



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว)

ปี พ.ศ. 2566 – 2570

และ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ. 2568

กองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช
สำนักคุ้มครองพันธุ์พืช กรมวิชาการเกษตร
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

คำนำ

กองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองพันธุ์พืช พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 54 ซึ่งเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมให้มีการปรับปรุงพันธุ์ และพัฒนาพันธุ์พืช เพื่อให้มีพันธุ์พืชใหม่เพิ่มเติมจากเดิมที่มีอยู่ อันเป็นการส่งเสริมการพัฒนาทางด้านเกษตรกรรม โดยการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจด้วยการให้สิทธิและความคุ้มครองตามกฎหมาย ตลอดจนเพื่อเป็นการอนุรักษ์และพัฒนาการใช้ประโยชน์พันธุ์พืชพื้นเมืองเฉพาะถิ่น พันธุ์พืชพื้นเมืองทั่วไป และพันธุ์พืชป่า เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแล บำรุงรักษา และใช้ประโยชน์พันธุ์พืชอย่างยั่งยืน โดยกำหนดให้ใช้จ่ายเงินจากกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช เพื่อช่วยเหลือและอุดหนุนกิจการของชุมชนที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ การวิจัยและการพัฒนาพันธุ์พืช ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เพื่ออุดหนุนการอนุรักษ์ 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 2568 จะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารเพื่อใช้ติดตามผลการดำเนินงาน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ของกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช

กันยายน 2567

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทที่ 1	วิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมวิชาการเกษตร
บทที่ 2	กองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช
บทที่ 3	กรอบการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2566 - 2570
บทที่ 4	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2566 - 2570
	การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุน
	วิสัยทัศน์
	พันธกิจ
	วัตถุประสงค์
	เป้าประสงค์
	ยุทธศาสตร์
	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2566 - 2570
	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568

บทที่ 1

วิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมวิชาการเกษตร

วิสัยทัศน์

กรมวิชาการเกษตรเป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านการวิจัยและพัฒนาด้านพืช เครื่องจักรกลการเกษตร และเป็นศูนย์กลางรับรองมาตรฐานสินค้าเกษตรด้านพืชในระดับสากล บนพื้นฐานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

1. สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัยด้านพืชและเครื่องจักรกลการเกษตร สู่กลุ่มเป้าหมาย
2. กำหนดและกำกับดูแลมาตรฐานระบบการผลิตและผลิตพันธุ์พืชและปัจจัยการผลิต 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

การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนากองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช ประกอบด้วย 9 กลยุทธ์ แบ่งตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดเก็บรายได้และการใช้จ่ายเงินกองทุน

กลยุทธ์ที่ 1.1 ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้กับนักปรับปรุงพันธุ์ ให้มีการจดทะเบียนพันธุ์พืชใหม่ และขออนุญาตและทำข้อตกลงแบ่งปันผลประโยชน์ตามมาตรา 52 มากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการอุดหนุนการวิจัยและพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 2.1 สนับสนุนทุนอุดหนุนงานวิจัยแก่ชุมชนในด้านการอนุรักษ์ การวิจัยและพัฒนาพันธุ์พืช

กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยชุมชน

กลยุทธ์ที่ 2.3 ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์เชิงรุกงานของกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืชให้กับชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 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 เพื่อให้ชุมชนตระหนักและมียุทธศาสตร์ความรู้ด้านการอนุรักษ์และวางแผนทรัพยากรของชาติ ตลอดจนการวิจัยและพัฒนาพันธุ์พืชในชุมชน
3. พัฒนาศักยภาพในการวิจัยและพัฒนาพันธุ์พืชพื้นเมือง
4. ส่งเสริมให้มีชุมชนต้นแบบที่มีพันธุ์พืชพื้นเมืองและใช้ประโยชน์ได้อย่างยั่งยืนในชุมชนของตนเอง
5. บริหารจัดการกองทุนให้เป็นทุนหมุนเวียนเพื่อช่วยเหลือและอุดหนุนกิจการของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ การวิจัยและพัฒนาพันธุ์พืช

