมพิวเตอร์

๒) ได้รับปริญญาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ.* กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

- ๑) มีความรู้ความสามารถด้านการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Word/Microsoft Excel และ Microsoft Power Point
- ๒) มีความรู้ความสามารถในการออกแบบและพัฒนา Website

บทที่ ๒

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

๒.๑ การวิเคราะห์ SWOT Analysis

๒.๑.๑ 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 เจ้าหน้าที่ที่มีการโยกย้ายและปรับเปลี่ยนอยู่บ่อยครั้ง ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งานใหม่ ทำให้ขาดความชำนาญและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้การทำงานไม่มีความต่อเนื่อง W2 ขาดการถ่ายทอดประสบการณ์การทำงาน ขาดความต่อเนื่องในการจัดการความรู้ (KM) ทำให้องค์ความรู้บางอย่างขาดหายไป เช่น กฎระเบียบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี ระบบสารสนเทศ W3 การบรรจุบุคลากรเพื่อทดแทน ยังดำเนินการได้ล่าช้า เนื่องด้วยระบบขั้นตอนการจัดสรรบุคลากรของภาครัฐที่ใช้เวลานาน 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 มีบุคลากรที่มีประสบการณ์ที่หลากหลาย และมีทักษะและประสบการณ์ที่ดี ทำให้สามารถจัดการปัญหาได้อย่างทันทั่วทั้ง S9 มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงานในองค์กร ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ความผิดพลาดน้อยลงและสำเร็จลุล่วงตามเวลา S10 การสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนทำให้องค์กรมีเครือข่ายที่เพิ่มขึ้น ในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และข้อต่างๆ รวมถึงสนับสนุนภารกิจของกองทุน S11 ความยืดหยุ่นในองค์กรการมีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และภารกิจของงานภายในกองทุนฯ ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรบุคคล	W5 บุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และทักษะที่จำเป็นต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยยังยึดถือปฏิบัติกับการทำงานรูปแบบเดิม W6 จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น เช่น ต้องได้รับอนุมัติโครงการอย่างน้อย 50 ล้านบาทต่อปี การติดตามเงินคืนจากโครงการที่ได้รับการอนุมัติ การติดตามและแก้ไขปัญหาการดำเนินงานโครงการ การรายงานตามตัวชี้วัด รวมทั้ง การจัดประชุม/อบรม/สัมมนา/การประชุมสัมพันธ์ โดยจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่จริงยังไม่ครบตามกรอบของโครงสร้างหน่วยงาน จึงทำให้ภาระงานของแต่ละบุคคลมากเกินไป W7 บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญโดยตรงเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศของกองทุนฯ เปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ต้องพึ่งพาบุคลากรจากส่วนงานเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ซึ่งอาจจะเกิดความล่าช้าและตามกำหนดเวลาในการปฏิบัติงาน W8 บุคลากรขาดทักษะความรู้ที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ W9 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีเวลาที่จำกัด รวมทั้งความเร่งด่วนของงาน ส่งผลให้มีความเครียด ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดต่ำลง W10 ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน และภายนอกอย่างต่อเนื่องอาจทำให้เกิดปัญหาการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่แตกต่างกัน W11 ยังมีข้อบกพร่องในการสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน W12 บุคลากรยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการงานให้เหมาะสม

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
	W13 นโยบายทางสินเชื่อของกองทุนฯ สวัสดิการภายในหน่วยงานไม่เอื้ออำนวยแก่เจ้าหน้าที่กองทุนฯ เนื่องจากเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ไม่สามารถเป็นสมาชิกได้

๒.๑.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
O1 มีพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มีอำนาจในการออกข้อบังคับการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน มีประกาศว่าด้วยมาตรฐานงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ซึ่งกองทุนฯ สามารถนำมาใช้เพื่อการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ O2 มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งเป็นกฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ในส่วนราชการ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ O3 มีนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ในการกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล O4 สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับภาระงานที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ O5 การกำหนดค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจากระเบียบของทางราชการสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีทักษะที่เหมาะสมเพิ่มมากขึ้น O6 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของการเรียนรู้ในรูปแบบดิจิทัล ช่วยให้ผู้บุคลากรสามารถฝึกอบรมได้สะดวกมากขึ้น	T1 กองทุนฯ มิได้เป็นนิติบุคคลที่สามารถบริหารจัดการตนเองได้ โดยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ซึ่งมีหน่วยงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรทำหน้าที่ในการวางแผนและดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลอยู่แล้ว อีกทั้งโครงสร้างบุคลากร อัตรากำลังสำหรับข้าราชการและพนักงานราชการถูกกำหนดโดยโครงสร้างของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร T2 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในองค์กร อาจส่งผลให้บุคลากรขาดความมั่นคงและแรงจูงใจในการทำงาน T3 งบประมาณกองทุนฯ มีจำกัด ต้องจัดสรรเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้าก่อน ซึ่งการนำเงินงบประมาณมาใช้บริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ อาจไม่เพียงพอ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ต้องขึ้นอยู่กับนโยบายและงบประมาณของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร T4 การสูญเสียบุคลากรมีทักษะสูง หรือมีประสบการณ์ให้กับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงกว่า T5 การเปลี่ยนแปลงกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล รวมถึงภาวะเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอนอาจทำให้ต้องลดขนาดหรือปรับโครงสร้างองค์กร

O7 เครือข่ายความร่วมมือช่วยให้มีโอกาสในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของบุคคลจากหน่วยงานต่างๆ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร	
---	--

