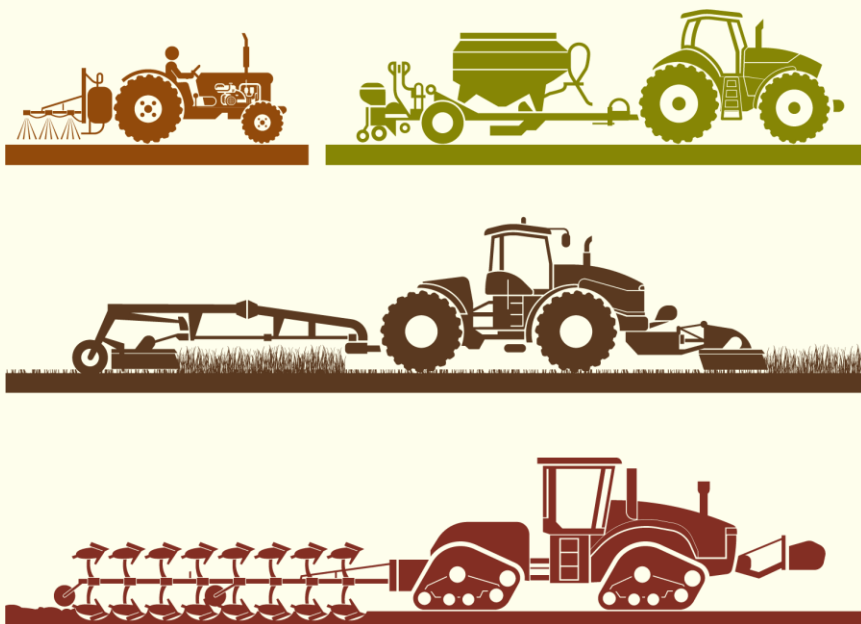


แผนพัฒนาบุคลากร

กรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)



มิถุนายน ๒๕๖๖

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรของกรมวิชาการเกษตรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ มีความเป็นมืออาชีพ และเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน สามารถรองรับภารกิจที่ท้าทายของกรมวิชาการเกษตร ในการวิจัย และพัฒนาด้านพืช เครื่องจักรกลการเกษตรและเป็นศูนย์กลางรับรองมาตรฐานสินค้าเกษตรด้านพืช ในระดับสากลบนพื้นฐานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามวิสัยทัศน์ของกรมวิชาการเกษตร ซึ่งหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาบุคลากร คือ กองการเจ้าหน้าที่ ที่บูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัด กรมวิชาการเกษตร เพื่อวางรากฐานและกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง สนับสนุนการปฏิบัติงาน ตามภารกิจและการบริหารงานของกรมวิชาการเกษตรให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะสามารถ ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนได้อย่างเต็มศักยภาพ

กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร จึงได้จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรได้รับการพัฒนา และส่งเสริมศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยการระดมความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องทุกหน่วยงานในสังกัด เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ฉบับดังกล่าว ให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมกับบริบทของกรมวิชาการเกษตร โดยเนื้อหาของแผนพัฒนาบุคลากรฯ ประกอบด้วย ๔ ประเด็นการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับรัฐบาลดิจิทัล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล

ในการปฏิบัติงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความรักความผูกพันองค์กร

แผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เปรียบเสมือนแนวทางการพัฒนา บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรในช่วง ๕ ปีข้างหน้า อย่างมีทิศทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับคู่มือแนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. และจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรมวิชาการเกษตร ให้บรรลุสัมฤทธิ์ผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติต่อไป

กองการเจ้าหน้าที่

มิถุนายน ๒๕๖๖

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

กรมวิชาการเกษตรให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ โดยการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่จำเป็นและส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันยังให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ร่วมกับการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากร ดังนั้น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จึงได้มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ผ่านความเห็นชอบจาก ที่ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรมวิชาการเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นการพัฒนสมรรถนะที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ระบบราชการ ๔.๐ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากร ภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนปฏิบัติราชการของกรมวิชาการเกษตร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และนโยบายการดำเนินงานของ นายระพีภัทร์ จันทรศรีวงศ์ อธิบดีกรมวิชาการเกษตร พร้อมทั้งการวิเคราะห์ประเมิน สภาพการณ์ด้านการพัฒนาบุคลากร และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการพัฒนาบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรของกรมวิชาการเกษตรมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ กรมวิชาการเกษตร และใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างบุคลากรทุกสายงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนและขับเคลื่อนภารกิจของกรมวิชาการเกษตรให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน รวมถึงให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ ผ่านการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ความเป็นผู้นำ เป็นคนดี ปฏิบัติภารกิจของตนเองให้ประสบความสำเร็จ และตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่าง ทันท่วงที โดยแผนพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย

๑. วิสัยทัศน์

“บุคลากรกรมวิชาการเกษตร เป็นกำลังคนคุณภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง”

๒. พันธกิจ

- ยกระดับขีดสมรรถนะบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ
- พัฒนาประสิทธิภาพระบบการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับรัฐบาลดิจิทัล
- ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
- เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความรักความผูกพันองค์กร

๓. ประเด็นการพัฒนา

๑. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒. การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับรัฐบาลดิจิทัล
๓. การส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
๔. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความรักความผูกพันองค์กร

๔. เป้าประสงค์

๑. บุคลากรทุกระดับของกรมวิชาการเกษตรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมืออาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานอย่างถูกต้อง มีไหวพริบในการจัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒. ระบบการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมวิชาการเกษตรมีความทันสมัย มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสมเพื่อรองรับรัฐบาลดิจิทัล และอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรมีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๔. บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรมีคุณภาพชีวิตและความรักความผูกพันองค์กร พร้อมทุ่มเท เสียสละเพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อประชาชน และผู้รับบริการ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้มีการกำหนดแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับประเด็นการพัฒนาแต่ละเรื่องไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว พร้อมกับได้จัดทำตัวชี้วัดการดำเนินงานในแต่ละแนวทางการพัฒนาเพื่อบริหารจัดการให้เป็นไปในทิศทางที่ยุทธศาสตร์กำหนด โดยมีหัวใจสำคัญในการนำไปสู่การปฏิบัติ คือการสร้าง ความเข้าใจให้แก่บุคลากรทุกระดับเพื่อให้เกิดการยอมรับ และมีส่วนร่วม พร้อมทั้งจะนำแผนงานโครงการต่าง ๆ ไปดำเนินการตามแนวทางได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สามารถประยุกต์การดำเนินงานให้เหมาะสมกับแนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงานและผลักดันให้หน่วยงานในสังกัดกรมวิชาการเกษตรจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ โดยมีการกำกับดูแล ติดตามผล รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ที่กำหนดไว้ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานผ่านช่องทางหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
สารบัญ	ง
สารบัญภาพ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ วิธีการดำเนินการ	๒
๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๓
บทที่ ๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
๒.๑ ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๔
๒.๒ ความเชื่อมโยงนโยบายและแผนที่สำคัญกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒๗
บทที่ ๓ กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
๓.๑ กระบวนการและขั้นตอนจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๒๙
๓.๒ ข้อมูลทั่วไปกรมวิชาการเกษตร	๓๑
บทที่ ๔ การวิเคราะห์ประเมินสภาพการณ์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร (HRD SWOT Analysis)	๓๘
บทที่ ๕ แผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	
๕.๑ วิสัยทัศน์	๔๒
๕.๒ พันธกิจ	๔๒
๕.๓ ประเด็นการพัฒนา	๔๓
๕.๔ เป้าประสงค์	๔๓
๕.๕ ความเชื่อมโยงของการพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร	๔๔
บทที่ ๖ การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล	
๖.๑ การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ	๔๗
๖.๒ การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร	๔๙

