

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร  
เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ  
ปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๑



สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร  
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

## คำนำ

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการช่วยเหลือเกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเขตการค้าเสรี เพื่อให้เกษตรกรมีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น จำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่เพื่อเกษตรกร ถ้าหากกองทุนฯ ไม่มีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพหรือมีสมรรถนะขีดความสามารถที่ดีแล้ว ก็ไม่อาจจะพัฒนาขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงนับเป็นหัวใจสำคัญต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ ฉบับนี้ คณะผู้จัดทำได้วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยมีการทบทวนแผนทุกปี เพื่อนำผลการศึกษาดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากองทุนฯ จะเป็นส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

คณะผู้จัดทำ

กันยายน ๒๕๕๙

# สารบัญ

หน้า

<b>บทที่ ๑</b>	<b>บทบาทภารกิจของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ</b>	
	การจัดตั้ง	๑
	อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย	๑
	ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์	๒
	งบประมาณที่ได้รับอนุมัติจัดสรรในแต่ละปี	๓
	โครงการที่อนุมัติในแต่ละปี	๓
	โครงสร้างการบริหารของกองทุนฯ	๔
	บทบาทภารกิจของสำนักงานเลขานุการกองทุนฯ	๕
	อัตรากำลังในปัจจุบันของสำนักงานเลขานุการกองทุนฯ	๖
<b>บทที่ ๒</b>	<b>การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
	จุดแข็ง	๗
	จุดอ่อน	๗
	โอกาส	๗
	อุปสรรค	๘
<b>บทที่ ๓</b>	<b>แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๑</b>	
	ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	๙
	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	๑๑
	ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุนฯ พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๑	๑๓
	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๑	๑๔
	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๐	๑๖

## บทที่ ๑

# บทบาทภารกิจของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

### ๑.๑ การจัดตั้ง

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

### ๑.๒ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

กองทุนฯ มีอำนาจหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ว่าด้วยกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๘ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑.๒.๑ กำหนดให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เรียกว่า “กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ”

๑.๒.๒ วัตถุประสงค์ของกองทุนฯ เพื่อปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร ปฏิรูปผลิตผลการเกษตร เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต พัฒนาคุณภาพ ตลอดจนการแปรรูป การสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรและอาหาร และช่วยเหลือให้เกษตรกรปรับเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าที่ไม่มีศักยภาพสู่สินค้าที่มีศักยภาพรวมทั้งประกอบอาชีพอื่นด้วย

๑.๒.๓ มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการบริหารกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ” ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นรองประธานกรรมการ กรรมการผู้ช่วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงพาณิชย์ ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมการข้าว อธิบดีกรมปศุสัตว์ อธิบดีกรมวิชาการเกษตร อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์ อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร อธิบดีกรมประมง อธิบดีกรมหม่อนไหม ผู้อำนวยการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ อธิบดีกรมบัญชีกลาง เลขาธิการสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนเกษตรกร จำนวน ๔ คน และผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๓ คน ซึ่งแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นกรรมการ และให้เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เป็นกรรมการและเลขานุการ

๑.๒.๔ ให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑) พิจารณานุมัติงบประมาณ แผนงาน โครงการ งาน หรือกิจกรรมเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรที่เกษตรกร หน่วยงานของรัฐหรือภาคเอกชนเสนอ เพื่อขอรับการสนับสนุนจากกองทุนตามมติของคณะกรรมการปฏิรูปผลิตผลการเกษตร หรือตามที่คณะกรรมการกำหนด

๒) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการใช้เงินกองทุน

ก) ติดตามผลการดำเนินการของกิจการที่ได้รับอนุมัติตามข้อ ๑)

ข) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๑.๒.๕ การจ่ายเงินกองทุนให้จ่ายได้ตามมติของคณะกรรมการ ภายใต้วัตถุประสงค์ตามข้อ

๑.๒.๒ ในลักษณะหมุนเวียนหรือจ่ายขาด ดังต่อไปนี้

๑) สนับสนุนสินเชื่อ ปัจจัยการผลิต และเทคโนโลยี

๒) สนับสนุนงานวิจัยและพัฒนา

๓) ให้ความรู้ จัดฝึกอบรม และดูงาน

๔) ให้การสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐานการเกษตร

๕) ปรับเปลี่ยนอาชีพ

๖) ค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนในแต่ละปีงบประมาณตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ อนุมัติ สำหรับค่าใช้จ่าย ดังนี้