๒.๒ การวิเคราะห์สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

สถานะปัจจุบัน	แนวโน้มในอนาคต
๑) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ๒) การพัฒนาบุคลากรที่ให้ความสำคัญกับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ รวมถึงมีการสนับสนุนจากผู้บริหารและจัดสรรงบประมาณเพื่อการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๓) ความต้องการบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการโครงการ และความรู้ด้านกฎหมาย	๑) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นพัฒนาคนให้เป็นทุนมนุษย์ที่ทรงคุณค่าสามารถสร้างคุณประโยชน์ได้ทั้งต่อตัวเอง และองค์กร ๒) การพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากร เช่น ทักษะการสื่อสารที่ดีและความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในการสร้างความพึงพอใจ และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้รับบริการของกองทุนฯ ๓) การเพิ่มขึ้นของเทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทสำคัญในกระบวนการทำงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทักษะที่ต้องการ การอบรมและการพัฒนาทักษะใหม่จะมีความสำคัญมากขึ้น ๔) การเพิ่มขึ้นของข้อตกลงการค้าเสรีและสงครามทางการค้า ส่งผลให้จำเป็นต้องมีบุคลากรที่เชี่ยวชาญมากขึ้นในด้านต่างๆ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการโครงการ และการบริหารความเสี่ยง

๒.๓ ปัญหา/อุปสรรคและปัจจัยความสำเร็จของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรในปีที่ผ่านมา

ปัญหา/อุปสรรค	ปัจจัยความสำเร็จ
๑) มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนทั้งข้าราชการและพนักงานภายในกองทุนฯ ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ต่อเนื่อง ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ประสบการณ์ในงานกองทุนฯ ๒) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการติดตามโครงการและปฏิบัติงานภายในกองทุนฯ รวมทั้ง สถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ ทำให้การทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ๓) ขาดอัตรากำลังในการทำงาน ขบวนการสรรหาบุคลากรทดแทนในระบบราชการล่าช้า	๑) ผู้บริหารกองทุนฯ ให้ความสำคัญของการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับผลตอบแทน รวมถึงการเข้าสวัสดิการต่างๆ ภายใต้งาน ๒) การวางแผนอัตรากำลัง และจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนแก่งานหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือในการติดตามประเมินและรายงานผลโครงการตามกำหนดอย่างต่อเนื่อง ๓) จัดจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการที่มีความรู้ความสามารถช่วยปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังที่ขาด

๔) บุคลากรขาดการพัฒนาองค์ความรู้และแรงจูงใจในการทำงานด้านการบริการ และการประชาสัมพันธ์ กองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จักเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง	๔) การสนับสนุนจากผู้บริหารและจัดสรรงบประมาณ เพื่อการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๕) พัฒนาขีดความสามารถทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการให้บริการ และการประชาสัมพันธ์ กองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จักเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง
--	--

๒.๔ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ กับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐
<u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๔</u> การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ <u>กลยุทธ์ที่ ๔.๑</u> ยกระดับขีดความสามารถบุคลากร	<u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๑</u> เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน <u>กลยุทธ์ที่ ๑.๑</u> กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี <u>แผนงาน</u> การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี <u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๒</u> พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง <u>กลยุทธ์ที่ ๒.๑</u> พัฒนากระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง <u>แผนงาน</u> การพัฒนาการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง <u>กลยุทธ์ที่ ๒.๒</u> ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ <u>แผนงาน</u> การทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ <u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๓</u> เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล <u>กลยุทธ์ที่ ๓.๑</u> การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล <u>แผนงาน</u> การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม <u>กลยุทธ์ที่ ๓.๒</u> การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (KM) <u>แผนงาน</u> การจัดทำองค์ความรู้กองทุนฯ <u>กลยุทธ์ที่ ๓.๓</u> การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) <u>แผนงาน</u> การจัดทำกิจกรรมจับคู่พี่เลี้ยงที่ปรึกษา

แผนปฏิบัติการกองทุนปรับโครงสร้าง การผลิตภาคเกษตรฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ยกระดับขีดความสามารถบุคลากร 	ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคคล กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน และสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานในระยะยาว แผนงาน การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มี ต่อกองทุนฯ

บทที่ ๓

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ ปี ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐

จากผลการวิเคราะห์ SWOT การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกกองทุนฯ ตลอดจนการนำปัจจัยสำเร็จ ตลอดจนปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานภายใต้แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ปี ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ นำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ปี ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ ทั้งนี้ ได้มีการเชื่อมโยงแผนดังกล่าวให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ โดยเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ในประเด็นการพัฒนาด้าน ๔ การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ยกระดับขีดความสามารถบุคลากร กับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นการพัฒนาด้านที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ประเด็นการพัฒนาด้านที่ ๒ พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบการจัดทำแผนอัตรากำลัง กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ และประเด็นการพัฒนาด้านที่ ๓ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (KM) กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) รวมทั้งประเด็นการพัฒนาด้านที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างความผาสุกและผูกพัน และสร้างแรงจูงใจทรัพยากรบุคคล ให้ทำงานในระยะยาว และพัฒนาขีดความสามารถตนเองโดยกองทุนฯ โดยได้กำหนดแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๔ ประเด็นการพัฒนาดังนี้

๓.๑ ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาด้านที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน

มุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนฯ โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี

เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการติดตาม ควบคุม กำกับดูแล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกองทุนฯ ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน แก่ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกองทุนฯ ตามหลักการของระบบคุณธรรม โดยการประเมินผลจะให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานที่เป็นหลัก