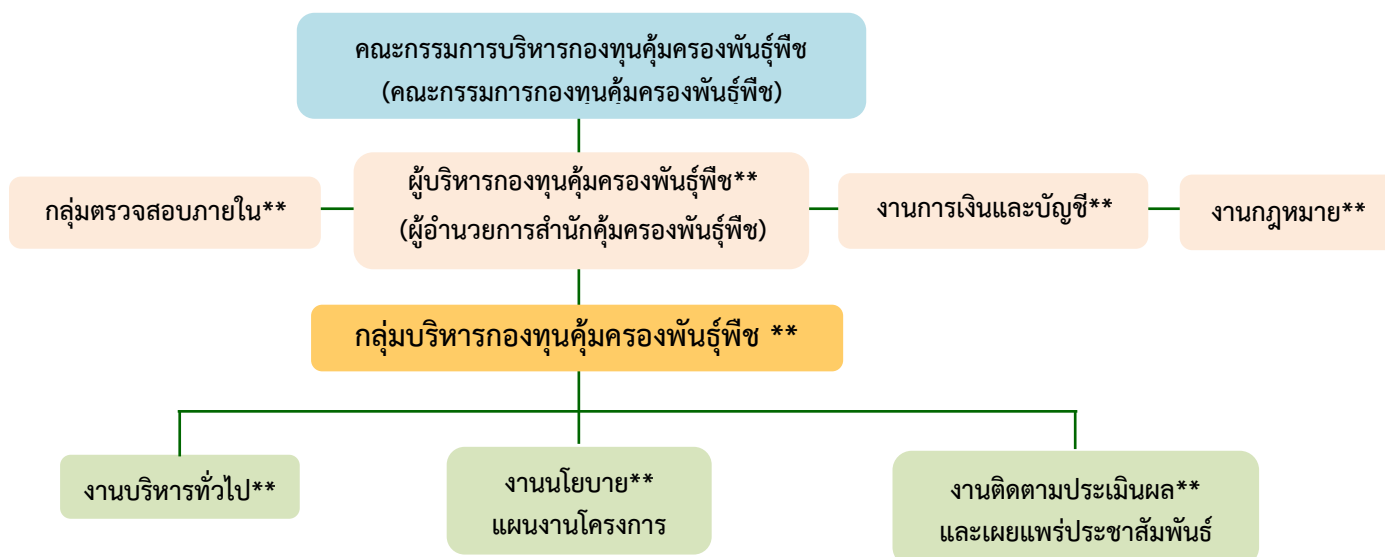
2.4 วัตถุประสงค์การใช้จ่ายเงินกองทุน

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

บุคคลจะร่วมกันขอขึ้นทะเบียนชุมชนได้ จะต้องเป็นกลุ่มของประชาชนที่ตั้งถิ่นฐานและสืบทอด วัฒนธรรมร่วมกันมาโดยต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 10 ปี และเป็นผู้ร่วมกันอนุรักษ์หรือพัฒนาพันธุ์พืชพื้นเมืองเฉพาะถิ่น โดยพันธุ์พืชพื้นเมืองเฉพาะถิ่น คือ พันธุ์พืชที่มีอยู่เฉพาะในชุมชนใดชุมชนหนึ่งภายในราชอาณาจักรและไม่เคยจด ทะเบียนเป็นพันธุ์พืชใหม่ และได้รับการจดทะเบียนเป็นพันธุ์พืชพื้นเมืองเฉพาะถิ่น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง พันธุ์พืช พ.ศ. 2542

2.8 งบประมาณ

นับตั้งแต่ก่อตั้งกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2542 จนถึงปัจจุบัน ปี พ.ศ. 2567 เงินงบประมาณกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช สนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนโดยงบประมาณจากกรมวิชาการเกษตร

2.9 สถานการณ์ทรัพยากรบุคคลของกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืชในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

2.9.1 สถานการณ์ปัจจุบัน : ปัจจุบันกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จำนวน 16 อัตรา

2.9.2 แนวโน้มในอนาคต : ในอนาคตกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืชคาดว่าจะมีชุมชนที่ได้รับการขึ้น ทะเบียนชุมชนจำนวนมากขึ้น และกองทุนจะได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล สำหรับช่วยเหลือและอุดหนุนกิจการที่ เกี่ยวกับการอนุรักษ์ การวิจัย และพัฒนาพันธุ์พืชที่เพิ่มมากขึ้น และมีแนวโน้มว่าจะมีโครงการที่จะเสนอขอเงิน สนับสนุนจากกองทุนเกิดขึ้น นอกจากนี้ กองทุนยังมีการกิจที่จะต้องเร่งรัดการดำเนินงานโครงการที่ได้อนุมัติแล้ว ให้เป็นไปตามแผนงานและกิจกรรมที่กำหนด ด้วยเหตุผลต่าง ๆ เหล่านี้ในอนาคตกองทุนจำเป็นต้องเพิ่ม อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

นอกจากภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นแล้ว ยังมีปัจจัยภายนอกไม่ว่าจะเป็นความคาดหวังของเกษตรกรใน ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนจะเป็นตัวผลักดันให้เจ้าหน้าที่กองทุนต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถ

มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมาก ดังนั้น ในอนาคตบุคลากรของกองทุนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

2.10 กรอบอัตรากำลังของกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช

ตำแหน่ง	ประเภท	วุฒิการศึกษา	จำนวน (อัตรา)
ผู้บริหารกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช**			
1. ผู้อำนวยการสำนักคุ้มครองพันธุ์พืช	ข้าราชการ		1
กลุ่มบริหารกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช**			
1. นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		1
งานบริหารทั่วไป**			
1. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ข้าราชการ		1
2. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ข้าราชการ		1
3. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	พนักงานราชการ	ปริญญาตรี	1
งานนโยบาย และแผนงานโครงการ**			
1. นักวิชาการเกษตรชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		1
2. นักวิชาการเกษตรชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		1
3. นักวิชาการเกษตร	พนักงานราชการ	ปริญญาตรี	1
งานติดตามประเมินผลและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์**			
1. นักวิชาการเกษตรชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		1
2. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	พนักงานราชการ	ปริญญาตรี	1
งานการเงินและบัญชี**			
1. นักวิชาการการเงินและบัญชี ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		1
2. นักวิชาการการเงินและบัญชี	พนักงานราชการ	ปริญญาตรี	1
งานกฎหมาย**			
1. นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ		1
2. นิติกร	พนักงานราชการ	ปริญญาตรี	1
กลุ่มตรวจสอบภายใน**			
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 อัตรา ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 10 อัตรา และพนักงานราชการ จำนวน 6 อัตรา โดยมีโครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ ผู้บริหารกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช กลุ่มบริหารกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผนงานโครงการ งานติดตามประเมินผล และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ งานการเงินและบัญชี งานกฎหมาย และกลุ่มตรวจสอบภายใน กองทุนจึงได้ทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568 เพื่อให้กองทุนมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของกองทุน เพื่อให้กองทุนมีระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพและมีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดจากความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจในอนาคต

3.2 หลักเกณฑ์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

- 1) กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2568
ตัวชี้วัดด้านที่ 5 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2) แผนปฏิบัติการระยะยาวของกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช ปี พ.ศ. 2566 - 2570 ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของกองทุน กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ 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 2567

ผลการดำเนินงานของกองทุนตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2567 สรุปได้ ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป้าประสงค์ กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรกองทุนมีคู่มือเพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานกองทุน			
1. ส่งบุคลากรของกองทุนเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุน	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนในหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคลากรภายใน ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เช่น การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ระบบสารสนเทศและดิจิทัล การเงินและบัญชี วิเคราะห์นโยบายและแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น	เจ้าหน้าที่กองทุนได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร	ส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมอบรม/ประชุมด้านทุนหมุนเวียนที่เกี่ยวข้องกับกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช ให้กับพนักงานและผู้ปฏิบัติงานของกองทุน จำนวน 2 หลักสูตร จำนวน 3 คน
2. จัดทำคู่มือการบริหารงานกองทุน	บุคลากรกองทุนมีคู่มือเพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานกองทุน	จำนวนคู่มือเพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานกองทุน อย่างน้อย 2 คู่มือ	ปีงบประมาณ 2567 กองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work Flow) และ คู่มือการปฏิบัติงาน จำนวน 2 กระบวนงาน ดังนี้ 1) จัดทำคู่มือการจัดสรรเงินร้อยละ 60 ของเงินรายได้ที่ได้รับจากการใช้ประโยชน์พันธุ์พืชพื้นเมืองทั่วไปตามมาตรา 52 ให้ อบท. ตามมาตรา 59

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน
			2) จัดทำคู่มือการให้ทุนช่วยเหลือชุมชนที่ขึ้นทะเบียนและจดทะเบียนคุ้มครองพันธุ์พืชพื้นเมืองเฉพาะถิ่น
3. ส่งบุคลากรศึกษาดูงานกับทุนหมุนเวียนฯ ที่มีประสิทธิภาพ และทุนหมุนเวียนที่มีการกิจใกล้เคียงกับกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช	บุคลากรสามารถนำจุดเด่นของทุนหมุนเวียนอื่น ๆ มาปรับใช้กับกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนในหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน อย่างน้อย 2 ด้าน	พนักงานกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืชศึกษาดูงาน กองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย ได้รับความรู้ด้านการบริหารจัดการกองทุน และด้านการพิจารณาให้ทุนสนับสนุนโครงการที่ขอใช้เงินจากกองทุน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและอัตรากำลัง			
เป้าหมายประสงค์ : มีแผนสำหรับเตรียมการเพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติรองรับภารกิจของกองทุน			
1. การเตรียมการเพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติรองรับภารกิจของกองทุน	ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามภารกิจกองทุน	มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามภารกิจกองทุน	-
ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน			
เป้าหมาย : บุคลากรของกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถเพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเกิดประโยชน์สูงสุด			
1. จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	เกิดระบบการประเมินผลที่โปร่งใส ยุติธรรม และมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ครั้ง	จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2567 จำนวน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 มีนาคม 2567 ครั้งที่ 2 กันยายน 2567 ผู้รับการประเมิน 1. นางสาววาสนา มั่งคั่ง 2. นางสาวรุ่งทิวา ธนาคาตุ 3. นางสาววรารักษ์ ทองพันธ์ 4. นางสาวณัฐพร เสียงอ่อน 5. นางสาวอิตมา ณิชธัญญพ