๖.๑) ค่าจ้างชั่วคราว

๖.๒) ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ

๖.๓) ค่าครุภัณฑ์

๖.๔) ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เห็นชอบ

๖.๕) รายจ่ายอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

๑.๒.๖ ให้เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีอำนาจสั่งจ่ายเงินกองทุนแก่เกษตรกรหน่วยงานของรัฐหรือภาคเอกชน ที่ขอรับการสนับสนุนตาม ๑.๒.๔ ข้อ ๑) และเพื่อใช้จ่ายในกิจการตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

### ๑.๓ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันของประเทศ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๑ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดสรรเงินและการเบิกจ่าย** มุ่งเน้นให้เงินกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ เกิดประโยชน์กับหน่วยราชการและสถาบันเกษตรกร เพื่อใช้ดำเนินกิจกรรมปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเพื่อลดผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้าทุกกรอบข้อตกลง และสร้างขีดความสามารถการแข่งขันของสินค้าเกษตร โดยพิจารณาวิเคราะห์โครงการที่ขอสนับสนุนเงินอย่างรอบคอบ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถในการกำกับ ติดตามและควบคุมการดำเนินงาน** โดยกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ จะให้ความสำคัญกับการติดตามและควบคุมการดำเนินงานโครงการ และการใช้จ่ายเงิน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ และเป้าหมายของโครงการ รวมถึงให้ความสำคัญในการประชาสัมพันธ์กองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จักของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เกิดการนำเสนอโครงการเพื่อรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ** โดยดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แล้วนำความเห็นจากการสำรวจมาจัดทำแผนการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ เพื่อแก้ไขจุดด้อยและเสริมจุดเด่นให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขระเบียบกองทุนฯ เพื่อให้การปฏิบัติงานกองทุนฯ มีประสิทธิภาพอำนวยความสะดวกให้เกษตรกรมากที่สุด

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ** โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการกองทุนฯ ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย โดยนำระบบการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง การพัฒนาระบบสารสนเทศ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

**๑.๔ งบประมาณที่ได้รับอนุมัติจัดสรรในแต่ละปี**

ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๔๙-๒๕๕๗ กองทุนฯ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๘๑๘ 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	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	-
ปี ๒๕๖๐	ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	-

**๑.๕ โครงการที่อนุมัติในแต่ละปี**

ตั้งแต่ปี ๒๕๕๐-๒๕๕๘ กองทุนฯ ได้อนุมัติเงินเป็นค่าใช้จ่ายให้กับโครงการต่างๆ แล้วจำนวน ๒๒ โครงการ ๑๐ ชนิดสินค้า ได้แก่ ข้าว ปาล์มน้ำมัน กาแฟ ชา มะพร้าว พริกไทย ผักเมืองหนาว โคนม โคนเนื้อสุกร รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๗๓๒.๔๑ ล้านบาท ดังนี้

ปี	โครงการ	จำนวน (ล้านบาท)
๒๕๕๐	๑. คัดเลือกพ่อพันธุ์กำแพงแสนเพื่อใช้ผลิตน้ำเชื้อ	๔๖.๕๒
	๒. จัดตั้งตลาดกลางโคนเนื้อพันธุ์กำแพงแสน	๑๔.๗๘
	๓. อบรมเชิงปฏิบัติการด้านโคนเนื้อ	๒๐.๒๘
	๔. ปรับปรุงโครงสร้างสินค้าชา	๖.๘๒
	๕. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตปาล์มน้ำมัน	๑๙.๙๕
๒๕๕๑	๖. ลดต้นทุนและปรับปรุงประสิทธิภาพการเลี้ยงโคนมด้วยวิธีปฏิบัติได้และเห็นผลจริง	๔๒.๑๗
	๗. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าโคนมและผลิตภัณฑ์นมของสหกรณ์โคนมบ้านบึง จำกัด	๘.๒๗