ประเด็นการพัฒนาด้านที่ ๒ พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง

มุ่งเน้นให้กองทุนฯ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร โดยพิจารณาดำเนินการใน ๒ กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบการจัดทำแผนอัตรากำลัง

กำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรให้ครบตามอัตรากำลัง

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ

ทบทวนจำนวนอัตรากำลังบุคลากร ตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และปริมาณเงิน สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของกองทุนฯ ทำให้เกิดการใช้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการ ดังนี้

- ๑) การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่
- ๒) การปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง โดยพิจารณาว่าโครงสร้างอัตรากำลังเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร หรือควรปรับปรุงเพิ่มเติมอะไรบ้าง และในระยะต่อไปกองทุนฯ มีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร และต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องใด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การเสริมสร้างศักยภาพและเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามพันธกิจของกองทุนฯ โดยมีกลยุทธ์ดำเนินงาน ๒ กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรได้ตรงตามความต้องการของบุคลากร และหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร โดยบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ดังนี้

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

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)

๑) บุคลากรในกองทุนฯ ทุกระดับมีส่วนร่วมในการจัดทำ KM เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทันสมัย สอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ

- ๒) จัดทำระบบจัดการความรู้ของกองทุนฯ ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจและทุกงานที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

๑) การระบุผู้มีศักยภาพและกำหนดเป้าหมายการพัฒนาพร้อมกับผู้มีศักยภาพ เช่น ความสามารถในการบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมาย หรือทักษะเฉพาะด้านตามความเหมาะสม

๒) จัดโปรแกรมการฝึกอบรมที่เหมาะสม และการจับคู่ที่ปรึกษาเชื่อมโยงบุคลากรผู้มีศักยภาพกับผู้นำที่มีประสบการณ์ เพื่อให้แนวทางและข้อเสนอแนะแบบส่วนตัว รวมถึงมีระบบการประเมินความก้าวหน้าของผู้มีศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ และปรับเปลี่ยนแผนการพัฒนาตามความจำเป็น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล

เป็นการส่งเสริมบุคลากรในการดำเนินงานอย่างมีความสุขและจัดปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสร้างความรักและผูกพันในองค์กร มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี และมีความสุขในการทำงาน ในขณะเดียวกันต้องทำให้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยมีแนวทาง ดังนี้

๑) การให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาหรือวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการยอมรับและไม่สร้างแรงกดดันในการปฏิบัติงาน

๒) ปรับปรุงสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีเครื่องมืออุปกรณ์เพียงพอ เหมาะสมกับงานที่บุคลากรต้องรับผิดชอบ ตลอดจนการมีภูมิทัศน์ของสถานที่ปฏิบัติงานที่ดีเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โดยการจัดกิจกรรม ๕ ส การสำรวจและจัดหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอ มาตรการกำจัดปลวก แมลง และยุง รวมทั้งการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัย/ภัยพิบัติในช่องทางสื่อสาร สศก.

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างความผาสุก ความผูกพันและการสร้างแรงจูงใจทรัพยากรบุคคลให้ทำงานในระยะยาว และพัฒนาขีดความสามารถตนเองโดยกองทุนฯ

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

๑) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนเก่ง ดี มีจิตอาสา และมีสมรรถนะสูง โดยการคัดเลือกและยกย่องพนักงานดีเด่น

๒) สร้างค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและการสนับสนุนซึ่งกันและกันในทีม

๓) สร้างการรับรู้และเชิดชูองค์กร โดยการเผยแพร่ผลงานของสำนักงานผ่านสื่อต่างๆ การสื่อสารนโยบายทิศทางการดำเนินงานขององค์กร

๔) จัดกิจกรรมที่รวมพนักงาน เช่น งานเลี้ยงประจำปี กิจกรรมเพื่อสังคม และกิจกรรมสันทนาการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

๓.๒ เป้าประสงค์และตัวชี้วัด

กองทุนฯ กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)
ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและ การประเมินผลการดำเนินงาน กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล	เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุน	มีการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาระบบการวางแผนและ การบริหารอัตรากำลัง กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบการจัดทำแผนอัตรากำลัง กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานกองทุนฯ	เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร เพื่อทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	มีการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างจำนวน ๒ ตำแหน่ง มีการทบทวนการจัดทำโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ
ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (KM) กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน มีส่วนร่วมในการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคตและเพื่อความยั่งยืนขององค์กร	บุคลากรทุกคนของกองทุนฯ ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน มีการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งาน ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่มีความพึงพอใจในแผนการพัฒนาในระดับมาก – มากที่สุด

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้าง ความผาสุกและผูกพันและสร้าง แรงจูงใจทรัพยากรบุคคลให้ทำงาน ในระยะยาวและพัฒนาขีด ความสามารถตนเองโดยกองทุนฯ	เพื่อให้บุคลากรเป็นคนเก่ง ดี มีจิตอาสา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และมีขวัญและ กำลังใจที่ดีเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืน และความเป็นเลิศของงานและองค์กร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีขวัญและกำลังใจในกองทุนฯ ในระดับมาก – มากที่สุด

