รายงานผลการปฏิบัติงานปีงบประมาณ ๒๕๖๔
โครงการการจัดทำแผนอัตรากำลัง
(workforce planning)

ส่วนที่ 1 Plan การวางแผนการดำเนินงาน
แบบแสดงข้อมูลพื้นฐานโครงการ

ชื่อหน่วยงานรับผิดชอบ ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ

๑. สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบการบริหารจัดการสำนักงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล หัวข้อที่ ๑ เพิ่มสมรรถนะการบริหาร งานให้ทันสมัย

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ กฟก.

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ : จัดทำแผนอัตรากำลัง (workforce planning)

ตัวชี้วัด : มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ชื่อโครงการ : จัดทำแผนอัตรากำลัง (workforce planning)

ลำดับความสำคัญ ๑

๒. หลักการและเหตุผล

ด้วยสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรได้ประกาศใช้ระเบียบคณะกรรมการกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยโครงสร้างและการบริหารงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องสำรวจและทบทวนความต้องการอัตรากำลังคนเพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบฯ และเพื่อให้การบริหารกิจการของกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยมีโครงสร้างและการบริหารงาน แบ่งเป็น ๑๐ สำนัก ได้แก่ สำนักตรวจสอบ สำนักกฎหมาย สำนักบริหาร สำนักอำนวยการ สำนักจัดการหนี้ของเกษตรกร สำนักฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร และสำนักกิจการสาขา ภูมิภาคที่ ๑-๔

ดังนั้น สำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสำรวจและทบทวนความต้องการอัตรากำลังคนทั้งระบบ เพื่อให้บุคลากรมีจำนวนเพียงพอและสอดคล้องกับพันธกิจและภารกิจของกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

๓. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสำรวจความต้องการอัตรากำลังคนของสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

๒.๒ เพื่อให้พนักงานมีจำนวนเพียงพอและสอดคล้องกับพันธกิจและภารกิจงานของกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

๔. ประเภทของโครงการ : โครงการปีเดียว

๕. กลุ่มเป้าหมาย

๕.๑ พนักงานและลูกจ้างสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร สำนักงานใหญ่

๕.๒ พนักงานและลูกจ้างสำนักกิจการสาขาภูมิภาคที่ ๑-๔

๕.๓ พนักงานและลูกจ้างสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรสาขาจังหวัด ๗๗ จังหวัด

๖. แผนการดำเนินการ

๖.๑ ขั้นตอนการดำเนินการ

๑) จัดตั้งคณะทำงาน และวางแผนการทำงาน

๒) ศึกษาวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจงานระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคล

๓) จัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนงานต่าง ๆ

๔) ประสานงานและเก็บข้อมูลของทุกหน่วยงาน

๕) ขออนุมัติใช้แผนอัตรากำลังใหม่

๖) สรุปข้อมูลและจัดทำรูปเล่มรายงาน

๗) ประเมินผลโครงการ

๖.๒ สถานที่ดำเนินการ : ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานใหญ่

๖.๓ ระยะเวลาในการดำเนินงาน : ระหว่างวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๔

๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรมีจำนวนนพนักงานที่เพียงพอและสอดคล้องกับพันธกิจและภารกิจงานของกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

๘. การประเมินโครงการ (Project evaluation) :

๘.๑ เชิงปริมาณ : ความสมบูรณ์ของมีแผนอัตรากำลัง ร้อยละ ๘๐

๘.๒ เชิงคุณภาพ : สำนักงานมีจำนวนพนักงานที่เพียงพอและสอดคล้องกับพันธกิจและภารกิจงาน

๙. งบประมาณ

งบประมาณดำเนินการ ..... จากงบประมาณบริหารสำนักงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๑๐. หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ

ส่วนที่ ๒ DO การปฏิบัติงาน

<u>อัตรากำลังและระดับตำแหน่งปัจจุบัน</u>

ภาพรวมอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2563 เป็นดังนี้

บุคลากรของสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร	จำนวนอัตรากำลัง (ตำแหน่ง/อัตรากำลัง)				หมายเหตุ
	2560	2561	2562	2563	
เลขาธิการ	0	0	0	1	
รองเลขาธิการ	1	2	2	2	
ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการสำนักกิจการสาขา	1	5	5	5	
รองผู้อำนวยการสำนัก	0	2	2	2	
หัวหน้าส่วน/หัวหน้าสำนักงานสาขา	22	68	67	83	
พนักงานอาวุโส	78	126	123	122	
พนักงานทั่วไป	180	80	78	87	
พนักงานบริการ	5	5	5	5	
ลูกจ้างชั่วคราว	557	615	561	365	
รวม	**844**	**903**	**843**	**672**	