ปี	โครงการ	จำนวน (ล้านบาท)
๒๕๕๒	๘.เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มมูลค่าสุกรของชุมชนสหกรณ์การปศุสัตว์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำกัด	๒๙.๘๘
	๙.ปรับโครงสร้างการผลิตกาแฟแบบครบวงจร	๕๔.๕๔
๒๕๕๓	๑๐.เพิ่มศักยภาพการผลิตข้าวและสร้างความเข้มแข็งให้ชาวนาเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปิดเสรีการค้าอาเซียน	๑๒๘.๙๑
	๑๑.เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มมูลค่าสุกรของสหกรณ์ผู้เลี้ยงสุกรอุตรดิตถ์ จำกัด	๗.๔๒
๒๕๕๔	๑๒.ส่งเสริมการปลูกปาล์มน้ำมันพันธุ์ดีทดแทนสวนเก่าเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปิดเสรีการค้า AFTA	๑๐๐.๙๐
	๑๓.ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวคุณภาพดีของสหกรณ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถข้าวไทยสู่สากล	๕๕.๘๘
	๑๔.นำร่องการเลี้ยงโคนมทดแทนในระบบชีวภาพ (วัวหลุม)	๖.๘๖
๒๕๕๕	๑๕.เพิ่มศักยภาพการเลี้ยงโคนมเพื่อรองรับเขตการค้าเสรีไทย-ออสเตรเลีย-นิวซีแลนด์	๒๕.๔๗
	๑๖.เพิ่มศักยภาพการผลิตและพัฒนาคุณภาพพืชผักวังน้ำเขียว จ.นครราชสีมา เพื่อรองรับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า	๑๒.๕๑
๒๕๕๖	๑๗.เพิ่มคุณภาพข้าวเปลือกและข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เพื่อรองรับ AEC	๑๑.๙๓
	๑๘.เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตพริกไทย เพื่อลดผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า	๕.๗๔
	๑๙.เพิ่มศักยภาพการผลิตเนื้อโคขุนคุณภาพสูง	๓๕.๐๘
๒๕๕๗	๒๐.เพิ่มศักยภาพการผลิตมะพร้าวพันธุ์ดีทดแทนสวนเก่า เพื่อลดผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า AFTA	๙.๒๕
	๒๑.พัฒนาศักยภาพฟาร์มโคนมของสมาชิก (Smart Farm) เพื่อรองรับผลกระทบจากการเปิดการค้าเสรี	๗๗.๖๙
	๒๒.เพิ่มมูลค่าเนื้อโคขุนเกรดคุณภาพ (Premium) เพื่อรองรับตลาดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	๑๑.๖๗
๒๕๕๘	๒๓.โครงการสร้างความมั่นคงทางอาหารหยาบให้กับโคนมด้วยหญ้าเนเปียร์ปากช่อง ๑	๔.๑๕
<b>รวม ๒๒ โครงการ</b>		<b>๗๓๖.๕๖</b>

#### ๑.๖ โครงสร้างการบริหารกองทุนฯ (แผนภาพที่ ๑)

กองทุนฯ บริหารโดยคณะกรรมการบริหารกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ โดยมีเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เป็นประธาน ..... เป็นกรรมการและเลขานุการ ดังนี้

## โครงสร้างการบริหารงานกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ

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

### ๑.๗ บทบาทภารกิจของสำนักงานเลขานุการกองทุนฯ

๑.๑๒.๑ ตรวจสอบและวิเคราะห์โครงการ งาน หรือกิจกรรมเกี่ยวกับที่เจ้าของโครงการเสนอ เพื่อขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุน โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑) เป็นโครงการ/กิจกรรมที่ลดผลกระทบโดยตรง หรือโดยอ้อม อันเนื่องมาจากการเปิดเสรีทางการค้า

๒) เป็นโครงการที่มีศักยภาพทั้งในด้านการผลิตและการตลาด

๓) เป็นโครงการที่ให้ผลตอบแทนคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ หรือเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ สอดคล้องกับประสบการณ์และความชำนาญของเกษตรกร

๔) กรณีเป็นโครงการ หรือกิจกรรมที่จะไปทดแทนกิจกรรมเดิม จะต้องให้ผลตอบแทนไม่น้อยกว่ากิจกรรมเดิม

๕) เป็นโครงการที่มีแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต ที่ช่วยลดต้นทุนการผลิตให้สามารถแข่งขันได้

๑.๑๒.๒ ติดตามการดำเนินงานตามโครงการที่ได้รับอนุมัติ

๑.๑๒.๓ จัดทำบัญชีลูกหนี้กองทุน

๑.๑๒.๔ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติงานประจำปีด้านต่างๆ ของกองทุนฯ ตลอดจนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน และตามตัวชี้วัดการปฏิบัติงานฯ