๓.๓ เป้าประสงค์และตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม

กองทุนฯ กำหนดตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตามสำหรับผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน					
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล	เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุนฯ	ร้อยละความสำเร็จของการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากร	ร้อยละ ๑๐๐	ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับ ๔.๒๑ (ระดับมากที่สุด) หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา
ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง					
กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนากระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง	เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่สรรหาตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ ๑๐๐	ระดับคะแนนความพึงพอใจของหัวหน้างานต่อบุคลากรที่ได้รับการจัดสรร	ระดับ ๔.๒๑ (ระดับมากที่สุด) หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานกองทุนฯ	เพื่อทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนที่ปฏิบัติงานจริงต่อจำนวนบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังของกรมบัญชีกลาง	ร้อยละ ๑๐๐	ระดับคะแนนความพึงพอใจของหัวหน้างาน	ระดับ ๔.๒๑ (ระดับมากที่สุด) หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	ร้อยละของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ ๑๐๐	ระดับคะแนนความพึงพอใจต่อระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ระดับ ๔.๒๑ (ระดับมากที่สุด) หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา
กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (KM)	มีส่วนร่วมในการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ	ร้อยละบุคลากรของกองทุนฯ ที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ ๑๐๐	ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ระดับ ๔.๒๑ (ระดับมากที่สุด) หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา
กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต และเพื่อความยั่งยืนขององค์กร	ร้อยละบุคลากรของกองทุนฯ ที่ได้รับความรู้และพัฒนาในการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง	ร้อยละ ๑๐๐	ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับความรู้และพัฒนาในการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง	ระดับ ๔.๒๑ (ระดับมากที่สุด) หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล					
กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างความผูกพันและผูกพันและสร้างแรงจูงใจทรัพยากรบุคคล ให้ทำงานในระยะยาวและพัฒนาขีดความสามารถตนเองโดยกองทุนฯ	เพื่อให้บุคลากรเป็นคนเก่ง ดี มีจิตอาสา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนและความเป็นเลิศของงานและองค์กร	ร้อยละบุคลากรของกองทุนฯ ที่ดำเนินการตามแผน เสริมสร้างความผูกพันและผูกพัน และมีแรงจูงใจให้ทำงานในระยะยาวและพัฒนาขีดความสามารถตนเองโดยกองทุนฯ	ร้อยละ ๑๐๐	ระดับคะแนนความพึงพอใจต่อการทำงานภายในกองทุนฯ และมีแรงจูงใจให้ทำงานในระยะยาวและพัฒนาขีดความสามารถตนเองโดยกองทุนฯ	ระดับ ๔.๒๑ (ระดับมากที่สุด) หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา

๓.๔ ประเด็นการพัฒนา เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาทต่อปี)	ผู้รับผิดชอบ
๑. เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน	- เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุนฯ	- การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี	๒๕๖๕-๒๕๗๐	-	สกท.
๒. พัฒนาระบบการจัดทำแผนอัตรากำลัง	- เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร - เพื่อทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	- มีการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างจำนวน ๒ ตำแหน่ง	การพัฒนาการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง	๒๕๖๕-๒๕๗๐	-	สกท./สวศ.
		- มีการทบทวนการจัดทำโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	การทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	๒๕๖๕-๒๕๗๐	-	สกท./สวศ.
๓. เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน - เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ - เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต และเพื่อความยั่งยืนขององค์กร	- บุคลากรทุกคนของกองทุนฯ ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี - มีการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งาน อย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง - ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่มีความพึงพอใจในแผนการพัฒนาในระดับมาก – มากที่สุด	การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม	๒๕๖๕-๒๕๗๐	๓๐,๐๐๐	สกท.
			การจัดทำองค์ความรู้กองทุนฯ	๒๕๖๕-๒๕๗๐	๓๐,๐๐๐	สกท.
			การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	๒๕๖๕ - ๒๕๗๐	-	สกท.
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล	- เพื่อให้บุคลากรเป็นคนเก่ง ดี มีจิตอาสา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนและความเป็นเลิศขององค์กร	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีขวัญและกำลังใจในกองทุนฯ ในระดับมาก-มากที่สุด	- การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุนฯ และมีแรงจูงใจให้ทำงานในระยะยาวและพัฒนาขีดความสามารถตนเองโดยกองทุนฯ	๒๕๖๕ - ๒๕๗๐	-	สกท.

หมายเหตุ : สกท. คือ ส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร /สวศ. คือ สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร

โครงการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน
๑. จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผล การปฏิบัติราชการประจำปี	๑. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน โดยมีองค์ประกอบหลัก คือ ๑.๑ ชื่อตำแหน่ง ๑.๒ จุดประสงค์ของตำแหน่งงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ๑.๓ เป้าหมายของงาน ๑.๔ สายการบังคับบัญชา (งานนี้รายงานขึ้นตรงต่อตำแหน่งใด มีอำนาจบังคับบัญชาตำแหน่งใดบ้าง มีเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งอื่นใดบ้างรายงานต่อผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน) ๑.๕ คุณสมบัติที่พึงมี เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ ๑.๖ วันที่จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ๒. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๓. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ ๔. ดำเนินการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ได้กำหนดไว้
๒. พัฒนาการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง	๑. ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบและแนวทางการบริหารอัตรากำลัง ๒. สรุปแนวทางการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง ๓. ดำเนินการตามระบบการบริหารอัตรากำลัง
๓. ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุน ปรับปรุงโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ	๑. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ๒. จัดทำรายงานโครงสร้างกองทุนปรับปรุงโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ
๔. การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม	๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น การวิเคราะห์โครงการและความคุ้มค่าในการลงทุน การเงิน และบัญชี e-budgeting การออกแบบเว็บไซต์ การตลาดออนไลน์ (e-market) การพัฒนาและสร้างตราสินค้า (Branding) การบริหารความเสี่ยง ระเบียบฯ ว่าด้วยการพัสดุ ระเบียบฯ ว่าด้วยค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ เป็นต้น ๒. ส่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้ารับการฝึกอบรม หรือสมัครเข้ารับการอบรมในระบบ e-Learning
๕. จัดทำองค์ความรู้กองทุนฯ	๑. กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายในกองทุนฯ ๒. คัดเลือกบุคลากรที่เป็นต้นแบบ (Best Practice) สำหรับการถ่ายทอดองค์ความรู้ ๓. กำหนดรูปแบบกิจกรรม KM ให้มีความเหมาะสมกับองค์ความรู้ ๔. จัดกิจกรรม KM และติดตามประเมินผล
๖. การประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อกองทุนฯ	๑. ออกแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานที่กองทุนฯ ๒. สำนวณความพึงพอใจของบุคลากร

โครงการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน
	๓. ประมวลผลความพึงพอใจจากแบบสอบถาม
๗. การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	๑. จับคู่ระหว่างบุคลากรที่เป็นต้นแบบ (Best Practice) สำหรับการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อเป็นพี่เลี้ยงกับบุคลากรที่เป็นผู้รับการโคลนนิ่ง ๒. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความเข้าใจระหว่างบุคลากรต้นแบบกับผู้รับการโคลนนิ่ง ๓. ร่วมวางแผนและจัดทำแผนงานและการทำงานร่วมกัน ๔. ดำเนินการกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน ๕. ประเมินผลการดำเนินงานหลังจากดำเนินกิจกรรม
๘. การให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความเครียดและการสร้างสมดุลในการทำงานและชีวิต (สมดุลชีวิต)	๑. ประเมินระดับความเครียดของบุคลากรในหน่วยงาน (ก่อนกิจกรรม) ๒. จัดทำหลักสูตรและวางแผนกิจกรรมที่เหมาะสม ๓. ออกแบบสอบถามเพื่อประเมินกิจกรรม (หลังกิจกรรม)

๓.๕ แผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)					หน่วยนับ	งบประมาณ (บาทต่อปี)	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๘
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐			
๑.การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผล การปฏิบัติราชการประจำปี	๑. การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ๒. การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปี - ข้าราชการ - พนักงานกองทุน	๑ ๒ ๒	๑ ๒ ๒	๑ ๒ ๒	๑ ๒ ๒	๑ ๒ ๒	ครั้ง/ปี	-	ดำเนินการเสร็จแล้ว การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ครั้งที่ ๑ เสร็จแล้ว การประเมินผล การปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑ เสร็จแล้ว
๒.การพัฒนาการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง	มีการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง	-	๒	๒	-	-	จำนวนอัตรา	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๓.การทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ	มีการทบทวนการจัดทำโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	๑	-	๑	-	๑	ครั้ง/ปี	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๔.การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม	บุคลากรทุกคนของกองทุนฯ ได้รับ การอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	หลักสูตร/ปี	๓๐,๐๐๐	บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรม อย่างน้อย ๑ หลักสูตร เสร็จแล้ว
๕.การจัดทำองค์ความรู้กองทุนฯ	มีการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับ การใช้งาน	๑	๑	๑	๑	๑	เรื่อง	๓๐,๐๐๐	มีการจัดทำ KM กองทุนฯ ๑ เรื่อง เสร็จแล้ว

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)					หน่วยนับ	งบประมาณ (บาทต่อปี)	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๘
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐			
๖.การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ กองทุนฯ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนที่มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กองทุนฯ ในระดับมาก-มากที่สุด	๗๕	๗๕	๘๐	๘๐	๘๐	ร้อยละ	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๗. การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Succession Plan)	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่มี ความพึงพอใจในแผนการพัฒนาในระดับ มาก – มากที่สุด	-	-	-	๘๐	๘๐	ร้อยละ	-	ดำเนินการในปี ๒๕๖๙
๘. การให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความเครียด และการสร้างสมดุลในการทำงานและชีวิต (สมดุลชีวิต)	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่มี ความพึงพอใจในขวัญและกำลังใจ รวมถึง การจัดการความเครียด และการสร้าง สมดุลในการทำงานและชีวิตในกองทุนฯ ในระดับมาก – มากที่สุด	-	-	-	๘๐	๘๐	ร้อยละ	-	ดำเนินการในปี ๒๕๖๙

๓.๖ ผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘
กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			๑	๒	๓	๔			
ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการ วัดและการประเมินผล การดำเนินงาน กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนด ตัวชี้วัดระดับบุคคล และระบบประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคล	การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปี วัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุน ขั้นตอน ๑. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน โดยมีองค์ประกอบหลัก คือ ๑.๑ ชื่อตำแหน่ง ๑.๒ จุดประสงค์ของตำแหน่งงาน หรือ หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ๑.๓ เป้าหมายของงาน ๑.๔ สาย การบังคับบัญชา (งานนี้รายงานตรงต่อตำแหน่งใด มีอำนาจ บังคับบัญชาตำแหน่งใดบ้าง มีเพื่อนร่วมงานตำแหน่งอื่น ใดบ้างรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเดียวกัน) ๑.๕ คุณสมบัติที่ พึงมี เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ๑.๖ วันที่ จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน	มีการจัดทำตัวชี้วัด การประเมินผลงาน ในระดับบุคคลของ บุคลากรกองทุนฯ					-	การจัดทำตัวชี้วัด ระดับบุคคลและ การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ต.ค. ๖๗ - มี.ค. ๖๘ ครั้งที่ ๒ เม.ย. ๖๘ - ก.ย. ๖๘	มีการจัดทำตัวชี้วัด การประเมินผล งานในระดับบุคคล ของบุคลากรกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ ต.ค. ๖๗- มี.ค. ๖๘ เสร็จแล้ว ในไตรมาส ๒

