



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

กองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

แผนการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนปฏิบัติงาน) สำนักอำนวยการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินงาน				งบประมาณ	ผลงาน/ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้/ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์	หมายเหตุ	
				Q๑	Q๒	Q๓	Q๔						
รวมงบประมาณการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล								๖,๗๐๐,๐๐๐					
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล นอกเหนือจากงานประจำ								๑,๗๐๐,๐๐๐					
๑ โครงการวางแผนอัตรากำลังระยะยาว	การมีบุคลากรที่มีความพร้อมทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ในตำแหน่งที่ใช่ และในเวลาที่เหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์อย่างยั่งยืน	จัดทำ/ทบทวนแผนอัตรากำลังคนที่ต้องสนองต่อแผนยุทธศาสตร์องค์กร	๑. จัดตั้งกรรมการและวางแผนการทำงาน ๒. ศึกษาวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงานฯทรัพยากรบุคคล ๓. จัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนงานต่าง ๆ ๔. ขออนุมัติใช้แผนอัตรากำลังใหม่ ๕. สรุปข้อมูลและจัดทำรูปเล่มรายงาน	←				ไม่ใช้งบประมาณ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนอัตรากำลังคน - ระดับ ๑ จัดตั้งกรรมการและวางแผนการทำงาน - ระดับ ๒ ศึกษาวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงานฯทรัพยากรบุคคล - ระดับ ๓ จัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนงานต่าง ๆ แล้วเสร็จ - ระดับ ๔ ขออนุมัติใช้แผนอัตรากำลังใหม่ ระดับ ๕ สรุปข้อมูลและจัดทำรูปเล่มรายงาน	ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ	ยุทธศาสตร์ ๔ กลยุทธ์ ๒		
๒ โครงการวิเคราะห์ภาระงาน	การประเมินและวิเคราะห์ปริมาณงานกับเวลาที่ใช้อย่างจริงจัง เพื่อให้หน่วยงานสามารถบริหารจัดการบุคลากรและกระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดครับ	เพื่อวิเคราะห์ภาระงานของพนักงาน	๑. ชี้แจงโครงการวิเคราะห์ภาระงาน ๒. ดำเนินการเก็บข้อมูลภาระงานของพนักงาน ๓. วิเคราะห์ภาระงาน ๔. สรุปผลการวิเคราะห์ภาระงาน ๕. เสนอผู้บริหารใช้ในการจัดทำแผนบริหารอัตรากำลัง	←				ไม่ใช้งบประมาณ	มีการวิเคราะห์ภาระงานทุกหน่วยงาน	ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ	ยุทธศาสตร์ ๔ กลยุทธ์ ๒		
๓ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	การยกระดับการบริหารงานบุคคลจากงานเอกสารแบบดั้งเดิม (Operational HR) ไปสู่การเป็นพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ (Strategic HR) โดยการนำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	เพื่อยกระดับระบบ HRIS ให้สนับสนุนการบริหารจัดการบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบสารสนเทศ ๒. จัดทำแผน พัฒนาระบบสารสนเทศ ๓. ดำเนินการตามแผนฯ ๔. กำกับ ติดตาม ประเมินผล	←				ไม่ใช้งบประมาณ	ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อระบบ HRIS	ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ	ยุทธศาสตร์ ๔ กลยุทธ์ ๒		
๔ โครงการจัดทำทะเบียนประวัติพนักงานและลูกจ้าง	รวบรวม ตรวจสอบ และจัดระบบฐานข้อมูลประวัติของบุคลากรทุกคนในองค์กรให้มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ปลอดภัย และพร้อมใช้งาน ถือเป็นก้าวแรกที่สำคัญที่สุดในการทำข้อมูลให้เป็นระบบ (Data Foundation) ก่อนจะนำไปใช้ต่อยอดในงาน HR ด้านอื่นๆ	เพื่อบริหารจัดการทะเบียนประวัติพนักงานและลูกจ้างครบถ้วนสมบูรณ์และ เป็นปัจจุบัน	๑. รวบรวมเอกสารเกี่ยวกับทะเบียนประวัติพนักงานและลูกจ้าง ๒. บันทึกข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติ ๓. ตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์	←				ไม่ใช้งบประมาณ	ร้อยละของพนักงานและลูกจ้างมีทะเบียนประวัติที่ครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ	ยุทธศาสตร์ ๔ กลยุทธ์ ๒		

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน				งบประมาณ	ผลงาน/ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้/ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์	หมายเหตุ	