#### ๑.๘ อัตรากำลังในปัจจุบันของสำนักงานเลขานุการกองทุนฯ

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ในฐานะสำนักงานเลขานุการกองทุนฯ มีกรอบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จำนวน ๑๒ อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตำแหน่ง		กรอบอัตรากำลัง	อัตรากำลังจริง
ข้าราชการ	เศรษฐกร ระดับชำนาญการพิเศษ	๕	๔
พนักงานราชการประเภททั่วไป	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑
ลูกจ้างชั่วคราว	นักวิชาการการเงิน	๒	๒
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	๓

## บทที่ ๒

### การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis เพื่อประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อกองทุนฯ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผลการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ สรุปได้ดังนี้

#### ๑. จุดแข็ง (Strength)

- ๑) มีการกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร และมีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล
- ๒) ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนงานสามารถบริหารงาน ให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) มีการจัดการระบบข้อมูลที่มีอยู่ โดยสามารถเรียกใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและสนับสนุนการเสนอความเห็นของผู้บริหารได้รวดเร็ว ถูกต้อง
- ๔) มีคณะกรรมการฯ และคณะอนุกรรมการฯ ที่มีความรู้ความสามารถจากหลากหลายสาขา กำกับ ดูแล และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ
- ๕) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการที่เสนอขอเงินจากกองทุนฯ เพื่อเสนอข้อคิดเห็นต่อผู้บริหาร
- ๖) มีการกำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากรกองทุนฯ

#### ๒. จุดอ่อน (Weak)

- ๑) บุคลากรบางรายยังขาดความรู้ในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน
- ๒) เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีอายุงานประมาณ ๓-๕ ปี ส่งผลต่อประสบการณ์ในการให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาโครงการ
- ๓) บุคลากรยังไม่เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของระบบสมรรถนะ
- ๔) การพัฒนาบุคลากรบางครั้งไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับงานกองทุนฯ ได้ เนื่องจากองค์ความรู้ที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๕) ลูกจ้างชั่วคราวของกองทุนฯ ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เช่นเดียวกับพนักงานราชการ ส่งผลให้ขาดขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน

#### ๓. โอกาส (Opportunity)

- ๑) มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งเป็นกฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ในส่วนราชการ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ
- ๒) มีนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ของ ก.พ. ในการกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### ๔. อุปสรรค (Threat)

๑) กองทุนฯ มิได้เป็นนิติบุคคลที่สามารถบริหารจัดการตนเองได้ โดยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ซึ่งมีหน่วยงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรทำหน้าที่ในการวางแผนและดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลอยู่แล้ว อีกทั้ง โครงสร้างบุคลากรอัตรากำลังสำหรับข้าราชการและพนักงานราชการถูกกำหนดโดยโครงสร้างของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

๒) งบประมาณกองทุนฯ มีจำกัด ต้องจัดสรรเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้าก่อน จึงไม่ได้นำเงินดังกล่าวมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ต้องขึ้นอยู่กับนโยบายและงบประมาณของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

## บทที่ ๓

### แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๑

จากผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และปัญหา/อุปสรรค จากการค้าดำเนินงานที่ผ่านมา ได้นำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๑ ทั้งนี้ ได้มีการเชื่อมโยงแผนดังกล่าวให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๑ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร โดยกองทุนฯ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน

มุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนฯ โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

##### กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดสมรรถนะการทำงานของบุคลากร

เพื่อช่วยให้กองทุนฯ ทราบถึงสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ที่บุคลากรในกองทุนจำเป็นต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดผลความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และเป็นระบบมาตรฐานเดียวกันทั้งกองทุนฯ ช่วยให้ผู้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง ว่าอยู่ในระดับใด มีจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องใดบ้าง และจะต้องพัฒนาสมรรถนะในเรื่องใดบ้าง เพื่อให้สมรรถนะของตนเป็นไปตามพฤติกรรมมาตรฐานที่กองทุนฯ คาดหวัง

##### กลยุทธ์ที่ ๑.๒ กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการติดตาม ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกองทุนฯ ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน แก่ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกองทุนฯ ตามหลักการของระบบคุณธรรม

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลัง

มุ่งเน้นให้กองทุนฯ มีโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร โดยพิจารณาดำเนินการใน ๓ กลยุทธ์ คือ

##### กลยุทธ์ที่ ๒.๑ จัดทำโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ

ให้ความสำคัญกับการกำหนดอัตรากำลังบุคลากร ตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และปริมาณเงิน สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของกองทุนฯ ทำให้เกิดการใช้น้อยอย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการ ดังนี้