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			๑	๒	๓	๔			
	๒. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๓. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ ๔. ดำเนินการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดระดับบุคคลที่กำหนดไว้ กิจกรรม ๑. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุน ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๑ มี.ค. ๖๘) ๒. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุน ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๘)		↔			↔			
ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาระบบการ วางแผนและการบริหาร อัตรากำลัง กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนา กระบวนการจัดทำแผน อัตรากำลัง	การพัฒนาการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง วัตถุประสงค์ เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลังเพื่อทดแทนบุคลากรที่ขาดในการรวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุนเงินงบประมาณจากกองทุนฯ ขั้นตอน ๑. ศึกษาแนวทางการบริหารอัตรากำลัง ๒. สรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน ๓. จัดจ้างอัตรากำลังทดแทน	สรรหาบุคลากร ในตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง					-	มี การ สรรหา บุคลากรตำแหน่ง เศรษฐกรชำนาญ การพิเศษ และ เศรษฐกรชำนาญ การ/ปฏิบัติการ จ ำ น ว น ๒	อยู่ระหว่าง ดำเนินการสรร หา บุ ค ล า ก ร ข ำ ร าช ก าร ระดับชำนาญ การพิเศษและ ระดับปฏิบัติการ/

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			๑	๒	๓	๔			
	กิจกรรม มีการประชุมทบทวนแผนอัตรากำลัง							ตำแหน่ง ภายใน ม.ย. ๖๘	ชำนาญการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ทบทวน โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ของกองทุนฯ	การทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ วัตถุประสงค์ เพื่อทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ขั้นตอน ๑. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ๒. จัดทำรายงานโครงสร้างกองทุนฯ กิจกรรม มีการประชุมทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	มีการทบทวน โครงสร้างกรอบ อัตรากำลัง กองทุนฯ เสร็จ ภายในไตรมาส ๓						มีการทบทวนการ จัดทำโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง ของ กอง ทุน ๑ ครั้ง/ปี ภายใน ม.ย. ๖๘	อยู่'ระหว่่าง ดำ เนิน การ ทบทวนโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง กอง ทุนฯ ใน ไตรมาส ๓
ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ เสริมสร้างศักยภาพ และพัฒนาทรัพยากร บุคคล กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การ จัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล	การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ขั้นตอน ๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ๒. ส่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้ารับการฝึกอบรมหรือสมัครเข้ารับ การอบรมในระบบ e-Learning กิจกรรม บุคลากรได้รับการฝึกอบรม	บุคลากรทุกคน ของ กอง ทุนฯ ได้รับการอบรม อย่าง น้อย ๑ หลักสูตร/ปี					๓๐,๐๐๐ บาท	บุคลากรทุกคน ของกองทุนได้รับ การอบรมภายใน หรือภายนอก หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน อย่าง น้อย ๑ หลักสูตร/ปี เช่น การวิเคราะห์	เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้รับการอบรม ใน หลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับ ตำแหน่งงาน อย่าง น้อย ๑ หลักสูตร/ปี เสร็จแล้วใน ไตรมาส ๒

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			๑	๒	๓	๔			
								โครงการ การเงิน และบัญชี การ บริหารความเสี่ยง และระเบียบว่า ด้วยการพัสดุ การ เขียนหนังสือราชการ รายงานการประชุม การเบิกจ่าย งบประมาณ ตาม ระเบียบกระทรวง การคลังว่าด้วยพรบ. วินัยการเงินการคลังฯ เป็นต้น	
กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ จัดการความรู้ (KM)	การจัดทำองค์ความรู้กองทุนฯ วัตถุประสงค์ บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำ KM ที่ทันสมัย สอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ ขั้นตอน ๑. กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายในกองทุนฯ ๒. คัดเลือกบุคลากรที่เป็นต้นแบบ (Best Practice) สำหรับการถ่ายทอดองค์ความรู้	มีการจัดกิจกรรม KM					๓๐,๐๐๐ บาท	มีการจัดทำ KM ที่ ทันสมัยสอดคล้อง กับการใช้งาน อย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง	มีการจัดทำ KM ของกองทุนฯ เรื่อง “แลกเปลี่ยน เรียนรู้การนำระบบ เทคโนโลยีมาปรับ ใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน”

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			๑	๒	๓	๔			
	๓. กำหนดรูปแบบกิจกรรม KM ให้มีความเหมาะสมกับองค์ความรู้ โดยใช้ระบบ e-Learning เช่น ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การยื่นเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ๔. จัดกิจกรรม KM และติดตามประเมินผล กิจกรรม มีการจัดอบรมกลุ่มย่อยเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน หรือการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ e-Learning								เสร็จแล้วในวันที่ ๑๗ ม.ค. ๒๕๖๘
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างความผาสุกและผูกพัน	การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุนฯ วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดีคนเก่งมีความรู้ทักษะสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจ ขั้นตอน ๑. ออกแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานที่กองทุน ๒. สสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ๓. ประมวลผลความพึงพอใจจากแบบสอบถาม กิจกรรม	บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กองทุนฯ ในระดับมาก – มากที่สุด					-	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กองทุนฯ ในระดับมาก-มากที่สุด	อยู่ระหว่างดำเนินการประเมินความพึงพอใจในไตรมาส ๓

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			๑	๒	๓	๔			
	๑. มีการตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานที่กองทุนฯ ๒. จัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น การแชร์ธรรมะในกลุ่มไลน์ การร่วมรับประทานอาหารในสำนักงาน				↔				
			←			→			