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งกรมวิชาการเกษตรที่ ๖๙๗/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ๕๑
๒. ภาพการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ๕๓
๓. แบบสำรวจความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ๕๕

สารบัญญภาพ

เรื่อง	หน้า
ภาพที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	๕
ภาพที่ ๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	๖
ภาพที่ ๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับกรรมาธิการเกษตรและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	๗
ภาพที่ ๔ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน	๑๐
ภาพที่ ๕ แผนการปฏิรูปประเทศด้านด้านเศรษฐกิจ (เน้นกิจกรรม Big Rock การสร้างเกษตรมูลค่าสูง)	๑๑
ภาพที่ ๖ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๑๒
ภาพที่ ๗ ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๑๓
ภาพที่ ๘ ความเชื่อมโยงของนโยบายสำคัญกับการกิจของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๑๕
ภาพที่ ๙ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๒๐
ภาพที่ ๑๐ ประเด็นและแนวทางการพัฒนา แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๒๑
ภาพที่ ๑๑ แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	๒๓
ภาพที่ ๑๒ แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (ต่อ)	๒๔
ภาพที่ ๑๓ สมดุลวัฒนธรรมองค์กรและการทำงานของกรรมาธิการเกษตร	๒๖
ภาพที่ ๑๔ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Factors) : จุดแข็ง (Strengths)	๓๘
ภาพที่ ๑๕ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Factors) : จุดอ่อน (Weaknesses)	๓๙
ภาพที่ ๑๖ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Factors) : โอกาส (Opportunities)	๓๙
ภาพที่ ๑๗ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Factors) : อุปสรรค (Threats)	๔๐
ภาพที่ ๑๘ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรกรรมาธิการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๕๐

สารบัญตาราง

เรื่อง	หน้า
ตารางที่ ๑ ประเด็นและแนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๑๖
ตารางที่ ๒ ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ (Strategic Skillset) จำนวน ๔ ทักษะตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๑๘
ตารางที่ ๓ ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) จำนวน ๖ ทักษะตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๑๘
ตารางที่ ๔ กรอบอัตรากำลัง (ข้อมูล ณ ตุลาคม ๒๕๖๕)	๓๔
ตารางที่ ๕ ข้อมูลโครงสร้างอายุ และวุฒิการศึกษาข้าราชการกรมวิชาการเกษตร	๓๕
ตารางที่ ๖ ช่วงอายุข้าราชการจำแนกตามระดับตำแหน่ง	๓๖
ตารางที่ ๗ จำนวนกลุ่มกำลังคนคุณภาพ กรมวิชาการเกษตร	๓๖
ตารางที่ ๘ ตารางแสดงกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับ	๓๗
ตารางที่ ๙ ผลการวิเคราะห์ประเด็นกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix	๔๑
ตารางที่ ๑๐ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๔๔

บทที่ ๑



บทนำ

บทนำ



๑.๑ หลักการและเหตุผล

ภายใต้กระแสการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องมีการปรับตัว โดยนำการบริหารจัดการในหลากหลายรูปแบบมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน นำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้สามารถใช้งานและพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ที่ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

การผลักดันองค์กรไปสู่อีกหนึ่งขั้นของความก้าวหน้าหรือความสำเร็จ นอกจากเครื่องมือที่เพียงพอพร้อมและระบบงานที่ทันสมัยแล้ว ยังต้องอาศัย “ทรัพยากรมนุษย์ หรือ Human Resource” ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ของตนเอง การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรนับเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสัมฤทธิ์ผล องค์กรที่สามารถนำการพัฒนาบุคลากรไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ จำเป็นต้องมีแผนและกลยุทธ์ที่มีความเชื่อมโยงและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ทุกระดับ ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ขึ้น โดยยึดตามกรอบยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และ HRD Plan เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำในบุคลากรทุกระดับ ให้มีขีดความสามารถสูงและมีความเป็นมืออาชีพ

กรมวิชาการเกษตรเป็นองค์กรชั้นนำด้านการวิจัยและพัฒนาพืช ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะภายใต้บริบทความท้าทาย ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่กำลังเผชิญอยู่

ประกอบกับผลกระทบของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ส่งผลให้การบริหารราชการต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้มีความพร้อม และสามารถปรับตัวได้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น จึงถือเป็นความท้าทายต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้าง ดึงดูด รักษาและใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความมุ่งมั่น ผูกพัน พุ่มเท และสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

๑.๒ วัตถุประสงค์

แผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรของกรมวิชาการเกษตรมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างบุคลากรทุกสายงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน รวมทั้งสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของกรมวิชาการเกษตร ให้บรรลุเป้าหมายยังทันทั่วถึง

๑.๓ วิธีการดำเนินการ

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีขั้นตอนดังนี้

๑.๓.๑ การกำหนดประเด็นสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

(๑) ศึกษานโยบายและแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แผนปฏิบัติราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และนโยบายการดำเนินงาน DOA Together ของนายระพีภัทร์ จันทรศรีวงศ์ อธิบดีกรมวิชาการเกษตร ตลอดจนแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพันธกิจของกรมวิชาการเกษตร นำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางและหาประเด็นสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

(๒) ศึกษาแนวโน้มในการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในอนาคต เช่น การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ โดย World Economic Forum แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารคนในแต่ละช่วงอายุ (Generations) และ Digital Transformation เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๑.๓.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการประมวลและจัดกลุ่มประเด็นข้อมูลการวิเคราะห์ประเมินสภาพการณ์ด้านการพัฒนาบุคลากร (HRD SWOT Analysis) ในภาพรวมของกรมวิชาการเกษตรและดำเนินการสำรวจความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ที่มีลำดับความสำคัญมากยิ่งขึ้น (Critical Factors) ต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากรกรรมาธิการเกษตรของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และหาความสัมพันธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทของกรรมาธิการเกษตร

๑.๓.๓ การกำหนดรายละเอียดประเด็นการพัฒนาบุคลากร

(๑) กำหนด (ร่าง) วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรรมาธิการเกษตร โดยการนำผลการวิเคราะห์จากขั้นตอนที่ ๑ และขั้นตอนที่ ๒ เป็นข้อมูลนำเข้าไปในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดรายละเอียดประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๒) กำหนดแผนงาน/โครงการหลัก เพื่อรองรับแผนพัฒนาบุคลากรกรรมาธิการเกษตร โดยดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานในสังกัดกรรมาธิการเกษตร นำไปปฏิบัติตามความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน

(๓) พิจารณาเสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรรมาธิการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ต่อคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรรมาธิการเกษตร เพื่อโปรดพิจารณา (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรฯ ตามลำดับ

