



แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อ
เพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ ปี 2565 - 2570

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568



จัดทำโดย

ส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
กรกฎาคม 2567



www.ftaoae.com



fta.oae@gmail.com



02-561-4727



ภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถ.พหลโยธิน
กรุงเทพมหานคร 10900

คำนำ

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการช่วยเหลือเกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเขตการค้าเสรี เพื่อให้เกษตรกร มีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรให้มี ขีดความสามารถเพิ่มขึ้น จำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่เพื่อเกษตรกร ถ้าหากกองทุนฯ ไม่มีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพหรือมีสมรรถนะขีดความสามารถที่ดีแล้ว ก็ไม่อาจจะพัฒนา ขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงนับเป็นหัวใจสำคัญ ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ฉบับนี้ คณะผู้จัดทำได้วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยมีการทบทวนแผนทุกปี เพื่อนำผลการศึกษาดังกล่าวมาใช้ในการกำหนด แผนปฏิบัติการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากองทุนฯ ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

กรกฎาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ การจัดตั้งกองทุนฯ	๑
๑.๔ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย	๒
๑.๕ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์	๓
๑.๖ งบประมาณที่ได้รับอนุมัติจัดสรรในแต่ละปี	๔
๑.๗ โครงการที่อนุมัติในแต่ละปี	๔
๑.๘ โครงสร้างการบริหารกองทุนฯ	๖
๑.๙ บทบาทภารกิจของฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	๑๑
๑.๑๐ บทบาทภารกิจของฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาโครงการของกองทุนฯ	๑๑
๑.๑๑ บทบาทภารกิจของฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการติดตามประเมินผลฯ	๑๑
๑.๑๒ บทบาทภารกิจของฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการขับเคลื่อนและเพิ่มประสิทธิภาพฯ	๑๒
๑.๑๓ บทบาทภารกิจของฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการขับเคลื่อนความร่วมมือฯ	๑๒
๑.๑๔ บทบาทภารกิจของฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพฯ	๑๒
๑.๑๕ โครงสร้างการบริหารงาน	๑๓
๑.๑๖ อัตรากำลังในปัจจุบันของส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร	๑๕
๑.๑๗ คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)	๑๖
บทที่ ๒ การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๒.๑ การวิเคราะห์ SWOT Analysis	๑๙
๒.๒ การวิเคราะห์สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต	๒๐
๒.๓ ปัญหา/อุปสรรคและปัจจัยความสำเร็จของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๗๐	๒๑
๒.๔ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ กับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปี ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐	๒๒
บทที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐	
๓.๑ ยุทธศาสตร์	๒๓
๓.๒ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์	๒๕
๓.๓ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม	๒๗
๓.๔ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐	๒๙
๓.๕ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๕-๒๕๗๐	๓๒
๓.๖ ผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๓
๓.๗ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๘

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการช่วยเหลือเกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเขตการค้าเสรี เพื่อให้เกษตรกร มีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรให้มีขีดความสามารถ เพิ่มขึ้นจำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อเกษตรกร ดังนั้น การมีทรัพยากร บุคคลที่มีศักยภาพหรือมีสมรรถนะขีดความสามารถที่ดีจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไป ข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงนับเป็นหัวใจสำคัญต่อ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมี ประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปี ๒๕๖๘ จะเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะยาวและระยะ สั้นสำหรับบุคลากรของกองทุนฯ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและ ปรับปรุงการให้บริการ ทำให้ผู้รับบริการของกองทุนฯ มีความพึงพอใจและได้รับประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ ตาม บันทึกข้อตกลงประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ระหว่างกรมบัญชีกลางกับกองทุนฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดที่ ๕.๒ เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้กองทุนฯ จัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปี ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๘ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรของกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ในการทำงาน โดยแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวและแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปีต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รวมทั้ง มีการสื่อสารให้ ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนฯ รับทราบ

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน

๑.๒.๒ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดี

๑.๓ การจัดตั้งกองทุนฯ

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จัดตั้งกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ เพื่อใช้ดำเนินการ ปรับโครงสร้างสินค้าเกษตรและเยี่ยวยาเกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า ทุกข้อตกลง (WTO FTA AFTA ฯลฯ) โดยช่วยเหลือเกษตรกรให้ปรับเปลี่ยนการผลิตจากสินค้าที่ไม่มีศักยภาพสู่ สินค้าที่มีศักยภาพ

๑.๔ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

๑.๔.๑ กองทุนฯ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑) คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ประกอบด้วย (๑) หัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน (เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร) เป็นประธานกรรมการ (๒) ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงบประมาณ และผู้แทนหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน ที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล เป็นกรรมการ (๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินสามคนซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน กฎหมาย หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียน (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 รวมทั้งการกำหนดวันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุด วันหยุดประจำปี การลาและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง

๑.๔.๒ กองทุนฯ มีอำนาจหน้าที่ตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศว่าด้วยการเงิน การพัสดุของกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๑ สรุปสาระสำคัญดังนี้

๑) กองทุนฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร ปฏิรูปผลิตผลทางการเกษตร เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต พัฒนาคุณภาพ ตลอดจนการแปรรูป การสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรและอาหาร และช่วยเหลือให้เกษตรกรปรับเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าที่ไม่มีศักยภาพสู่สินค้าที่มีศักยภาพ รวมทั้งประกอบอาชีพอื่นด้วย

๒) ให้ผู้บริหารกองทุนฯ จัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ตามแบบที่กระทรวงการคลัง กำหนด ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงาน ประมาณการรายรับ รายจ่ายประจำปี และประมาณการกระแสเงินสด เสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณออนุมัติอย่างน้อย หกสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อยสามสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี เพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนการใช้จ่ายเงิน

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

๔) ให้เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีอำนาจสั่งจ่าย และเบิกจ่ายเงินของกองทุนฯ

๑.๕ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มขีดความสามารถเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ

สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดต้นทุนการผลิต และปรับปรุงการบริหารจัดการ ตลอดจนการพัฒนาเกษตรกรให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ให้มีศักยภาพการแข่งขันที่ทัดเทียมหรือดีกว่าสินค้าจากต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเงิน

มุ่งเน้นให้เงินกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ เกิดประโยชน์กับหน่วยราชการและเกษตรกร เพื่อใช้ดำเนินกิจกรรมปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเพื่อลดผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้าทุกกรอบข้อตกลง และสร้างขีดความสามารถการแข่งขันของสินค้าเกษตร โดยพิจารณาวิเคราะห์โครงการที่ขอสนับสนุนเงินอย่างรอบคอบ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาขีดความสามารถในการกำกับ ติดตามและควบคุมการดำเนินงาน

มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการติดตามและควบคุมการใช้จ่ายเงิน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของโครงการ รวมถึงให้ความสำคัญในการกำกับดูแลควบคุมการดำเนินงานกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

- ๑) พัฒนาระบบการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน
- ๒) พัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการกองทุนฯ ได้รับการตอบสนองประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อกองทุนฯ

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	-	

๑.๗ โครงการที่อนุมัติในแต่ละปี

ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๙ - ๒๕๖๕ กองทุนฯ ได้อนุมัติเงินเป็นค่าใช้จ่ายให้กับโครงการต่างๆ แล้วจำนวน ๓๔ โครงการ ๑๓ ชนิดสินค้า ได้แก่ ข้าว ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ปาล์มน้ำมัน กาแฟ ชา มะพร้าว พริกไทย กระเทียม ผักเมืองหนาว โคนม โคนือ สุกร และหญ้าเนเปียร์ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑,๑๘๓.๒๕ ล้านบาท ดังนี้