				Q๑	Q๒	Q๓	Q๔						
๕ โครงการระบบการเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลพนักงาน	อำนวยความสะดวกให้พนักงานสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลได้โดยไม่ต้องสำรองเงินจ่ายไปก่อน และช่วยให้องค์กรบริหารจัดการงบประมาณค่ารักษาพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	เพื่อให้พนักงานและครอบครัวได้รับสิทธิการเบิกจ่ายตรง ค่ารักษาพยาบาล	๑. ศึกษาวิเคราะห์การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ๒. ประสานงานและเก็บข้อมูลของหน่วยงาน ๓. ขออนุมัติใช้วิธีการเบิกจ่ายรักษาพยาบาล ๔. สรุปข้อมูลการเบิกจ่ายของพนักงาน	←				→	๑๒๐,๐๐๐.๐๐	พนักงานสามารถเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลได้	ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ	ยุทธศาสตร์ ๔ กลยุทธ์ ๒	
๖ โครงการต่ออายุการปฏิบัติงานของพนักงานที่อายุครบ ๖๐ ปี	การรักษาองค์ความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และประสบการณ์อันมีค่าของบุคลากรอาวุโสให้อยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อขับเคลื่อนงานที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการการถ่ายทอดความรู้สู่พนักงานรุ่นหลัง	เพื่อให้พนักงานที่มีศักยภาพและยังมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ได้ปฏิบัติงานต่อไป	๑. สำรองพนักงานที่มีอายุครบ ๖๐ ปี และแจ้งให้พนักงานทราบ ๒. พนักงานที่ประสงค์จะต่ออายุการปฏิบัติงานให้ยื่นคำขอรับการประเมิน ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินฯ ๔. ดำเนินการจัดทำสัญญาจ้าง				↔		ไม่ใช้งบประมาณ	การต่ออายุการปฏิบัติงานของพนักงานที่อายุครบ ๖๐ ปี แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด	ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ	ยุทธศาสตร์ ๔ กลยุทธ์ ๒	
๗ โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	การปรับปรุงและสร้างมาตรฐานการวัดผลของบุคลากรให้มีความเที่ยงตรง โปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับทิศทางเป้าหมายขององค์กร เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคนและให้ผลตอบแทนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้มีประสิทธิภาพ	๑. การจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานประจำปี ๒. จัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้อำนวยการสำนัก และหัวหน้าสำนักงานสาขาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ๔. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ				↔		ไม่ใช้งบประมาณ	ร้อยละพนักงานได้รับการประเมินแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด	ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ	ยุทธศาสตร์ ๔ กลยุทธ์ ๒	
๘ โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานรองเลขาธิการสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร	การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูง (รองเลขาธิการ) ที่เป็นไปตามนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดที่คณะกรรมการ (บอร์ด) หรือเลขาธิการกำหนดไว้หรือไม่ เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของกองทุนฯ ในการแก้ไขปัญหาหนี้สินและการฟื้นฟูอาชีพของเกษตรกรสำเร็จลุล่วงอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพสูงสุด	เพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรองเลขาธิการสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรตามระเบียบฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินรองเลขาธิการ ๒. ให้รองเลขาธิการ เสนอผลการปฏิบัติงานต่อเลขาธิการ ๓. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานรองเลขาธิการ ๔. สรุปผลการประเมินฯ รายงานคณะกรรมการบริหารฯ				↔		ไม่ใช้งบประมาณ	การประเมินผลการปฏิบัติงานรองเลขาธิการสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด	ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ	ยุทธศาสตร์ ๔ กลยุทธ์ ๒	