๑) การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่

๒) การปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง โดยพิจารณาว่าโครงสร้างอัตรากำลังเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร หรือควรปรับปรุงเพิ่มเติมอะไรบ้าง และในระยะต่อไปกองทุนฯ มีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ความรู้ความสามารถในเรื่องใด

### **กลยุทธ์ที่ ๒.๒ จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)**

จัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นกรอบว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องใด ทำให้สะดวกในการพิจารณาคัดเลือก บรรจุหรือแต่งตั้งบุคคล และการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นๆ

### **กลยุทธ์ที่ ๒.๓ เตรียมกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์**

บริหารจัดการบุคลากรตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง และลักษณะงาน โดยการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้ครบตามอัตรากำลัง

## **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคล**

เพิ่มทักษะความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาการทำงานเป็นทีม และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีกลยุทธ์ดำเนินงาน ๒ กลยุทธ์ คือ

**กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)**

วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรได้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร โดยบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ดังนี้

๑) จัดทำระบบ Knowledge Management : KM ของกองทุนฯ

๒) จัดทำระบบการเรียนรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่

๓) ฝึกอบรมบุคลากร

๔) การเรียนรู้ในระบบ E-Learning

### **กลยุทธ์ที่ ๓.๒ สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน**

เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี และมีความสุขในการทำงาน ในขณะเดียวกันต้องทำให้ผลการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล แต่ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตแย่ลง โดยมีแนวทางการสร้างความสมดุล ดังนี้

๑) สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบ บริหารงานบุคคลโดยไม่ออกกฎ ระเบียบมากเกินไปจนความจำเป็น และในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลัก

๒) ปรับปรุงสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีเครื่องมืออุปกรณ์เพียงพอ เหมาะสมกับงานที่บุคลากรต้องรับผิดชอบ ตลอดจนการมีภูมิทัศน์ของสถานที่ปฏิบัติงานที่ดี

### **กลยุทธ์ที่ ๓.๓ เสริมสร้างความผาสุกและผูกพัน**

เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดี เสียสละทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางดังนี้

๑) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง โดยการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานดีเด่น และจัดเวทีวิชาการเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอผลงานทางวิชาการ

๒) เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยการ จัดกิจกรรม ๕ ส การสำรวจและจัดท้าวัดคุณูปการณีสำนักงานให้เพียงพอ มาตรการกำจัด ปลวก แมลง และยุง รวมทั้งการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัย/ภัยพิบัติในช่องทางสื่อสาร สศก.

๓) สร้างการรับรู้และเชิดชูองค์กร โดยการเผยแพร่ผลงานของสำนักงานผ่านสื่อต่างๆ การสื่อสารนโยบายทิศทางในการดำเนินงานขององค์กร

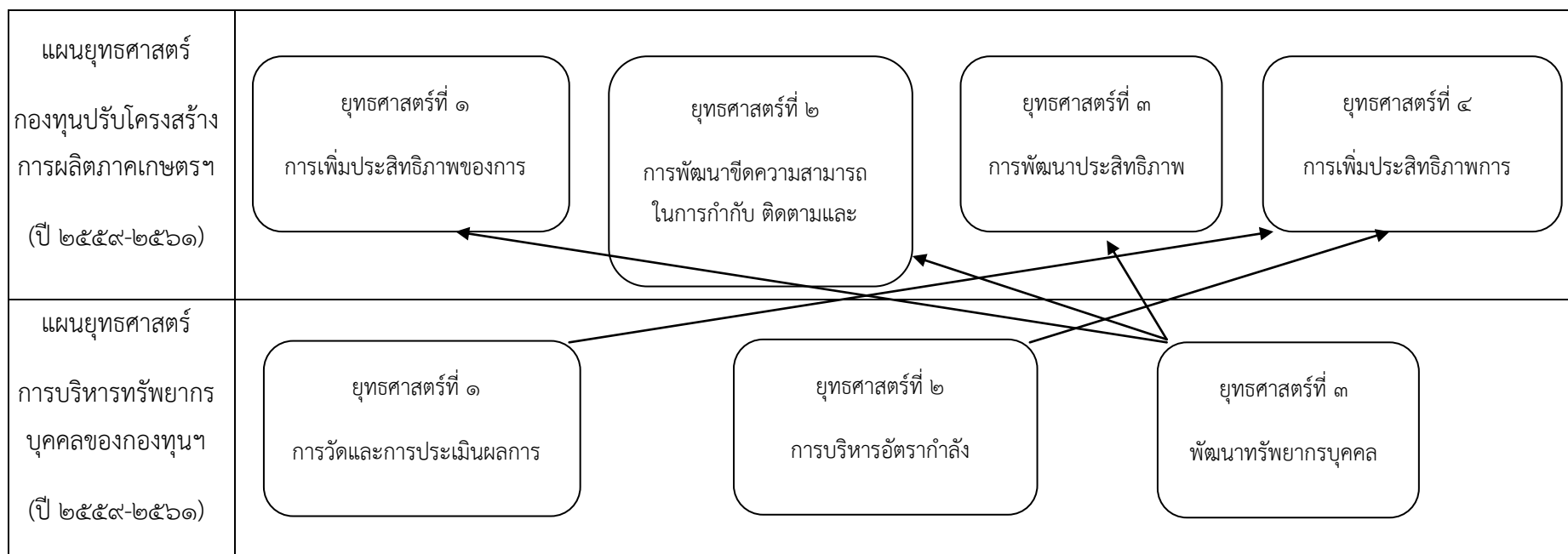
### เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ตามยุทธศาสตร์

กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวัดและการประเมินผลการดำเนินงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดสมรรถนะการทำงานของบุคลากร</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๒ กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล</p>	<p>-การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดผลความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน เป็นระบบมาตรฐานเดียวกัน</p> <p>-บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง ว่าอยู่ในระดับใด มีจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องใดบ้าง และจะต้องพัฒนาสมรรถนะในเรื่องใดบ้าง</p> <p>- มีการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุน</p>	<p>มีการกำหนดสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ที่จำเป็นของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง แต่ละระดับอย่างเหมาะสม</p> <p>ระดับความสำเร็จของการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหาร		

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)
<b>อัตรากำลัง</b> <u>กลยุทธ์ที่ ๒.๑</u> จัดทำ โครงสร้างการบริหารงานกองทุนฯ  <u>กลยุทธ์ที่ ๒.๒</u> จัดทำคำ บรรยายลักษณะงาน (Job Description)  <u>กลยุทธ์ที่ ๒.๓</u> เตรียม กำลังคนเพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์	มีโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของ กองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาค เกษตรฯ  มีคำบรรยายลักษณะงาน  กองทุนฯ มีอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดย ครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและ สมรรถนะของบุคลากร	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ โครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ  ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำ บรรยายลักษณะงาน  จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตาม กรอบอัตรากำลัง
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนา  ทรัพยากรบุคคล</b>		
<u>กลยุทธ์ที่ ๓.๑</u> การจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล	บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มี สมรรถนะตามตำแหน่งงาน	เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้รับการอบรมใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี
<u>กลยุทธ์ที่ ๓.๒</u> สร้างความ สมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและ การทำงาน	การปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่าง คุณภาพชีวิตและการทำงาน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มี ต่อองค์กร
<u>กลยุทธ์ที่ ๓.๓</u> เสริมสร้าง ความผูกพันและผูกพัน	บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและ กำลังใจที่ดี	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มี ต่อการปฏิบัติงาน

ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันของประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑





แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๑

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด (KPIs)	โครงการ	ระยะเวลา	งบประมาณ
๑. การวัดและการประเมินผลการทำงาน	<p>-การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย และใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดผลความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน เป็นระบบมาตรฐานเดียวกัน</p> <p>-บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง ว่าอยู่ในระดับใด มีจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องใดบ้าง และจะต้องพัฒนาสมรรถนะในเรื่องใดบ้าง</p> <p>-มีการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับกองทุน</p>	<p>สกท.</p> <p>สกท.</p>	<p>มีการกำหนดสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ที่จำเป็นของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง แต่ละระดับ อย่างเหมาะสม</p> <p>ระดับความสำเร็จของการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี</p>	๒๕๕๙-๒๕๖๑	-
๒. การบริหารอัตรากำลัง	<p>-มีโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ</p> <p>-มีคำบรรยายลักษณะงาน</p> <p>-กองทุนฯ มีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะของบุคลากร</p>	<p>สกท.</p> <p>สกท.</p> <p>สวศ.</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงสร้างกรอบ</p> <p>ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน</p> <p>จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>การสรรหาบุคลากร</p> <p>จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน</p> <p>การจัดฝึกอบรมบุคลากร</p>	๒๕๕๙-๒๕๖๑	๔,๐๕๐,๐๐๐ บาท (เฉพาะลูกจ้างชั่วคราว ๖ ตำแหน่ง)
๓. พัฒนาทรัพยากรบุคคล	<p>-บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งงาน</p> <p>-การปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน</p>	<p>สกท.</p> <p>สกท.</p>	<p>เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี</p> <p>ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</p>	<p>ฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุนฯ</p>	<p>๒๕๕๙-๒๕๖๑</p> <p>๒๕๕๙-๒๕๖๑</p>	๙๐,๐๐๐ บาท

