



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว)

ปี พ.ศ. 2566 – 2570

และ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ. 2567

กองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช  
สำนักคุ้มครองพันธุ์พืช กรมวิชาการเกษตร  
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

## บทนำ

กองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองพันธุ์พืช พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 54 ซึ่งเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมให้มีการปรับปรุงพันธุ์ และพัฒนาพันธุ์พืช เพื่อให้มีพันธุ์พืชใหม่เพิ่มเติมจากเดิมที่มีอยู่ อันเป็นการส่งเสริมการพัฒนาทางด้านเกษตรกรรม โดยการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจด้วยการให้สิทธิและความคุ้มครองตามกฎหมาย ตลอดจนเพื่อเป็นการอนุรักษ์และพัฒนาการใช้ประโยชน์พันธุ์พืชพื้นเมืองเฉพาะถิ่น พันธุ์พืชพื้นเมืองทั่วไป และพันธุ์พืชป่า เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแล บำรุงรักษา และใช้ประโยชน์พันธุ์พืชอย่างยั่งยืน โดยกำหนดให้ใช้จ่ายเงินจากกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช เพื่อช่วยเหลือและอุดหนุนกิจการของชุมชนที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ การวิจัยและการพัฒนาพันธุ์พืช ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เพื่ออุดหนุนการอนุรักษ์ การวิจัยและการพัฒนาพันธุ์พืชของชุมชน และเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน การควบคุมค่าใช้จ่ายเงินกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการคุ้มครองพันธุ์พืช กำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ตั้งแต่ปีบัญชี 2555 เป็นต้นมา กรมบัญชีกลางซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลทุนหมุนเวียนได้นำระบบประเมินผลตามหลักการของ Balance Scorecard (BSC) ที่มีแนวทางสอดคล้องกับการประเมินผลการดำเนินงานของภาครัฐเพื่อประเมินว่าแต่ละทุนหมุนเวียนมีการดำเนินงานเป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่มีไว้ในบันทึกข้อตกลง (Performance Agreement : PA) ซึ่งเกณฑ์วัดการดำเนินงานมีทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านที่ 1 การเงิน ด้านที่ 2 การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านที่ 3 การปฏิบัติการ ด้านที่ 4 การบริหารทุนหมุนเวียน ด้านที่ 5 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และด้านที่ 6 การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง สำนักคุ้มครองพันธุ์พืช ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบ จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืชปี 2566 – 2570 ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจหลัก นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช

การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานของทรัพยากรบุคคล ต้องมีการดำเนินการในหลายด้าน ได้แก่ มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว 3 – 5 ปี มีโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียนเพื่อระบุงานและตำแหน่งงาน มีคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และสอดคล้องกับโครงสร้างทุนหมุนเวียน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของกองทุน โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานจะต้องทำร่วมกับคณะทำงาน และผู้บริหารของกองทุน

สำนักคุ้มครองพันธุ์พืช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืชปี 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลประจำปีบัญชี 2567 จะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารเพื่อใช้ติดตามผลการดำเนินงาน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ของกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช

# บทที่ 1

## วิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมวิชาการเกษตร

### วิสัยทัศน์

กรมวิชาการเกษตรเป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านการวิจัยและพัฒนาด้านพืช เครื่องจักรกลการเกษตร และเป็นศูนย์กลางรับรองมาตรฐานสินค้าเกษตรด้านพืชในระดับสากล บนพื้นฐานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### พันธกิจ

1. สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัยด้านพืชและเครื่องจักรกลการเกษตร สู่กลุ่มเป้าหมาย
2. กำหนดและกำกับดูแลมาตรฐานระบบการผลิตและผลิตภัณฑ์พืชและปัจจัยการผลิต พัฒนาระบบตรวจรับรองสินค้าเกษตรด้านพืชให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
3. อนุรักษ์และพัฒนาการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางชีวภาพด้านพืช แมลง และจุลินทรีย์
4. กำกับ ดูแล และพัฒนากฎหมายที่กรมวิชาการเกษตรรับผิดชอบ

### แผนปฏิบัติการระยะยาวของกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช ปี พ.ศ. 2566 – 2570

#### ยุทธศาสตร์กองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดเก็บรายได้และการใช้จ่ายเงินกองทุน
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการอุดหนุนการวิจัยและพัฒนา
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของกองทุน
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการบริหารจัดการที่ดี

การกำหนดกลยุทธการพัฒนากองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช ประกอบด้วย 9 กลยุทธ์ แบ่งตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดเก็บรายได้และการใช้จ่ายเงินกองทุน

กลยุทธ์ที่ 1.1 ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้กับนักปรับปรุงพันธุ์ ให้มีการจดทะเบียนพันธุ์พืชใหม่และขออนุญาตและทำข้อตกลงแบ่งปันผลประโยชน์ตามมาตรา 52 มาขึ้น

#### ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการอุดหนุนการวิจัยและพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 2.1 สนับสนุนทุนอุดหนุนงานวิจัยแก่ชุมชนในด้านการอนุรักษ์ การวิจัยและพัฒนาพันธุ์พืช

กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยชุมชน

กลยุทธ์ที่ 2.3 ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์เชิงรุกงานของกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืชให้กับชุมชนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากเงินกองทุนที่ให้การช่วยเหลือและสนับสนุน

#### ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของกองทุน

กลยุทธ์ที่ 3.1 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่รองรับการบริหารจัดการกองทุนและการให้บริการ

กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3.3 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและอัตรากำลัง

#### ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการบริหารจัดการที่ดี

กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาระบบงานของกองทุนให้มีคุณภาพและมีมาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ 4.2 สื่อสารภาพลักษณ์องค์กร

## บทที่ 2

### กองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช

#### 2.1 การจัดตั้ง

กองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองพันธุ์พืช พ.ศ. 2542 มาตรา 54 เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการช่วยเหลือและอุดหนุนกิจการที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ การวิจัย และการพัฒนาพันธุ์พืช

#### 2.2 วิสัยทัศน์

เป็นกองทุนเพื่อการช่วยเหลือและอุดหนุนกิจการของชุมชน ที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ การวิจัยและพัฒนาพันธุ์พืช

#### 2.3 ภารกิจหลัก

1. บริหารงานกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองพันธุ์พืชว่าด้วยการบริหารกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืชอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางการดำเนินงานของกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช เพื่อให้ชุมชนตระหนัก และมีองค์ความรู้ด้านการอนุรักษ์และวางแผนทรัพยากรของชาติ ตลอดจนการวิจัยและพัฒนาพันธุ์พืชในชุมชน
3. พัฒนาศักยภาพในการวิจัยและพัฒนาพันธุ์พืชพื้นเมือง
4. ส่งเสริมให้มีชุมชนต้นแบบที่มีพันธุ์พืชพื้นเมืองและใช้ประโยชน์ได้อย่างยั่งยืนในชุมชนของตนเอง
5. บริหารจัดการกองทุนให้เป็นทุนหมุนเวียนเพื่อช่วยเหลือและอุดหนุนกิจการของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ การวิจัยและพัฒนาพันธุ์พืช