๙ โครงการย้ายพนักงาน	การจัดสรรกำลังคนและตำแหน่งงานใหม่ให้เกิดความสมดุล สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ควบคู่ไปกับการจัดวางบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือความจำเป็นส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม	ให้พนักงานได้สลับเปลี่ยนหมุนเวียน และได้ปฏิบัติงานด้านใหม่ ๆ	๑. พนักงานที่มีความประสงค์ขอย้ายยื่นแสดงความประสงค์ภายใน ๒. คณะกรรมการพิจารณาการย้ายพิจารณาการย้ายความเหมาะสมของพนักงานที่ยื่นคำขอ ๓. เลขธิการพิจารณาการย้ายพนักงานในปีนั้น ๆ ๔. หากเป็นการย้ายพนักงานระดับหัวหน้าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบ				↔		ไม่ใช้งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการย้ายพนักงาน	ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ	ยุทธศาสตร์ ๔ กลยุทธ์ ๒	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน				งบประมาณ	ผลงาน/ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้/ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
				Q๑	Q๒	Q๓	Q๔					
๑๐ โครงการประเมินเพื่อเลื่อนพนักงานขึ้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น	การคัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ผลงานโดดเด่น และมีความประพฤติเหมาะสม ให้ขึ้นไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อรองรับการเติบโตขององค์กร ควบคู่ไปกับการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและรักษาค่านิยมให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว	เพื่อบริหารจัดการบุคลากรให้มีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๑. สํารวจรายชื่อพนักงานที่มีสิทธิ์เข้ารับการประเมิน ๒. กำหนดอัตราตำแหน่งที่สำนักงานประสงค์จะให้พนักงานเข้ารับการประเมิน และกำหนดตำแหน่งพนักงานที่มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมิน ๓. พนักงานที่ประสงค์ยื่นคำขอเข้ารับการประเมิน				←	ไม่ใช้งบประมาณ	ระยะเวลาในการเลื่อนพนักงานขึ้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น	ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ	ยุทธศาสตร์ ๔ กลยุทธ์ ๒	
๑๑ โครงการจัดการด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การสร้าง "วัฒนธรรมความปลอดภัย" ที่มุ่งสู่อุบัติเหตุเป็นศูนย์ (Zero Accident) เพื่อป้องกันชีวิตและสุขภาพของพนักงานทุกคน ควบคู่ไปกับการดูแลสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้อีกต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามกฎหมาย	เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่และผู้มาติดต่องานมีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดีในการปฏิบัติงาน	๑. ทบทวน/แต่งตั้งคณะทำงานด้านความปลอดภัยสุขอนามัยฯ ๒. ทบทวน/กำหนดมาตรฐานด้านสุขอนามัยความปลอดภัยฯ ๓. จัดทำแผนระยะสั้น/ระยะยาวด้านความปลอดภัยฯ ๔. ดำเนินงานตามแผนด้านความปลอดภัยฯ ๕. ติดตาม กำกับ ผลการดำเนินงาน	←			→	ไม่ใช้งบประมาณ	ร้อยละของการดำเนินงานตามแผนด้านความปลอดภัยสุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ	ยุทธศาสตร์ ๔ กลยุทธ์ ๒	
๑๒ โครงการตรวจสุขภาพประจำปี	การเฝ้าระวัง ค้นหาความเสี่ยง และคัดกรองโรคในระยะเริ่มต้น (Early Detection) เพื่อให้พนักงานรู้เท่าทันสุขภาพของตนเองและสามารถดูแลรักษาได้อย่างทันทั่วที่ ควบคู่ไปกับการจัดสวัสดิการที่ถูกต้องตามกฎหมายและส่งเสริมสุขภาพที่ดีในองค์กรครับ	เพื่อให้พนักงานได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	๑. ติดตามประสานงานกับโรงพยาบาล เพื่อให้มาตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน ๒. จัดทำบันทึกอนุมัติการตรวจสุขภาพประจำปีงบประมาณ ๓. สํารวจรายการตรวจสุขภาพเพิ่มเติมของพนักงาน ๔. ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบกำหนดการวันตรวจสุขภาพและวันแจ้งผล				←	ไม่ใช้งบประมาณ	พนักงานกลุ่มเป้าหมายได้รับการตรวจสุขภาพ	ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ	ยุทธศาสตร์ ๔ กลยุทธ์ ๒	