หมายเหตุ : สกท. คือ ส่วนบริหารกองทุนภาคการเกษตร

สวศ. คือ สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร

โครงการ	ขั้นตอนการดำเนินงาน
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กร ๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดสมรรถนะบุคลากร ๓. ดำเนินการประเมินสมรรถนะบุคลากรที่ได้กำหนดไว้
๒. จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี	๑. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของบุคลากรกองฯ ๓. ดำเนินการประเมินผลงานตามตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ได้กำหนดไว้
๓. จัดทำโครงสร้างกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ	๑. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ๒. จัดทำรายงานโครงสร้างกองทุนปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตรฯ
๔. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน	จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน โดยมีองค์ประกอบหลัก คือ ๑) ชื่อตำแหน่ง ๒) จุดประสงค์ของตำแหน่งงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ๓) เป้าหมายของงาน ๔) สายการบังคับบัญชา (งานนี้รายงานตรงต่อตำแหน่งใด มีอำนาจบังคับบัญชาตำแหน่งใดบ้าง มีเพื่อนร่วมงานตำแหน่งอื่นใดบ้าง รายงานงานต่อผู้บังคับบัญชาเดียวกัน) ๕) คุณสมบัติที่พึงมี เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ๖) วันที่จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน
๕. การสรรหาบุคลากร	สรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในตำแหน่งว่าง
๖. การจัดฝึกอบรมบุคลากร	๑. สรรหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น การเงินและบัญชี e-budgeting การออกแบบเว็บไซต์ การบริหารความเสี่ยง ระเบียบฯ ว่าด้วยการพัสดุ ระเบียบฯ ว่าด้วยค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ เป็นต้น ๒. ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม หรือสมัครเข้าอบรมในระบบ e-learning
๗. การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุนฯ	๑. ออกแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานที่กองทุนฯ ๒. สำนักรวจความพึงพอใจของบุคลากร ๓. ประมวลผลความพึงพอใจจากแบบสอบถาม

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก
	๑	๒	๓	๔	๕	
<p><b>๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล</b></p> <p><b>๑.๑ การกำหนดสมรรถนะบุคลากร</b> ตัวชี้วัด (KPIs) - มีการกำหนดสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ที่จำเป็นของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง แต่ละระดับอย่างเหมาะสม ผู้รับผิดชอบ - บุคลากรของ ส่วนบริหารกองทุนภาคการเกษตร ระยะเวลา ๑ ต.ค. ๕๘ - ๓๐ ก.ย. ๕๙ งบประมาณ -</p> <p><b>๑.๒ การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคล</b> ตัวชี้วัด (KPIs) - ระดับความสำเร็จของการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ผู้รับผิดชอบ - บุคลากรของ ส่วนบริหารกองทุนภาคการเกษตร ระยะเวลา ๑ ต.ค. ๕๘ - ๓๐ ก.ย. ๕๙ งบประมาณ -</p>	<p>มีการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากร</p>		<p>มีการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง แต่ละระดับ อย่างเหมาะสม</p>		<p>มีการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง แต่ละระดับ อย่างเหมาะสม และรายงานให้ผู้บริหารได้รับทราบ</p>	<p>๑๐</p> <p>๕</p>
<p><b>๒. การบริหารอัตรากำลัง</b></p> <p><b>๒.๑ จัดทำโครงสร้างกองทุนฯ</b> ตัวชี้วัด (KPIs) -ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงสร้างของกองทุนฯ ผู้รับผิดชอบ -น.ส.จุฑามาศ สังข์อุดม ระยะเวลา ๑ ต.ค. ๕๘ - ๓๐ ก.ย. ๕๙ งบประมาณ -</p>	<p>จัดทำโครงสร้างของกองทุน ฯเสร็จภายในไตรมาส ๓</p>		<p>จัดทำโครงสร้างของกองทุน ฯเสร็จภายในไตรมาส ๒</p>		<p>จัดทำโครงสร้างของกองทุน ฯเสร็จภายในไตรมาส ๑</p>	<p>๒๐</p>
<p><b>๒.๒ จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน</b> ตัวชี้วัด (KPIs) -ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ผู้รับผิดชอบ น.ส.จุฑามาศ สังข์อุดม ระยะเวลา ๑ ต.ค. ๕๘ - ๓๐ ก.ย. ๕๙ งบประมาณ -</p>	<p>จัดทำคำบรรยายลักษณะงานได้ ๑ ตำแหน่ง</p>	<p>จัดทำคำบรรยายลักษณะงานได้ครบถ้วน ๒ ตำแหน่ง</p>	<p>จัดทำคำบรรยายลักษณะงานได้ครบถ้วน ๓ ตำแหน่ง</p>	<p>จัดทำคำบรรยายลักษณะงานได้ครบถ้วน ๔ ตำแหน่ง</p>	<p>จัดทำคำบรรยายลักษณะงานได้ครบถ้วน ๕ และรายงานให้ผู้บริหารได้รับทราบ</p>	<p>๒๐</p>