ปี	โครงการ	จำนวน (ล้านบาท)
๒๕๔๙	๑. ปรับปรุงโครงสร้างสินค้ากระเทียม	๓.๕๙
๒๕๕๐	๒. คัดเลือกพ่อพันธุ์แม่พันธุ์กำแพงแสนเพื่อใช้ผลิตน้ำเชื้อ	๔๖.๕๒
	๓. จัดตั้งตลาดกลางโคนือพันธุ์กำแพงแสน	๑๔.๗๘
	๔. อบรมเชิงปฏิบัติการด้านโคนือ	๒๐.๒๘
	๕. ปรับปรุงโครงสร้างสินค้าชา	๖.๘๒
	๖. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตปาล์มน้ำมัน	๑๙.๙๕
๒๕๕๑	๗. ลดต้นทุนและปรับปรุงประสิทธิภาพการเลี้ยงโคนมด้วยวิธีปฏิบัติได้และเห็นผลจริง	๓๖.๑๗
	๘. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าโคนมและผลิตภัณฑ์นมของสหกรณ์โคนมบ้านบึง จำกัด	๖.๔๘
๒๕๕๒	๙. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มมูลค่าสุกรของชุมชนสหกรณ์การปศุสัตว์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำกัด	๒๘.๗๐
	๑๐. ปรับปรุงโครงสร้างการผลิตกาแฟแบบครบวงจร	๕๔.๐๐

ปี	โครงการ	จำนวน (ล้านบาท)
๒๕๕๓	๑๑. เพิ่มศักยภาพการผลิตข้าวและสร้างความเข้มแข็งให้ชาวนาเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปิดเสรีการค้าอาเซียน	๑๒๘.๙๑
	๑๒. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มมูลค่าสุกรของสหกรณ์ผู้เลี้ยงสุกรอุดรดิตถ์ 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. โครงการสร้างความมั่นคงทางอาหารหยابให้กับโคนมด้วยหญ้าเนเปียร์ปากช่อง 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 โครงสร้างการบริหารกองทุนฯ

กองทุนฯ บริหารโดยคณะกรรมการบริหารกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ โดยมีเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เป็นประธานกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร เป็นกรรมการและเลขานุการ ดังนี้

โครงสร้างการบริหารงานกองทุนฯ

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

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ได้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการฯ ขึ้นมา ๕ คณะ เพื่อช่วยในการดำเนินงานกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑) คณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

โครงสร้างคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการของกองทุนฯ

รองเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	ประธานอนุกรรมการ
ผู้แทนกรมบัญชีกลาง	อนุกรรมการ
ผู้แทนสำนักงบประมาณ	อนุกรรมการ
ผู้แทนสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	อนุกรรมการ
ผู้แทนกรมการค้าภายใน	อนุกรรมการ
ผู้แทนกรมการค้าต่างประเทศ	อนุกรรมการ
ผู้แทนสภาเกษตรกรแห่งชาติ	อนุกรรมการ
ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
ผู้แทนธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	อนุกรรมการ
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย ที่ประธานกรรมการบริหารกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศแต่งตั้ง	อนุกรรมการ
ผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร	อนุกรรมการและเลขานุการ
สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร	

๒) คณะอนุกรรมการติดตามประเมินผลและแก้ไขปัญหาการดำเนินงานโครงการต่างๆของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

โครงสร้างคณะอนุกรรมการติดตามประเมินผลและแก้ไขปัญหาการดำเนินงานโครงการต่างๆของกองทุนฯ

ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตรหรือผู้แทน	ประธานอนุกรรมการ
ผู้แทนกรมบัญชีกลาง	อนุกรรมการ
ผู้แทนสำนักงบประมาณ	อนุกรรมการ
ผู้แทนกรมการค้าภายใน	อนุกรรมการ
ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
ผู้แทนธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	อนุกรรมการ
ผู้แทนศูนย์ประเมินผล สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	อนุกรรมการ
ผู้แทนส่วนนิติการวินัยและเสริมสร้างคุณธรรม	อนุกรรมการ
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านรัฐศาสตร์ ที่ประธานกรรมการบริหารกองทุน	อนุกรรมการ
ปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศแต่งตั้ง	
ผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร	อนุกรรมการและเลขานุการ
สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร	

๓) คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

โครงสร้างคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนฯ

เศรษฐกิจกรเชี่ยวชาญ สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร ที่ได้รับมอบหมาย	ประธานอนุกรรมการ
ผู้แทนกรมบัญชีกลาง	อนุกรรมการ
ผู้แทนสำนักงบประมาณ	อนุกรรมการ
ผู้แทนสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	อนุกรรมการ
ผู้แทนกองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร	อนุกรรมการ
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	
ผู้แทนศูนย์ประเมินผล สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	อนุกรรมการ
ผู้แทนกลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	อนุกรรมการ
ผู้แทนส่วนนิติการ วินัย และเสริมสร้างคุณธรรม	อนุกรรมการ
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	
ผู้แทนส่วนการเงินและบัญชี สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	อนุกรรมการ

ผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร
สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร

อนุกรรมการและเลขานุการ

๔) คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนความร่วมมือการแก้ไขปัญหาและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันให้เกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า

โครงสร้างคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนความร่วมมือการแก้ไขปัญหาและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันให้เกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า

ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร	ประธานอนุกรรมการ
เศรษฐกรเชี่ยวชาญ สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร ที่ได้รับมอบหมาย	รองประธาน
ผู้แทนกรมปศุสัตว์	อนุกรรมการ
ผู้แทนกรมส่งเสริมสหกรณ์	อนุกรรมการ
ผู้แทนองค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย (อ.ส.ค.)	อนุกรรมการ
ผู้แทนสภาเกษตรกรแห่งชาติ	อนุกรรมการ
ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.)	อนุกรรมการ
ผู้แทนธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย	อนุกรรมการ
ผู้แทนสหกรณ์โคนมกำแพงแสน จำกัด	อนุกรรมการ
ผู้แทนบริษัท พรีเมียม บีฟ จำกัด	อนุกรรมการ
ผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร	อนุกรรมการและเลขานุการ
สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร	
หัวหน้ากลุ่มผู้อำนวยการกองทุนภาคเกษตร	อนุกรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

๕) คณะอนุกรรมการเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

โครงสร้างคณะอนุกรรมการเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

นายวีรชาติ เชื้อนรัตน์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านรัฐศาสตร์และการบริหารจัดการ	ประธานอนุกรรมการ
นายदनัยรัฐ ธนบดีธรรมจารี	รองประธาน
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
เศรษฐกรเชี่ยวชาญ สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร ที่ได้รับมอบหมาย	อนุกรรมการ
ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศการเกษตร หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
ผู้อำนวยการศูนย์ประเมินผล หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเกษตรแห่งชาติ หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
ผู้อำนวยการส่วนการเงินและบัญชี หรือผู้แทน	อนุกรรมการ

หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
ผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร	อนุกรรมการและเลขานุการ
สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร	
หัวหน้ากลุ่มวิเคราะห์โครงการภาคเกษตร หรือเศรษฐกิจชำนาญการพิเศษ	อนุกรรมการและ
ส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร	ผู้ช่วยเลขานุการ
หัวหน้ากลุ่มผู้อำนวยการกองทุนภาคเกษตร หรือเศรษฐกิจชำนาญการพิเศษ	อนุกรรมการและ
ส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร	ผู้ช่วยเลขานุการ



โครงสร้างการบริหารงานกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

คณะกรรมการบริหารกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

คณะกรรมการจากหน่วยงานรัฐ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๘ ท่าน
เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ประธาน
ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร เลขานุการ

คณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

อนุกรรมการจากหน่วยงานต่างๆ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๓ ท่าน
รอง อ.ส.ค. ส.ศ.ค. ที่ได้รับมอบหมาย ประธาน
ผอ.ส.กท. เลขานุการ

คณะอนุกรรมการติดตามประเมินผลและแก้ไขปัญหาการดำเนินงานโครงการต่างๆ ของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

อนุกรรมการจากหน่วยงานต่างๆ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๑ ท่าน
ผอ.ส.ว.ศ. หรือผู้แทน ประธาน
ผอ.ส.กท. เลขานุการ

คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

อนุกรรมการจากหน่วยงานต่างๆ จำนวน ๑๑ ท่าน
ผอ.ส.ว.ศ. หรือผู้แทน ประธาน
เศรษฐกิจรชำนานการพิเศษ รองประธาน
ผอ.ส.กท. เลขานุการ

คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนความร่วมมือการแก้ไขปัญหาและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันให้เกษตรกรฯ

อนุกรรมการจากหน่วยงานต่างๆ จำนวน ๑๓ ท่าน
ผอ. ส.ว.ศ. หรือผู้แทน ประธาน
ผอ. ส.กท. ที่ได้รับมอบหมาย เลขานุการ
หัวหน้ากลุ่มงานราชการ ส.กท. ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะอนุกรรมการเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

อนุกรรมการจากหน่วยงานต่างๆ จำนวน ๑๒ ท่าน
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านรัฐศาสตร์และการบริหารจัดการ คกก.บริหารฯ ประธาน
ผอ. ส.กท. ที่ได้รับมอบหมาย เลขานุการ
หน.กลุ่มงานราชการ ส.กท. หรือเศรษฐกิจรชำนานการพิเศษ ผู้ช่วยเลขานุการ
หน. กลุ่มวิเคราะห์ฯ ส.กท. หรือเศรษฐกิจรชำนานการพิเศษ ผู้ช่วยเลขานุการ

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (ส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร) (กรรมการ / อนุกรรมการ / และเลขานุการ)

หมายเหตุ : รอง อ.ส.ค. หมายถึง รองเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
ผอ.ส.ว.ศ. หมายถึง ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร
ผอ.ส.กท. หมายถึง ผู้อำนวยการส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร
คกก. บริหารฯ หมายถึง คณะกรรมการบริหารกองทุนภาคเกษตรฯ
ช.ส.ว.ศ. หมายถึง เศรษฐกรเชี่ยวชาญ สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร



๑.๙ บทบาทภารกิจของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

๑.๙.๑ ตรวจสอบและวิเคราะห์โครงการ งาน หรือกิจกรรมเกี่ยวกับที่เจ้าของโครงการเสนอเพื่อขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนฯ โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑) เป็นโครงการ/กิจกรรมที่ลดผลกระทบโดยตรง หรือโดยอ้อม อันเนื่องมาจากการเปิดเสรีทางการค้า

๒) เป็นโครงการที่มีศักยภาพทั้งในด้านการผลิตและการตลาด

๓) เป็นโครงการที่ให้ผลตอบแทนคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ หรือเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ สอดคล้องกับประสบการณ์และความชำนาญของเกษตรกร

๔) กรณีเป็นโครงการ หรือกิจกรรมที่จะไปทดแทนกิจกรรมเดิม จะต้องให้ผลตอบแทนไม่น้อยกว่ากิจกรรมเดิม

๕) เป็นโครงการที่มีแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต ที่ช่วยลดต้นทุนการผลิตให้สามารถแข่งขันได้

๑.๙.๒ ติดตามการดำเนินงานตามโครงการที่ได้รับอนุมัติ

๑.๙.๓ จัดทำบัญชีลูกหนี้กองทุนฯ

๑.๙.๔ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติงานประจำปีด้านต่างๆ ของกองทุนฯ ตลอดจนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน และตามตัวชี้วัดการปฏิบัติงานฯ

๑.๑๐ บทบาทภารกิจของคณะกรรมการพิจารณาโครงการของกองทุนฯ

๑.๑๐.๑ ตรวจสอบและกำหนดมาตรการ หรือกรอบโครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

๑.๑๐.๒ พิจารณาความเหมาะสมของโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ปรับปรุงโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

๑.๑๐.๓ พิจารณาเรียนเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในสาขาที่เกี่ยวข้อง มาร่วมประชุมเพื่อพิจารณากลับกรองโครงการเป็นคราวๆ ตามความจำเป็น

๑.๑๐.๔ พิจารณาเรียนเชิญหน่วยงานที่เสนอโครงการมาชี้แจงตามความจำเป็น

๑.๑๐.๕ ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มอบหมาย

๑.๑๑ บทบาทภารกิจของคณะกรรมการติดตามประเมินผลและแก้ไขปัญหาการดำเนินงานโครงการต่างๆของกองทุนฯ

๑.๑๑.๑ พิจารณากำหนดมาตรการ หรือกรอบการติดตามประเมินผลโครงการต่างๆ ของกองทุนฯ เสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

๑.๑๑.๒ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ปรับปรุงโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

๑.๑๑.๓ เสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนแผนงานโครงการหรือยกเว้นการปฏิบัติตามข้อบังคับของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

๑.๑๑.๔ พิจารณาเรียนเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม เพื่อให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะหรือชี้แจงเป็นคราวๆ ตามความจำเป็น

๑.๑๑.๕ รายงานผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ทราบ

๑.๑๑.๖ ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มอบหมาย

๑.๑๒ บทบาทภารกิจของคณะกรรมการขับเคลื่อนและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนฯ

๑.๑๒.๑ พิจารณาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณา

๑.๑๒.๒ ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์แผนงานต่างๆ ตลอดจนการดำเนินงานตามข้อตกลงประเมินผลการดำเนินงานกองทุนฯ ที่กระทรวงการคลังกำหนดและรายงานผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ทราบ

๑.๑๒.๓ จัดให้มีการควบคุมภายในกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานควบคุมภายในที่กระทรวงการคลังกำหนด ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในและรายงานผลการดำเนินงานควบคุมภายในให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ทราบ

๑.๑๒.๔ พิจารณาทบทวนปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการตามข้อบังคับของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ รวมถึงศึกษาผลกระทบของกฎระเบียบข้อบังคับอื่นที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ

๑.๑๒.๕ เสนอร่างแก้ไขปรับปรุงข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณา

๑.๑๒.๖ เสนอความเห็นประกอบพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เกี่ยวกับการจัดทำกฎบัตรและกรอบคุณธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในกองทุนฯ

๑.๑๒.๗ พิจารณาเรียนเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม เพื่อให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะหรือชี้แจงเป็นคราวๆ ตามความจำเป็น

๑.๑๒.๘ ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มอบหมาย

๑.๑๓ บทบาทภารกิจของคณะกรรมการขับเคลื่อนความร่วมมือการแก้ไขปัญหาและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันให้เกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า

๑.๑๓.๑ พิจารณาจัดทำแผนขับเคลื่อนการสร้างความร่วมมือและแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๑๓.๒ ขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ

๑.๑๓.๓ พิจารณากลุ่มสินค้าและกลุ่มเกษตรกรที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้าเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

๑.๑๓.๔ วางแผนและพัฒนาโครงการเพื่อปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์

๑.๑๓.๕ พิจารณาเรียนเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม

๑.๑๓.๖ ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มอบหมาย

๑.๑๔ บทบาทภารกิจของคณะกรรมการเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

๑.๑๔.๑ ศึกษาเทคโนโลยีและนวัตกรรมและพิจารณาความเหมาะสมของการนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการดำเนินงานกองทุนฯ

๑.๑๔.๒ รายงานผลการศึกษาและเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

๑.๑๔.๓ ให้ประธานหรือเลขานุการฯ มีอำนาจเรียนเชิญหน่วยงานหรือบุคคล กลุ่มบุคคล ที่เกี่ยวข้องมาร่วมประชุม เพื่อให้ข้อมูล ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ เป็นคราวๆ ตามความจำเป็น

๑.๑๔.๔ ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มอบหมาย

๑.๑๕ โครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

โครงสร้างการบริหารงาน



๑.๑๕.๑ งานนโยบายและติดตามประเมินผล มีหน้าที่ดังนี้

๑) ศึกษาวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุนเงินกองทุนฯ ตลอดจนการให้คำแนะนำการจัดทำโครงการที่ดี

๒) การติดตาม ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานโครงการให้สอดคล้องกับระเบียบหลักเกณฑ์ของกองทุนฯรวมถึงระเบียบ กฎเกณฑ์อื่น ๆ ของทางราชการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสอดคล้องตามมติคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ/คณะทำงาน และแผนปฏิบัติงานที่กำหนด