๑๓ โครงการสรรหาบริษัทประกันสุขภาพให้กับลูกจ้าง	การคัดเลือกบริษัทประกันภัยที่มีความมั่นคง ข้อเสนอความคุ้มครองที่ครอบคลุม และระบบการบริการที่สะดวกสบายที่สุด ภายใต้กรอบงบประมาณที่คุ้มค่า เพื่อจัดทำสวัสดิการประกันภัยสุขภาพกลุ่ม (Group Health Insurance) ที่สามารถตอบสนองความต้องการและสร้างความมั่นคงในชีวิตให้แก่ลูกจ้างได้อย่างแท้จริง	เพื่อให้ลูกจ้างสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรรมมีสวัสดิการรักษายาบาล	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบริษัทประกัน ๒. ประชุมคัดเลือกบริษัทประกัน ๓. ดำเนินการซื้อประกันให้ลูกจ้าง				←	๑,๕๐๐,๐๐๐.๐๐	มีการทำสัญญาประกันสุขภาพให้แก่ลูกจ้างภายในเวลาที่กำหนด	ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ	ยุทธศาสตร์ ๔ กลยุทธ์ ๒	
๑๔ โครงการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	การดำเนินการตามระเบียบและขั้นตอนในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากรผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน เพื่อเป็นบำเหน็จความชอบและเครื่องเชิดชูเกียรติสูงสุดในชีวิตการทำงาน ตลอดจนตอบแทนความทุ่มเท เสียสละ และความจงรักภักดีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือทำคุณประโยชน์ให้แก่ประเทศไทย	เพื่อเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่พนักงานที่เป็นผู้มีความดีความชอบ	๑. จัดเตรียมข้อมูลเพื่อดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ๒. นำส่งรายชื่อผู้มีสิทธิ์ได้รับเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เพื่อพิจารณา	←			→	ไม่ใช้งบประมาณ	พนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้รับการเสนอชื่อเพื่อรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการ	ยุทธศาสตร์ ๔ กลยุทธ์ ๒	

	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน				งบประมาณ	ผลงาน/ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้/ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
					Q๑	Q๒	Q๓	Q๔					
๑๕	โครงการสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน	โครงการสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction / Engagement Survey) มีเป้าหมายหลักคือการรับฟังเสียงสะท้อนที่แท้จริง (Voice of Employee) และใช้ข้อมูลเชิงสถิติมาประเมินความรู้สึก บรรยากาศ และทัศนคติของพนักงานต่อองค์กร เพื่อนำมาปรับปรุงสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม และระบบการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	๑. เพื่อศึกษาทัศนคติ และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสำนักงานฯ ๒. เพื่อศึกษาแนวทางลดปัญหา และเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน	๑. วางแผนการสำรวจฯ ๒. ออกแบบสอบถาม ๓. เก็บข้อมูล ๔. วิเคราะห์ข้อมูล ๕. จัดทำรายงานการสำรวจฯ ๖. ประเมินผลโครงการ และนำไปใช้ในการวางแผนของส่วนทรัพยากรบุคคล					๒๐๐,๐๐๐.๐๐	สร้างองค์ความรู้ด้านข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อการวางแผนกลยุทธ์และพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศต่อไป	ส่วนทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์ ๔ กลยุทธ์ ๒	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน				งบประมาณ	ผลงาน/ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้/ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์	หมายเหตุ
				Q๑	Q๒	Q๓	Q๔					
แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล								๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐				
แผนเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ และอนุกรรมการจังหวัด								๕๐๐,๐๐๐				
๑ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการแผนกำกับติดตามนโยบายและการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ของคณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการจัดการหนี้ของเกษตรกร	คณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการจัดการหนี้ฯ มีแผนกำกับติดตามนโยบายและผลการดำเนินการของสำนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จ	เพื่อจัดสัมมนาคณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการจัดการหนี้ฯ ในการจัดทำแผนกำกับติดตามนโยบายและการดำเนินงานของสำนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ แบบบูรณาการของงานด้านการบริหาร การฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร และการจัดการหนี้ของเกษตรกร	จัดสัมมนาตามกระบวนการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และประเมินผลการดำเนินงาน	↔				๕๐๐,๐๐๐	มีแผนกำกับติดตามนโยบายและผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ของสำนักงานฯ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จ	สำนักอำนวยการ	ยุทธศาสตร์ ๔ กลยุทธ์ ๒	