๓.๗ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙
กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ความคืบหน้า ในการ ดำเนินงาน (ร้อยละ)
			๑	๒	๓	๔			
ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการ วัดและการประเมินผล การดำเนินงาน กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนด ตัวชี้วัดระดับบุคคล และระบบประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคล	การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปี วัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงาน ให้กับกองทุน ขั้นตอน ๑. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน โดยมีองค์ประกอบหลัก คือ ๑.๑ ชื่อตำแหน่ง ๑.๒ จุดประสงค์ของตำแหน่งงาน หรือหน้าที่ ความรับผิดชอบหลัก ๑.๓ เป้าหมายของงาน ๑.๔ สายการ บังคับบัญชา (งานนี้รายงานตรงต่อตำแหน่งใด มีอำนาจบังคับ บัญชาตำแหน่งใดบ้าง มีเพื่อนร่วมงานตำแหน่งอื่นใดบ้าง รายงานต่อผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน) ๑.๕ คุณสมบัติที่พึงมี เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๑.๖ วันที่ จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน	มีการจัดทำตัวชี้วัด การประเมินผลงาน ในระดับบุคคลของ บุคลากรกองทุนฯ					-	การจัดทำตัวชี้วัด ระดับบุคคลและ การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ต.ค. ๖๘ - มี.ค. ๖๙ ครั้งที่ ๒ เม.ย. ๖๙ - ก.ย. ๖๙	

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ความคืบหน้า ในการ ดำเนินงาน (ร้อยละ)
			๑	๒	๓	๔			
	๒. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ ๓. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ ๔. ดำเนินการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดระดับบุคคลที่กำหนดไว้ กิจกรรม ๑. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุน ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๑ มี.ค. ๖๙) ๒. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุน ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๙ – ๓๐ ก.ย. ๖๙)		↔			↔			
ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาระบบการ วางแผนและการ บริหารอัตรากำลัง กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนา กระบวนการจัดทำ แผนอัตรากำลัง	การพัฒนาการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง วัตถุประสงค์ เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลังเพื่อทดแทนบุคลากร ที่ขาดในการรวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ความเหมาะสมของ โครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุนเงินงบประมาณจากกองทุนฯ ขั้นตอน ๑. ศึกษาแนวทางการบริหารอัตรากำลัง ๒. สรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน ๓. จัดจ้างอัตรากำลังทดแทน	สรรหาบุคลากร ในตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง					-	มีการสรรหาบุคลากร ตำแหน่ง เศรษฐกร ชำนาญการพิเศษ และเศรษฐกรชำนาญ การ/ปฏิบัติ การ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ภายใน มี.ย. ๖๙	

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ความคืบหน้า ในการ ดำเนินงาน (ร้อยละ)
			๑	๒	๓	๔			
	กิจกรรม มีการประชุมทบทวนแผนอัตรากำลัง								
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ทบทวน โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ของกองทุนฯ	การทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ วัตถุประสงค์ เพื่อทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ขั้นตอน ๑. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ๒. จัดทำรายงานโครงสร้างกองทุนฯ กิจกรรม มีการประชุมทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	มี การทบทวน โครงสร้างกรอบ อัตรากำลัง กองทุนฯ เสร็จ ภายในไตรมาส ๓						มีการทบทวนการจัดทำโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง ของ กองทุน ๑ ครั้ง/ปี ภายใน มิ.ย. ๖๙	
ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ เสริมสร้างศักยภาพและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การ จัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล	การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ขั้นตอน ๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ๒. ส่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้ารับการฝึกอบรมหรือสมัครเข้ารับ การอบรมในระบบ e-Learning กิจกรรม บุคลากรได้รับการฝึกอบรม	บุคลากรทุกคน ของกองทุนได้รับ การอบรมอย่าง น้อย ๑ หลักสูตรปี					๓๐,๐๐๐ บาท	บุคลากรทุกคน ของกองทุนได้รับ การอบรมภายใน หรือภายนอก หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน อย่าง น้อย ๑ หลักสูตร/ปี เช่น การวิเคราะห์ โครงการ การเงิน	

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ความคืบหน้า ในการ ดำเนินงาน (ร้อยละ)
			๑	๒	๓	๔			
								และบัญชี การ บริหารความเสี่ยง และระเบียบว่า ด้วยการพัสดุ การ เขียนหนังสือราชการ รายงานการประชุม การเบิกจ่าย งบประมาณ ตาม ระเบียบกระทรวง การคลังว่าด้วยพรบ. วินัยการเงินการคลังฯ เป็นต้น	
กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ จัดการความรู้ (KM)	การจัดทำองค์ความรู้กองทุนฯ วัตถุประสงค์ บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำ KM ที่ทันสมัย สอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ ขั้นตอน ๑. กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายในกองทุนฯ ๒. คัดเลือกบุคลากรที่เป็นต้นแบบ (Best Practice) สำหรับการถ่ายทอดองค์ความรู้ ๓. กำหนดรูปแบบกิจกรรม KM ให้มีความเหมาะสมกับองค์ ความรู้ โดยใช้ระบบ e-Learning เช่น ความรู้เกี่ยวกับ	มีการจัดกิจกรรม KM					๓๐,๐๐๐ บาท	มีการจัดทำ KM ที่ ทันสมัยสอดคล้อง กับการใช้งาน อย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง	