๓) ติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับอนุมัติจากกองทุนฯ

๔) ประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานกองทุนฯ

๕) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการซื้อ การจ้างทำของ การจ้างเหมาบริการ การแลกเปลี่ยน การเช่า การควบคุม และการจำหน่ายซึ่งพัสดุ ทรัพย์สินที่ดินและสิ่งก่อสร้างของกองทุนฯ

๖) ปฏิบัติงานตามข้อ ตกลงการประเมินผลกองทุนฯ ของกระทรวงการคลัง

๑.๑๕.๒ งานด้านระบบสารสนเทศ มีหน้าที่ดังนี้

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

๒) บริหารจัดการ ควบคุม ดูแล แก้ไขปัญหาการใช้งาน ซ่อมบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ประกอบเพื่อแก้ไขปัญหาเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ชำรุด บกพร่อง ใช้งานไม่ได้ให้สามารถกลับมาใช้ในการพัฒนางานของกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ดำเนินการเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระบบงานคอมพิวเตอร์และเป็นศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศของกองทุนฯ

๔) ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และระบบงานคอมพิวเตอร์ของกองทุนฯ

๑.๑๕.๓ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ดังนี้

๑) สั่งจ่ายเงินกองทุนแก่เกษตรกร หน่วยงานของรัฐหรือภาคเอกชนที่ขอรับการสนับสนุน และเพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ

๒) จัดทำบัญชีลูกหนี้กองทุนฯ

๓) รับผิดชอบการจัดทำรายงานการรับ-จ่ายเงินกองทุนฯ ประจำเดือน ส่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ ภายในวันที่ ๒๕ ของเดือนถัดไป

๔) จัดทำบัญชีตามหลักบัญชีคู่เกณฑ์คงค้างตามหลักการและนโยบายบัญชีสำหรับหน่วยงานภาครัฐฝั่งบัญชีมาตรฐานและมาตรฐานรายงานการเงินสำหรับหน่วยงานภาครัฐที่กระทรวงการคลังประกาศกำหนดและดำเนินการจัดส่งรายงานการเงินให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ

๑.๑๕.๔ งานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ดังนี้

๑) เสนอรายงานผลการตรวจสอบต่อเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ภายในเวลาอย่างน้อย ๒ เดือน นับจากวันที่ตรวจสอบและเสร็จตามแผน รายงานจะต้องระบุข้อเสนอแนะ คำปรึกษา ตามแนวทางมาตรฐานการตรวจสอบ กฎหมาย ระเบียบ ที่กำหนดไว้ และมีการติดตามผลการตรวจสอบเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขของหน่วยรับตรวจเป็นไป ตามข้อเสนอนแนะในรายงานผลการตรวจสอบ

๒) จัดให้มีการประกันคุณภาพการตรวจสอบภายใน กรณีที่มีการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในให้ส่งสำเนาการประเมินให้กรมบัญชีกลางทราบด้วย

ก) ปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนบริหารกองทุนฯ คู่มือและแนวทางปฏิบัติการตรวจสอบภายในของกรมบัญชีกลาง

ข) ปฏิบัติงานในการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร หน่วยรับตรวจ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

๑.๑๕.๕ งานด้านกฎหมาย มีหน้าที่ดังนี้

๑) จัดทำระเบียบต่าง ๆ ของกองทุนฯ ภายใต้พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ.๒๕๕๘

๒) ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการด้านนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งอาญาและงานคดีอื่น ๆ ของกองทุนฯ

๓) เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา การให้ข้อมูล และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายในความรับผิดชอบของกองทุนฯ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องแก่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

๔) ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการกิจทางด้านกฎหมายตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

๑.๑๖ อัตรากำลังในปัจจุบันของส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร

ส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร มีกรอบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จำนวน ๑๕ อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

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

หมายเหตุ: * ตามโครงสร้างที่กรมบัญชีกลางเห็นชอบ ปี ๒๕๖๖

๑.๑๗ คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)

๑.๑๗.๑ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

หน้าที่ความรับผิดชอบ

๑) รวบรวม ศึกษาวิเคราะห์เบื้องต้น เกี่ยวกับภารกิจหลัก และแผนกลยุทธ์ของส่วนราชการ นโยบายของรัฐบาล และสถานการณ์เศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศ นำมาประกอบการวิเคราะห์โครงการ ที่เสนอขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

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

๓) ติดตาม สำรวจ รวบรวม และประมวลผลข้อมูลโครงการต่างๆ ที่ได้รับการสนับสนุนเงินจาก กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

๔) รวบรวม ศึกษา และวิเคราะห์ ประมวลผลสำเร็จของโครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุน เงินจากกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑) ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือที่ส่วน ราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๒) ได้รับปริญญาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความสามารถด้านการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Word/Microsoft Excel และ Microsoft Power Point

๑.๑๗.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี

หน้าที่ความรับผิดชอบ

๑) จัดทำบัญชี เอกสารรายงานความเคลื่อนไหวทางการเงินของกองทุนฯ เพื่อแสดงสถานะทาง การเงินและใช้เป็นฐานข้อมูลที่ต้องตามระเบียบวิธีการบัญชีของกองทุนฯ

๒) รวบรวมข้อมูล และรายงานการเงินของกองทุนฯ เพื่อพร้อมที่จะปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องและ ทันสมัย

๓) จัดทำและเบิกจ่ายเงินกองทุนแก่หน่วยงานของรัฐที่ได้รับการอนุมัติเงินจากคณะ กรรมการบริหารกองทุนฯ ตามแผนงานโครงการที่กำหนด

๔) ดูแลการรับและจ่ายเงิน สถานะทางการเงิน ตรวจสอบเอกสารสำคัญการรับ จ่ายเงิน เพื่อให้ การรับจ่ายเงินขององค์กรมีประสิทธิภาพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชา บริหารธุรกิจ หรือสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่ ก.พ.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

มีความรู้ความสามารถด้านการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Word/Microsoft

Excel และ Microsoft Power Point

๑.๑๗.๓ นักวิชาการคอมพิวเตอร์

หน้าที่ความรับผิดชอบ

๑) ติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล ชุดคำสั่งระบบปฏิบัติการ ชุดคำสั่งสำเร็จรูประบบเครือข่าย คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนให้งานเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

๒) ประมวลผลและปรับปรุงแก้ไขเพิ่มข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลที่ได้ถูกต้องแม่นยำและทันสมัย

๓) ทดสอบคุณสมบัติด้านเทคนิคของระบบ เพื่อให้ระบบมีคุณสมบัติที่ถูกต้อง ตรงตามความต้องการและสภาพการใช้งานของหน่วยงาน

๔) เขียนชุดคำสั่งตามข้อกำหนดของระบบงานประยุกต์ และระบบข้อมูลที่ได้วางแผนไว้ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) เขียนชุดคำสั่ง ทดสอบความถูกต้องของคำสั่ง แก้ไขข้อผิดพลาดของคำสั่ง เพื่อให้ระบบปฏิบัติการทำงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำและมีประสิทธิภาพ

๖) ช่วยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานประยุกต์ และระบบข้อมูลของหน่วยงานที่ไม่ซับซ้อน เพื่อพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

๗) ช่วยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาระบบงานประยุกต์ เพื่อให้ได้ระบบงานประยุกต์ที่ตรงตามคุณลักษณะและความต้องการของหน่วยงาน

๘) รวบรวมข้อมูลประกอบการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ระบบเครือข่าย ระบบงานประยุกต์และระบบสารสนเทศ การจัดการระบบการทำงานเครื่อง การติดตั้งระบบเครื่อง เพื่อให้ได้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน 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

