



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อไรโซเบียม
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๗)

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	๓
การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก	๔
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT)	๔
สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน	๕
ปัจจัยสำเร็จ	๕
ปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานในอดีต	๗
ปัจจัยนำเข้า (Input)	๘
การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๙
วิสัยทัศน์	๙
พันธกิจ	๙
วัตถุประสงค์	๙
นโยบาย	๙
เป้าประสงค์	๙
ผลผลิต (Output)	๑๐
ผลลัพธ์ (Outcome)	๑๐
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐
การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน	๑๐
ผังความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ระยะ ๓ ปี	๑๑
(พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗) กับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗)	
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ระยะ ๓ ปี	๑๒
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕	๒๒
แบบฟอร์มรายงานผลการปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๖
รายงานผลปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๘
ภาคผนวก	๓๐
แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description)	๓๑
โครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลัง	๕๓
แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๖๑

บทนำ

เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ได้จัดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗) เพื่อเป็นกรอบและเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล และเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียมให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนปฏิบัติการเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียมนี้ยึดตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเน้นแนวทางพัฒนาบุคคลในราชการพลเรือน โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ทำให้เกิดความเชื่อมโยง และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และโครงสร้างของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ซึ่งเงินทุนฯ ได้พิจารณาจากยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นพื้นฐานและเป็นหลักนำในการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาวของเงินทุนฯ รวมทั้งพิจารณาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ (ปี ๒๕๖๐-๒๕๗๙) และแผนปฏิบัติราชการของกรมวิชาการเกษตร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ของกรมวิชาการเกษตรอีกด้วย

ทั้งนี้เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม มีความคาดหวังในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียมฉบับนี้ สามารถพัฒนาเงินทุนฯ ให้เป็นองค์กรที่มีรอบทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทันสมัย มีความรักและศรัทธาในองค์กร พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการบูรณาการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภารกิจของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียมต่อไป

หลักการและเหตุผล

เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม มีหน้าที่ผลิตปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียมให้แก่เกษตรกรผู้ปลูกพืชตระกูลถั่ว เพื่อช่วยเพิ่มผลผลิต เพิ่มคุณภาพผลผลิต ลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกร เนื่องจากเชื้อโรโซเปียมสามารถลดและทดแทนการใช้ปุ๋ยเคมีไนโตรเจนให้กับถั่วได้ ๕๐ - ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ชนิดของถั่วในการผลิตปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียม โดยเงินทุนฯ เป็นการผลิตในระดับอุตสาหกรรม ดำเนินการตั้งแต่การคัดเลือกสายพันธุ์เชื้อโรโซเปียมที่มีประสิทธิภาพสูงกับพืชตระกูลถั่ว ชนิดต่าง ๆ การเลี้ยงเชื้อโรโซเปียมให้ปริมาณเชื้อตามมาตรฐานที่กำหนด การผสมเชื้อโรโซเปียมกับวัสดุรองรับ การบรรจุภัณฑ์เป็นผลิตภัณฑ์ การจำหน่ายปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียม การทดสอบประสิทธิภาพปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียมเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเกษตรกร โดยในการดำเนินการดังกล่าวเงินทุนฯ ได้ใช้งบประมาณในการจัดจ้างบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในการผลิตปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียมโดยตรงและในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ในปัจจุบันการดำเนินกิจการขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้ยากขึ้น เนื่องจากเกิดภาวะการแข่งขันเพิ่มขึ้น ทำให้องค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งองค์กรสมัยใหม่ทั้งภาครัฐและเอกชนถือว่าบุคลากรนั้นมีความสำคัญยิ่ง การพัฒนาบุคลากรคือ กิจกรรมที่ได้รับการวางแผนและออกแบบอย่างเป็นระบบจากองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติต่างๆ ของสมาชิกในองค์กร ที่จำเป็นต่อการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยทุกคนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือระดับปฏิบัติการ จะต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โดยผ่านไประบบงานที่ตนเองปฏิบัติ นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรที่ดีจะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของงาน รวมถึงมีการวางแผนและวางกลยุทธ์ในระยะยาวขององค์กร เพื่อให้มั่นใจได้ว่าองค์กรจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพของบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม จึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๗) ขึ้น โดยถือเป็นการกำหนดนโยบาย หลักการ และวิธีปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์กร

วิสัยทัศน์

มุ่งสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงให้มีศักยภาพในการผลิตปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียมสูง เพื่อเกษตรกรผู้ปลูกพืชตระกูลถั่ว

พันธกิจ

๑. สร้างและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นมาตรฐานสากล
๒. ยกระดับคุณภาพของบุคลากรให้สามารถทำงานตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม
๓. ให้บริการงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

วัตถุประสงค์

เพื่อบริหารบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียมให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงพันธกิจของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม และความพึงพอใจของผู้รับบริการ เป็นสำคัญ

นโยบาย

เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียมสานต่อนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ด้านทรัพยากรบุคคลโดยสนับสนุนให้บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจและปฏิบัติงานร่วมกันแบบบูรณาการ

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมให้พนักงานของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ผลผลิต (Output)

ได้ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพในการดำเนินงาน

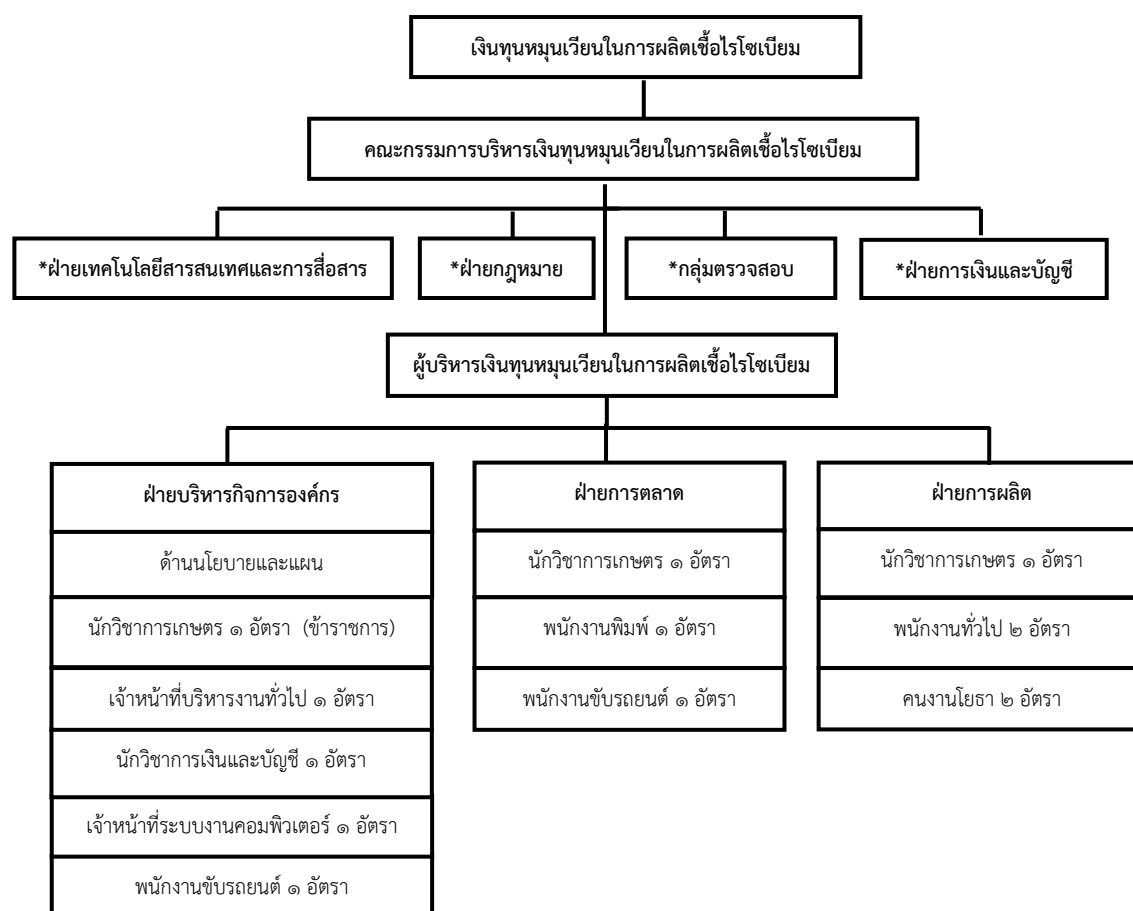
ผลลัพธ์ (Outcome)

พนักงานทั้ง ๑๓ คนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้พนักงานเงินทุนมีความรู้ความสามารถในการดำเนินการผลิตปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียมได้เต็มศักยภาพ

โครงสร้างของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม



* ใช้หน่วยงานต้นสังกัดกรมวิชาการเกษตร

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก

เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ได้วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ได้ดังนี้

- ปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของพนักงาน เช่น การสร้างความผูกพันให้พนักงานเงินทุน

- ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเงินทุนอื่นของกรมวิชาการเกษตร เช่น โอกาสความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การจัดให้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT Analysis) ของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
S1 งานที่มอบหมายมีความเหมาะสมกับบุคลากร	W1 ขาดการเสริมสร้างทักษะใหม่ในการปฏิบัติงาน
S2 บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจความชำนาญเหมาะสมกับงาน	W2 บุคลากรขาดทักษะและความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
S3 มีการมอบหมายหน้าที่และขอบเขตการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	W3 ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการตลาด
S4 มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุก ๖ เดือน	W4 ขาดผู้จัดการบริหารทุนหมุนเวียนแบบมืออาชีพ
S5 เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	W5 ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านสารบรรณ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งปรับเปลี่ยนตลอดเวลา

สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
O1 รัฐบาลให้ความสำคัญกับเงินทุนหมุนเวียนมากยิ่งขึ้นโดยได้ออกกฎระเบียบ และ พรบ.ที่เกี่ยวข้อง	T1 นโยบายภาครัฐที่จำเอนแรงดวนและการปรับปรุงกฎหมาย ทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น ไม่สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้รองรับภาระงานดังกล่าว
O2 นโยบายภาครัฐให้การสนับสนุนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	T2 เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
O3 ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันเปิดโอกาสให้เงินทุนฯ นำมาพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร	T3 ค่าตอบแทนของเงินทุนฯ ต่างจากระบบค่าตอบแทนของภาคเอกชน และข้อจำกัดด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อาจไม่จูงใจให้พนักงานเงินทุนฯ ทำงานกับเงินทุน ฯ ในระยะยาว
O4 มีแนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR Trends) และองค์ความรู้จากคนรุ่นใหม่ (New Generation)	

สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน

สภาวะปัจจุบัน	แนวโน้มในอนาคต
๑. พนักงานเงินทุนสามารถปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการได้ตามหลักวิทยาศาสตร์ ๒. งานเอกสารไม่เป็นระบบ ๓. การร่างหนังสือราชการยังไม่ถูกต้องตามระเบียบสารบรรณ ๔. ขาดบุคลากรรับผิดชอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. ต้องฝึกคนใหม่เพราะคนเดิมจะเกษียณอายุ ปี ๒๕๖๔ โดยให้คนเดิมถ่ายทอดความรู้ ๒. เพิ่มพนักงานที่ชำนาญการด้านเอกสาร ๓. เพิ่มพนักงานที่รับผิดชอบโดยตรง ๔. พัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปัจจัยสำเร็จ

การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียมมีลักษณะ ดังนี้

๑. **ผู้บริหารเงินทุนต้องการมุ่งความสำเร็จ (Need for Achievement)** ผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียมต้องการมุ่งความสำเร็จ (Need for Achievement) เนื่องจากบุคลากรของเงินทุนฯ มองเห็นโอกาสแห่งความเป็นไปได้ในการขยายฐานลูกค้า ทำงานหนัก พุ่มเทให้กับงาน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามช่องทางที่วางไว้ โดยไม่คำนึงถึงความยากลำบาก และยังคงต่อสู้ต่อไป พร้อมจะทุ่มเทเวลาให้กับงานผลิตเชื้อโรโซเปียมที่มีคุณภาพ เกิดการเรียนรู้ถึงความผิดพลาดจากที่ผ่านมา เพื่อแก้ไขไปสู่ความสำเร็จ พอใจ ภูมิใจที่งานออกมาจนประสบความสำเร็จคือเคยได้รับรางวัลจากนายกรัฐมนตรี โดยไม่เน้นที่ทำกำไรสูงสุด แต่จะทำเพื่อเกษตรกรได้รับปัจจัยการผลิตที่ดีคือเชื้อโรโซเปียมที่มีคุณภาพ กำไรเป็นเพียงเครื่องสะท้อนว่าทำได้ และไม่เพียงสนใจที่ผลบรรลุตามค่าเกณฑ์วัด แต่สนใจวิธีการของกระบวนการที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายด้วย

๒. **มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity Thinking)** บุคลากรของเงินทุนฯ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่พอใจที่จะทำในสิ่งซ้ำ ๆ เหมือนแบบดั้งเดิม แต่ชอบเอาประสบการณ์ที่ผ่านมานำมาประยุกต์ใช้สร้างสรรค์หาวิธีการใหม่ที่ดีกว่าเดิมนำมาใช้ในการทำงาน ศึกษาปัญหาแล้วหาทางแก้ไข หาแนวทางพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการ ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานอยู่ตลอดเวลา กล้าที่จะผลิตสินค้าที่เป็นผู้นำทางการตลาด คิดค้นงานวิจัย นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน นำระบบการจัดการสมัยใหม่ ให้มีประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์นี้อาจคิดขึ้นมาเอง หรือเอาแนวคิดมาจากการศึกษาจากงานวิจัยที่ศึกษามาก็ได้

๓. **รู้จักผูกพันต่อเป้าหมาย (Addict to Goals)** เมื่อการตั้งเป้าหมายตามบันทึกข้อตกลงแล้ว บุคลากรมีการวางแผนสู่ความสำเร็จ มีความคิดผูกพันต่อเป้าหมาย โดยวางแผนปฏิบัติการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่อาจขัดขวางในการไปสู่เป้าหมาย เตรียมป้องกันที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่ คาดว่าจะทำให้เกิดการล้มเหลว แต่ขณะเดียวกันมองโลกในแง่ดี มีความหวัง มุ่งมั่นต่อเป้าหมายของความสำเร็จจนมองเห็นอนาคต

๔. **ความสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น (Ability to motivate)** ผู้บริหารเงินทุนฯ นอกจากมีความสามารถในการทำงานแล้ว ยังมีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวจิตใจบุคลากรในทีม ให้ประสานความร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงาน รู้จักใช้ความสามารถเฉพาะบุคคลในการทำงาน สร้างทัศนคติที่ดีและ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อผู้ร่วมงานให้สามารถเข้าใจการทำงาน และเต็มใจปฏิบัติงานตามที่วางไว้ สามารถโน้มน้าวบุคลากรที่อยู่ในเครือข่าย เช่น กองคลัง กองแผนงานและวิชาการ กองการเจ้าหน้าที่ ให้คล้อยตามและยินดีให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ

๕. เอาประสบการณ์ในอดีตมาเป็นบทเรียน (Learning from Experience) เป็นคุณลักษณะสำคัญที่บุคลากรเงินทุนฯ ได้ปฏิบัติอยู่เสมอ เป็นการมองผลงานในอดีตที่เคยทำผิดพลาด นำมาเป็นบทเรียนสะท้อน ไม่ให้เกิดเหตุการณ์เช่นนั้นอีก หรือนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือนำไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงาน ให้มุ่งไปสู่การทำงานที่ดีกว่าเดิม โดยมองเหตุการณ์ต่าง ๆ ว่าเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้ในการทำงาน บางครั้งแม้ว่าจะไม่สามารถทำได้สำเร็จ ก็จะหยุดคิดเพื่อหาวิธีใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหา ไม่มัวทะลุ ยึดมั่นกับแผนเดิมแล้วทำไม่ได้ บุคลากรเงินทุนฯ จะต้องยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานจนทำได้สำเร็จ และฟังความคิดเห็นของผู้รู้ที่แนะนำให้คำปรึกษา

๖. มีความสามารถในการบริหารงานและมีความเป็นผู้นำที่ดี (Management and Leadership Capability) ผู้บริหารเงินทุนฯ มีลักษณะการเป็นผู้นำ รู้หลักการบริหารงานจัดการที่ดี เมื่อต้องทำงานร่วมกับบุคลากรหลายระดับในภาวะที่แตกต่างกันออกไป ตามระยะการเติบโตอย่างต่อเนื่องของเงินทุนฯ ซึ่งลักษณะของความเป็นผู้นำก็ย่อมแตกต่างกันไปด้วย โดยเฉพาะในระยะเริ่มต้น ผู้บริหารเงินทุนฯ จะต้องรับบทเป็นผู้นำที่ลงมือศึกษาขั้นตอนทุกอย่างด้วยตนเอง ทำงานหนัก เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ เอาใจใส่ผู้ร่วมงาน วางแนวทางการทำงาน พร้อมให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้ร่วมงานก็น้อมรับคำสั่งด้วยความเต็มใจปฏิบัติ เป็นผู้นำที่ดูแลอย่างใกล้ชิด และเป็นกันเอง ผลการดำเนินงานจึงเป็นไปด้วยดี ต่อมาเมื่อกิจการเติบโตขึ้น การบริหารงานก็เปลี่ยนแปลงไป ลูกน้องมีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดี และเชื่อมั่นได้มากขึ้น สามารถให้ความไว้วางใจและแบ่งความรับผิดชอบให้ลูกน้องเพิ่มมากขึ้น จนถึงปล่อยให้ดำเนินการเองในบางกระบวนการ ส่วนผู้นำจะได้มีเวลาใช้ความคิดพัฒนางานวิจัยใหม่ ๆ มีการวางแผน สั่งการ ตัดสินใจทำงานตามที่วางไว้เพื่อให้ประสบความสำเร็จได้

๗. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Be Self Confident) ผู้บริหารเงินทุนฯ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความเป็นอิสระ มั่นใจ ตั้งใจ เด็ดเดี่ยว เข้มแข็ง มีลักษณะเป็นผู้นำ และมีความเชื่อมั่นที่จะพิชิตเอาชนะสิ่งแวดลอมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจนสามารถต่อสู้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้สำเร็จ

๘. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Visionary) ผู้บริหารเงินทุนฯ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน สามารถที่จะวิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างแม่นยำและพร้อมรับเหตุการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง

๙. มีความรับผิดชอบ (Responsibility) ผู้บริหารเงินทุนฯ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำเป็น อย่างดี เป็นผู้นำในการทำสิ่งต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มแล้วลงมือทำ หรือมอบหมายให้ผู้อื่นทำ และเป็นผู้ดูแลงานสำเร็จไปตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยจะรับผิดชอบผลการตัดสินใจ ไม่ว่าจะผลออกมาจะดีหรือไม่ มีความเชื่อว่าความสำเร็จเกิดจากความเอาใจใส่ ความพยายาม ความรับผิดชอบ

๑๐. ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม (Take New Knowledge) ผู้บริหารเงินทุนฯ ถึงแม้จะชำนาญในสายวิทยาศาสตร์ แต่ก็สนใจศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ด้านอื่นเพิ่มเติมด้วย โดยเฉพาะความรู้ข้อมูลทางการตลาด เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้วิเคราะห์สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ความรู้ อาจจะได้จากการสัมมนาฝึกอบรม อ่านหนังสือทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้น และปรึกษาผู้เชี่ยวชาญมาช่วยให้ ข้อคิดเห็นแก้ไขปัญหา สิ่งเหล่านี้จะเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้งานสำเร็จเร็วขึ้น

๑๑. กล้าตัดสินใจและมีความมุ่งมั่นพยายาม (Can Make Decision and Be Attempt) ผู้บริหารเงินทุนฯ ต้องกล้าตัดสินใจ มีความหนักแน่น ไม่หวาดหวั่น เชื่อมั่นในตนเองกับงานที่ทำ ไม่กลัวงานหนัก ถือว่างานหนักนั้นเป็นงานท้าทาย ใช้ความรู้ สติปัญญา ความสามารถในการ มีการแข่งขันกับเวลา ขวนขวายหาทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคจนสามารถบรรลุผลสำเร็จ

๑๒. ความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptable) ผู้บริหารเงินทุนฯ เชื่อมั่นในความสามารถของ ตนที่จะปรับตัวเองให้ เป็นไปตามต้องการของสภาพแวดล้อมมากกว่าปล่อยให้ทุกอย่าง เป็นไปตามยถากรรม หรือขึ้นอยู่กับโชค หรือดวงชะตา

๑๓. มีความซื่อสัตย์ (Loyalty) ผู้บริหารเงินทุนฯ ต้องมีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าในด้านคุณภาพสินค้า เป็นผู้ นำที่ดีของลูกค้า

ปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานในอดีต

๑. การกระจายงานให้บุคลากรไม่เท่าเทียมกัน
๒. ไม่มีแผนปฏิทินการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำปี
๓. การประชุมบุคลากรน้อยไป
๔. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการตลาด
๕. ขาดผู้จัดการบริหารทุนหมุนเวียนแบบมืออาชีพ
๖. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านสารบรรณ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งปรับเปลี่ยนตลอดเวลา
๗. ขาดผู้จัดการมาบริหารโครงการแบบมืออาชีพ
๘. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านตลาด
๙. ขาดการประสานงานกับหน่วยงานในการกระจายผลิตภัณฑ์ชีวภาพไรโซเบียม
๑๐. มีข้อจำกัดในการปรับเปลี่ยนรูปแบบของผลิตภัณฑ์ให้หลากหลาย
๑๑. เกิดช่องว่างด้านทักษะของบุคลากรที่จะรองรับงานของผู้เกษียณ
๑๒. วัตถุประสงค์การจัดตั้งเงินทุนฯ ไม่ทันต่อสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ปัจจัยนำเข้า (Input)

ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วยคน เงินทุนฯ เครื่องจักร วัตถุดิบ การบริหารจัดการ ทรัพยากร เหล่านี้ มีความจำเป็นในการผลิตสินค้าหรือบริการแต่ในแผนบริหารทรัพยากรบุคคลจะเน้นในเรื่องคน คือ ต้องมีปัจจัยนำเข้าที่ดี โดยการเน้นเรื่องบุคลากรดังนี้

๑. ต้องรู้เรื่องการบริหารธุรกิจ คนที่ทำงานบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้เรื่องของการบริหารธุรกิจอย่างดี รู้ว่า กระบวนการในการทำธุรกิจนั้นเป็นอย่างไร มีขั้นตอน จุดเริ่มต้น จุดสิ้นสุดอย่างไร รู้เรื่องของการขาย การตลาด การผลิต จัดซื้อ การจัดส่งสินค้า การเงินและบัญชี ฯลฯ รู้ว่ามันคืออะไร และมีความเข้าใจอย่างแท้จริง และจะต้องตีโจทย์ให้แตกกว่า ที่ธุรกิจของเรามีปัญหาอยู่นั้น มีสาเหตุมาจากอะไร และถ้าจะแก้ไขจะต้องแก้ไขอย่างไร หรือต้องเชื่อว่าที่ผู้บริหารคิดแนวทางในการแก้ไขออกมานั้น มันคืออะไร เพราะสุดท้ายแล้วผู้ที่อยู่ฝ่าย บริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องเอาแนวทางนั้นมาคิดและต่อยอดเป็นแผนในการบริหารบุคคลต่อไปอีก