แผนงาน/โครงการ	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก
	๑	๒	๓	๔	๕	
<b>๒.๓ การสรรหาบุคลากร</b> <b>ตัวชี้วัด (KPIs) - อัตรากำลังจริงในการปฏิบัติงานเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง</b> (๑๒ ตำแหน่ง) <b>ผู้รับผิดชอบ -</b> สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร <b>ระยะเวลา</b> ๑ ต.ค. ๕๘ – ๓๐ ก.ย. ๕๙ <b>งบประมาณ</b> ๑,๓๕๐,๐๐๐ บาท	มีบุคลากรปฏิบัติงาน ๑๐ ตำแหน่ง		มีบุคลากร ปฏิบัติงาน ๑๑ ตำแหน่ง		มีบุคลากรปฏิบัติงาน ๑๒ ตำแหน่ง	๑๐
<b>๓. พัฒนาทรัพยากรบุคคล</b> <b>๓.๑ การฝึกอบรมบุคลากร</b> <b>ตัวชี้วัด (KPIs) -</b> เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ ตำแหน่งงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปี <b>ผู้รับผิดชอบ -</b> บุคลากรของ ส่วนบริหารกองทุนภาคการเกษตร <b>ระยะเวลา</b> ๑ ต.ค. ๕๙ – ๓๐ ก.ย. ๕๙ <b>งบประมาณ</b> ๓๐,๐๐๐ บาท	เจ้าหน้าที่ อย่างน้อย ๖ ราย ได้รับการอบรมใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กับตำแหน่งงาน ๑ หลักสูตร/ปี	เจ้าหน้าที่ อย่างน้อย ๗ ราย ได้รับการอบรมใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กับตำแหน่งงาน ๑ หลักสูตร/ปี	เจ้าหน้าที่ อย่างน้อย ๘ ราย ได้รับการอบรมใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กับตำแหน่งงาน ๑ หลักสูตร/ปี	เจ้าหน้าที่ทุกคน ได้รับการอบรมใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กับตำแหน่งงาน ๑ หลักสูตร/ปี	เจ้าหน้าที่บางราย ได้รับการอบรมใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กับตำแหน่งงาน มากกว่า ๑ หลักสูตร/ปี	๑๕
<b>๓.๒ ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุนฯ</b> <b>ตัวชี้วัด (KPIs) -</b> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกองทุนฯ <b>ผู้รับผิดชอบ -</b> นายเมธี จันดี <b>ระยะเวลา</b> ๑ ต.ค. ๕๘ – ๓๐ ก.ย. ๕๙ <b>งบประมาณ -</b>	บุคลากรมีความ พึงพอใจต่อการ ทำงานที่กองทุนฯ ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๕	บุคลากรมีความ พึงพอใจต่อการ ทำงานที่กองทุนฯ ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐	บุคลากรมีความ พึงพอใจต่อการ ทำงานที่กองทุนฯ ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๕	บุคลากรมีความ พึงพอใจต่อการ ทำงานที่กองทุนฯ ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐	บุคลากรมีความ พึงพอใจต่อ การทำงานที่กองทุนฯ ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๕	๒๐

หมายเหตุ : สกท. คือ ส่วนบริหารกองทุนภาคการเกษตร