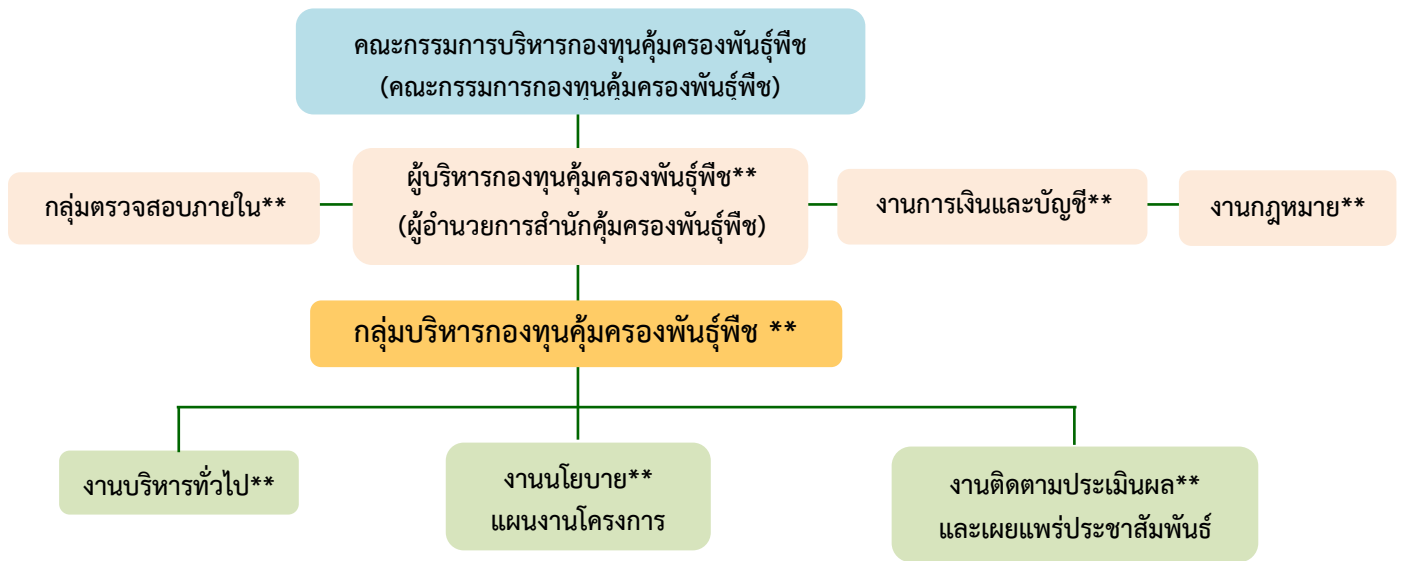
#### 2.4 วัตถุประสงค์การใช้จ่ายเงินกองทุน

1. ช่วยเหลือและอุดหนุนกิจการใด ๆ ของชุมชนที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ การวิจัย และพัฒนาพันธุ์พืช
2. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เพื่ออุดหนุนการอนุรักษ์ การวิจัย และพัฒนาพันธุ์พืชของชุมชน
3. เป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน และการควบคุมการใช้จ่ายเงินกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการคุ้มครองพันธุ์พืชกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

#### 2.5 การบริหารกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช

กองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช บริหารโดยคณะกรรมการกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช มีปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นประธานกรรมการ บุคคลอื่นซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งไม่เกิน 7 คน เป็นกรรมการ อธิบดีกรมวิชาการเกษตร เป็นกรรมการและเลขาธิการ มีอำนาจหน้าที่ เสนอแนวทาง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และลำดับความสำคัญของการใช้จ่ายเงินกองทุนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 55 ต่อคณะกรรมการคุ้มครองพันธุ์พืช โดยกำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการขอจัดสรร ขอเงินช่วยเหลือหรือขอเงินอุดหนุนจากกองทุน และพิจารณาจัดสรรเงินกองทุนเพื่อใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 55 ทั้งนี้ จะต้องเป็นไปตามแนวทาง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุ้มครองพันธุ์พืชกำหนด

## 2.6 โครงสร้างกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช



\*\*ใช้บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรในการปฏิบัติงาน

## 2.7 การขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ

กิจกรรมที่จะได้รับเงินสนับสนุนจากกองทุน จะต้องเป็นกิจกรรมของชุมชนที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ การวิจัย และพัฒนาพันธุ์พืช กิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใช้เพื่ออุดหนุนการอนุรักษ์ การวิจัย และพัฒนาพันธุ์พืชของชุมชน ทั้งนี้ ชุมชนดังกล่าวต้องขึ้นทะเบียนชุมชน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองพันธุ์พืช พ.ศ. 2542 (มาตรา 44) เสียก่อน

บุคคลจะร่วมกันขอขึ้นทะเบียนชุมชนได้ จะต้องเป็นกลุ่มของประชาชนที่ตั้งถิ่นฐานและสืบทอด วัฒนธรรมร่วมกันมาโดยต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 10 ปี และเป็นผู้ร่วมกันอนุรักษ์หรือพัฒนาพันธุ์พืชพื้นเมืองเฉพาะถิ่น พันธุ์พืชพื้นเมืองเฉพาะถิ่น คือ พันธุ์พืชที่มีอยู่เฉพาะในชุมชนใดชุมชนหนึ่งภายในราชอาณาจักรและไม่เคยจดทะเบียนเป็นพันธุ์พืชใหม่ และได้รับการจดทะเบียนเป็นพันธุ์พืชพื้นเมืองเฉพาะถิ่น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองพันธุ์พืช พ.ศ. 2542