๒. ต้องรู้เรื่องของบัญชีและการเงิน เรื่องของผลงานทางธุรกิจส่วนใหญ่จะแสดงออกมาให้เห็นในรูปแบบของงบการเงิน ซึ่งฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องทำเป็นก็คือ การอ่านและการทำความเข้าใจกับ

การเงินของเงินทุนฯ เวลาที่ประชุมร่วมกันกับคณะกรรมการฯ ถ้าหารือกันในเรื่องของการเงินก็จะต้องมีความเข้าใจด้วย

๓. ต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงคือเรื่องที่สำคัญมากในการทำธุรกิจในยุคอนาคต เพราะอะไรๆ ก็เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นคนที่จะเป็น Change Agent ก็คงต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเองด้วย

๔. ต้องเป็นนักสื่อความที่ดี ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ในยุคใหม่จะต้องเป็นนักสื่อความ นำเสนอ และนักเล่าเรื่องที่ดี รวมทั้งอาจจะต้องเป็นนักโน้มน้าวใจคนในองค์กรให้เห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง และสามารถที่จะทำให้พนักงานเข้าใจในสิ่งใหม่ๆ ที่จะนำเข้ามาใช้ในองค์กร จะต้องพูดเรื่องยากๆ ให้เป็นเรื่องที่เข้าใจง่ายๆ ได้ เพราะถ้ายิ่งพูดให้ยากขึ้นไปอีก พนักงานจากที่ไม่ค่อยอยากเปลี่ยนอยู่แล้ว จะยิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงกันเข้าไปใหญ่

๕. ต้องเป็นที่ปรึกษาที่ดี เนื่องจากการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคอนาคตนั้น ฝ่ายบริหารบุคคลจะเป็นเป็นคนหลักในการบริหารคนของเงินทุนฯ โดยอาศัยแนวทางและนโยบายหลักจากผู้บริหารเงินทุนฯ ดังนั้นถ้าเกิดความไม่เข้าใจ หรือมีอะไรที่ยุ่งยากซับซ้อน คนกลุ่มนี้ก็ต้องเข้ามาขอคำปรึกษาฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลก่อน ดังนั้น ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีจะต้องรู้เทคนิคในการให้คำปรึกษาที่ดี จะต้องเป็นผู้ฟังที่ดีและสามารถที่จะให้คำแนะนำกับพนักงานที่มีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละคน โดยทำให้ทุกคนสามารถเข้าใจได้

๖. ต้องมีทัศนคติที่ดี เรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่ง ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องคิดในมุมธุรกิจมากขึ้น ต้องเป็นคนนำการเปลี่ยนแปลง และยังต้องเป็นคนที่คอยให้คำปรึกษาพนักงานได้ดีนั้น เรื่องสำคัญที่ขาดไม่ได้เลยก็คือ จะต้องเป็นคนที่มีความคิดที่ดีมากๆ ต้องเชื่อว่า ทุกอย่างเป็นไปได้ และเวลาพูดคุยกับพนักงาน ก็ต้องแสดงออกถึงทัศนคติที่ดีอย่างชัดเจน เพราะเรื่องทัศนคติที่ดีจะนำไปสู่เรื่องอื่นๆ ที่ดีขึ้น เชื่อมโยงกันต่อไป

๗. ต้องสร้าง network ได้ดี ในยุคนี้การทำงานคนเดียวคงเป็นไปไม่ได้แล้ว สิ่งที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องทำ ต้องเป็นก็คือ จะต้องเปิดตัวเอง และสร้างเครือข่ายทั้งในกลุ่ม ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ด้วยกันเอง และในกลุ่มเงินทุนฯ ที่ใกล้เคียงกันด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อมีเวทีในการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มโอกาสในการสร้างธุรกิจ สร้างเครือข่าย หรือระบบงานใหม่ๆ ได้มากขึ้น ดังนั้น ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้ออกไปสร้างสังคม สร้างเครือข่ายให้มากขึ้นด้วยและพยายามพัฒนาตนเองให้มีมุมมองด้านธุรกิจให้มากขึ้นด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ได้นำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๗

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ประกอบไปด้วย จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนฯ มีการนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๗

วิสัยทัศน์

มุ่งสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงให้มีศักยภาพในการผลิตปุ๋ยชีวภาพไรโซเบียมสูง เพื่อเกษตรกรผู้ปลูกพืชตระกูลถั่ว

พันธกิจ

๑. สร้างและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นมาตรฐานสากล
๒. ยกระดับคุณภาพของบุคลากรให้สามารถทำงานตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อไรโซเบียม
๓. ให้บริการงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

วัตถุประสงค์

เพื่อบริหารบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อไรโซเบียมให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงพันธกิจของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อไรโซเบียม และความพึงพอใจของผู้รับบริการ เป็นสำคัญ

นโยบาย

เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อไรโซเบียมสานต่อนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ด้านทรัพยากรบุคคลโดยสนับสนุนให้บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจและปฏิบัติงานร่วมกันแบบบูรณาการ

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมให้พนักงานของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อไรโซเบียมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมให้พนักงานมีความใฝ่รู้ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ผลผลิต (Output)

ได้ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพในการดำเนินงาน

ผลลัพธ์ (Outcome)

พนักงานทั้ง ๑๑ คนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้พนักงานเงินทุนมีความรู้ความสามารถในการดำเนินการผลิตปุ๋ยชีวภาพไรโซเบียมได้เต็มศักยภาพ

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

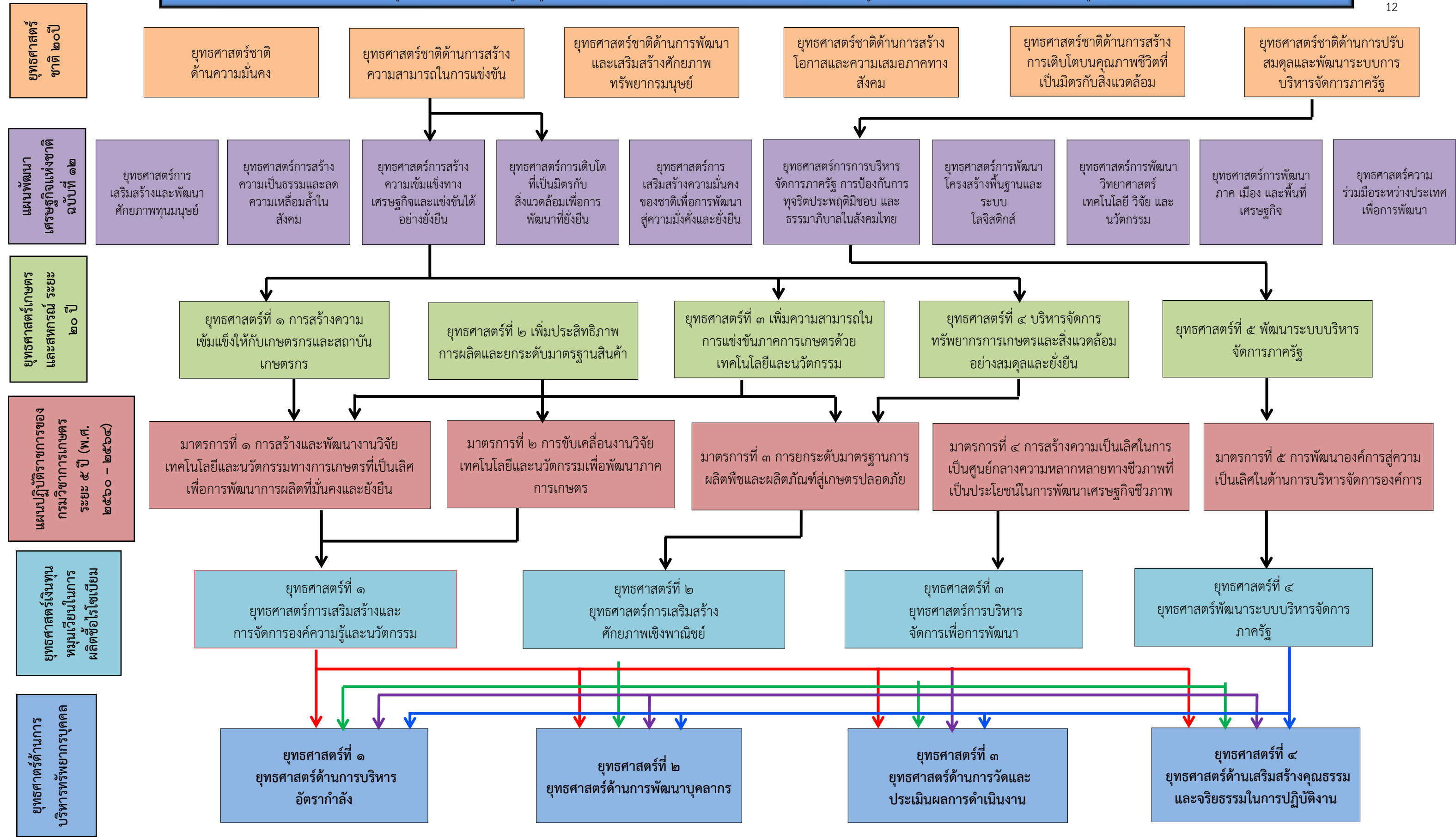
๑. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน

เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อไรโซเบียมได้จัดทำความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อไรโซเบียม ดังแผนผังในหน้าต่อไป โดยยึดระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อไรโซเบียมปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๗ เป็นระยะเวลา ๓ ปีเท่ากัน

ผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๗ กับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๗

12



ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก/การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ประกอบด้วย จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของเงินทุนฯ ความคาดหวัง ตลอดจน นำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค (ถ้ามี)จากผลการ ปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔ มาใช้เป็นปัจจัยในการพิจารณาและนำข้อมูล เหล่านั้นมากำหนดเป็นแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๗) ทั้งนี้ได้มีการเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อ โรโซเปียม ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗) เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเงินทุนฯ ให้บรรลุ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียมจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิง กลยุทธ์และตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)
๑. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เพื่อให้ฐานข้อมูลบุคลากรมีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย ๒. พัฒนาโครงสร้าง กรอบ อัตราค่าจ้างของเงินทุนหมุนเวียนให้เพียงพอ เหมาะสม สอดคล้องกับพันธกิจของเงินทุนหมุนเวียน เพื่อให้การดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียน บรรลุตาม พันธกิจ เป้าหมายที่กำหนด ๓. มีอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพันธกิจของเงินทุนหมุนเวียน	๑. ร้อยละของข้อมูลบุคลากรถูกต้องครบถ้วน และปัจจุบัน ๒. ระดับความสำเร็จใน การ ทบทวน/จัดทำโครงสร้างการ บริหาร เงินทุนหมุนเวียน ๓. จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เป็นไปตามกรอบอัตราค่าจ้าง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานด้านการผลิต ๒. เพื่อเสริมสร้าง ความรู้และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น ๆ ๓. บุคลากรเงินทุนฯ มีทักษะความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับ การฝึกอบรม ๒. ร้อยละของบุคลากรไปศึกษาดู งาน ๓. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นด้านการ บริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยมี คะแนนผลการทดสอบหลังการ อบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน	๑. มีระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม และมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำรับรอง ประจำปี รายบุคคลครบถ้วน และครอบคลุมการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทุกคน ภายในระยะเวลาที่กำหนด
๔. ยุทธศาสตร์ด้านเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๑. บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม เสียสละทุ่มเท	๑. จำนวนกิจกรรมที่จัดให้ความรู้ และส่งเสริม ด้านคุณธรรม จริยธรรม