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน (ร้อยละ)
			๑	๒	๓	๔			
	หลักเกณฑ์การยื่นเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ๔. จัดกิจกรรม KM และติดตามประเมินผลกิจกรรม มีการจัดอบรมกลุ่มย่อยเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน หรือการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ e-Learning								
กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) วัตถุประสงค์ เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในอนาคต และเพื่อความยั่งยืนขององค์กร ขั้นตอน ๑. จับคู่ระหว่างบุคลากรที่เป็นต้นแบบ (Best Practice) สำหรับการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อเป็นพี่เลี้ยงกับบุคลากรที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง ๒. สร้างความสัมพันธ์ที่และความเข้าใจระหว่างบุคลากรต้นแบบกับผู้รับการโคลนนิ่ง ๓. ร่วมวางแผนและจัดทำแผนงานและการทำงานร่วมกัน ๔. ดำเนินการกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน ๕. ประเมินผลการดำเนินงานหลังจากดำเนินกิจกรรม กิจกรรม ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน	บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจในโปรแกรมการพัฒนาในระดับมาก – มากที่สุด					-	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่มีความพึงพอใจในแผนการพัฒนาในระดับมาก – มากที่สุด	

ประเด็นการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ความคืบหน้า ในการ ดำเนินงาน (ร้อยละ)
			๑	๒	๓	๔			
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคคล กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างความผาสุก และผูกพันและสร้าง แรงจูงใจให้ทำงาน ในระยะยาวและพัฒนา ขีดความสามารถ ตนเองโดยกองทุนฯ	การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุนฯ วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรเป็นคนที่คนเก่งมีความรู้ทักษะสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจ เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนและความเป็นเลิศขององค์กร ขั้นตอน ๑. ออกแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานที่กองทุน ๒. สสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ๓. ประมวลผลความพึงพอใจจากแบบสอบถาม กิจกรรม ๑. มีการตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในการทำงานที่กองทุนฯ ๒. จัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น ในองค์กร เช่น การอวยพรวันเกิด การเลื่อนตำแหน่ง การรับรางวัล การร่วมรับประทานอาหารในสำนักงาน	บุคลากรไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ที่กองทุนฯในระดับ มาก – มากที่สุด					-	ร้อยละของจำนวน บุคลากรกองทุน ที่มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน และมีขวัญและ กำลังใจ รวมถึง การ จัด การ ความเครียด และ การสร้างสมดุลใน การทำงานและ ชีวิตในกองทุนฯ ในระดับมาก - มากที่สุด	

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	ผลงาน ปี ๒๕๖๘	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๙	เพิ่มขึ้น/ลดลง (ร้อยละ)	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	ผลงาน ปี ๒๕๖๘	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๙	เพิ่มขึ้น/ลดลง (ร้อยละ)
ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล	เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุนฯ	ร้อยละความสำเร็จของการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากร	๑๐๐	๑๐๐	-	ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบการจัดทำแผนอัตรากำลัง กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานกองทุนฯ	เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร เพื่อทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่สรรหาตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนที่ปฏิบัติงานจริงต่อจำนวนบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังของกรมบัญชีกลาง	๑๐๐	๑๐๐	-	ระดับคะแนนความพึงพอใจของหัวหน้างานต่อบุคลากรที่ได้รับการจัดสรร ระดับคะแนนความพึงพอใจของหัวหน้างาน			

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	ผลงาน ปี ๒๕๖๘	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๙	เพิ่มขึ้น/ลดลง (ร้อยละ)	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	ผลงาน ปี ๒๕๖๘	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๙	เพิ่มขึ้น/ลดลง (ร้อยละ)
ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล <u>กลยุทธ์ที่ ๓.๑</u> การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล <u>กลยุทธ์ที่ ๓.๒</u> การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (KM) <u>กลยุทธ์ที่ ๓.๓</u> การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน มีส่วนร่วมในการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งานในกองทัพบก เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคตและเพื่อความยั่งยืนขององค์กร	ร้อยละของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	๑๐๐	๑๐๐	-	ระดับคะแนนความพึงพอใจของหัวหน้างานต่อบุคลากรที่ได้รับการจัดสรร			
		ร้อยละของบุคลากรกองทัพบกที่ได้รับการพัฒนา	๑๐๐	๑๐๐	-	ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา			
		ร้อยละของบุคลากรกองทัพบกที่ได้รับการความรู้และพัฒนาในการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง	-	๑๐๐	-	ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรกองทัพบก ที่ได้รับความรู้และพัฒนาในการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งในระดับมาก – มากที่สุด	-	๔.๒๑	-

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	ผลงาน ปี ๒๕๖๘	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๙	เพิ่มขึ้น/ลดลง (ร้อยละ)	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	ผลงาน ปี ๒๕๖๘	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๙	เพิ่มขึ้น/ลดลง (ร้อยละ)
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างความผูกพันและผูกพันและสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานในระยะยาว และพัฒนาขีดความสามารถตนเองโดยกองทุนฯ	เพื่อให้บุคลากรเป็น คนเก่ง ดี มีจิตอาสา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืน และความเป็นเลิศของงานและองค์กร	ร้อยละการดำเนินการตามแผน เสริมสร้างความผูกพัน และผูกพัน และจูงใจทรัพยากรบุคคล ให้ทำงานในระยะยาว และพัฒนาขีดความสามารถตนเองโดยกองทุนฯ - อวยพรวันเกิด - การเลื่อนตำแหน่ง - ถ่ายรูปรวมรับประทานอาหารร่วมกัน	๑๐๐	๑๐๐	-	ระดับคะแนนความพึงพอใจต่อการทำงาน และสร้างแรงจูงใจให้ทำงานในระยะยาว และพัฒนาขีดความสามารถตนเองโดยกองทุนฯ			



กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่ม
ขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