๑.๓.๔ การกำหนดกลไกการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร

(๑) นำแผนพัฒนาบุคลากรกรรมาธิการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติ โดยการผลักดันให้หน่วยงานในสังกัดกรรมาธิการเกษตรจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรกรรมาธิการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ โดยมีการกำกับดูแล ติดตามผล ประเมินผลการปฏิบัติงาน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานผ่านช่องทางหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

(๒) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำแบบฟอร์มการรายงานและติดตามผลให้มีการเชื่อมโยงข้อมูล มีรายละเอียดข้อมูลที่ต้องการสอดคล้องกับความจำเป็นการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ตามนโยบาย และความคาดหวังของผู้บริหาร

๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรรมาธิการเกษตรมีแผนพัฒนาบุคลากรกรรมาธิการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ และใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างบุคลากรทุกสายงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน รวมทั้งสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของกรรมาธิการเกษตรให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน และทันท่วงที

บทที่ ๒



กรอบแนวคิดในการจัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากร

กรอบแนวคิดในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร



๒.๑ ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้นำนโยบายและแผนของชาติในทุกระดับที่เกี่ยวข้อง มาจัดวางเป้าหมาย ถ่ายทอดเชื่อมโยงให้สอดคล้อง และตอบสนองกับแนวโน้ม ทิศทางและสถานการณ์ปัจจุบันของการพัฒนาบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ แผนปฏิบัติราชการของกรมวิชาการเกษตร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมทั้งนโยบายและแนวทางด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมวิชาการเกษตรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนระดับที่ ๑

๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และเป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศร่วมกันและเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วน ทั้งภาคประชาชน เอกชน ประชาสังคม เพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุนิติสัมพันธ์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนา ในระยะ ๒๐ ปี ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคทางสังคม ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกรมวิชาการเกษตรและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์



เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ เช่น ทักษะการสื่อสาร ภาษาอังกฤษ ภาษาที่สาม และการอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ประกอบไปด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๗ ประเด็น ได้แก่ (๑) การปรับเปลี่ยน ค่านิยมและวัฒนธรรม (๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ (๔) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย (๕) การเสริมสร้าง ให้คนไทยมีสุขภาพที่ดี (๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ และ(๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ



ภาพที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ที่มา : https://www.zcooby.com/๒๐_years_national_strategy

ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖



ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล เข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๘ ประเด็น ได้แก่ (๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส (๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการ โดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ (๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กลงเหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ (๔) ภาครัฐมีความทันสมัย (๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ (๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัย จริตและประพฤติ มิชอบ (๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่างๆ มีเท่าที่จำเป็น และ(๘) กระบวนการยุติธรรม เคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค



ภาพที่ ๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ที่มา : https://www.zcooby.com/๒๐_years_national_strategy/

แผนระดับที่ ๒

๒.๑.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ จำนวน ๒๓ ประเด็น ซึ่งมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณที่ต้องสอดคล้องกับแผนแม่บท ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีแผนแม่บทที่เกี่ยวข้องกับกรมวิชาการเกษตรและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๔ ประเด็น ดังนี้

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับ กรมวิชาการเกษตรและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล



ภาพที่ ๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับกรมวิชาการเกษตรและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

๒.๑.๓ แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

แผนการปฏิรูปประเทศ ได้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ เพื่อให้ประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อย มีความสามัคคี ขจัดความเหลื่อมล้ำ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้การปฏิรูปประเทศต้องสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งทุกหน่วยงานต้องดำเนินการตามกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) นำไปสู่การปฏิบัติตามหลักความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship : XYZ) เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติของแต่ละช่วงเวลา ๕ ปี โดยมีประเด็นขับเคลื่อนการปฏิรูปที่สำคัญใน ๖ มิติ ได้แก่

(๑) การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม (๒) การพัฒนาเศรษฐกิจ (๓) การสร้างสังคม และชุมชนที่เข้มแข็ง (๔) การฟื้นฟูและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๕) การสร้างประสิทธิภาพและความโปร่งใสในกระบวนการทำงานของภาครัฐ และ (๖) การพัฒนากฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ทั้งนี้ แผนการปฏิรูปประเทศ มีจำนวน ๑๓ ด้าน โดยมีความเกี่ยวข้องกับกรมวิชาการเกษตรและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ ด้าน ดังนี้



ด้านที่ ๒

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

ในการสร้างภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยประเด็นปฏิรูป ๖ เรื่องหลัก ได้แก่

๑. บริการภาครัฐ สะดวก รวดเร็ว และตอบโจทย์ชีวิตประชาชน ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) เพิ่มสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐในการตอบสนองต่อประชาชนในสถานการณ์หรือภาวะฉุกเฉิน

(๒) ยกกระดับการให้ข้อมูลและให้คำปรึกษาจากหน่วยงานของรัฐ

(๓) ยกกระดับการให้บริการประชาชนสู่การบริการที่เร็วขึ้น ง่ายขึ้น และถูกลง

๒. ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) บูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล

(๒) นำระบบดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการบริหารราชการ

(๓) บูรณาการข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐเพื่อการบริหารราชการแผ่นดิน

๓. โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็วและระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานของรัฐ

(๒) เพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความเข้มแข็งของการบริหารจัดการเชิงพื้นที่

(๓) พัฒนาขีดความสามารถในการจัดบริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) พัฒนาระบบงบประมาณและการคลังภาครัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

(๕) สร้างระบบธรรมาภิบาลที่ยั่งยืนในหน่วยงานภาครัฐ

(๖) พัฒนากฎหมายเกี่ยวกับระเบียบบริหารราชการแผ่นดินให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๔. กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

(๑) จัดกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการบริการสาธารณะที่สำคัญ และขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

(๒) ลดขนาดกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐที่มีผลผูกพันภาระงบประมาณในระยะยาว

(๓) พัฒนาทักษะและสมรรถนะใหม่เพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ให้กับกำลังคนภาครัฐ (New Mindsets and Skillsets)

(๔) ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ (Workforce Audit)

๕. ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐได้ ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์ดังนี้

(๑) ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ

(๒) ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ในภาครัฐ

(๓) พัฒนาทักษะบุคคลภาครัฐให้มีขีดความสามารถและความผูกพันต่อองค์กร

(๔) พัฒนาผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example)

(๕) ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๖) พัฒนาการก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง

๖. การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ คล่องตัว โปร่งใสและมีกลไกป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ดังนี้

(๑) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๒) ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้กับกลไกการติดตามตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

มีโครงสร้างองค์กรกะทัดรัด ทำงานเพื่อประชาชน ยึดการดำเนินงานเชิงพื้นที่เป็นหลัก

- พัฒนาโครงการในรูปแบบใหม่
- ปรับบทบาทและโครงสร้างองค์กรให้ทันสมัย กะทัดรัด คล่องตัว
- ทบทวนบทบาทภาครัฐลดความซ้ำซ้อน
- ปฏิรูปการบริหารราชการของจังหวัดให้เป็นดิจิทัลและงานยุทธศาสตร์จัดตั้งจังหวัดใหม่ เช่น ด้านการท่องเที่ยว การจัดการลงทุน เป็นต้น
- สนับสนุนส่วนท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะ
- ยกระดับธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐให้อยู่ระดับสูง

ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดี คนเก่งไว้ในภาครัฐ

ส่งเสริมโอกาสทางก้าวหน้าในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะเข้ามาทำงาน

ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารทั้งภายในและภายนอก

พัฒนาขีดความสามารถและความผูกพันขององค์กร

รักษาผู้มีความสามารถ มีจิตสาธารณะไว้ในองค์กร

สร้างผู้นำที่เป็นตัวอย่าง

ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐานทันสมัยและเชื่อมโยงกันก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล

นำระบบดิจิทัลสนับสนุนงานพื้นฐาน เช่น งานสารบรรณ งานพัสดุ

เป็นรัฐบาลดิจิทัลรองรับการให้บริการ

บูรณาการข้อมูลด้านต่างๆ ที่มีความสำคัญ

ให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนในการตรวจสอบและป้องกันทุจริตในโครงการจัดตั้งจังหวัดภาครัฐ

จัดจ้างได้โดย

- ✓ รวดเร็ว
- ✓ มีประสิทธิภาพ
- ✓ โปร่งใส
- ✓ ตรวจสอบได้

บูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลในระบบที่เป็นดิจิทัลในทุกขั้นตอน

การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ คล่องตัว โปร่งใส และมีกลไกป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน

บริการภาครัฐ สะดวก รวดเร็ว และตอบโจทย์ประชาชน มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

ขนาดกำลังคนภาครัฐมีขนาดกะทัดรัด มีประสิทธิภาพสูง

คนมีความรู้ความสามารถที่ช่วยในการเปลี่ยนแปลง ที่รวดเร็วและฉับไว

ยกเลิกการบูรณาการนโยบายกำลังคนและค่าตอบแทนภาครัฐ

มีวัฒนธรรม ค่านิยมและอุดมการณ์สำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐคนใหม่ ภาครัฐมีกำลังคนเพียงพอ

ภาครัฐเปิดกว้างและเชื่อมโยงข้อมูลกัน

ให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ

ใช้ข้อมูลและคำปรึกษาแบบเป็นเชิงวางจุดเดียว

ใช้สหวิทยาการค้นพบเงินงบประมาณที่ซ่อนเร้น

ภาพที่ ๔ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
ที่มา : <http://nscr.nesdc.go.th/>



ด้านที่ ๕

ด้านเศรษฐกิจ (เน้นกิจกรรม Big Rock การสร้างเกษตรมูลค่าสูง)

แนวทางการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจบนหลักการสร้างความยั่งยืนและครอบคลุมมิติที่สำคัญรวม ๓ ด้านหลัก ได้แก่

๑. การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยกำหนดให้มีการส่งเสริม และพัฒนาภาคการเกษตร ภายใต้การต่อยอดโครงสร้างธุรกิจการเกษตรด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่ม เน้นเกษตรคุณภาพสูง และขับเคลื่อนการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและมูลค่า ตลอดจนความหลากหลายของสินค้าเกษตร ประกอบด้วย (๑) เกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น (๒) เกษตรปลอดภัย (๓) เกษตรชีวภาพ (๔) เกษตรแปรรูป และ (๕) เกษตรอัจฉริยะ

๒. การสร้างความเท่าเทียมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม โดยการยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล ประกอบด้วย (๑) การส่งเสริมเกษตรกรรุ่นใหม่และการทำเกษตรแม่นยำ และ(๒) การสร้างแรงงานคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างครบวงจร

๓. การปฏิรูปด้านสถาบันเศรษฐกิจโดยการจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ ประกอบด้วย (๑) การปฏิรูปศักยภาพองค์กร และ(๒) ปฏิรูประบบข้อมูลขนาดใหญ่

ด้านเศรษฐกิจ

การปฏิรูปด้านความสามารถในการแข่งขัน



เพิ่มผลผลิตและศักยภาพในการแข่งขัน ให้แก่อุตสาหกรรมหลักและอุตสาหกรรมใหม่ที่กำลังจะเติบโต รวมถึงปัจจัยสนับสนุน คือความสามารถในการแข่งขัน โดยมุ่งเน้นการมีศักยภาพการแข่งขัน ภาคการเกษตร อุตสาหกรรม และ SMEs

ดึงดูดนักลงทุนส่งเสริมธุรกิจสหกรณ์

ปรับปรุงกฎหมายเพื่อส่งเสริมทางการแข่งขันทางการค้า ชำระระดับการนิคมขนาดเฉลี่ย

รวมกลุ่มในระดับภูมิภาค สร้างความจริงใจเติบโตของเมืองใหม่และกระจายความเจริญสู่ท้องถิ่น

เพิ่มความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นประสิทธิภาพทางเทคโนโลยี



การปฏิรูปสถาบันทางเศรษฐกิจ

มีระบบประเมินผลการพัฒนา เป็นการบริหารจัดการในหลายมิติและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน



การปฏิรูปสถาบันด้านการส่งเสริมและพัฒนา จัดตั้ง "สำนักงานคณะกรรมการบริหารการส่งเสริมและพัฒนา การมาตรฐาน และนวัตกรรมแห่งชาติ" เป็นหน่วยงานอิสระ ทำหน้าที่ได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

ปฏิรูปหน่วยงานบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐ (รัฐวิสาหกิจ) ไปยังโตไม่ทุจริต สามารถบริหารทรัพย์สินให้เกิดมูลค่าและประโยชน์สูงสุด

ปฏิรูปสถาบันทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดเล็กรูปแบบเปิดเสรี ณ จุดเดียว

SME มีอำนาจ นวัตกรรม การปรับตัว รับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันถ่วงที



การปฏิรูปด้านความเท่าเทียมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม



เชื่อมโยงชุมชนเกษตรร่วมกับมหาวิทยาลัยในพื้นที่เพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการเกษตร



มีมาตรฐานจูงใจคนให้เติบโตจากฐานราก



สร้างความมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการลดความเหลื่อมล้ำ



สร้างตลาดใหม่ผ่านระบบออนไลน์



สร้างความมั่นคงด้านที่ดินให้กับประชาชน



ขยายความคุ้มครองของกองทุนประกันสังคม



พัฒนาแหล่งน้ำและการชลประทานเพื่อการเกษตร



ยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล



ยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล

ภาพที่ ๕ แผนการปฏิรูปประเทศด้านด้านเศรษฐกิจ (เน้นกิจกรรม Big Rock การสร้างเกษตรมูลค่าสูง)

ที่มา : <http://nscr.nesdc.go.th>

๒.๑.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งเป็นช่วงที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ ๖๐ ปี เป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรกที่เริ่มต้นกระบวนการร่างกรอบภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ โดยยังคงน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ให้เกิดประสิทธิผลในการขับเคลื่อนพลวัตการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม ในขณะที่ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยยังอยู่ในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับความท้าทายที่มีความผันแปรสูง และมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ทั้งที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) โดยมีหมุดหมายที่เกี่ยวข้องกับกรมวิสาหกิจเกษตรและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ หมุดหมาย ดังนี้

- หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

มีนโยบายการบริหารจัดการกำลังคนภายใต้บริบทสังคมสูงวัยมีความชัดเจนสามารถลดทอนความเสี่ยงในการขาดแคลนกำลังแรงงาน อาทิ การขยายอายุเกษียณ การยกระดับผลิตภาพแรงงานไทย

และการดึงดูดแรงงานทักษะสูงจากต่างประเทศ และระบบการบริหารจัดการและฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านกำลังคนของประเทศ มีความบูรณาการนำไปสู่การออกแบบนโยบายที่เฉพาะเจาะจง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

- **หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง**

การทำงานของภาครัฐมีการบูรณาการและเป็นเอกภาพ ตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติ ตลอดจนการติดตามประเมินผล ทั้งระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงการดำเนินงานร่วมกับภาคีการพัฒนาอื่น ๆ โครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยน รวบรวม หรือยกเลิกภารกิจให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ภาครัฐมีความยั่งยืนทางการคลัง มีความสามารถในการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น และมีการบริหารจัดการรายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการปรับบทบาทและลดภารกิจเหลือเพียงเท่าที่จำเป็น การบริหารงานภาครัฐ และการให้บริการสาธารณะมีการปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล กฎหมาย ระเบียบ และมาตรการ ภาครัฐมีความทันสมัย ไม่ซ้ำซ้อน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเตรียมความพร้อมประเทศไปสู่การเป็น Hi-Value and Sustainable Thailand ที่ทุกภาคส่วน ทั้งภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน มีบทบาทในการออกแบบ จัดทำ และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ รวมถึงมีบทบาทในการติดตามตรวจสอบการทำงานของภาครัฐในทุกระดับอย่างเป็นรูปธรรม



ภาพที่ ๖ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ที่มา : <https://www.bangkokbiznews.com/columnist/๙๘๐๕๖๗>

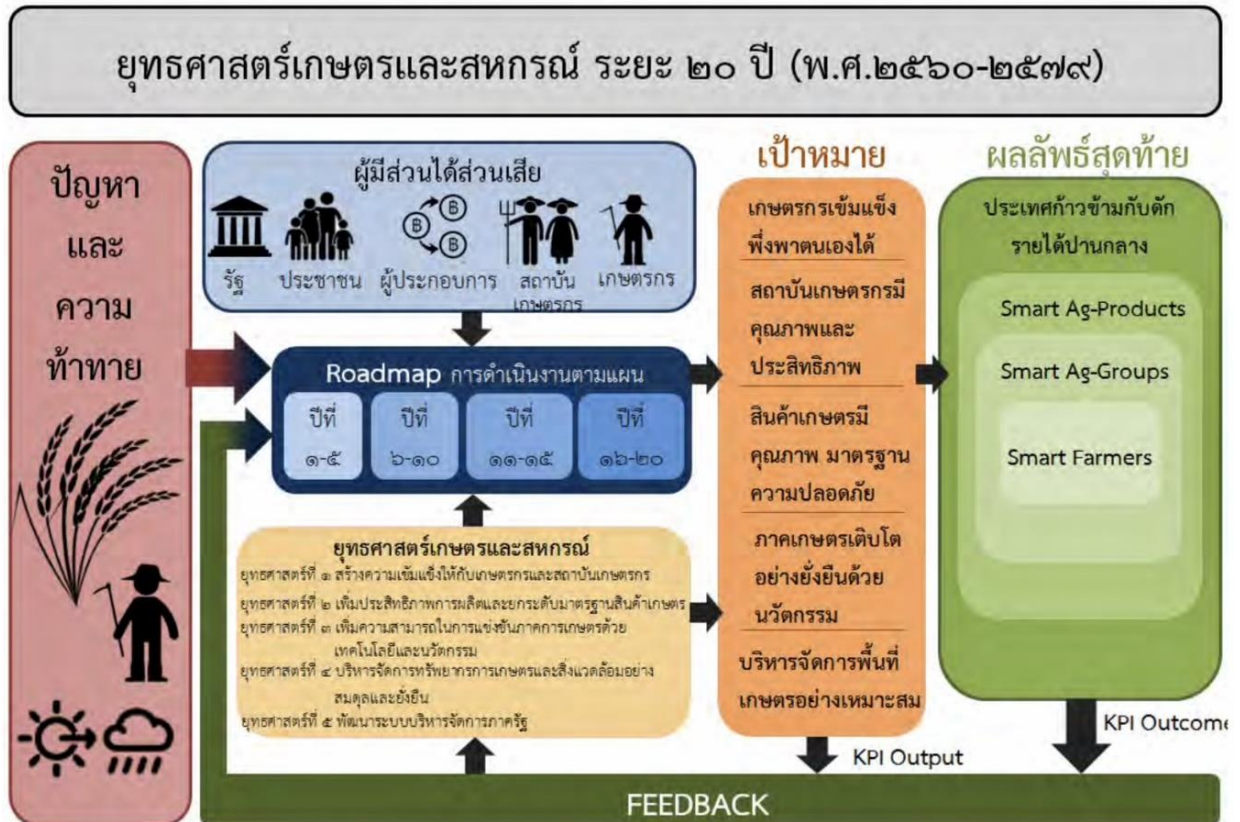
แผนระดับที่ ๓

๒.๑.๕ ยุทธศาสตร์เกษตรกรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ : “เกษตรกรมั่นคง ภาคการเกษตรมั่นคง ทรัพยากรการเกษตรยั่งยืน”

- เป้าประสงค์
- ๑) เกษตรกรมีความสามารถในอาชีพของตนเอง (Smart Farmers)
 - ๒) สถาบันเกษตรกรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (Smart Agricultural Groups)
 - ๓) สินค้าเกษตรมีคุณภาพมาตรฐานตรงตามความต้องการของตลาด (Smart Agricultural Products)
 - ๔) พื้นที่เกษตรและภาคการเกษตรมีศักยภาพ (Smart Area/Agriculture)

- ยุทธศาสตร์
- ๑) การสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร
 - ๒) การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและยกระดับมาตรฐานสินค้าเกษตร
 - ๓) การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
 - ๔) การบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อม อย่างสมดุลและยั่งยืน
 - ๕) การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ



ภาพที่ ๗ ยุทธศาสตร์เกษตรกรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

ที่มา : <https://tarr.arda.or.th/static๒/docs/strategic๒๕๖๐-๒๕๗๙.pdf>

โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกรมวิชาการเกษตร และการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
จำนวน ๑ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐและงานวิจัยด้านการเกษตร



แนวทางการพัฒนา คือ

(๑) การพัฒนาบริการประชาชน พัฒนารูปแบบการให้บริการภาครัฐ เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชนให้มีความสะดวก รวดเร็ว และครบวงจร รวมทั้งนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน

(๒) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็นภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง กำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนข้อมูล หลักฐานเชิงประจักษ์ มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความโปร่งใสยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดโครงสร้างองค์กร และออกแบบระบบการบริหารงานใหม่ ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว กระชับ ทันสมัย สามารถตอบสนองต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงได้ในทุกมิติ

(๓) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำและมีความรู้ความสามารถในการทำงาน รับผิดชอบต่อชาติ และประชาชนอย่างแท้จริง มีทักษะในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