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ 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)
<p>๑) มีข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งข้อกำหนดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒) มีการกำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร</p> <p>๓) มีคณะกรรมการฯ และคณะอนุกรรมการฯ ที่มีความรู้ความสามารถจากหลากหลายสาขา กำกับดูแล ให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกองทุนฯ และแก้ไขปัญหาการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔) มีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕) มีการกำหนดสมรรถนะหลักในการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงานกองทุนฯ เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามหลักการ สามารถเสนอข้อคิดเห็นต่อผู้บริหาร</p> <p>๖) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีธรรมาภิบาล เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร</p> <p>๗) มีสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการทำงานแบบเป็นทีม (Team Work)</p>	<p>๑) มีการปรับเปลี่ยนบุคลากรอยู่บ่อยครั้ง ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งานใหม่ ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง</p> <p>๒) การบรรจุบุคลากรเพื่อทดแทน ยังดำเนินการได้ล่าช้า เนื่องด้วยระบบขั้นตอนการจัดสรรบุคลากรของภาครัฐที่ใช้เวลานาน</p> <p>๓) ขาดการถ่ายทอดประสบการณ์การทำงาน ขาดความต่อเนื่องในการจัดการความรู้ (KM) ทำให้องค์ความรู้บางอย่างขาดหายไป เช่น กฎระเบียบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี</p> <p>๔) บุคลากรขาดการพัฒนาตนเอง และความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ ยังยึดถือปฏิบัติกับการทำงานแบบเดิม</p> <p>๕) จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น เช่น จำนวนโครงการที่ได้รับอนุมัติเพิ่มขึ้นทุกปีอย่างน้อย ๒ โครงการ การติดตามและแก้ไขปัญหาการดำเนินงานโครงการ การรายงานตามตัวชี้วัด รวมทั้ง การจัดประชุม/อบรม/สัมมนา</p>

๒.๑.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

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 อีกทั้งโครงสร้างบุคลากร อัตรากำลังสำหรับข้าราชการ และพนักงานราชการถูกกำหนดโดยโครงสร้างของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร</p> <p>๒) งบประมาณกองทุนฯ มีจำกัด ต้องจัดสรรเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้าก่อน การนำเงินงบประมาณมาใช้บริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ อาจไม่เพียงพอ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ต้องขึ้นอยู่กับนโยบายและงบประมาณของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร</p>

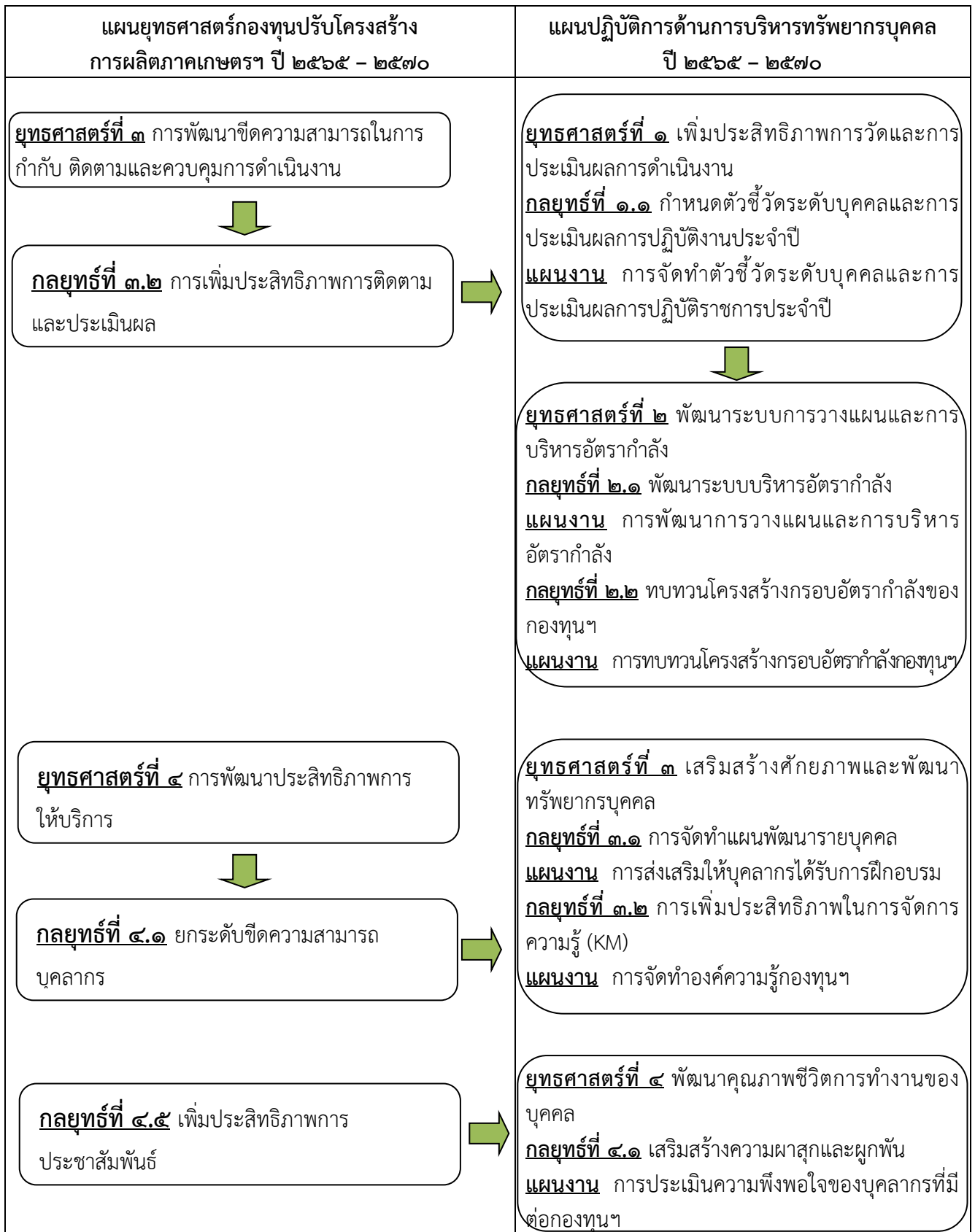
๒.๒ การวิเคราะห์สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

สถานะปัจจุบัน	แนวโน้มในอนาคต
<p>๑) แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร</p> <p>๒) การพัฒนาบุคลากรที่ให้ความสำคัญกับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ</p>	<p>๑) แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นพัฒนาคนให้เป็นทุนมนุษย์ที่ทรงคุณค่า สามารถสร้างคุณประโยชน์ได้ทั้งต่อตัวเอง และองค์กร</p> <p>๒) การพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรในการสร้างความพึงพอใจ และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้รับบริการของกองทุนฯ</p>

๒.๓ ปัญหา/อุปสรรคและปัจจัยความสำเร็จของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน
ปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรในปีที่ผ่านมา

ปัญหา/อุปสรรค	ปัจจัยความสำเร็จ
<p>๑) มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนทั้งข้าราชการและพนักงานภายในกองทุนฯ ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ต่อเนื่อง ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ประสบการณ์ในงานกองทุนฯ</p> <p>๒) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการติดตามโครงการและปฏิบัติงานภายในกองทุนฯ รวมทั้ง สถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ ทำให้การทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>๓) ขาดอัตรากำลังในการทำงาน ขบวนการสรรหาบุคลากรทดแทนในระบบราชการล่าช้า</p> <p>๔) บุคลากรขาดการพัฒนาองค์ความรู้และแรงจูงใจในการทำงาน การให้บริการและการประชาสัมพันธ์กองทุนฯ</p>	<p>๑) ผู้บริหารกองทุนฯ ให้ความสำคัญของการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม</p> <p>๒) การวางแผนอัตรากำลัง และจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนแก่หน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือในการติดตามประเมินและรายงานผลโครงการตามกำหนดอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓) จัดจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการที่มีความรู้ความสามารถช่วยปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังที่ขาด</p> <p>๔) พัฒนาขีดความสามารถทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการให้บริการ และการประชาสัมพันธ์กองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จักเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง</p>

๒.๔ ความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ กับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐



บทที่ ๓

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ ปี ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐

จากผลการวิเคราะห์ SWOT การวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกกองทุนฯ ตลอดจนการนำปัจจัยสำเร็จ ตลอดจนปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานภายใต้แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ปี ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ นำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ปี ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ ทั้งนี้ ได้มีการเชื่อมโยงแผนดังกล่าวให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ โดยเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาขีดความสามารถในการกำกับ ติดตามและควบคุมการดำเนินงาน กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพการติดตามและประเมินผลกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และในยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบบริหารอัตรากำลัง รวมทั้งเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ยกระดับขีดความสามารถบุคลากร กับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ กลยุทธ์ที่ ๔.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์กับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างความผูกพันและผูกพัน โดยกองทุนฯ ได้กำหนดแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๓.๑ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน

มุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่กองทุนฯ 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 ๒ กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบบริหารอัตรากำลัง

กำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรให้ครบตามอัตรากำลัง

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ

ทบทวนจำนวนอัตรากำลังบุคลากร ตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และปริมาณเงิน สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของกองทุนฯ ทำให้เกิดการใช้คนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการ ดังนี้

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

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)

- ๑) บุคลากรในกองทุนฯ ทุกระดับมีส่วนร่วมในการจัดทำ KM เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ
- ๒) จัดทำระบบจัดการความรู้ของกองทุนฯ ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจและทุกงานที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล

เป็นการส่งเสริมบุคลากรในการดำเนินงานอย่างมีความสุขและจัดปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสร้างความรักและผูกพันในองค์กร มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี และมีความสุขในการทำงาน ในขณะเดียวกันต้องทำให้ผลการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยมีแนวทางดังนี้

- ๑) การให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาหรือวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการยอมรับและไม่สร้างแรงกดดันในการปฏิบัติงาน
- ๒) ปรับปรุงสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีเครื่องมืออุปกรณ์เพียงพอเหมาะสมกับงานที่บุคลากรต้องรับผิดชอบ ตลอดจนการมีภูมิทัศน์ของสถานที่ปฏิบัติงานที่ดีเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โดยการจัดกิจกรรม ๕ ส การสำรวจและจัดหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอ มาตรการกำจัดปลวก แมลง และยุง รวมทั้งการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัย/ภัยพิบัติในช่องทางสื่อสาร สศก.

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างความผาสุกและผูกพัน

เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดี เสี่ยงสละทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางดังนี้

๑) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง โดยการคัดเลือกและยกย่องพนักงานดีเด่น

๒) สร้างการรับรู้และเชิดชูองค์กร โดยการเผยแพร่ผลงานของสำนักงานผ่านสื่อต่างๆ การสื่อสารนโยบายทิศทางการดำเนินงานขององค์กร

๓.๒ เป้าประสงค์และตัวชี้วัด

กองทุนฯ กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและ การประเมินผลการดำเนินงาน กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดตัวชี้วัด ระดับบุคคลและระบบประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคล	เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและ การประเมินผลการปฏิบัติงาน รายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคน ที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุน	มีการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและ การประเมินผลการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการวางแผนและ การบริหารอัตรากำลัง กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบ บริหารอัตรากำลัง กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ทบทวน โครงสร้างการบริหารงานกองทุนฯ	เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ องค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้าน จำนวนและสมรรถนะของบุคลากร เพื่อทบทวนโครงสร้างกรอบ อัตรากำลังของกองทุนฯ	มีการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง มีการทบทวนการจัดทำโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓		

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)
<p>เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (KM)</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน</p> <p>มีส่วนร่วมในการจัดทำ KM ที่ทันสมัย สอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ</p>	<p>บุคลากรทุกคนของกองทุนฯ ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน</p> <p>มีการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งาน</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างความผูกพันและผูกพัน</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>มีขวัญและกำลังใจที่ดี</p>	<p>ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กองทุนฯ ในระดับมาก – มากที่สุด</p>

๓.๓ เป้าประสงค์และตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตาม

กองทุนฯ กำหนดตัวชี้วัดนำและตัวชี้วัดตามสำหรับผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล</p>	เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุนฯ	ร้อยละความสำเร็จของการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากร	ร้อยละ ๑๐๐	ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับ ๔.๒๑ (ระดับมากที่สุด) หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบบริหารอัตรากำลัง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานกองทุนฯ</p>	<p>เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร</p> <p>เพื่อทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ</p>	<p>ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่สรรหาตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่ปฏิบัติงานจริงต่อจำนวนบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังของกรมบัญชีกลาง</p>	<p>ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>ระดับคะแนนความพึงพอใจของหัวหน้างานต่อบุคลากรที่ได้รับการจัดสรร</p> <p>ระดับคะแนนความพึงพอใจของหัวหน้างาน</p>	<p>ระดับ ๔.๒๑ (ระดับมากที่สุด) หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา</p> <p>ระดับ ๔.๒๑ (ระดับมากที่สุด) หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	เป้าหมาย
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาศักยภาพบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (KM)</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน</p> <p>มีส่วนร่วมในการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ</p>	<p>ร้อยละของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>ร้อยละบุคลากรของกองทุนฯ ที่ได้รับการพัฒนา</p>	<p>ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>ระดับคะแนนความพึงพอใจต่อระบบการพัฒนาบุคลากร</p> <p>ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา</p>	<p>ระดับ ๔.๒๑ (ระดับมากที่สุด) หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา</p> <p>ระดับ ๔.๒๑ (ระดับมากที่สุด) หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างความสุขและผูกพัน</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดี</p>	<p>ร้อยละการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความสุขและผูกพัน</p>	<p>ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>ระดับคะแนนความพึงพอใจต่อการทำงานภายในกองทุนฯ</p>	<p>ระดับ ๔.๒๑ (ระดับมากที่สุด) หรือมากกว่าปีที่ผ่านมา</p>

๓.๔ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาทต่อปี)	ผู้รับผิดชอบ
๑. เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน	- เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุนฯ	การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการประจำปี	๒๕๖๕-๒๕๗๐	-	สกท.
๒. พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง	- เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร - เพื่อทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	มีการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างจำนวน ๒ ตำแหน่ง	การพัฒนาการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง	๒๕๖๕-๒๕๗๐	-	สกท./สวศ.
		มีการทบทวนการจัดทำโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	การทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ	๒๕๖๕-๒๕๗๐	-	สกท./สวศ.
๓. เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน - เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ	บุคลากรทุกคนของกองทุนฯ ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี	การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม	๒๕๖๕-๒๕๗๐	๓๐,๐๐๐	สกท.
		มีการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งาน อย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง	การจัดทำองค์ความรู้กองทุนฯ	๒๕๖๕-๒๕๗๐	๓๐,๐๐๐	สกท.
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล	- เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดี	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กองทุนฯ ในระดับมาก-มากที่สุด	การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุนฯ	๒๕๖๕-๒๕๗๐	-	สกท.