## 2.8 งบประมาณ

นับตั้งแต่ก่อตั้งกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2542 จนถึงปัจจุบัน ปี พ.ศ. 2565 เงินงบประมาณกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช สนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนโดยงบประมาณจากกรมวิชาการเกษตร

## 2.9 สถานการณ์ทรัพยากรบุคคลของกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืชในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

**2.9.1 สถานการณ์ปัจจุบัน :** ปัจจุบันกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จำนวน 16 อัตรา

**2.9.2 แนวโน้มในอนาคต :** ในอนาคตกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืชคาดว่าจะมีชุมชนที่ได้รับการขึ้นทะเบียนชุมชนจำนวนมากขึ้น และกองทุนจะได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล สำหรับช่วยเหลือและอุดหนุนกิจการที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ การวิจัย และพัฒนาพันธุ์พืชที่เพิ่มมากขึ้น และมีแนวโน้มว่าจะมีโครงการที่จะเสนอขอเงินสนับสนุนจากกองทุนเกิดขึ้น นอกจากนี้ กองทุนยังมีการกิจที่จะต้องเร่งรัดการดำเนินงานโครงการที่ได้อนุมัติแล้ว ให้เป็นไปตามแผนงานและกิจกรรมที่กำหนด ด้วยเหตุผลต่าง ๆ เหล่านี้ในอนาคตกองทุนจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

นอกจากภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นแล้ว ยังมีปัจจัยภายนอกไม่ว่าจะเป็นความคาดหวังของเกษตรกรในชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนจะเป็นตัวผลักดันให้เจ้าหน้าที่กองทุนต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถ

มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมาก ดังนั้น ในอนาคตบุคลากรของกองทุนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

## 2.10 กรอบอัตรากำลังของกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช

ตำแหน่ง	ประเภท	วุฒิการศึกษา	จำนวน (อัตรา)
<b>ผู้บริหารกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช**</b>			
1. ผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองพันธุ์พืช	ข้าราชการ		1
<b>กลุ่มบริหารกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช**</b>			
1. นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		1
<b>งานบริหารทั่วไป**</b>			
1. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ข้าราชการ		1
2. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ข้าราชการ		1
3. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	พนักงานราชการ	ปริญญาตรี	1
<b>งานนโยบาย และแผนงานโครงการ**</b>			
1. นักวิชาการเกษตรชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		1
2. นักวิชาการเกษตรชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		1
3. นักวิชาการเกษตร	พนักงานราชการ	ปริญญาตรี	1
<b>งานติดตามประเมินผลและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์**</b>			
1. นักวิชาการเกษตรชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		1
2. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	พนักงานราชการ	ปริญญาตรี	1
<b>งานการเงินและบัญชี**</b>			
1. นักวิชาการการเงินและบัญชี ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		1
2. นักวิชาการการเงินและบัญชี	พนักงานราชการ	ปริญญาตรี	1
<b>งานกฎหมาย**</b>			
1. นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		1
2. นิติกร	พนักงานราชการ	ปริญญาตรี	1
<b>กลุ่มตรวจสอบภายใน**</b>			
1. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		1
2. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	พนักงานราชการ	ปริญญาตรี	1
รวมทั้งสิ้น			16

หมายเหตุ \*\* ใช้อัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการของกรมวิชาการเกษตรในการปฏิบัติงาน

### บทที่ 3

## กรอบการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2566 - 2570

### 3.1 หลักการและเหตุผล

ในปีงบประมาณ 2562 กองทุนมีโครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานกองทุน เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยกระทรวงการคลัง ได้อนุมัติโครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลังของกองทุนจำนวน 16 อัตรာ ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 10 อัตรာ และพนักงานราชการ จำนวน 6 อัตรာ โดยมีโครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ ผู้บริหารกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช กลุ่มบริหารกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผนงานโครงการ งานติดตามประเมินผล และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ งานการเงินและบัญชี งานกฎหมาย และกลุ่มตรวจสอบภายใน กองทุนจึงได้ทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 เพื่อให้กองทุนมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของกองทุน เพื่อให้กองทุนมีระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพและมีความสำคัญรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดจากความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจในอนาคต

### 3.2 หลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2567

ตัวชี้วัดด้านที่ 5 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

2) แผนปฏิบัติการระยะยาวของกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช ปี พ.ศ. 2566 - 2570 ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของกองทุน กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและอัตรากำลัง

### 3.3 สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### สถานะปัจจุบัน

กระทรวงการคลังได้อนุมัติโครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานกองทุน เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงาน กรอบอัตรากำลังของกองทุนจำนวน 16 อัตรา ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 10 อัตรา และพนักงานราชการ จำนวน 6 อัตรา โดยมีโครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ ผู้บริหารกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช กลุ่มบริหารกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผนงานโครงการ งานติดตามประเมินผลและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ งานการเงินและบัญชี งานกฎหมาย และกลุ่มตรวจสอบภายใน ซึ่งใช้บุคลากรในการปฏิบัติงานกองทุนจากหน่วยงานต้นสังกัดทั้งหมด คือ กรมวิชาการเกษตร

#### แนวโน้มในอนาคต

1) กองทุนควรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่เชื่อมโยงกับบทบาทของกองทุนและหน้าที่ที่พนักงานกองทุนได้รับมอบหมาย เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานกองทุน



2) กองทุนควรพัฒนาองค์ความรู้ด้านระบบสารสนเทศและดิจิทัลให้กับบุคลากรของกองทุนเพื่อให้สามารถนำระบบสารสนเทศและดิจิทัลมาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) กองทุนควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนและแจ้งให้พนักงานของกองทุนทราบ เพื่อให้เกิดความชัดเจน สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้จริง และพนักงานกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของกองทุน

4) กองทุนควรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสมดุลให้คุณภาพชีวิต

5) กองทุนมุ่งพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

### 3.4 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

ผลการดำเนินงานของกองทุนตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2566 สรุปได้ ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b> การพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้			
<b>เป้าประสงค์</b> กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรกองทุนมีคู่มือเพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานกองทุน			
1 ส่งบุคลากรของกองทุนเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุน	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนในหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคลากรภายใน ควบคุมไปกับการรับความรู้จากภายนอก เช่น การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ระบบสารสนเทศและดิจิทัล การเงินและบัญชี วิเคราะห์นโยบายและแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น	เจ้าหน้าที่กองทุนได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 1 หลักสูตร	ส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมอบรม/ประชุมด้านทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องกับกองทุนคุ้มครองพันธู์พิช ให้กับพนักงานและผู้ปฏิบัติงานของกองทุน จำนวน ๒ ครั้ง
2 จัดทำคู่มือการบริหารงานกองทุน	บุคลากรกองทุนมีคู่มือเพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานกองทุน	จำนวนคู่มือเพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานกองทุน อย่างน้อยปีละ 2 คู่มือ	ปีงบประมาณ 2566 กองทุนคุ้มครองพันธู์พิช จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work Flow) และคู่มือการปฏิบัติงาน จำนวน ๓ กระบวนงาน ดังนี้ ๑) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work Flow) การจัดประชุมอนุกรรมการและกรรมการกองทุนคุ้มครองพันธู์พิช ๒) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน
			(Work Flow) ขั้นตอนการ ขอรับเงินช่วยเหลือหรือเงิน อุดหนุนกองทุนคุ้มครองพันธุ์ พืช ๓) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ด้านการเงินการบัญชีกองทุน คุ้มครองพันธุ์พืช
3.ส่งบุคลากรศึกษาดู งานกับทุนหมุนเวียนฯ ที่มีประสิทธิภาพ และ ทุนหมุนเวียนที่มี ภารกิจใกล้เคียงกับ กองทุนคุ้มครองพันธุ์ พืช	บุคลากรสามารถนำ จุดเด่นของทุน หมุนเวียนอื่น ๆ มา ปรับใช้กับกองทุน คุ้มครองพันธุ์พืช	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ กองทุนในหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การ บริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน อย่างน้อย ปีละ 2 ด้าน	พนักงานกองทุนคุ้มครองพันธุ์ พืชศึกษาดูงาน กองทุนยาง ของกรมวิชาการเกษตร ได้รับความ รู้ด้านการบริหารจัดการ กองทุน และด้านการเงินการ บัญชี
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2</b> พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและอัตรากำลัง			
<b>เป้าหมายประสงค์ :</b> มีแผนสำหรับเตรียมการเพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติรองรับภารกิจของกองทุน			
4 การเตรียมการเพื่อ สรรหาบุคลากรที่มี คุณสมบัติรองรับ ภารกิจของกองทุน	ได้บุคลากรที่มี คุณสมบัติตรงตาม ภารกิจกองทุน	มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามภารกิจ กองทุน	-
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b> เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน			
<b>เป้าหมาย :</b> บุคลากรของกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถเพื่อให้การดำเนินงานของกองทุน เกิดประโยชน์สูงสุด			
5 จัดทำตัวชี้วัดระดับ บุคคลและการ ประเมินผลการปฏิบัติ ประจำปี	เกิดระบบการ ประเมินผลที่โปร่งใส ยุติธรรม และมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ครั้ง	จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2565 จำนวน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 มีนาคม 2565 ครั้งที่ 2 กันยายน 2565 ผู้รับการประเมิน 1. นายปาน ปานขาว 2. นางสาวรุ่งทิพา ธนธาตุ 3. นางสาววราภรณ์ ทองพันธ์ 4. นางสาวณัฐพร เสียงอ่อน 5. นางสาวอิตมา ณิชธัญญพ