(๔) การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต โดยการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเปิดเผย โปร่งใส ถูกต้อง และเป็นธรรม

(๕) การพัฒนากฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ โดยประเมินผลสัมฤทธิ์ทบทวนความจำเป็นและความเหมาะสมของกฎหมายที่มีอยู่ทุกลำดับชั้นของกฎหมาย แก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย ยกเลิกกฎหมายที่มีเนื้อหาไม่จำเป็นหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

(๖) การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตร ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในภาคการเกษตรเป้าหมายของประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และองค์ความรู้พื้นฐาน รวมถึงปัจจัยสนับสนุนในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม เพื่อยกระดับรายได้ ลดรายจ่าย และลดปัจจัยเสี่ยงในการทำการเกษตรให้กับเกษตรกรตลอดจนรักษาความหลากหลายทางชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่น

2 ความเชื่อมโยงของแผน นโยบายสำคัญ กับภารกิจของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

แผนระดับ 1

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 (ทช. เกี่ยวข้อง 5 จาก 6 ด้าน)

"ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"

1. ความมั่นคง
2. การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
5. การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. การปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

"เกษตรกรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ต่อปี"

นโยบาย รมว.กษ.

ตลาดนำการผลิต

เทคโนโลยีเกษตร 4.0

3'S (Safety - Security -

บริหารเชิงรุกแบบบูรณาการ

โมเดล "เกษตร-พาณิชย์ทันสมัย"

เกษตรกรรวมยั่งยืนตามแนวทาง

ศาสตร์พระราชา

นโยบายรัฐบาลด้านเกษตร

เพิ่มรายได้ เพิ่มประสิทธิภาพ พัฒนาสินค้า พัฒนาเกษตรกร และส่งเสริมปศุสัตว์และ

สร้างความเข้มแข็งให้วิสาหกิจชุมชน สหกรณ์ กลุ่มผู้นำสตรี

ยกระดับรายได้เกษตรกรระดับรากหญ้า

ปรับปรุงระบบที่กำกับและการบริหารจัดการน้ำ

แผนปฏิบัติการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ประเด็นที่ 1

เสริมสร้างความมั่นคง

ทางเกษตร

ประเด็นที่ 2

ยกระดับขีด

ความสามารถในการ

แข่งขันภาคเกษตร

ประเด็นที่ 3

สร้างความเสมอภาค

และกระจาย

ความเท่าเทียม

ทางสังคมเกษตร

ประเด็นที่ 4

บริหารจัดการทรัพยากร

เกษตรและ

สิ่งแวดล้อม

อย่างสมดุลและยั่งยืน

ประเด็นที่ 5

พัฒนาระบบ

การบริหารจัดการ

ภาครัฐและงานวิจัย

ด้านการเกษตร

KPI

เป้าหมาย

1. อัตราการขยายตัวของ

ผลิตภัณฑ์รวมรวมในประเทศ

สาขาเกษตร เพิ่มขึ้นไม่น้อย

กว่าร้อยละ 3.0 ต่อปี

2. อัตราผลิตภาพ

การมีผลของภาค

เกษตรเพิ่มขึ้นไม่น้อย

กว่าร้อยละ 1.0 ต่อปี

3. รายได้เงินเฉลี่ยต่อหัว

ครัวเรือนเกษตรกร

เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า

ร้อยละ 10 ต่อปี

4. ดัชนีเกษตรกร (อินทรมี

วิสาหกิจชุมชน และกลุ่มเกษตรกร)

ที่ลงทะเบียนกับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความเข้มแข็งในระดับมาตรฐาน

(1) อินทรมีมีความเข้มแข็งในระดับ 1 และ 2 อย่างน้อยร้อยละ 95

(2) วิสาหกิจชุมชน/กลุ่มเกษตรกรมีความเข้มแข็ง อย่างน้อยเฉลี่ยร้อยละ 30

5. ครึ่งเรือนเกษตร

ได้รับประโยชน์จาก

การบริหารจัดการน้ำรวม

2,576,015 ครัวเรือน

แผนระดับ 2

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ทช. เกี่ยวข้อง 15 จาก 23 ประเด็น)

เกษตรและสหกรณ์

1. ความมั่นคง
2. ต่างประเทศ
3. การเกษตร
4. อุตสาหกรรม
5. การท่องเที่ยว
6. พื้นที่และเมืองน่าอยู่
7. โครงสร้างพื้นฐานโลจิสติกส์และดิจิทัล
8. ผู้ประกอบการ
9. เขตเศรษฐกิจพิเศษ
10. ปรับเปลี่ยนค่านิยม
11. พัฒนา คน
12. การพัฒนาการปฏิรูป
13. สร้างสุขภาวะที่ดี
14. ศักยภาพการศึกษา
15. พลังทางสังคม
16. เศรษฐกิจฐานราก
17. เชนอภาค
18. การเติบโตอย่างยั่งยืน
19. การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ
20. บริการประชาชน ฯ
- 21.ต่อต้านการทุจริต
22. กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
23. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 - 2570 (ทช. เกี่ยวข้อง 11 จาก 13 หมายเหตุ)

1. ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
2. ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เป็นคุณภาพและมีความยั่งยืน
3. ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า ของอาเซียน
4. ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
5. ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและจุดยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
6. ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน
7. ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้
8. ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตอย่างยั่งยืน
9. ไทยมีความยากจนข้ามกลุ่มลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม
10. ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
11. ไทยสามารถลดความเหลื่อมและลดผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
12. ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
13. ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 – 2570) (ทช.เกี่ยวข้อง 8 จาก 17 แผน)

1. การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ
2. การปกป้องอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติ และการพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ
3. การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทั้งในชายแดน
4. การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทะเล
5. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดชายแดนใต้
6. การบริหารจัดการผู้พลหนีเข้าเมือง
7. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
8. การป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด
9. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
10. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดทางไซเบอร์
11. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดการร้าย
12. การสร้างศุลกากรระหว่างประเทศ
13. การบริหารจัดการความเสี่ยงโรครัดคออุบัติใหม่
14. การพัฒนาศักยภาพการเตรียมพร้อมแห่งชาติ และการบริหารจัดการวิกฤตการณ์ระดับชาติ
15. การพัฒนาระบบข่าวกรองแห่งชาติ
16. การบูรณาการข้อมูลด้านความมั่นคง
17. การเสริมสร้างความมั่นคงเชิงพื้นที่

แผนระดับ 3

แผนปฏิบัติการด้านการเกษตรและสหกรณ์ (พ.ศ. 2566 – 2570)