หมายเหตุ : สกท. คือ ส่วนบริหารกองทุนภาคเกษตร /สวศ. คือ สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร

โครงการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน
<p>๑. จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี</p>	<p>๑. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน โดยมีองค์ประกอบหลัก คือ</p> <p>๑.๑ ชื่อตำแหน่ง ๑.๒ จุดประสงค์ของตำแหน่งงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ๑.๓ เป้าหมายของงาน ๑.๔ สายการบังคับบัญชา (งานนี้รายงานขึ้นตรงต่อตำแหน่งใด มีอำนาจบังคับบัญชาตำแหน่งใดบ้าง มีเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งอื่นใดบ้างรายงานต่อผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน) ๑.๕ คุณสมบัติที่พึงมี เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๑.๖ วันที่จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน</p> <p>๒. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ</p> <p>๓. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ</p> <p>๔. ดำเนินการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ได้กำหนดไว้</p>
<p>๒. พัฒนาการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>๑. ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบและแนวทางการบริหารอัตรากำลัง</p> <p>๒. สรุปแนวทางการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง</p> <p>๓. ดำเนินการตามระบบการบริหารอัตรากำลัง</p>
<p>๓. ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ</p>	<p>๑. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. จัดทำรายงานโครงสร้างกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ</p>
<p>๔. การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม</p>	<p>๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น การวิเคราะห์โครงการและความคุ้มค่าในการลงทุน การเงิน และบัญชี e-budgeting การออกแบบเว็บไซต์ การตลาดออนไลน์ (e-market) การพัฒนาและสร้างตราสินค้า (Branding) การบริหารความเสี่ยง ระเบียบฯ ว่าด้วยการพัสดุ ระเบียบฯ ว่าด้วยค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ เป็นต้น</p> <p>๒. ส่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้ารับการฝึกอบรม หรือสมัครเข้ารับการอบรมในระบบ e-Learning</p>

โครงการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน
๕. จัดทำองค์ความรู้กองทุนฯ	๑. กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายในกองทุนฯ ๒. คัดเลือกบุคลากรที่เป็นต้นแบบ (Best Practice) สำหรับการถ่ายทอดองค์ความรู้ ๓. กำหนดรูปแบบกิจกรรม KM ให้มีความเหมาะสมกับองค์ความรู้ ๔. จัดกิจกรรม KM และติดตามประเมินผล
๖. การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุนฯ	๑. ออกแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานที่กองทุนฯ ๒. สํารวจความพึงพอใจของบุคลากร ๓. ประมวลผลความพึงพอใจจากแบบสอบถาม

๓.๕ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)					หน่วยนับ	งบประมาณ (บาทต่อปี)	ผลงานปี ๒๕๖๕
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐			
๑.การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผล การปฏิบัติราชการประจำปี	๑. การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ๒. การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปี - ข้าราชการ - พนักงานกองทุน	๑	๑	๑	๑	๑	ครั้ง/ปี	-	๑
		๒	๒	๒	๒	๒			๒
		๒	๒	๒	๒	๒			๒
๒.การพัฒนาการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง	มีการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง	-	๒	๒	-	-	จำนวนอัตรา	-	-
๓.การทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ	มีการทบทวนการจัดทำโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	๑	-	๑	-	๑	ครั้ง/ปี	-	-
๔.การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม	บุคลากรทุกคนของกองทุนฯ ได้รับ การอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	หลักสูตร/ปี	๓๐,๐๐๐	๑
๕.การจัดทำองค์ความรู้กองทุนฯ	มีการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับ การใช้งาน	๑	๑	๑	๑	๑	เรื่อง	๓๐,๐๐๐	๑
๖.การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ กองทุนฯ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนฯที่มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กองทุนฯ ในระดับมาก-มากที่สุด	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕	ร้อยละ	-	๗๕

๓.๖ ผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			๑	๒	๓	๔			
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการทำงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล</p>	<p>การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุน</p> <p>ขั้นตอน</p> <p>๑. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน โดยมีองค์ประกอบหลัก คือ</p> <p>๑.๑ ชื่อตำแหน่ง ๑.๒ จุดประสงค์ของตำแหน่งงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ๑.๓ เป้าหมายของงาน ๑.๔ สายการบังคับบัญชา (งานนี้รายงานตรงต่อตำแหน่งใด มีอำนาจบังคับบัญชาตำแหน่งใดบ้าง มีเพื่อนร่วมงานตำแหน่งอื่นใดบ้างรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเดียวกัน) ๑.๕ คุณสมบัติที่พึงมี เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ๑.๖ วันที่จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน</p> <p>๒. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ</p>	<p>มีการจัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ</p>					-	<p>มีการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๒ ครั้ง</p> <p>ครั้งที่ ๑ ต.ค. ๖๖ - เม.ย. ๖๗</p> <p>ครั้งที่ ๒ พ.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๗</p>	<p>มีการจัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ ต.ค. ๖๖ - เม.ย. ๖๗</p>

ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			๑	๒	๓	๔			
	๓. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ ๔. ดำเนินการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ได้กำหนดไว้ กิจกรรม ๑. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุน ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๑ มี.ค. ๖๗) ๒. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุน ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๗)			↔					
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบบริหารอัตรากำลัง	การพัฒนาการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง วัตถุประสงค์ เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลังเพื่อทดแทนบุคลากรที่ขาดในการรวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุนเงินงบประมาณจากกองทุนฯ ขั้นตอน ๑. ศึกษาแนวทางการบริหารอัตรากำลัง ๒. สรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน ๓. จัดจ้างอัตรากำลังทดแทน กิจกรรม มีการประชุมทบทวนแผนอัตรากำลัง	สรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างจำนวน ๒ ตำแหน่ง					- มีการสรรหาบุคลากร ตำแหน่ง เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ และเศรษฐกรชำนาญการ/ปฏิบัติการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ภายใน มิ.ย. ๖๘	มีการจัดจ้างพนักงานกองทุนฯ จำนวน ๒ ตำแหน่ง เรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาบุคลากร ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษและระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการจำนวน ๒ ตำแหน่ง	

ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			๑	๒	๓	๔			
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	การทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ วัตถุประสงค์ เพื่อทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ขั้นตอน ๑. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ๒. จัดทำรายงานโครงสร้างกองทุนฯ กิจกรรม มีการประชุมทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	มีการทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ เสร็จภายในไตรมาส ๓					มีการทบทวนการจัดทำโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุน ๑ ครั้ง/ปี ภายใน มิ.ย. ๖๘	ไม่มีการทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ขั้นตอน ๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ๒. ส่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้ารับการฝึกอบรมหรือสมัครเข้ารับการอบรมในระบบ e-Learning	บุคลากรทุกคนของกองทุนฯ ได้รับการอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี	←————→				๓๐,๐๐๐ บาท	บุคลากรทุกคนของกองทุนได้รับการอบรมภายในหรือภายนอกหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี เช่น การวิเคราะห์โครงการ การเงินและบัญชี การบริหารความเสี่ยง	เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี

ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			๑	๒	๓	๔			
							และระเบียบว่าด้วยการพัสดุ การเขียนหนังสือราชการ รายงานการประชุม การเบิกจ่ายงบประมาณ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยพรบ.วินัยการเงินการคลังฯ เป็นต้น		
กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (KM)	<p>การจัดทำองค์ความรู้กองทุนฯ</p> <p>วัตถุประสงค์ บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำ KM ที่ทันสมัย สอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ</p> <p>ขั้นตอน</p> <ol style="list-style-type: none"> กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายในกองทุนฯ คัดเลือกบุคลากรที่เป็นต้นแบบ (Best Practice) สำหรับการถ่ายทอดองค์ความรู้ กำหนดรูปแบบกิจกรรม KM ให้มีความเหมาะสมกับองค์ความรู้ โดยใช้ระบบ e-Learning เช่น ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การยื่นเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ จัดกิจกรรม KM และติดตามประเมินผล 	มีการจัดกิจกรรม KM				๓๐,๐๐๐ บาท	มีการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งานอย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง	มีการจัดทำ KM ของกองทุนฯ เรื่อง “การผลิตและการบริหารจัดการฟาร์มโคเนื้อโคนม” ในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๗	

ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			๑	๒	๓	๔			
	กิจกรรม มีการจัดอบรมกลุ่มย่อยเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน หรือการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ e-Learning		←————→						
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคคล กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างความผาสุกและผูกพัน	การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุนฯ วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดีคนเก่งมีความรู้ทักษะสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจ ขั้นตอน ๑. ออกแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานที่กองทุน ๒. สสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ๓. ประมวลผลความพึงพอใจจากแบบสอบถาม กิจกรรม ๑. มีการตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานที่กองทุนฯ ๒. จัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น การแชร์ธรรมะในกลุ่มไลน์ การร่วมรับประทานอาหารในสำนักงาน	บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กองทุนฯ ในระดับมาก – มากที่สุด					- ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนฯ ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ กองทุนฯ ในระดับมาก-มากที่สุด	กองทุนฯ มีการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการทำงาน รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	