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อไรโซเบียม
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๗)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๗)

ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา			เป้าหมาย ที่ทำท้าย	ตัวชี้วัด(KPI)	เกณฑ์การให้คะแนน				
						ปี ๖๕	ปี ๖๖	ปี ๖๗			๑	๒	๓	๔	๕
๑. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลัง	การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อให้ฐานข้อมูลบุคลากรมีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย	เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	๓,๐๐๐	๑. สำรวจ ตรวจสอบข้อมูลบุคลากร ๒. รวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานเงินทุนฯ ลงในทะเบียนประวัติในฐานข้อมูล	✓			จำนวนของบุคลากรที่มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ร้อยละของข้อมูลบุคลากรถูกต้องครบถ้วน และปัจจุบัน					
	ทบทวนโครงสร้างการบริหารเงินทุนหมุนเวียน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามพันธกิจ	พัฒนาโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังของเงินทุนหมุนเวียนให้เพียงพอเหมาะสม สอดคล้องกับพันธกิจของเงินทุนหมุนเวียน เพื่อให้การดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียนบรรลุตามพันธกิจ เป้าหมายที่กำหนด	เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	-	๑. ทบทวนโครงสร้างการบริหารเงินทุนหมุนเวียน ๒. จัดทำโครงสร้างการบริหารเงินทุนฯ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพันธกิจของเงินทุนหมุนเวียน ๓. เสนอคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนเห็นชอบ ๔. เสนอกรมบัญชีกลางให้ความเห็นชอบ		✓		โครงสร้าง กรอบอัตรากำลังของเงินทุนหมุนเวียนที่เพียงพอเหมาะสม สอดคล้องกับพันธกิจของเงินทุนหมุนเวียน	ระดับความสำเร็จใน การทบทวน/จัดทำโครงสร้างการบริหาร เงินทุนหมุนเวียน					
	การสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในตำแหน่งว่าง	มีอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพันธกิจของเงินทุนหมุนเวียน	เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	-	๑. เปิดรับสมัครบุคลากรในตำแหน่งที่ว่าง ๒. คัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง			✓	อัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพันธกิจของเงินทุนหมุนเวียน	จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง					

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๗)

ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา			เป้าหมาย ที่ทำท้าย	ตัวชี้วัด(KPI)	เกณฑ์การให้คะแนน				
						ปี ๖๕	ปี ๖๖	ปี ๖๗			๑	๒	๓	๔	๕
๒.ยุทธศาสตร์พัฒนา ทรัพยากรบุคคล	โครงการฝึกอบรม ทักษะในการ ปฏิบัติงานด้านการ ผลิตปุ๋ยชีวภาพ โรโซเปียม	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับพัฒนาทักษะและ องค์ความรู้ที่ทันสมัยในการ ปฏิบัติงานด้านการผลิต	เงินทุน หมุนเวียนใน การผลิตเชื้อ โรโซเปียม	๑๐,๐๐๐	๑. กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม ๒. คัดเลือกบุคลากรที่มี คุณสมบัติตามเกณฑ์ ๓. ดำเนินการฝึกอบรม ๔. ประเมินผลหลังการ ฝึกอบรม	✓			เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการ ฝึกอบรม ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕ ของเจ้าหน้าที่ ที่ได้รับการฝึกอบรม					
	โครงการศึกษาดูงาน	เพื่อเสริมสร้าง ความรู้และ ประสบการณ์จากหน่วยงาน อื่น ๆ	เงินทุน หมุนเวียนใน การผลิตเชื้อ โรโซเปียม	๔๐,๐๐๐	๑. จัดทำโครงการศึกษา ดูงาน ๒. กำหนดหน่วยงานและ คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ๓. ศึกษาดูงาน ๔. ประเมินผลหลัง การศึกษาดู งาน		✓		จำนวนบุคลากรไป ศึกษาดูงาน ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐ ของบุคลากร ไปศึกษาดูงาน					
	โครงการส่งเสริม ทักษะบุคลากรด้าน การบริหารงาน แบบมีส่วนร่วม	บุคลากรเงินทุนฯ มีทักษะ ความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	เงินทุน หมุนเวียนใน การผลิตเชื้อโร โซเปียม	๓,๐๐๐	๑. วิเคราะห์ และคัดเลือก ประเด็นความรู้ที่ส่งเสริมและ สนับสนุนทักษะการบริหารงาน แบบมีส่วนร่วม ๒. กำหนดรายละเอียดในการ อบรมให้ความรู้ ๓. พิจารณาจัดส่งบุคลากร เป้าหมายเข้ารับการอบรมพัฒนา ๔. ประเมินผลการอบรม			✓	จำนวนบุคลากรมี ความรู้ความเข้าใจและ ทักษะที่จำเป็นด้านการ บริหารงานแบบมีส่วน ร่วม โดยมีคะแนนผล การทดสอบหลังการ อบรมตามเกณฑ์ที่ กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจและทักษะที่จำเป็น ด้านการบริหารงานแบบมี ส่วนร่วม โดยมีคะแนนผล การทดสอบหลังการอบรม ตามเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อย ละ ๘๐) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐					

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๗)

ยุทธศาสตร์	แผนงาน/ โครงการ	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา			เป้าหมาย ที่ทำทำย	ตัวชี้วัด(KPI)	เกณฑ์การให้คะแนน				
						ปี ๖๕	ปี ๖๖	ปี ๖๗			๑	๒	๓	๔	๕
๓.ยุทธศาสตร์วัด และประเมินผล การดำเนินงาน	การจัดทำคำรับรอง การปฏิบัติงาน ประจำปี	มีระบบการประเมินผลที่ เป็นธรรม และมีโอกาส ได้รับคำตอบแทนที่ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	เงินทุน หมุนเวียนใน การผลิตเชื้อ โรโซเปียม	๓,๐๐๐	๑. กำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เพื่อจัดทำคำ รับรองการปฏิบัติงานระดับหน่วยงานและ ระดับบุคคล ๒. นำเสนอผู้บริหารพิจารณา ๓. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานระดับ หน่วยงานและบุคลากร ๔. สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ของบุคลากรเสนอผู้บริหาร	✓			ได้คำรับรอง ประจำปี รายบุคคลครบถ้วน และครอบคลุมการ ปฏิบัติงาน ของ บุคลากรทุกคน ภายในระยะเวลาที่ กำหนด	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำคำรับรอง ประจำปี รายบุคคล ครบถ้วนและครอบคลุม การปฏิบัติงาน ของ บุคลากรทุกคน ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด					
	ทบทวนคำรับรอง การปฏิบัติงาน ประจำปี	มีระบบการประเมินผลที่ เป็นธรรม และมีโอกาส ได้รับคำตอบแทนที่ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	เงินทุน หมุนเวียนใน การผลิตเชื้อ โรโซเปียม	๓,๐๐๐	๑. ทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี ๒. กำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เพื่อจัดทำคำ รับรองการปฏิบัติงานระดับหน่วยงานและ ระดับบุคคล ๓. นำเสนอผู้บริหารพิจารณา ๔. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานระดับ หน่วยงานและบุคลากร ๕. สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ของบุคลากรเสนอผู้บริหาร		✓		ได้คำรับรอง ประจำปี รายบุคคลครบถ้วน และครอบคลุมการ ปฏิบัติงาน ของ บุคลากรทุกคน ภายในระยะเวลาที่ กำหนด	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำคำรับรอง ประจำปี รายบุคคล ครบถ้วนและครอบคลุม การปฏิบัติงาน ของ บุคลากรทุกคน ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด					
	ทบทวนคำรับรอง การปฏิบัติงาน ประจำปี	มีระบบการประเมินผลที่ เป็นธรรม และมีโอกาส ได้รับคำตอบแทนที่ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	เงินทุน หมุนเวียนใน การผลิตเชื้อ โรโซเปียม	๓,๐๐๐	๑. ทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี ๒. กำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เพื่อจัดทำคำ รับรองการปฏิบัติงานระดับหน่วยงานและ ระดับบุคคล ๓. นำเสนอผู้บริหารพิจารณา ๔. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานระดับ หน่วยงานและบุคลากร ๕. สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ของบุคลากรเสนอผู้บริหาร			✓	ได้คำรับรอง ประจำปี รายบุคคลครบถ้วน และครอบคลุมการ ปฏิบัติงาน ของ บุคลากรทุกคน ภายในระยะเวลาที่ กำหนด	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำคำรับรอง ประจำปี รายบุคคล ครบถ้วนและครอบคลุม การปฏิบัติงาน ของ บุคลากรทุกคน ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด					

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๗)

ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา			เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัด(KPI)	เกณฑ์การให้คะแนน				
						ปี ๖๕	ปี ๖๖	ปี ๖๗			๑	๒	๓	๔	๕
๔.ยุทธศาสตร์เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	- โครงการให้ความรู้และส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม	บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมเสียสละทุ่มเท	เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	๑๐,๐๐๐	๑. วิเคราะห์ และคัดเลือกประเด็นความรู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนด้านคุณธรรมและจริยธรรม ๒. กำหนดรายละเอียดในการอบรมให้ความรู้ ๓. ประเมินผลการอบรม	✓			กิจกรรมที่จัดให้ความรู้และส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างน้อย ๒ กิจกรรมต่อปี	จำนวนกิจกรรมที่จัดให้ความรู้และส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างน้อย ๒ กิจกรรมต่อปี					
	- โครงการให้ความรู้และส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม	บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมเสียสละทุ่มเท	เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	๑๐,๐๐๐	๑. วิเคราะห์ และคัดเลือกประเด็นความรู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนด้านคุณธรรมและจริยธรรม ๒. กำหนดรายละเอียดในการอบรมให้ความรู้ ๓. ประเมินผลการอบรม		✓		กิจกรรมที่จัดให้ความรู้และส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างน้อย ๒ กิจกรรมต่อปี	จำนวนกิจกรรมที่จัดให้ความรู้และส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างน้อย ๒ กิจกรรมต่อปี					
	- โครงการให้ความรู้และส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม	บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมเสียสละทุ่มเท	เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	๑๐,๐๐๐	๑. วิเคราะห์ และคัดเลือกประเด็นความรู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนด้านคุณธรรมและจริยธรรม ๒. กำหนดรายละเอียดในการอบรมให้ความรู้ ๓. ประเมินผลการอบรม			✓	กิจกรรมที่จัดให้ความรู้และส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างน้อย ๒ กิจกรรมต่อปี	จำนวนกิจกรรมที่จัดให้ความรู้และส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างน้อย ๒ กิจกรรมต่อปี					