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2566 กองทุน  
สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงาน โครงการและกิจกรรม จำนวน 4 กิจกรรม/โครงการ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์คิด  
เป็น 100 %

## บทที่ 4

### แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2566 - 2570

#### 4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุน

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช ปี พ.ศ. 2566 - 2570 กองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้แนวคิด SWOT Analysis เพื่อประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อกองทุนที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผลจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม สรุปได้ดังนี้

##### สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ol style="list-style-type: none"><li>เป็นกองทุนที่มีโครงสร้างการบริหารงานที่ผ่านความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญในการบริหารงานด้านการเงินและบัญชี และด้านวิเคราะห์นโยบายและแผนของกองทุน</li><li>บุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุนปฏิบัติงานควบคู่กับหน้าที่อื่น ๆ ในกรมฯ ไม่สามารถปฏิบัติงานของกองทุนได้เต็มที่</li><li>การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อาทิ ด้านระเบียบ หลักเกณฑ์เงินกองทุนฯ และการบริหารกองทุนยังไม่เพียงพอ</li></ol>

##### สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<ol style="list-style-type: none"><li>มีหน่วยงานให้คำแนะนำในการบริหารงานกองทุน ได้แก่ กรมบัญชีกลาง และสำนักงบประมาณ เป็นต้น</li><li>มีทุนหมุนเวียนฯ ที่มีประสิทธิภาพ และมีภารกิจใกล้เคียงกับกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช ให้เจ้าหน้าที่สามารถไปศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมได้</li><li>บุคลากรมีช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การศึกษาดูงาน เป็นต้น</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุน</li><li>การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ต้องเรียนรู้และปรับตัวไม่ทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี</li></ol>

## 4.2 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2566 - 2570

### 4.2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### วิสัยทัศน์

มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของกองทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

#### พันธกิจ

บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรของกองทุน

#### เป้าประสงค์

กองทุนมีบุคลากรที่มีสมรรถนะและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนได้

#### ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์ : กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรกองทุนมีคู่มือเพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานกองทุน

โครงการที่ 1 ส่งบุคลากรของกองทุนเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุน

โครงการที่ 2 จัดทำคู่มือการบริหารงานกองทุน

โครงการที่ 3 ส่งบุคลากรศึกษาดูงานกับทุนหมุนเวียนฯ ที่มีประสิทธิภาพ และทุนหมุนเวียนที่มีภารกิจใกล้เคียงกับกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช

#### ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ : มีแผนสำหรับเตรียมการเพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติรองรับภารกิจของกองทุน

โครงการที่ 4 การเตรียมการเพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติรองรับภารกิจของกองทุน

#### ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถเพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเกิดประโยชน์สูงสุด