๓.๗ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน (ร้อยละ)
			๑	๒	๓	๔			
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการทำงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล</p>	<p>การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุน</p> <p>ขั้นตอน</p> <p>๑. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน โดยมีองค์ประกอบหลัก คือ</p> <p>๑.๑ ชื่อตำแหน่ง ๑.๒ จุดประสงค์ของตำแหน่งงาน หรือหน้าที่ ความรับผิดชอบหลัก ๑.๓ เป้าหมายของงาน ๑.๔ สายการบังคับบัญชา (งานนี้รายงานตรงต่อตำแหน่งใด มีอำนาจบังคับบัญชาตำแหน่งใดบ้าง มีเพื่อนร่วมงานตำแหน่งอื่นใดบ้าง รายงานต่อผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน) ๑.๕ คุณสมบัติที่พึงมี เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๑.๖ วันที่จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน</p> <p>๒. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี</p> <p>งบประมาณ</p> <p>๓. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ</p>	<p>มีการจัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองทุนฯ</p>					-	<p>การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ต.ค. ๖๗</p> <p>- เม.ย. ๖๘</p> <p>ครั้งที่ ๒ พ.ค. ๖๘</p> <p>- ก.ย. ๖๘</p>	

ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน (ร้อยละ)
			๑	๒	๓	๔			
	<p>๔. ดำเนินการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ได้กำหนดไว้</p> <p>กิจกรรม</p> <p>๑. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุน ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ มี.ค. ๖๘)</p> <p>๒. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุน ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘)</p>			↔					
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>การพัฒนาการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลังเพื่อทดแทนบุคลากรที่ขาดในการรวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุนเงินงบประมาณจากกองทุนฯ</p> <p>ขั้นตอน</p> <p>๑. ศึกษาแนวทางการบริหารอัตรากำลัง</p> <p>๒. สรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน</p> <p>๓. จัดจ้างอัตรากำลังทดแทน</p> <p>กิจกรรม</p> <p>มีการประชุมทบทวนแผนอัตรากำลัง</p>	<p>สรรหาบุคลากร</p> <p>ในตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>จำนวน ๒ ตำแหน่ง</p>				-	<p>มีการสรรหาบุคลากร</p> <p>ตำแหน่ง เศรษฐกร</p> <p>ชำนาญการพิเศษ</p> <p>และเศรษฐกร</p> <p>ชำนาญการ/</p> <p>ปฏิบัติการ จำนวน</p> <p>๒ ตำแหน่ง</p> <p>ภายใน มี.ย. ๖๘</p>		

ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน (ร้อยละ)
			๑	๒	๓	๔			
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	การทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ วัตถุประสงค์ เพื่อทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ขั้นตอน ๑. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ๒. จัดทำรายงานโครงสร้างกองทุนฯ กิจกรรม มีการประชุมทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	มีการทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองทุนฯ เสร็จภายในไตรมาส ๓					มีการทบทวนการจัดทำโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ๑ ครั้ง/ปี ภายใน มิ.ย. ๖๘		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ขั้นตอน ๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ๒. ส่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้ารับการฝึกอบรมหรือสมัครเข้ารับการอบรมในระบบ e-Learning	บุคลากรทุกคนของกองทุนได้รับการอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี	←————→				๓๐,๐๐๐ บาท	บุคลากรทุกคนของกองทุนได้รับการอบรมภายในหรือภายนอกหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี เช่น การวิเคราะห์โครงการ การเงิน และบัญชี การบริหารความเสี่ยง	

ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน (ร้อยละ)
			๑	๒	๓	๔			
							และระเบียบว่าด้วยการพัสดุ การเขียนหนังสือราชการ รายงานการประชุม การเบิกจ่าย งบประมาณ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยพรบ.วินัยการเงินการคลังฯ เป็นต้น		
กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ (KM)	<p>การจัดทำองค์ความรู้กองทุนฯ</p> <p>วัตถุประสงค์ บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำ KM ที่ทันสมัย สอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ</p> <p>ขั้นตอน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายในกองทุนฯ ๒. คัดเลือกบุคลากรที่เป็นต้นแบบ (Best Practice) สำหรับการถ่ายทอดองค์ความรู้ ๓. กำหนดรูปแบบกิจกรรม KM ให้มีความเหมาะสมกับองค์ความรู้ โดยใช้ระบบ e-Learning เช่น ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การยื่นเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ๔. จัดกิจกรรม KM และติดตามประเมินผล 	มีการจัดกิจกรรม KM				๓๐,๐๐๐ บาท	มีการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งานอย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง		

ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/ขั้นตอน	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส)				งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน (ร้อยละ)
			๑	๒	๓	๔			
	กิจกรรม มีการจัดอบรมกลุ่มย่อยเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานหรือการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ e-Learning		←————→						
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคคล กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างความผาสุกและผูกพัน	การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุนฯ วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดีคนเก่งมีความรู้ทักษะสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจ ขั้นตอน ๑. ออกแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานที่กองทุน ๒. สสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ๓. ประมวลผลความพึงพอใจจากแบบสอบถาม กิจกรรม ๑. มีการตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานที่กองทุนฯ ๒. จัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น การแชร์ธรรมะในกลุ่มไลน์ การร่วมรับประทานอาหารในสำนักงาน	บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กองทุนฯ ในระดับมาก – มากที่สุด				-	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กองทุนฯ ในระดับมาก-มากที่สุด		

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	ผลงาน ปี ๒๕๖๗	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	เพิ่มขึ้น/ลดลง (ร้อยละ)	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	ผลงาน ปี ๒๕๖๗	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	เพิ่มขึ้น/ลดลง (ร้อยละ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล	เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุนฯ	ร้อยละความสำเร็จของการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากร	๑๐๐	๑๐๐	-	ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๔.๔๙	๕.๐๐	๑๑.๓๖
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบบริหารอัตรากำลัง	เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่สรรหาตามเป้าหมายที่กำหนด	๑๐๐	๑๐๐	-	ระดับคะแนนความพึงพอใจของหัวหน้างานต่อบุคลากรที่ได้รับการจัดสรร	๔.๐๐	๕.๐๐	๒๕.๐๐
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานกองทุนฯ	เพื่อทบทวนโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกองทุนที่ปฏิบัติงานจริงต่อจำนวนบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังของกรมบัญชีกลาง	๘๘.๒๔	๑๐๐	๑๓.๓๓	ระดับคะแนนความพึงพอใจของหัวหน้างาน	๔.๐๗	๕.๐๐	๒๒.๘๕

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator)	ผลงาน ปี ๒๕๖๗	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	เพิ่มขึ้น/ลดลง (ร้อยละ)	ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)	ผลงาน ปี ๒๕๖๗	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	เพิ่มขึ้น/ลดลง (ร้อยละ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาศักยภาพบุคคล	<p>เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน</p> <p>มีส่วนร่วมในการจัดทำ KM ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการใช้งานในกองทุนฯ</p>	ร้อยละของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	๑๐๐	๑๐๐	-	ระดับคะแนนความพึงพอใจต่อระบบการพัฒนาศักยภาพ	๔.๕๖	๕.๐๐	๙.๖๕
		ร้อยละของบุคลากรกองทุนฯ ที่ได้รับการพัฒนา	๑๐๐	๑๐๐	-	ระดับคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๔.๕๒	๕.๐๐	๑๐.๖๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล	<p>เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดี</p>	ร้อยละการดำเนินการตามแผน เสริมสร้างความผูกพันและผูกพัน	๑๐๐	๑๐๐	-	ระดับคะแนนความพึงพอใจต่อการทำงานภายในกองทุนฯ	๔.๔๓	๕.๐๐	๑๒.๘๗



 www.ftaoae.com

 fta.oae@gmail.com

 02-561-4727

 ภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อ.พลาโยธิน
กรุงเทพมหานคร 10900