เกณฑ์การให้คะแนน

ตัวชี้วัด	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละของบุคลากรที่มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วน และปัจจุบัน	จำนวนของบุคลากรที่มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วน และปัจจุบัน ร้อยละ ๗๐	จำนวนของบุคลากรที่มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วน และปัจจุบัน ร้อยละ ๗๕	จำนวนของบุคลากรที่มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วน และปัจจุบัน ร้อยละ ๘๐	จำนวนของบุคลากรที่มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วน และปัจจุบัน ร้อยละ ๘๕	จำนวนของบุคลากรที่มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วน และปัจจุบัน ร้อยละ ๙๐
ระดับความสำเร็จใน การ ทบทวน/จัดทำโครงสร้างการบริหาร เงินทุนหมุนเวียน	ทบทวนโครงสร้างการบริหาร เงินทุนหมุนเวียน	-	จัดทำโครงสร้างการบริหาร เงินทุนฯ ที่เหมาะสม และ สอดคล้องกับพันธกิจของ เงินทุนหมุนเวียน	-	มีโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง ของ เงิน ทุน หมุน เวียน ที่ เพียงพอ เหมาะสม สอดคล้อง กับ พัน ธิ จ ของ เงิน ทุน หมุนเวียน
จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง	-	-	-	-	ได้อัตรากำลังที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับพันธกิจของ เงินทุนหมุนเวียน
ร้อยละ ๘๕ ของเจ้าหน้าที่ที่ ได้รับการฝึกอบรม	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการ พัฒนาร้อยละ ๖๕	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการ พัฒนาร้อยละ ๗๐	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการ พัฒนาร้อยละ ๗๕	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการ พัฒนาร้อยละ ๘๐	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการ พัฒนาร้อยละ ๘๕

เกณฑ์การให้คะแนน

ตัวชี้วัด	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรไปศึกษาดูงาน	จำนวนบุคลากรที่ไปศึกษาดูงานร้อยละ ๒๐	จำนวนบุคลากรที่ไปศึกษาดูงานร้อยละ ๓๐	จำนวนบุคลากรที่ไปศึกษาดูงานร้อยละ ๔๐	จำนวนบุคลากรที่ไปศึกษาดูงานร้อยละ ๕๐	จำนวนบุคลากรที่ไปศึกษาดูงานร้อยละ ๖๐
บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยมีคะแนนผลการทดสอบหลังการอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	จำนวนผลการทดสอบหลังการอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	จำนวนผลการทดสอบหลังการอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕	จำนวนผลการทดสอบหลังการอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	จำนวนผลการทดสอบหลังการอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	จำนวนผลการทดสอบหลังการอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำรับรอง ประจำปี รายบุคคลครบถ้วนและครอบคลุมการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทุกคน ภายในระยะเวลาที่กำหนด	กำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เพื่อจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล	-	ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน และบุคลากร	-	สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรเสนอผู้บริหาร
จำนวนกิจกรรมที่จัดให้ความรู้ และส่งเสริม ด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างน้อย ๒ กิจกรรมต่อปี	-	-	กิจกรรมที่จัดให้ความรู้และส่งเสริม ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๑ กิจกรรม	-	กิจกรรมที่จัดให้ความรู้และส่งเสริม ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒ กิจกรรม

การแปลงแผนยุทธศาสตร์เป็นแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕

เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียมได้ทำการแปลงแผนยุทธศาสตร์เป็นแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕ ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีองค์ประกอบดังนี้

๑. ชื่อแผนงาน
๒. เป้าประสงค์
๓. ชื่อหน่วยงานและชื่อผู้รับผิดชอบ
๔. งบประมาณ
๕. ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน
๖. เป้าหมายที่ท้าทาย
๗. ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์	แผนงาน/ โครงการ	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา (ไตรมาส)				เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน ปี๒๕๖๕
						๑	๒	๓	๔			๑	๒	๓	๔	๕	
๑.ยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร อัตรากำลัง	การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อให้ฐานข้อมูลบุคลากรมีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย	เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	๓,๐๐๐	๑. สำรวจ ตรวจสอบข้อมูลบุคลากร ๒. รวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานเงินทุนฯ ลงในทะเบียนประวัติในฐานข้อมูล	<->				จำนวนของบุคลากรที่มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ร้อยละของบุคลากรที่มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วน และปัจจุบัน						
๒.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการฝึกอบรมทักษะในการปฏิบัติงานด้านการผลิตปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียม	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานด้านการผลิต	เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	๓,๐๐๐	๑. กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม ๒. คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ๓. ดำเนินการฝึกอบรม ๔. ประเมินผลหลังการฝึกอบรม	<->	<->	<->	<->	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕ ของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรม						

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์	แผนงาน/ โครงการ	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา (ไตรมาส)				เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน ปี๒๕๖๕
						๑	๒	๓	๔			๑	๒	๓	๔	๕	
๓.ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการทำงาน	มีระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม และมีโอกาสได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	มีระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม และมีโอกาสได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	๓,๐๐๐	๑. กำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เพื่อจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานระดับหน่วยงานและระดับบุคคล ๒. นำเสนอผู้บริหารพิจารณา ๓. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานระดับหน่วยงานและบุคลากร ๔. สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรเสนอผู้บริหาร	<->				ได้คำรับรอง ประจำปี รายบุคคลครบถ้วน และครอบคลุมการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทุกคน ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำรับรอง ประจำปี รายบุคคลครบถ้วน และครอบคลุมการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทุกคน ภายในระยะเวลาที่กำหนด						
๔.ยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	โครงการให้ความรู้และส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม	บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมเสียสละทุ่มเท	เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	๑๐,๐๐๐	๑. วิเคราะห์ และคัดเลือกประเด็นความรู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนด้านคุณธรรมและจริยธรรม ๒. กำหนดรายละเอียดในการอบรมให้ความรู้ ๓. ประเมินผลการอบรม	<- - - - >				กิจกรรมที่จัดให้ความรู้และส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างน้อย ๒ กิจกรรมต่อปี	จำนวนกิจกรรมที่จัดให้ความรู้และส่งเสริม ด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างน้อย ๒ กิจกรรมต่อปี						

เกณฑ์การให้คะแนน

ตัวชี้วัด	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละของบุคลากรที่มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วน และปัจจุบัน	จำนวนของบุคลากรที่มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วน และปัจจุบัน ร้อยละ ๗๐	จำนวนของบุคลากรที่มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วน และปัจจุบัน ร้อยละ ๗๕	จำนวนของบุคลากรที่มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วน และปัจจุบัน ร้อยละ ๘๐	จำนวนของบุคลากรที่มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วน และปัจจุบัน ร้อยละ ๘๕	จำนวนของบุคลากรที่มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วน และปัจจุบัน ร้อยละ ๙๐
ร้อยละ ๘๕ ของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรม	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๖๕	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๗๐	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๗๕	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๘๐	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๘๕
ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำรับรอง ประจำปี รายบุคคล ครบถ้วน และครอบคลุมการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทุกคน ภายในระยะเวลาที่กำหนด	กำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เพื่อจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล	-	ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน และบุคลากร	-	สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ของบุคลากรเสนอผู้บริหาร
จำนวนกิจกรรมที่จัดให้ความรู้ และส่งเสริม ด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างน้อย ๒ กิจกรรมต่อปี	-	-	กิจกรรมที่จัดให้ความรู้และส่งเสริม ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๑ กิจกรรม	-	กิจกรรมที่จัดให้ความรู้และส่งเสริม ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒ กิจกรรม

แบบฟอร์มรายงานผลการปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

ผลปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์	แผนงาน/ โครงการ	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา (ไตรมาส)				เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๕
						๑	๒	๓	๔			๑	๒	๓	๔	๕	
๑.ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลัง			เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม			←			→								
๒.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล			เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม			←			→								
๓.ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการทำงาน			เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม			←			→								
๔.ยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน			เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม			←			→								

รายงานผลปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์	แผนงาน/ โครงการ	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา (ไตรมาส)				เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน ๒๕๖๔
						๑	๒	๓	๔			๑	๒	๓	๔	๕	
๑.ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลัง	- การปรับโครงสร้างให้ทันกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนไป	- เพื่อการปรับโครงสร้างให้ทันกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนไป	เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	๓,๐๐๐	๑. จัดทำโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนไป ๒. นำเรื่องเข้าประชุมคณะกรรมการบริหารเงินทุนฯ เพื่อพิจารณา					- โครงสร้างบริหารงานใหม่เหมาะสมกับสภาวการณ์ปัจจุบัน	- โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของเงินทุนฯ ครบตามบันทึกข้อตกลงระหว่างกระทรวงการคลังและเงินทุนฯ หมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร						ได้โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนไป
๒.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	-การปรับปรุง (Individual development plan : IDP) เป็น (Advanced Individual development plan : AIDP)	-เพิ่มประเมิณผลการปฏิบัติงานของพนักงานเงินทุนฯ	เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	๓,๐๐๐	ทำการปรับปรุงแผน (Individual development plan : IDP) เป็น (Advanced Individual development plan : AIDP)					-ได้แผนพัฒนารายบุคคล(Advanced Individual development plan : AIDP) และมอบให้พนักงานเงินทุน	- แผนการพัฒนาบุคลากรประเภท (AIDP)๑ แผนของพนักงานเงินทุนฯ - ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการประเมินตามตัวชี้วัดใหม่						ได้แผนการพัฒนาบุคลากรประเภท (AIDP)

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์	แผนงาน/ โครงการ	เป้าประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา (ไตรมาส)				เป้าหมายที่ท้าทาย	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน ๒๕๖๔
						๑	๒	๓	๔			๑	๒	๓	๔	๕	
๓.ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการทำงาน	การศึกษาระบบการประเมินผลแบบ OKR (Objective Key Result) ในการประเมินผลการดำเนินงานของพนักงานเงินทุนฯ ในการผลิต ๑ สายงาน (โครงการนำร่อง)	- เพื่อศึกษาระบบการประเมินผลแบบ OKR	เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	๓,๐๐๐	๑. ศึกษากระบวนการประเมินผลแบบ OKR ๒. กำหนดการประเมินผลแบบ OKR (ทดลองระบบ)					-ได้แนวทางในการจัดการประเมินผลแบบ OKR ของเงินทุนฯ เพื่อขยายไปในสายงานอื่น	-ได้แนวทางในการจัดระบบการประเมินผล ๑ ระบบ						ได้รับระบบการประเมินผลแบบ OKR
๔.ยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	-การอบรมคุณธรรมจริยธรรม	-เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเงินทุนฯ มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	๓,๐๐๐	-โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานเงินทุนฯด้านการทำงานเป็นทีม					-จำนวนพนักงานเงินทุนเข้าร่วมอบรมร้อยละ ๙๐	-ร้อยละของพนักงานเงินทุนฯได้รับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเท่ากับ ๙๐						พนักงานเงินทุนฯ ได้รับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเท่ากับ ๑๐๐

คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนหรือคณะกรรมการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งและมอบหมายเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียมมีคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว



คำสั่งกรมวิชาการเกษตร
ที่ ๕๙ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม

ตามคำสั่งกรมวิชาการเกษตร ที่ ๑๓๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม โดยให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงให้ยกเลิกคำสั่งกรมวิชาการเกษตร ที่ ๑๓๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ และแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียมแทนชุดเดิมที่ครบวาระ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. อธิบดีกรมวิชาการเกษตร		ประธานคณะกรรมการ
๒. ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ		กรรมการ
๓. ผู้แทนกระทรวงการคลัง		กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕. นางอัจฉรา นันทกิจ	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเกษตร	กรรมการ
๖. นางเพลิน สิริวีระพันธุ์	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบัญชี	กรรมการ
๗. นางสาวปาหนัน เรืองสำราญ	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	กรรมการ
๘. ผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม		กรรมการ
		และเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการบริหารฯ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน
 - กำหนดข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนดตามมาตรา ๑๑ (๘)
 - พิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี
 - แต่งตั้งผู้บริหารทุนหมุนเวียนและคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการบริหารมอบหมาย
 - ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวเสริมสุข สลักเพ็ชร์)
อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

การสื่อสารให้กับผู้บริหารและหน่วยงานภายในให้ดำเนินการตามช่องทางที่ดำเนินการที่เพียงพอและเหมาะสม โดยอย่างน้อยต้องดำเนินการตามช่องทาง เช่น หนังสือเวียน การประชุมชี้แจง เป็นต้น

เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียมมีระบบการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เงินทุนฯ ให้ดำเนินการตามช่องทางที่ดำเนินการที่เพียงพอและเหมาะสมได้แก่ การประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเงินทุนฯ ให้เจ้าหน้าที่ของเงินทุนทราบ ดังรายงานการประชุมที่แนบ

ภาคผนวก

แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description)

แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของข้าราชการ
ชื่อส่วนราชการ เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง* ๑ อัตรา	
รหัสตำแหน่ง :	ชื่อตำแหน่ง : นักวิชาการเกษตรชำนาญการ
กลุ่มงาน : ฝ่ายบริหารกิจการองค์กร	
จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา (ถ้ามี) :	ระดับตำแหน่ง :

๒. รายละเอียดคำบรรยายลักษณะงาน** (หน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติ)	
ตำแหน่งเลขที่ _____ สังกัด เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร	
๒.๑. ดูแลการผลิตปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียม ของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม (ผู้อำนวยการกองวิจัยพัฒนาปัจจัยการผลิตทางการเกษตร) ๒.๒. ทบทวนแผนปฏิบัติการของเงินทุนฯ และดำเนินการตามแผนแผนปฏิบัติการของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ๒.๓. จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ๒.๔. จัดทำแผนการตลาด กำหนดกลยุทธ์และแผนการตลาดประจำปีของเงินทุนฯ ๒.๕. ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ของกรมวิชาการเกษตรและกรมอื่นของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่เกี่ยวข้องกับเงินทุนฯ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน หมายเหตุ นักวิชาการเกษตรชำนาญการ สังกัดกรมวิชาการเกษตร ได้รับมอบหมายให้ดูแลการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	
๓. เป้าหมายของงาน	
ได้รับมอบหมายให้ดูแลการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	
๔. สายการบังคับบัญชา	รายงานตรงต่อ
๑. ผู้อำนวยการกองวิจัยพัฒนาปัจจัยการผลิตทางการเกษตร	๑. ผู้อำนวยการกองวิจัยพัฒนาปัจจัยการผลิตทางการเกษตร
๕. คุณสมบัติที่พึงมี ดูแลการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	
๖. วันที่จัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง
	วันที่ดำรงตำแหน่ง

หมายเหตุ

* ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๔ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๒

** ต้องสอดคล้องกับหน้าที่โดยย่อของตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๔ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๓

แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของพนักงานทุนหมุนเวียน
ชื่อส่วนราชการ เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง* ๑ อัตรา	
รหัสตำแหน่ง :	ชื่อตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
กลุ่มงาน : ฝ่ายบริหารกิจการองค์กร	
จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา (ถ้ามี) :	ระดับตำแหน่ง :

๒. รายละเอียดคำบรรยายลักษณะงาน** (หน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติ)	
ตำแหน่งเลขที่	สังกัด เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร
๒.๑ จัดทำแผนงบประมาณประจำปีของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	
๒.๒ วางแผนหรือมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน หรือโครงการของหน่วยงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	
๒.๓ ดำเนินงานด้านการจัดการประชุม การเตรียมเอกสารและอื่น	
๒.๔ ดำเนินงานด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การติดต่อหน่วยงานอื่น และการจัดนิทรรศการ	
๒.๕ รวบรวมผลการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	
๒.๖ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	
๒.๗ ประสานงานกับกองแผนงาน กองคลัง กองการเจ้าหน้าที่ กรมวิชาการเกษตร เพื่อให้การดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ได้แก่ การร่วมจัดนิทรรศการ การออกบูธ การประชุมวิชาการ เป็นต้น	
๒.๖ งานที่ได้รับมอบหมาย	
๓. เป้าหมายของงาน	
๑. เพื่อทำแผนงบประมาณประจำปีของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	
๒. เพื่อร่างหนังสือ ได้ตอบ จัดการประชุม การเตรียมเอกสารและอื่น	
๓. เพื่อรวบรวมและจัดทำผลการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	
๔.เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การติดต่อหน่วยงานอื่น และการจัดนิทรรศการ	
๔. สายการบังคับบัญชา	รายงานตรงต่อ
๑. ผู้อำนวยการกองวิจัยพัฒนาปัจจัยการผลิตทางการเกษตร	(นักวิชาการเกษตรชำนาญการ)
๒. นักวิชาการเกษตรที่ได้รับมอบหมาย (ข้าราชการ)	
๕. คุณสมบัติที่พึงมี ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทุกสาขา	
๖. วันที่จัดทำแบบบรรยายลักษณะ	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง
	วันที่ดำรงตำแหน่ง
๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔	

หมายเหตุ

* ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๔ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๒

** ต้องสอดคล้องกับหน้าที่โดยย่อของตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๔
 ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๓

แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของตำแหน่งลูกจ้างประจำ
ชื่อส่วนราชการ เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง* ๑ อัตรา	
รหัสตำแหน่ง : ๒๕๒๕	ชื่อตำแหน่ง : นักวิชาการเกษตร
กลุ่มงาน : ฝ่ายการผลิต	
จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา (ถ้ามี) :	ระดับตำแหน่ง : ๓

๒. รายละเอียดคำบรรยายลักษณะงาน** (หน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติ)	
ตำแหน่งเลขที่ _____ สังกัด เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร	
๑. เป็นนักวิชาการเกษตรในการศึกษาค้นคว้าทดลองทางด้านการเกษตร ได้แก่ การทดลองคัดเลือกสายพันธุ์ การขยายพันธุ์ การปรับปรุงวิธีการผลิตและการใช้ปุ๋ยชีวภาพการเก็บรักษาผลผลิตและผลิตภัณฑ์ ๒. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบคุณภาพ และปริมาณของปุ๋ยชีวภาพ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปุ๋ยชีวภาพ ๓. ช่วยอบรมแนะนำเกษตรกรเพื่อส่งเสริมและเผยแพร่งานด้านการเกษตร รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ๔. ช่วยติดต่อประสานงาน ติดตามประเมินผล ตลอดจนแก้ปัญหาเบื้องต้น ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ ๕. ปฏิบัติงานที่ต้องมีประสบการณ์ และความชำนาญในการดำเนินการทดลอง การผลิต การตรวจสอบคุณภาพ ทั้งในภาคสนาม และห้องทดลอง โดยมีประสบการณ์พบว่าทำงานมานาน ๒๑ ปี ๖. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	
๓. เป้าหมายของงาน	
๑. เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปริมาณปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียมทุกครั้งที่เกิด ๒. เพื่อการศึกษาค้นคว้าทดลองทางด้านการเกษตร ๓. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่งานด้านการเกษตร รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา	
๔. สายการบังคับบัญชา	รายงานตรงต่อ
๑. ผู้อำนวยการกองวิจัยพัฒนาปัจจัยการผลิตทางการเกษตร	(นักวิชาการเกษตรชำนาญการ)
๒. นักวิชาการเกษตรที่ได้รับมอบหมาย (ข้าราชการ)	
๕. คุณสมบัติที่พึงมี ได้รับวุฒิปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช สาขาจุลชีววิทยา สาขาเทคโนโลยีชีวภาพ หรือสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งทางการเกษตร	
๖. วันที่จัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง
๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔	
	วันที่ดำรงตำแหน่ง

หมายเหตุ

* ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๔ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๒

** ต้องสอดคล้องกับหน้าที่โดยย่อของตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๔ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๓

แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของตำแหน่งลูกจ้างประจำ
ชื่อส่วนราชการ เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง* ๑ อัตรา	
รหัสตำแหน่ง : ๒๕๒๕	ชื่อตำแหน่ง : นักวิชาการเกษตร
กลุ่มงาน : ฝ่ายการตลาด	
จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา (ถ้ามี) :	ระดับตำแหน่ง : ๓

๒. รายละเอียดคำบรรยายลักษณะงาน** (หน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติ)	
ตำแหน่งเลขที่ _____ สังกัด เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร	
๑. เป็นนักวิชาการเกษตรในการศึกษาค้นคว้าทดลองทางด้านการเกษตร ได้แก่ การทดลองคัดเลือกสายพันธุ์ การขยายพันธุ์ การปรับปรุงวิธีการผลิตและการใช้ปุ๋ยชีวภาพการเก็บรักษาผลผลิตและผลิตภัณฑ์ ๒. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบคุณภาพ และปริมาณของปุ๋ยชีวภาพ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปุ๋ยชีวภาพ ๓. ช่วยอบรมแนะนำเกษตรกรเพื่อส่งเสริมและเผยแพร่งานด้านการเกษตร รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ๔. ช่วยติดต่อประสานงาน ติดตามประเมินผล ตลอดจนแก้ปัญหาเบื้องต้น ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ ๕. ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ และความชำนาญในการดำเนินการทดลอง การผลิต การตรวจสอบคุณภาพ ทั้งในภาคสนาม และห้องทดลอง มาเป็นเวลา ๒๑ ปี ๖. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	
๓. เป้าหมายของงาน ๑. เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปริมาณปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียมทุกครั้งที่ผลิต ๒. เพื่อการศึกษาค้นคว้าทดลองทางด้านการเกษตร ๓. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่งานด้านการเกษตร รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา	
๔. สายการบังคับบัญชา ๑. ผู้อำนวยการกองวิจัยพัฒนาปัจจัยการผลิตทางการเกษตร ๒. นักวิชาการเกษตรที่ได้รับมอบหมาย (ข้าราชการ)	รายงานตรงต่อ นายมนต์ชัย มั่นสลิลา (นักวิชาการเกษตรชำนาญการ)
๕. คุณสมบัติที่พึงมี ได้รับวุฒิปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช สาขาจุลชีววิทยา สาขาเทคโนโลยีชีวภาพ หรือสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งทางการเกษตร	
๖. วันที่จัดทำแบบบรรยายลักษณะ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง วันที่ดำรงตำแหน่ง

หมายเหตุ

* ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๔ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๒

** ต้องสอดคล้องกับหน้าที่โดยย่อของตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๔ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๓

แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของตำแหน่งลูกจ้างประจำ
ชื่อส่วนราชการ เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง* ๒ อัตรา	
รหัสตำแหน่ง : ๒๔๑๓	ชื่อตำแหน่ง : พนักงานขับรถยนต์
กลุ่มงาน : ฝ่ายการตลาด	
จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา (ถ้ามี) :	ระดับตำแหน่ง : ๑

๒. รายละเอียดคำบรรยายลักษณะงาน** (หน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติ) ตำแหน่งเลขที่ _____ สังกัด เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร	
๑. ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ประสบการณ์ และความชำนาญในการขับรถยนต์ บำรุงรักษาทำความสะอาดรถยนต์ และแก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการใช้รถดังกล่าว ๒. มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลา ๒๔ ปี ๓. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	
๓. เป้าหมายของงาน	
๑. เพื่อขับรถยนต์ บำรุงรักษาและซ่อมแซมรถยนต์เบื้องต้น	
๔. สายการบังคับบัญชา ๑. ผู้อำนวยการกองวิจัยพัฒนาปัจจัยการผลิตทางการเกษตร ๒. นักวิชาการเกษตรที่ได้รับมอบหมาย (ข้าราชการ)	รายงานตรงต่อ (นักวิชาการเกษตรชำนาญการ)
๕. คุณสมบัติที่พึงมี ได้รับการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ ๖	
๖. วันที่จัดทำแบบบรรยายลักษณะ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง
	วันที่ดำรงตำแหน่ง

หมายเหตุ

* ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๔ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๒