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563

จากข้อมูลข้างต้น ในส่วนของแผนงาน/โครงการและงบประมาณของสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังของสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร เมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานและงบประมาณที่เพิ่มขึ้นทุกๆ ปี ปรากฏว่า มีการปรับเพิ่มลดอัตรากำลังอยู่ใน 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับคงที่ ได้แก่ พนักงานในระดับรองเลขาธิการ ผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการสำนัก และพนักงานบริการ
2. ระดับที่ปรับขึ้น ได้แก่ พนักงานในระดับหัวหน้าส่วน/หัวหน้าสำนักงานสาขา และพนักงานอาวุโส เนื่องจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอาวุโสเป็นหัวหน้าส่วน/หัวหน้าสำนักงานสาขา และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั่วไปเป็นพนักงานอาวุโส
3. ระดับที่ปรับลดลง ได้แก่ พนักงานทั่วไป และลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากพนักงานทั่วไปบางส่วนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นพนักงานอาวุโส ซึ่งไม่สามารถเรียกบรรจุเพิ่มได้เนื่องจากอัตรากำลังที่มีอยู่เต็มโครงสร้าง 329 อัตรา สำหรับลูกจ้างชั่วคราวลดลงเนื่องจากมีการลดปริมาณการจ้างลูกจ้างโครงการปรับโครงสร้างหนี้เหลือ 161 อัตรา

ดังนั้น การลดปริมาณอัตรากำลังของสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรในแต่ละปีเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเกิดความคุ้มค่า ซึ่งเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรตามแนวทาง HR Scorecard ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะบุคลากรในองค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรต่อไป

แผนงาน/โครงการ ปีงบประมาณ 2559 - 2562 (ผลงานย้อนหลัง)

แผนงานและโครงการที่สำนักงานได้ดำเนินการ ตั้งแต่ ปีงบประมาณ 2559-2562 ปรากฏดังตารางด้านล่าง

แผนงาน/โครงการ	จำนวน/หน่วยนับ	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562
อบรมและสัมนาโครงการต่างๆ	8 โครงการ	-	2,083,805	-	-
โครงการต่างๆ	110 โครงการ	-	-	45,234,515.28	-
โครงการสนับสนุนต่างๆ	203 โครงการ	-	-	-	15,998,382.74
โครงการอบรมสัมนาต่างๆ	33 โครงการ	-	-	-	-

กรอบงบประมาณรายจ่ายระยะปานกลางของสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

กรอบงบประมาณรายจ่ายของสำนักงานกองทุนฟื้นฟูฯ ระยะปานกลาง ปรากฏตามตารางด้านล่าง

งบประมาณรายจ่าย	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562
1.งบบุคลากร	195,841,840	75,378,843	181,942,090	218,731,768
2.งบดำเนินงาน	999,149,183	36,074,630	122,011,671.79	102,711,881.71
3.งบลงทุน	170,414,900	500,000	5,646,400	5,000,000
4.งบอุดหนุน	-	-	-	-
5.งบจ่ายอื่นๆ	-	-	30,564,000	18,063,750
รวม	**1,365,405,923**	**111,953,473**	**340,164,161.79**	**344,507,399.71**

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานฯ มีอัตรากำลังคือ เจ้าหน้าที่ 295คน และลูกจ้าง 248 คน

๑. สำรวจความต้องการของแต่ละสำนัก

๒. วิเคราะห์อัตรากำลังด้วยผลิตภาพ (Productivity)

Productivity เฉลี่ย ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	=	172,442,161.67 บาท
เฉลี่ยต่อคน	=	1,169,099.40 บาท
แผนปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ productivity	=	1,500,000,000.00 บาท
จำนวนอัตรากำลัง	=	1283 คน
หักความเป็นไปได้ของแผน	=	60%
จำนวนอัตรากำลังที่ควรจะเป็น	=	750 – 800 คน

๓. ได้แผนอัตรากำลังสำหรับปี ๒๕๖๔ – ๖๖

๔. รายงานผลของโครงการและแผนอัตรากำลังแก่กรรมการบริหารรับทราบและเข้าสู่กระบวนการขออัตรากำลังต่อไป

ส่วนที่ ๓ Check การประเมินโครงการ

๑. มีแผนอัตรากำลังพร้อมโครงสร้างองค์กร สมบูรณ์ ร้อยละ ๑๐๐
๒. การประเมินต้องพิจารณาถึงหน้าที่และภาระงานโดยจะวิเคราะห์จากคำอธิบายลักษณะงาน (Job Descriptions) ด้วย
๓. จำนวนงานที่เพิ่มขึ้นและการปรับอัตรากำลังต้องพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างสำนักงานฯ ด้วย

ส่วนที่ ๔ Act การปรับปรุงและการนำไปใช้

๑. ได้แผนอัตรากำลังระยะยาว อย่างไรก็ตามต้องพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงในภาระงานและจำนวนงานในแต่ละปี เพื่อปรับเปลี่ยนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานฯ
๒. นำเสนอกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาต่อไป