KPI ภาพรวม	ประเด็นที่ 1	ประเด็นที่ 2	ประเด็นที่ 3	ประเด็นที่ 4
1. อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์รวมรวมในประเทศสาขาเกษตร และเกษตรแปรรูปเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4.5 ต่อปี	ประเด็นที่ 1 ยกระดับศักยภาพเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรผู้ประกอบการอุษาคเนย์และอาเซียน	ประเด็นที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรและบริการมูลค่าสูง	ประเด็นที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเกษตร	ประเด็นที่ 4 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและอำนวยความสะดวกด้านบริการเกษตร
2. ดัชนีความผูกพันของเกษตรกรเพิ่มขึ้นอยู่ที่ระดับ 90 ภายในปี 70	3. รายได้เงินเฉลี่ยต่อหัวครัวเรือนเกษตรกรไม่ต่ำกว่า 537,000 บาท/ครัวเรือน ภายในปี 70	4. พื้นที่เพาะปลูกเพิ่มขึ้น 2,528,590 ไร่ ภายในปี 70	5. พื้นที่เกษตรกรได้รับการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้คิดค้นนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ไม่น้อยกว่า 10 ล้านไร่ ภายในปี 70	6. การมีเกษตรกรลงทะเบียนเกษตรกรของอินทรมีไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 อินทรมีเป้าหมายเกษตรกรจดทะเบียนที่สหกรณ์เพิ่มขึ้น ภายในปี 70

ภาพที่ ๘ ความเชื่อมโยงของนโยบายสำคัญกับภารกิจของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ที่มา : นางสาวนฤมล สงวนวงศ์ ผู้ช่วยปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

นโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๒.๑.๖ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพื่อเป็นกรอบแนวทางสำคัญให้บุคลากรภาครัฐและหน่วยงานภาครัฐนำไปดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นทิศทางเดียวกัน ตอบเป้าประสงค์ของการเป็นบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ จากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็ก โปร่งใส สร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศ ยกระดับชีวิตของประชาชน โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ ดังกล่าว ได้กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ ประการ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ ๑ ประเด็นและแนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็น	แนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ
ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศใน การทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	
เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับการทำงาน และการดำเนินชีวิตในยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ ๒๑	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยง สนับสนุน สอดคล้องซึ่งกันและกัน - กำหนดการพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการในการเรียนรู้ของบุคลากรภาครัฐ - สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต	
เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผลการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ องค์การ ทิศทางการพัฒนาประเทศ และการปฏิรูปภาครัฐ - พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐสอดรับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ ๒๑ - ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ได้เรียนรู้และทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสมและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

<p>เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลุกฝังกระบวนการทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม (เช่น กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนร่วมและกรอบความคิดในการทำงานในยุคดิจิทัล) ภายใต้มาตรฐานจริยธรรม ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงตำแหน่งระดับสูง - ส่งเสริมผู้นำให้เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอด โน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตาม - ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งต้องปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักธรรมาภิบาล
--	--

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ได้จำแนกบุคลากรภาครัฐออกเป็น ๕ กลุ่ม ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร (Critical Role) ซึ่งประกอบด้วย

- ๑) บุคลากรแรกบรรจุ (New Entry)
- ๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์ (Professional Personnel)
- ๓) บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (Frontline Manager)
- ๔) บุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสำนัก/กอง (Functional Manager)
- ๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทรบบริหาร (Organization & Business Leader)

โดยกำหนดกรอบทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐและสร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชนไว้ ๒ กลุ่ม ๑๐ ทักษะ เพื่อให้การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐเป็นหนึ่งในตัวขับเคลื่อนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรภาครัฐมีความสอดคล้องกับบริบท (Relevant) ไม่ซับซ้อน (Simple) และไม่ซ้ำซ้อน (Focused) ประกอบด้วย

๑) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ประกอบด้วยทักษะสำคัญในการตอบสนองต่อบริบทความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในยุคดิจิทัล เป็นทักษะที่สนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานและในการใช้ชีวิต สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณและสามารถเข้าใจความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่างๆ ได้ โดยกำหนดทักษะเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญไว้ จำนวน ๔ ทักษะ ได้แก่

ตารางที่ ๒ ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ (Strategic Skillset) จำนวน ๔ ทักษะตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

ทักษะเชิงยุทธศาสตร์สำคัญ (Strategic Skillset)	ทักษะดิจิทัล (Digital Skill)
	ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing)
	ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking Skill)
	ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking Skill)

๒) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ประกอบด้วยทักษะที่มีความสำคัญในการทำงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและจำเป็นในการเติบโตขึ้นไปตามเส้นทางอาชีพ จำนวน ๖ ทักษะ ได้แก่

ตารางที่ ๓ ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) จำนวน ๖ ทักษะตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)	การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity)
	การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ และสร้างการมีส่วนร่วม ในองค์กร (Developing Vision and Strategy)
	การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing and Engaging Others)
	การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper-collaboration)
	การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change)
	การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)

การขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำเป็นจะต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ที่มีอำนาจในการปฏิรูป การขับเคลื่อนองค์การอื่น ๆ โดยเงื่อนไขหลักของความสำเร็จประกอบด้วย ๓ ประเด็น ดังนี้

๑) การปรับปรุงแบบโครงสร้างและกระบวนการทำงานของภาครัฐไทยให้เป็นการทำงานที่เน้นเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ (Result - Oriented) โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันที่ชัดเจน และลดขั้นตอนการทำงาน

๒) การปรับค่านิยมบางประการที่ฝังรากในระบบการทำงานราชการให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของสังคมปัจจุบัน เช่น ระบบอุปถัมภ์ ระบบเคารพผู้อาวุโส แม้ว่าผู้อาวุโสอาจคิดและทำไม่ถูกต้อง ให้เป็นการทำงานที่ผู้ร่วมงานทุกเพศวัยและทุกระดับต่างมีค่านิยมให้เกียรติเคารพช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน เป็นต้น

๓) การสนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงาน นำไปสู่การใช้เทคโนโลยีในการทำงานอย่างแท้จริง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน รวมถึงนำไปสู่การปรับโครงสร้างกำลังคนภาครัฐ จากที่เป็นโครงสร้างการบริหารที่เน้นใช้แรงงาน (Labor-intensive Structure)

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

พ.ศ. 2563 - 2565

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2563



วัตถุประสงค์

“การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เป็นปัจจัยสำคัญ ที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทาย และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อย่างรวดเร็ว”

- ๑ บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
- ๒ หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากร มีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสม
- ๓ หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

มุ่งหวังที่จะนำบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไปสู่การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ

“ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม”

ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส สร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศ และยกระดับชีวิตของประชาชน



บุคลากรภาครัฐในอนาคต

- มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร (Big Picture Thinker)
- เป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์ (Result oriented Innovator)
- ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม (Person of Integrity)
- ให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ (Professional Collaborator)



หน่วยงานภาครัฐ

- มีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริษัท
- ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- และแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

สำนักงาน ก.พ. <ul style="list-style-type: none">● ออกแบบนโยบาย บุคลากรภาครัฐ● สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา● พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	ส่วนราชการ / หน่วยงานภาครัฐ <ul style="list-style-type: none">● กำหนดเป้าหมาย ศึกษากิจการพัฒนาระบบของบุคลากร ให้มีความชัดเจน● ทำงานร่วมกับผู้ที่รับผิดชอบด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	HR ของส่วนราชการ / หน่วยงานภาครัฐ <ul style="list-style-type: none">● ร่วมกันผู้บริหารกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน● ให้ความสำคัญสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร	ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ <ul style="list-style-type: none">● สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ต่าง ๆ● ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเหมาะสม	บุคลากรภาครัฐ <ul style="list-style-type: none">● เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้าน Mindset และ Skillsets อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข
--	---	---	--	--

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

ภาพที่ ๙ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
ที่มา : สำนักงาน ก.พ.