** ต้องสอดคล้องกับหน้าที่โดยย่อของตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๔ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๓

แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของตำแหน่งลูกจ้างประจำ
ชื่อส่วนราชการ เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง* ๒ อัตรา	
รหัสตำแหน่ง : ๑๑๐๑	ชื่อตำแหน่ง : พนักงานทั่วไป
กลุ่มงาน : ฝ่ายการผลิต	
จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา (ถ้ามี) :	ระดับตำแหน่ง : ๑

๒. รายละเอียดคำบรรยายลักษณะงาน** (หน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติ) ตำแหน่งเลขที่ _____ สังกัด เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร	
๑. ปฏิบัติงานใช้แรงงานซึ่งต้องใช้ประสบการณ์ ในระบบการผลิตปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียม โดยเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือวิทยาศาสตร์ เครื่องแก้วและวัสดุในห้องทดลองดูแลรักษา เครื่องมือต่าง ๆ ให้ใช้งานได้ ๒. ปฏิบัติงานในโรงงานโดยทำการผลิตปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียมในระบบการผลิต ๓. ปฏิบัติงานในระบบบรรจุถัง และบรรจุผลิตภัณฑ์ และเก็บรักษาผลิตภัณฑ์ปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียม ๔. มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงงานมาเป็นเวลา ๒๔ ปี ๕. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	
๓. เป้าหมายของงาน	
๑. เพื่อปฏิบัติงานใช้แรงงานซึ่งต้องใช้ประสบการณ์ ในระบบการผลิตปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียม ๒. เพื่อปฏิบัติงานในโรงงานโดยทำการผลิตปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียมในระบบการผลิต ๓. เพื่อปฏิบัติงานในระบบบรรจุถัง และบรรจุผลิตภัณฑ์ และเก็บรักษาผลิตภัณฑ์ปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียม	
๔. สายการบังคับบัญชา	รายงานตรงต่อ
๑. ผู้อำนวยการกองวิจัยพัฒนาปัจจัยการผลิตทางการเกษตร	(นักวิชาการเกษตรชำนาญการ)
๒. นักวิชาการเกษตรที่ได้รับมอบหมาย (ข้าราชการ)	
๕. คุณสมบัติที่พึงมี ได้รับการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ ๖	
๖. วันที่จัดทำแบบบรรยายลักษณะ	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง
๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔	วันที่ดำรงตำแหน่ง

หมายเหตุ

* ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๔ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๒

** ต้องสอดคล้องกับหน้าที่โดยย่อของตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๔
 ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๓

แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว
ชื่อส่วนราชการ เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง* ๒ อัตรา	
รหัสตำแหน่ง :	ชื่อตำแหน่ง : คนงานโยธา
กลุ่มงาน : ฝ่ายการผลิต	
จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา (ถ้ามี) :	ระดับตำแหน่ง :

๒. รายละเอียดคำบรรยายลักษณะงาน** (หน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติ) ตำแหน่งเลขที่ _____ สังกัด เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร	
๑. ปฏิบัติงานใช้แรงงาน ในการผลิตเชื้อโรโซเปียม เตรียมวัสดุในการผลิตปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียม บรรจุปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียมใส่ถุง บรรจุปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียมลงกล่องและหีบห่อผลิตภัณฑ์ และเก็บรักษาปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียม ๒. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	
๓. เป้าหมายของงาน	
๑. เพื่อปฏิบัติงานใช้แรงงาน ในการผลิตเชื้อโรโซเปียม เตรียมวัสดุในการผลิตปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียม บรรจุปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียมใส่ถุง บรรจุปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียมลงกล่องและหีบห่อผลิตภัณฑ์ และเก็บรักษาปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียม	
๔. สายการบังคับบัญชา ๑. ผู้อำนวยการกองวิจัยพัฒนาปัจจัยการผลิตทางการเกษตร ๒. นักวิชาการเกษตรที่ได้รับมอบหมาย (ข้าราชการ)	รายงานตรงต่อ (นักวิชาการเกษตรชำนาญการ)
๕. คุณสมบัติที่พึงมี ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	
๖. วันที่จัดทำแบบบรรยายลักษณะ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง
	วันที่ดำรงตำแหน่ง

หมายเหตุ

* ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๔ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๒

** ต้องสอดคล้องกับหน้าที่โดยย่อของตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘/ว๑๔ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๓

แนวโน้มในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ได้พิจารณาจัดทำแนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

ภายใน

๑. สามารถบรรจุพนักงานประจำของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ครบตาม ตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
๒. มีอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๓. มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการผลิตปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียม

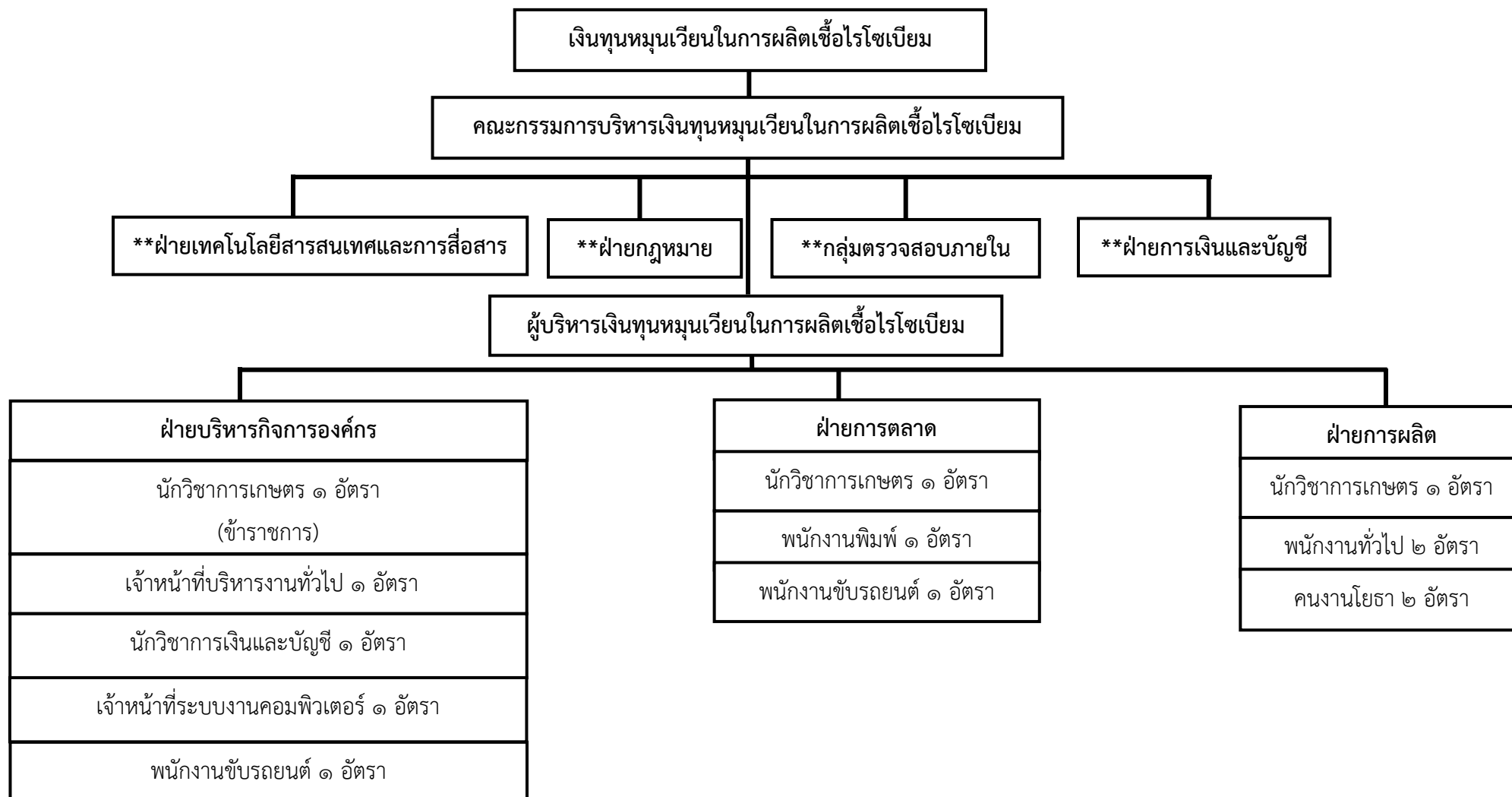
ภายนอก

๑. เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียมต้องการให้มีที่ปรึกษาทางการตลาดที่ปรึกษาหารือได้
๒. เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียมต้องการให้มีการสนับสนุนการหาตลาดจากหน่วยงานราชการอื่นๆ เพิ่มขึ้น

โครงสร้างการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม และผังการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม

เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ได้พิจารณาจัดทำโครงสร้างการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม และผังการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ดังต่อไปนี้

โครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเบียม
ประจำปี พ.ศ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗



ฝ่ายบริหารกิจการองค์กร
หน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	หน้าที่ความรับผิดชอบ	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑. นักวิชาการเกษตร	ข้าราชการ	๑. วิเคราะห์และจัดทำแผนงานโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาปรับปรุงงานผลิตเชื้อไรโซเบียมจากผลงานวิจัย ๒. ติดตามประเมินผลตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ ๓. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย		
๒. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	พนักงานทุน หมุนเวียน	๑. จัดทำแผนงบประมาณประจำปีเพื่อขออนุมัติจากกระทรวงการคลัง ๒. ดำเนินการเกี่ยวกับงานบุคคล งานธุรการทั่วไปและงานการประชุม ๓. ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ การเผยแพร่และการจัดนิทรรศการ ๔. ติดตามและรวบรวมผลการดำเนินงาน ๕. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย		
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานทุน หมุนเวียน	๑. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชี การเบิกจ่ายเงินในหมวดต่างๆ ๒. ปฏิบัติการจ่ายเงินและรับเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ๓. จัดทำเอกสารการเงิน ให้เป็นปัจจุบัน ตามระเบียบฯ ๔. จัดทำเอกสารรายได้ นำรายได้ เข้าฝากหรือเก็บรักษาภายในเวลาที่กำหนด ๕. ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหลักฐานประกอบการเบิกจ่าย ๖. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย		
๔. พนักงานขับรถยนต์	ลูกจ้างประจำ	๑. ขับรถยนต์ บำรุงรักษารถยนต์ ๒. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย		

ฝ่ายการตลาด
หน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	หน้าที่ความรับผิดชอบ	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑. นักวิชาการเกษตร	ลูกจ้างประจำ	๑. ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ในการเพิ่มลูกค้าที่ใช้ปุ๋ยชีวภาพไรโซเบียม ๒. ดำเนินการตามแผนการตลาดและแผนยุทธศาสตร์ของเงินทุนฯ ให้สามารถจัดหารายได้ ๓. ดำเนินการจัดทำแผนการประชาสัมพันธ์เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อไรโซเบียม ๔. ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในทางธุรกิจ ๕. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย		
๒. พนักงานพิมพ์	ลูกจ้างประจำ	๑. รับผิดชอบงานพิมพ์หนังสือ ๒. ดูแลรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องใช้อย่างอื่นที่มีไว้เพื่อปฏิบัติงานควบคุม ๓. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย		
๓. พนักงานขับรถยนต์	ลูกจ้างประจำ	๑. ขับรถยนต์ บำรุงรักษารถยนต์ ๒. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย		