โครงการที่ 5 จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2566 – 2570

<b>วิสัยทัศน์</b> ➡	มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของกองทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ	
<b>พันธกิจ</b> ➡	บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรของกองทุน	
<b>เป้าประสงค์</b> ➡	กองทุนมีบุคลากรที่มีสมรรถนะและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนได้	
<b>ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์</b>		
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b> การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2</b> พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและอัตรากำลัง	<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b> เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
<b>เป้าประสงค์</b> กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรกองทุนมีคู่มือเพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานกองทุน	<b>เป้าประสงค์</b> มีแผนสำหรับเตรียมการเพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติรองรับภารกิจของกองทุน	<b>เป้าประสงค์</b> บุคลากรของกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถเพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเกิดประโยชน์สูงสุด
<b>โครงการที่ 1</b> ส่งบุคลากรของกองทุนเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุน <b>โครงการที่ 2</b> จัดทำคู่มือการบริหารงานกองทุน <b>โครงการที่ 3</b> ส่งบุคลากรศึกษาดูงานกับทุนหมุนเวียนฯ ที่มีประสิทธิภาพ และทุนหมุนเวียนที่มีภารกิจใกล้เคียงกับกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช	<b>โครงการที่ 4</b> การเตรียมการเพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติรองรับภารกิจของกองทุน	<b>โครงการที่ 5</b> จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี

#### 4.3 แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2566 – 2570

โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570		
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b> การพัฒนาทรัพยากรบุคลากรมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ <b>เป้าประสงค์</b> กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรกองทุนมีคู่มือเพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานกองทุน									
1 ส่งบุคลากรของกองทุน เข้าร่วมการฝึกอบรม หลักสูตรที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุน	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนใน หลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ระหว่างบุคลากรภายใน ควบคู่ไปกับการรับความรู้ จากภายนอก เช่น การ บริหารความเสี่ยงและ ควบคุมภายใน ระบบ สารสนเทศและดิจิทัล การเงินและบัญชี วิเคราะห์ นโยบายและแผน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล เป็นต้น	เจ้าหน้าที่กองทุนได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 1 หลักสูตร	←				→	50,000	คณะกรรมการบริหารจัดการ กองทุน
2 จัดทำคู่มือการบริหารงาน กองทุน	บุคลากรกองทุนมีคู่มือเพื่อ ใช้สำหรับการปฏิบัติงาน กองทุน	จำนวนคู่มือเพื่อใช้สำหรับ การปฏิบัติงานกองทุน อย่างน้อยปีละ 2 คู่มือ	←				→	25,000	คณะกรรมการบริหารจัดการ กองทุน
3.ส่งบุคลากรศึกษาดูงานกับ ทุนหมุนเวียนฯ ที่มี ประสิทธิภาพ และทุน หมุนเวียนที่มีภารกิจ ไกล่เคียงกับกองทุนคุ้มครอง พันธุ์พืช	บุคลากรสามารถนำจุดเด่น ของทุนหมุนเวียนอื่น ๆ มา ปรับใช้กับกองทุนคุ้มครอง พันธุ์พืช	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับ การบริหารจัดการกองทุนใน หลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารความเสี่ยง และควบคุมภายใน อย่าง น้อยปีละ 2 ด้าน	←				→	-	คณะกรรมการบริหารจัดการ กองทุน
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2</b> พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและอัตรากำลัง <b>เป้าหมายประสงค์</b> : มีแผนสำหรับเตรียมการเพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติรองรับภารกิจของกองทุน									

โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570		
4 การเตรียมการเพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติรองรับภารกิจของกองทุน	ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามภารกิจกองทุน	มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามภารกิจกองทุน	←				→	216,000/ปี	กองการเจ้าหน้าที่/คณะทำงานบริหารจัดการกองทุนฯ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b> เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน <b>เป้าหมาย :</b> บุคลากรของกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถเพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเกิดประโยชน์สูงสุด									
5 จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี	เกิดระบบการประเมินผลที่โปร่งใสยุติธรรม และมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจำนวน 2 ครั้ง	←				→	-	คณะทำงานบริหารจัดการกองทุน

