

รายงานผลการปฏิบัติงานปีงบประมาณ ๒๕๖๔  
โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าใน  
สายอาชีพ (Career Path)



ชื่อหน่วยงานรับผิดชอบ ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ

## 1. สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานกองทุนฯ พ.ศ. 2563

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการสำนักงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล หัวข้อที่ 7 เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ กพค.

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ : การจัดทำแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Path)

ตัวชี้วัด : มีการจัดแผนทางเดินสายอาชีพ

ชื่อโครงการ : จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

## ลำดับความสำคัญ 2

### 2. หลักการและเหตุผล

ตามที่สำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ระหว่างกรมบัญชีกับสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร โดยได้กำหนดตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างความก้าวหน้าในสายงานให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ซึ่งกำหนดให้มีแผนสร้างความก้าวหน้าของบุคลากร (อย่างน้อยในสายงานหลัก) มีการดำเนินการตามแผนการสร้างความก้าวหน้าของบุคลากร และมีการประเมินผลการดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร อีกทั้งยังได้กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร (พ.ศ. 2563 – 2567) ยุทธศาสตร์ที่ 3 โดยกำหนดให้มีการจัดทำแผนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งการกำหนดแผนสร้างความก้าวหน้าของบุคลากรจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรทราบความก้าวหน้าของตนเอง การกำหนดแผนสร้างความก้าวหน้าที่ชัดเจนจะสามารถนำมาออกแบบแผนพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมของกำลังคนในตำแหน่งว่าง การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาให้สามารถเข้าสู่ตำแหน่ง การโยกย้ายงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุผลตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินการดำเนินงานทุนหมุนเวียนสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำโครงการ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ดังกล่าวข้างต้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรต่อไป

### 3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ให้กับผู้ปฏิบัติงาน

3.2 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ให้กับผู้ปฏิบัติงาน

3.3 เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้กับผู้ปฏิบัติงาน

### 4. ประเภทของโครงการ : โครงการปีเดียว

### 5. กลุ่มเป้าหมาย

5.1 พนักงานสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร สำนักงานใหญ่

5.2 พนักงานสำนักกิจการสาขา ภูมิภาคที่ 1-4

5.3 พนักงานสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร สำนักงานสาขาจังหวัด 77 จังหวัด

### 6. แผนการดำเนินการ

#### 6.1 ขั้นตอนการดำเนินการ

- 1) จัดตั้งคณะทำงาน และวางแผนการทำงาน
- 2) ศึกษาโครงสร้างองค์กร/ ตำแหน่งงาน
- 3) ประสานงานและเก็บข้อมูลของทุกหน่วยงาน
- 4) สรุปข้อมูลและจัดทำรูปเล่มรายงาน
- 5) ประเมินผลโครงการ

6.2 สถานที่ดำเนินการ : ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานใหญ่

6.3 ระยะเวลาในการดำเนินงาน : ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2564–วันที่ 30 กันยายน 2564

### 7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 สำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร มีระบบการวางแผนทางเดินสายงานอาชีพที่ชัดเจน

7.2 พนักงานในสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร มีสายอาชีพของแต่ละตำแหน่ง

### 8. การประเมินโครงการ (Project evaluation) :

8.1 เชิงปริมาณ : มีแผนทางเดินสายอาชีพในตำแหน่งที่ขาดแคลนอย่างน้อย 1 ตำแหน่ง

8.2 เชิงคุณภาพ : บุคลากรของหน่วยงานทราบความก้าวหน้าของตนเอง มีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน

### 9. หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ

## ส่วนที่ 2 DO การปฏิบัติงาน

1. ในปี พ.ศ. 2564 สำนักงานฯ จำเป็นต้องมีอัตรากำลังเพิ่มในตำแหน่งที่จำเป็น ได้แก่ ตำแหน่งนิติกร วิชาชีพ และนักบัญชีวิชาชีพ
2. ได้ทำการสรรหาและคัดเลือกตำแหน่งนิติกรวิชาชีพจากบุคลากรภายในสำนักงานฯ โดยพิจารณาจาก วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การประเมินผลการทำงานประจำปี และการฝึกอบรม มีผู้ผ่านการคัดเลือก 2 ตำแหน่ง
3. ตำแหน่งนักบัญชีวิชาชีพได้ทำการสรรหาและคัดเลือก แต่ยังหาบุคลากรภายในที่เหมาะสมในตำแหน่งนี้ได้
4. รายงานผลของโครงการและแผนสายอาชีพแก่กรรมการบริหารรับทราบและเข้าสู่กระบวนการขอ แต่งตั้งอัตราตำแหน่งนิติกรวิชาชีพทั้ง 2 ตำแหน่งต่อไป
5. เมื่อบรรจุแล้ว ต้องมีการประเมินและพัฒนาจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นต่อไป

## ส่วนที่ 3 Check การประเมินโครงการ

1. มีแผนสายอาชีพในตำแหน่งนิติกรและนักบัญชี มากกว่าเป้าหมายของโครงการ

## ส่วนที่ 4 Act การปรับปรุงและการนำไปใช้

1. เนื่องจากอัตรากำลังของสำนักงานฯ มีไม่เพียงพอต่อภาระงาน จึงต้องรอการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร อัตรากำลัง เพื่อกำหนดแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป
2. ในตำแหน่งนักบัญชีวิชาชีพ จำเป็นต้องสรรหาจากบุคคลภายนอก หรือต้องรอการพัฒนาบุคลากร ภายในให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานเสียก่อน