ฝ่ายการผลิต
หน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	หน้าที่ความรับผิดชอบ	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑. นักวิชาการเกษตร	ลูกจ้างประจำ	๑. รับผิดชอบการปรับปรุงวิธีการผลิต การตรวจสอบคุณภาพ การเก็บรักษา ผลผลิตและผลิตภัณฑ์ปศุสัตว์ภาพไรโซเปียม ๒. ควบคุม ดูแล ระบบการผลิตให้มีประสิทธิภาพ ๓. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย		
๒. พนักงานทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	๑. เตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ในการผลิตปศุสัตว์ภาพไรโซเปียม ๒. ผลิตปศุสัตว์ภาพไรโซเปียม ๓. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย		
๓. คนงานโยธา	ลูกจ้างชั่วคราว	๑. ผลิตปศุสัตว์ภาพไรโซเปียม ๒. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย		

ฝ่ายการเงินและบัญชี
หน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	หน้าที่ความรับผิดชอบ	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑. นักวิชาการเงินและบัญชี	ข้าราชการ	๑. สั่งจ่ายเงินให้กับเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม หน่วยงานของรัฐหรือภาคเอกชน เพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ๒. จัดทำบัญชีลูกหนี้เงินทุน ๓. จัดทำงบการเงิน ณ สิ้นงวดบัญชี ด้วยระบบ NBMS ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือนถัดไป ๔. จัดทำบัญชีตามหลักบัญชีคู่เกณฑ์คงค้างตามหลักการและนโยบายบัญชีสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ผังบัญชีมาตรฐานและมาตรฐานรายงานการเงินสำหรับหน่วยงานภาครัฐที่กระทรวงการคลังกำหนดและดำเนินการจัดส่งรายงานการเงินให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ		

กลุ่มตรวจสอบภายใน
หน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	หน้าที่ความรับผิดชอบ	คุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ข้าราชการ	๑. เสนอแผนการตรวจสอบประจำปีต่ออธิบดีกรมวิชาการเกษตร เพื่อพิจารณาอนุมัติภายในเดือนกันยายนของทุกปี ๒. กำหนดกฎบัตรไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เสนออธิบดีกรมวิชาการเกษตร ๓. จัดให้มีการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน ๔. เสนอรายงานผลการตรวจสอบต่ออธิบดีกรมวิชาการเกษตร ภายในเวลาอย่างน้อย ๒ เดือน นับจากวันที่ตรวจสอบแล้วเสร็จตามแผน รายงานจะต้องระบุข้อเสนอแนะ คำปรึกษา ตามแนวทางมาตรฐานการตรวจสอบ กฎหมาย ระเบียบ ที่กำหนดไว้ และมีการติดตามผลการตรวจสอบเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขของหน่วยรับตรวจเป็นไปตามข้อเสนอแนะในรายงานผลการตรวจสอบ		

ฝ่ายกฎหมาย
หน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	หน้าที่ความรับผิดชอบ	คุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑. นิติกร	ข้าราชการ	๑. จัดทำระเบียบต่างๆของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียมภายใต้พระราชบัญญัติการบริหารเงินทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการด้านนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญา และงานคดีอื่นๆ ของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ๓. เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา การให้ข้อมูล และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายในความรับผิดชอบของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง แก่คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ๔. ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับภารกิจทางด้านกฎหมาย ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม		

ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
หน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	หน้าที่ความรับผิดชอบ	คุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ข้าราชการ	๑. ติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล ชุดคำสั่งระบบปฏิบัติการ ชุดคำสั่งสำเร็จรูป ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศในความรับผิดชอบดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ๒. เขียนชุดคำสั่งตามข้อกำหนดของระบบงานประยุกต์ และระบบข้อมูลที่ได้วางแผนไว้แล้วเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ๓. ช่วยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานประยุกต์ และระบบข้อมูลของหน่วยงานที่ไม่ซับซ้อนเพื่อพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของหน่วยงานมากที่สุด ๔. ช่วยจัดทำคู่มือระบบและคู่มือผู้ใช้ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้ให้สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ด้วยตนเอง ๕. ดำเนินการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้สนับสนุนการใช้ระบบงานที่พัฒนา แก่เจ้าหน้าที่ผู้ใช้งาน หรือเจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา		

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
(Individual Development Plan : IDP)
ประจำปี ๒๕๖๕

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปี ๒๕๖๕
หน่วยงานที่สังกัด เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร

ส่วนที่ ๑ รายละเอียดของผู้บังคับบัญชา

ชื่อ-สกุล

ตำแหน่ง ผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม

ส่วนที่ ๒ รายละเอียดผู้ใต้บังคับบัญชา

ชื่อ-สกุล -

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร

ความสามารถที่ต้องพัฒนา	พฤติกรรมที่คาดหวัง	เครื่องมือในการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	เริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณ	ตัวชี้วัดผลงานหลัก
การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย	- สามารถเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยได้อย่างน้อย ๑ โครงการ	การสอนงานโดยสอนหลักการเขียน	นายมนต์ชัย มั่นสสิลา	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	เขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ๑ โครงการ

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปี ๒๕๖๕

หน่วยงานที่สังกัด เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร

ส่วนที่ ๑ รายละเอียดของผู้บังคับบัญชา

ชื่อ-สกุล

ตำแหน่ง ผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม

ส่วนที่ ๒ รายละเอียดผู้ใต้บังคับบัญชา

ชื่อ-สกุล นายเชิดศักดิ์ โพธิ์สัย

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร

ความสามารถที่ต้องพัฒนา	พฤติกรรมที่คาดหวัง	เครื่องมือในการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	เริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณ	ตัวชี้วัดผลงานหลัก
การหาเครือข่ายพันธมิตรเพื่อกระจายปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียม	- หาเครือข่ายพันธมิตร	การเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีความขยันเอาใจใส่	นายมนต์ชัย มั่นสลิลา	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	สามารถติดต่อ เครือข่ายใหม่ได้อย่าง น้อย ๑ เครือข่าย

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปี ๒๕๖๕

หน่วยงานที่สังกัด เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร

ส่วนที่ ๑ รายละเอียดของผู้บังคับบัญชา

ชื่อ-สกุล

ตำแหน่ง ผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม

ส่วนที่ ๒ รายละเอียดผู้ใต้บังคับบัญชา

ชื่อ-สกุล นายวัชร โพธิ์สุวรรณ

ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ส๑

ความสามารถที่ต้องพัฒนา	พฤติกรรมที่คาดหวัง	เครื่องมือในการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	เริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณ	ตัวชี้วัดผลงานหลัก
การตลาด	- สามารถติดต่อลูกค้าเพื่อจำหน่ายปุ๋ยชีวภาพโรโซเปียม	- การเรียนรู้ด้วยตัวเอง - การติดต่อประสานงานกับลูกค้า	นายมนต์ชัย มั่นสลิลา	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	มีลูกค้าใหม่เพิ่มขึ้น ๕ %

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปี ๒๕๖๕

หน่วยงานที่สังกัด เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร

ส่วนที่ ๑ รายละเอียดของผู้บังคับบัญชา

ชื่อ-สกุล

ตำแหน่ง ผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม

ส่วนที่ ๒ รายละเอียดผู้ใต้บังคับบัญชา

ชื่อ-สกุล นายมานะ บัวรุ่ง

ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ส๑

ความสามารถที่ต้องพัฒนา	พฤติกรรมที่คาดหวัง	เครื่องมือในการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	เริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณ	ตัวชี้วัดผลงานหลัก
การเก็บข้อมูลผลการทดลอง	สามารถปฏิบัติงานในแปลงทดลองได้	การสอนงาน สอนหลักการทางวิชาการในการ ปฏิบัติการทดลอง	นายมนต์ชัย มนัสสิลา	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	สามารถเก็บข้อมูลและเก็บตัวอย่างงานทดลองได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปี ๒๕๖๕

หน่วยงานที่สังกัด เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร

ส่วนที่ ๑ รายละเอียดของผู้บังคับบัญชา

ชื่อ-สกุล

ตำแหน่ง ผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม

ส่วนที่ ๒ รายละเอียดผู้ใต้บังคับบัญชา

ชื่อ-สกุล นายวิศิษฐ์ สารปริง

ตำแหน่ง พนักงานทั่วไป บ๑

ความสามารถที่ต้องพัฒนา	พฤติกรรมที่คาดหวัง	เครื่องมือในการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	เริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณ	ตัวชี้วัดผลงานหลัก
การเตรียมอุปกรณ์ วิทยาศาสตร์และการ เตรียมอาหารเลี้ยงเชื้อ	- สามารถลดการ ปนเปื้อนจากจุลินทรีย์ ชนิดอื่นได้	- สอนเทคนิคทาง จุลชีววิทยา เบื้องต้น	นายมนต์ชัย มนัสสิลา	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	อาหารเลี้ยงเชื้อโรโซเปียม ปลอดการปนเปื้อนอย่างน้อย ร้อยละ ๘๐

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปี ๒๕๖๕

หน่วยงานที่สังกัด เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร

ส่วนที่ ๑ รายละเอียดของผู้บังคับบัญชา

ชื่อ-สกุล

ตำแหน่ง ผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม

ส่วนที่ ๒ รายละเอียดผู้ใต้บังคับบัญชา

ชื่อ-สกุล นายพรชัย ประเทศา

ตำแหน่ง พนักงานทั่วไป บ๑

ความสามารถที่ต้องพัฒนา	พฤติกรรมที่คาดหวัง	เครื่องมือในการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	เริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณ	ตัวชี้วัดผลงานหลัก
การซ่อมบำรุงเครื่องมือวิทยาศาสตร์	- ตรวจสอบความเรียบร้อยและซ่อมบำรุงเครื่องมือวิทยาศาสตร์ได้เป็นเบื้องต้น	- การสอนหลักการทํางานและซ่อมบำรุงเครื่องมือวิทยาศาสตร์	นายมนต์ชัย มนัสสิลา	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	เครื่องมือสามารถใช้งานได้ต่อเนื่องอย่างน้อย ๘๐%

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปี ๒๕๖๕
หน่วยงานที่สังกัด เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร

ส่วนที่ ๑ รายละเอียดของผู้บังคับบัญชา

ชื่อ-สกุล

ตำแหน่ง ผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม

ส่วนที่ ๒ รายละเอียดผู้ใต้บังคับบัญชา

ชื่อ-สกุล นางสาวณัฐกาญจน์ มีเจริญ

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

ความสามารถที่ต้องพัฒนา	พฤติกรรมที่คาดหวัง	เครื่องมือในการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	เริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณ	ตัวชี้วัดผลงานหลัก
การเขียนแผนการดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม	-สามารถเขียนแผนการดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ๓ แผน	การสอนงานโดยสอนหลักการเขียน	นายมนต์ชัย มั่นสสิลา	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	เขียนแผนการดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม ๓ แผน

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปี ๒๕๖๕
หน่วยงานที่สังกัด เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม กรมวิชาการเกษตร

ส่วนที่ ๑ รายละเอียดของผู้บังคับบัญชา

ชื่อ-สกุล

ตำแหน่ง ผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตเชื้อโรโซเปียม

ส่วนที่ ๒ รายละเอียดผู้ใต้บังคับบัญชา

ชื่อ-สกุล นางสาวศรันยา โพนสูง

ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี

ความสามารถที่ต้องพัฒนา	พฤติกรรมที่คาดหวัง	เครื่องมือในการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	เริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณ	ตัวชี้วัดผลงานหลัก
การปฏิบัติการจ่ายเงินและรับเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	- สามารถปฏิบัติการจ่ายเงินและรับเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	การสอนงานโดยการฝึกอบรม	นายมนต์ชัย มั่นสสิลา	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	-	ปฏิบัติการจ่ายเงินและรับเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างน้อย ๙๐ %