4.4 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567

ยุทธศาสตร์	โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนการปฏิบัติงานฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรบุคลากรมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. ส่งบุคลากรของกองทุนเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุน	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนในหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคลากรภายในควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เช่น การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในระบบสารสนเทศและดิจิทัล การเงินและบัญชี วิเคราะห์นโยบายและแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น	เจ้าหน้าที่กองทุนได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร	<p>ขั้นตอนดำเนินงาน</p> <p>๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมอบรมของเจ้าหน้าที่กองทุน</p> <p>๒) ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมด้านการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในระบบสารสนเทศและดิจิทัล การเงินและบัญชี วิเคราะห์นโยบายและแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช ให้กับพนักงานและผู้ปฏิบัติงานของกองทุน</p> <p>ระยะเวลาดำเนินงาน</p> <p>ม.ค. – ธ.ค. ๒๕๖๗</p>
	๒ จัดทำคู่มือการบริหารงานกองทุน	บุคลากรกองทุนมีคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานกองทุน	จำนวนคู่มือเพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานกองทุน อย่างน้อย 2 คู่มือ	<p>ขั้นตอนการดำเนินงาน</p> <p>๑) วิเคราะห์งานที่ต้องปฏิบัติ ขั้นตอนปัจจัยที่ใช้ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข</p> <p>๒) วิเคราะห์ปัญหา/สาเหตุ ในการปฏิบัติงาน แยกปัญหาเป็นข้อย่อย (คน/กฎ/ระเบียบ)</p> <p>๓) วิเคราะห์แนวทางการแก้ไขจากปัญหา</p> <p>๔) ขึ้นวางแผนกำหนดโครงสร้างทำสารบัญ เนื้อหา</p>



ยุทธศาสตร์	โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนการปฏิบัติงานฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗
				ระยะเวลาดำเนินงาน ม.ค. – ธ.ค. ๒๕๖๗
	๓. ส่งบุคลากรศึกษาดูงานกับ ทุนหมุนเวียนฯ ที่มี ประสิทธิภาพ และทุน หมุนเวียนที่มีภารกิจใกล้เคียง กับกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช	บุคลากรสามารถนำจุดเด่น ของทุนหมุนเวียนอื่น ๆ มา ปรับใช้กับกองทุนคุ้มครอง พันธุ์พืช	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการ บริหารจัดการกองทุนใน หลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารความเสี่ยงและ ควบคุมภายใน อย่างน้อย 2 ด้าน	ขั้นตอนดำเนินงาน ๑) สอบถามความต้องการเข้าร่วมศึกษาดู งานของเจ้าหน้าที่กองทุน ๒) ส่งเจ้าหน้าที่เข้าศึกษาดูงานกับทุน หมุนเวียนฯ ที่มีประสิทธิภาพ และทุน หมุนเวียนที่มีภารกิจ ระยะเวลาดำเนินงาน ม.ค. – ธ.ค. ๒๕๖๗
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาการ            บริหารจัดการทรัพยากรบุคคล            เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการ            บริหารและอัตรากำลัง</b>	๑. การเตรียมการเพื่อสรรหา บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรง ภารกิจของกองทุน	ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรง ตามภารกิจกองทุน	มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรง ตามภารกิจกองทุน	ขั้นตอนดำเนินงาน ๑. กำหนดตำแหน่ง ๒. กำหนดขอบเขตหน้าที่และความ รับผิดชอบงานตามตำแหน่งงาน/บรรยาย ลักษณะงาน (Job Description) โดยปรึกษา กองการเจ้าหน้าที่ ๓. ออกประกาศรับสมัคร ระยะเวลาดำเนินงาน ม.ค. – ธ.ค. ๒๕๖๗
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่ม            ประสิทธิภาพของระบบ            ประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>	๑. จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติ ประจำปี	เกิดระบบการประเมินผลที่ โปร่งใสยุติธรรม และมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่กองทุน ฯ ได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน จำนวน ๒ ครั้ง	ขั้นตอนดำเนินงาน ๑) จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานใน ระดับบุคคลของพนักงานกองทุนร่วมกัน ระหว่างเจ้าหน้าที่กองทุนและผู้ประเมิน

ยุทธศาสตร์	โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนการปฏิบัติงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๗
				๒) ดำเนินการประเมินผลงานตามตัวชี้วัด ระดับบุคคลที่ได้กำหนดไว้ ๓) นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการ พิจารณาขึ้นเงินเดือน ระยะเวลาดำเนินงาน มี.ค. ๒๕๖๗ และ ก.ย. ๒๕๖๗