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 กองทุนสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงาน โครงการและกิจกรรม จำนวน 4 กิจกรรม/โครงการ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์คิดเป็น 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 โดยผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สรุปได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
1. เป็นกองทุนที่มีโครงสร้างการบริหารงานที่ผ่านความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง	1. บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญในการบริหารงานด้านการเงินและบัญชี และด้านวิเคราะห์นโยบายและแผนของกองทุน 2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุนปฏิบัติงานควบคู่กับหน้าที่อื่น ๆ ในกรมฯ ไม่สามารถปฏิบัติงานของกองทุนได้เต็มที่ 3. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อาทิ ด้านระเบียบ หลักเกณฑ์เงินกองทุนฯ และการบริหารกองทุนยังไม่เพียงพอ

สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
1. มีหน่วยงานให้คำแนะนำในการบริหารงานกองทุน ได้แก่ กรมบัญชีกลาง และสำนักงบประมาณ เป็นต้น 2. มีทุนหมุนเวียนฯ ที่มีประสิทธิภาพ และมีภารกิจใกล้เคียงกับกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช ให้เจ้าหน้าที่สามารถไปศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมได้ 3. บุคลากรมีช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การศึกษาดูงาน เป็นต้น	1. ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุน 2. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ต้องเรียนรู้และปรับตัวไม่ทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

4.2 วิสัยทัศน์

มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของกองทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 พันธกิจ

บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรของกองทุน

4.4 เป้าประสงค์

กองทุนมีบุคลากรที่มีสมรรถนะและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนได้

4.5 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรบุคลากรมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์ : กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรกองทุนมีคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานกองทุน

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 ความรู้ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเกิดประโยชน์สูงสุด

โครงการที่ 5 จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2566 – 2570

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

4.3 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2566 - 2570

โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรบุคลากรมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป้าประสงค์ กองทุนมีโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรกองทุนมีคู่มือเพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานกองทุน									
1 ส่งบุคลากรของกองทุน เข้าร่วมการฝึกอบรม หลักสูตรที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุน	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนในหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคลากรภายใน ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เช่น การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ระบบสารสนเทศและดิจิทัล การเงินและบัญชี วิเคราะห์นโยบายและแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น	เจ้าหน้าที่กองทุนได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 1 หลักสูตร	←				→	50,000	กองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช
2 จัดทำคู่มือการบริหารงานกองทุน	บุคลากรกองทุนมีคู่มือเพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานกองทุน	จำนวนคู่มือเพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานกองทุน อย่างน้อยปีละ 2 คู่มือ	←				→	25,000	กองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช
3.ส่งบุคลากรศึกษาดูงานกับทุนหมุนเวียนฯ ที่มีประสิทธิภาพ และทุนหมุนเวียนที่มีภารกิจใกล้เคียงกับกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช	บุคลากรสามารถนำจุดเด่นของทุนหมุนเวียนอื่น ๆ มาปรับใช้กับกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนในหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน อย่างน้อยปีละ 2 ด้าน	←				→	-	กองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและอัตรากำลัง เป้าหมายประสงค์ : มีแผนสำหรับเตรียมการเพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติรองรับภารกิจของกองทุน									

โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ					งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570		
4 การเตรียมการเพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติรองรับภารกิจของกองทุน	ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามภารกิจกองทุน	มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามภารกิจกองทุน	←				→	216,000/ปี	กองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช/กอง การเจ้าหน้าที่
ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เป้าหมาย : บุคลากรของกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถเพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเกิดประโยชน์สูงสุด									
5 จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี	เกิดระบบการประเมินผลที่โปร่งใสยุติธรรม และมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจำนวน 2 ครั้ง	←				→	-	กองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช

4.4 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินงาน	งบประมาณ	ชื่อหน่วยงานและชื่อผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรบุคลากร มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	1. ส่งบุคลากรของกองทุนเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุน	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนในหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคลากรภายใน ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เช่น การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ระบบสารสนเทศและดิจิทัล การเงินและบัญชี วิเคราะห์นโยบายและแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น	เจ้าหน้าที่กองทุนได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร	ขั้นตอนดำเนินงาน 1) สอบถามความต้องการเข้าร่วมอบรมของเจ้าหน้าที่กองทุน 2) ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมด้านการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ระบบสารสนเทศและดิจิทัล การเงินและบัญชี วิเคราะห์นโยบายและแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช ให้กับพนักงานและผู้ปฏิบัติงานของกองทุน ระยะเวลาดำเนินงาน ม.ค. – ธ.ค. 2568	10,000	หน่วยงาน กองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช ผู้รับผิดชอบ นางสาวรุ่งทิพา ธนธาตุ
	2. จัดทำคู่มือการบริหารงานกองทุน	บุคลากรกองทุนมีคู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานกองทุน	จำนวนคู่มือเพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานกองทุน อย่างน้อย 2 คู่มือ	ขั้นตอนการดำเนินงาน 1) วิเคราะห์งานที่ต้องปฏิบัติ ขั้นตอน ปัจจัยที่ใช้ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข 2) วิเคราะห์ปัญหา/สาเหตุ ในการปฏิบัติงาน แยกปัญหาเป็นข้อย่อย (คน/กฎ/ระเบียบ) 3) วิเคราะห์แนวทางการแก้ไขจากปัญหา 4) ขึ้นวางแผนกำหนดโครงสร้างทำสารบัญ เนื้อหา	5,000	หน่วยงาน กองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช ผู้รับผิดชอบ นางสาวณัฐพร เสียงอ่อน

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินงาน	งบประมาณ	ชื่อหน่วยงานและชื่อผู้รับผิดชอบ
				ระยะเวลาดำเนินงาน ม.ค. – ธ.ค. 2568		
	3. ส่งบุคลากรศึกษาดูงานกับทุนหมุนเวียนฯ ที่มีประสิทธิภาพ และทุนหมุนเวียนที่มีภารกิจใกล้เคียงกับกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช	บุคลากรสามารถนำจุดเด่นของทุนหมุนเวียนอื่น ๆ มาปรับใช้กับกองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนในหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน อย่างน้อย 2 ด้าน	ขั้นตอนดำเนินงาน 1) สอบถามความต้องการเข้าร่วมศึกษาดูงานของเจ้าหน้าที่กองทุน 2) ส่งเจ้าหน้าที่เข้าศึกษาดูงานกับทุนหมุนเวียนฯ ที่มีประสิทธิภาพและทุนหมุนเวียนที่มีภารกิจ ระยะเวลาดำเนินงาน ม.ค. – ธ.ค. 2568	-	หน่วยงาน กองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช ผู้รับผิดชอบ นางสาววราภรณ์ ทองพันธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและอัตรากำลัง	1. การเตรียมการเพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติรองรับภารกิจของกองทุน	ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามภารกิจกองทุน	มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามภารกิจกองทุน	ขั้นตอนดำเนินงาน 1) กำหนดตำแหน่ง 2) กำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบงานตามตำแหน่งงาน/บรรยายลักษณะงาน (Job Description) โดยปรึกษากองการเจ้าหน้าที่ 3) ออกประกาศรับสมัคร ระยะเวลาดำเนินงาน ม.ค. – ธ.ค. 2568	-	หน่วยงาน กองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช ผู้รับผิดชอบ นางสาวรุ่งทิwa ธนธาตุ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. จัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี	เกิดระบบการประเมินผลที่โปร่งใสยุติธรรม และมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ครั้ง	ขั้นตอนดำเนินงาน 1) จัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลงานในระดับบุคคลของพนักงานกองทุนร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่กองทุนและผู้ประเมิน 2) ดำเนินการประเมินผลงานตาม	-	หน่วยงาน กองทุนคุ้มครองพันธุ์พืช ผู้รับผิดชอบ นางสาวรุ่งทิwa ธนธาตุ

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินงาน	งบประมาณ	ชื่อหน่วยงานและชื่อผู้รับผิดชอบ
				ตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ได้กำหนดไว้ 3) นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ระยะเวลาดำเนินงาน มี.ค. 2568 และ ก.ย. 2568		