แผนการอบรมเสริมสร้างการพัฒนาบุคลากรและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน								๓,๗๐๐,๐๐๐				
๒ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารของคณะผู้บริหารสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร	คณะผู้บริหารสำนักงานกองทุนฯ (ระดับผู้แทนท.ส่วน/ท.สนบ.จว./รองผอ.สน./ผอ.สน./รองเลขาธิการ/เลขาธิการ) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางการบริหารเพื่อบูรณาการตามเป้าหมายแผนปฏิบัติการประจำปีให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ	เพื่อจัดสัมมนาให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางการบริหารเพื่อบูรณาการตามเป้าหมายแผนปฏิบัติการประจำปีให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ	จัดสัมมนาตามกระบวนการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และประเมินผลการดำเนินงาน	↔				๒๐๐,๐๐๐	มีข้อสรุป กำหนดแนวทางการบริหารเพื่อบูรณาการตามเป้าหมายแผนปฏิบัติการประจำปีให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จของคณะผู้บริหาร	ส่วนฝึกอบรม สำนักอำนวยการ	ยุทธศาสตร์ ๔ กลยุทธ์ ๒	
๓ โครงการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน (กลุ่มงานบริหารกลุ่มงานฟื้นฟูฯ และกลุ่มงานการจัดการหนี้ฯ)	ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มงานบริหาร กลุ่มงานฟื้นฟูฯ และกลุ่มงานการจัดการหนี้ฯ ทั้งส่วนของสำนักงานใหญ่และสำนักกิจการสาขาภูมิภาค สำนักงานสาขาจังหวัด ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	จัดอบรมให้ความรู้ที่จำเป็นเพื่อเพิ่มสมรรถนะต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้กับผู้ปฏิบัติงานกลุ่มงานบริหาร กลุ่มงานฟื้นฟูฯ และกลุ่มงานการจัดการหนี้ฯ สามารถลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และเกิดความเชี่ยวชาญของงานในหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	จัดอบรมตามกระบวนการของแต่ละหลักสูตรของผู้ปฏิบัติที่รับผิดชอบในกลุ่มงานบริหาร กลุ่มงานฟื้นฟูฯ และกลุ่มงานการจัดการหนี้ฯ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และประเมินผลการดำเนินงานโครงการ	↔				๓,๕๐๐,๐๐๐	ผู้ปฏิบัติที่รับผิดชอบในกลุ่มงานบริหาร กลุ่มงานฟื้นฟูฯ และกลุ่มงานการจัดการหนี้ฯ ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และลดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน	ส่วนฝึกอบรม สำนักอำนวยการ	ยุทธศาสตร์ ๔ กลยุทธ์ ๒	
แผนการอบรมบุคลากรร่วมกับองค์กรภายนอกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน								๘๐๐,๐๐๐				
๔ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเรียนรู้ทักษะสมัยใหม่ การฝึกปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	บุคลากรของสำนักงานได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะสมัยใหม่ตามหลักสูตรร่วมกับองค์กรภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เสริมสร้างประสบการณ์นำมาประยุกต์ใช้พัฒนางาน ให้กับสำนักงานฯ ให้เป็นมาตรฐานทันสมัย รวบรวมเร็วต่อการให้บริการแก่องค์กรเกษตรกร และเกษตรกรสมาชิก	เพื่อส่งบุคลากรของสำนักงานฯ เข้าอบรมตามหลักสูตรร่วมกับองค์กรภายนอกตามที่สำนักงานฯ พิจารณาความจำเป็นและเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่สำนักงานฯ จะได้รับในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละหลักสูตร	นำเสนอผู้บริหารพิจารณาหลักสูตร คัดเลือกบุคลากรเข้าสู่อบรมร่วมกับหน่วยงานภายนอก	↔				๘๐๐,๐๐๐	พนักงานที่เข้าอบรมจะต้องผ่านเกณฑ์อบรมตามหลักสูตรทุกคน และสามารถนำเสนอข้อสรุปจากการเรียนรู้ และประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมในต่อหลักสูตรรายงานต่อคณะผู้บริหารทุกครั้ง	ส่วนฝึกอบรม สำนักอำนวยการ	ยุทธศาสตร์ ๔ กลยุทธ์ ๒	