ประเด็นและแนวทางการพัฒนา

แนวทาง
1

ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนากรอบความคิดและทักษะ
สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนา

1

พัฒนาภาคระบบการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(HRM & HRD) ให้เชื่อมโยงกัน

2

กำหนดแนวทาง/วิธีการพัฒนา
ที่สร้างการมีส่วนร่วม
เกณฑ์มาตรฐานความสำเร็จ
และเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้

3

สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากร
เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4

สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม
ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

5

สร้างเครือข่ายทั้งในประเทศ
และต่างประเทศ เพื่อพัฒนา
บุคลากร

แนวทาง
2

พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อน
ภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการในภาค

เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐ
และประชาชน และการผลานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา



กำหนดแนวทางพัฒนา
สอดคล้องกับยุทธศาสตร์
องค์กรและทิศทางประเทศ

ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
และตอบรับการขับเคลื่อนการดำเนินงาน
และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ



พัฒนาบุคลากรทุกระดับ
ให้มีทักษะที่จำเป็นในการ
ขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ

โดยหน่วยงานสามารถเข้าไปประยุกต์ใช้ร่วมกันได้ 2 กลุ่มทักษะ
ดังนี้
(1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ จำนวน 4 ทักษะ
(2) ทักษะด้านความรู้ใหม่ จำนวน 6 ทักษะ



ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐ
ในส่วนกลาง ภูมิภาคและท้องถิ่น
เรียนรู้และทำงานร่วมกัน

ร่วมกับพันธมิตรภายในหรือภายนอก
การพัฒนาร่วมกันผ่านโครงการเชิงปฏิบัติในโครงการต่าง ๆ

แนวทาง
3

ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงาน
บนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม
ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และยึดมั่นคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย
เป็นที่พึงของประชาชน และเชื่อต่อไว้วางใจ

แนวทางการพัฒนา

1



2



3



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

ภาพที่ ๑๐ ประเด็นและแนวทางการพัฒนา แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ที่มา : สำนักงาน ก.พ.

๒.๑.๗ แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ตามที่คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนภาครัฐ โดยให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเร่งพัฒนาตนเอง สนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ส่วนราชการมีทักษะในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถสร้างนวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัย เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ซึ่งแนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีความรู้ด้านดิจิทัล ได้แก่

๑) กำหนดให้ “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน” และ “การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้” เป็นหนึ่งในประเด็นหลักของการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๒) กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการ เพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การให้บริการของหน่วยงานรัฐ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานให้เป็นระบบที่สามารถใช้งานได้อย่างสะดวก ทันสมัย มีเสถียรภาพ ปลอดภัย และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งาน รวมทั้งเป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลการทำงานและการให้บริการระหว่างหน่วยงานร่วมกัน

๓) กำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในการนำการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ (ร้อยละ ๗๐ เรียนรู้จากการพัฒนาตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน และร้อยละ ๑๐ เรียนรู้จากการฝึกอบรม) มาปรับใช้ในการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง โดยส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ให้รู้เท่าทันและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

๔) กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามที่ ก.พ. กำหนด เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ และจัดให้มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ให้นำแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาปรับใช้ อาทิ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) และการสอนงาน (Coaching) เป็นต้น

แนวทางพัฒนา

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2560)



ทิศทางประเทศไทย



การพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

- เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2560 “ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” เป็นประเด็นพัฒนาสำคัญ
- เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2560 เห็นชอบร่างแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลฯ และการนำไปปรับใช้

การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ คือ **“บุคลากรภาครัฐ”** และเพื่อขับเคลื่อนให้เกิด **“การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล”** จึงเห็นควรนำเรื่อง **“การสร้างและพัฒนาคนภาครัฐ”** มาเป็นกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ. 2561 - 2565)

- วัตถุประสงค์** เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม
- ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

เป้าหมาย

ภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนและผู้รับบริการเพื่อความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ

ภายในปี พ.ศ. 2565 ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สามารถปรับตัวมีทักษะและศักยภาพที่เหมาะสมต่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้ดำเนินดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการองค์กร โดยนำมาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

ผู้อำนวยการกอง เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร ที่สามารถสื่อสารนโยบายขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตามดูแลให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล

ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบายที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล

ผู้ทำงานด้านบริการ เป็นผู้อำนวยการกองที่สามารถให้บริการ อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการ

ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นผู้ปรับประเทศในไทยขององค์กรที่สามารถบริหารโครงการหรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม

ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย

ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จ



Digital Government

เป็นองค์กรที่สร้างสรรคนวัตกรรมโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้



Connected Government

มีการเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน



Open Government

มีการเปิดเผยข้อมูล ที่สนับสนุนการสร้างรัฐบาลแบบเปิด

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

Global Indicators

E-Government Ranking (United Nations)

25%

ปี 59 อันดับ 77/193 (0.5522 คะแนน)

The Networked Readiness Index (World Economic Forum)

55

ปี 59 อันดับ 62/139 (4.2 คะแนน)

Global Competitiveness (World Economic Forum)

25

ปี 59 อันดับ 34/138 (คะแนน 4.64/7)

Ease of Doing Business (The World Bank)

40

ปี 60 อันดับ 49/190 (ร้อยละ 71.42)

Global Open Data Index (Open Knowledge International)

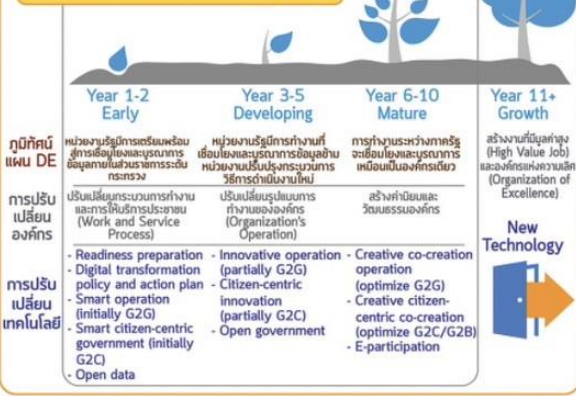
30

ปี 58 อันดับ 42/122 (ร้อยละ 39)

ภาพที่ ๑๑ แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ที่มา : สำนักงาน ก.พ.

ทิศทางและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ



บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังต่อข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

	Year 1-2 Early	Year 3-5 Developing	Year 6-10 Mature
E-Executive ผู้บริหารสูงสุด	ผู้กระตุ้นและสร้างความตระหนักถึงความสำคัญและบูรณาการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ	ผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านดิจิทัลภาครัฐ
M-Management ผู้บริหารรอง	ผู้ปรับเปลี่ยนกระบวนการงานด้านดิจิทัล	ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร	ผู้ขับเคลื่อนองค์กรแห่งดิจิทัล
A-Academic ผู้ชำนาญการและวิชาการ	ผู้ใช้อินโฟมัลติทาสก์ทันสมัย	ผู้ใช้อินโฟมัลติทาสก์เพื่อสนับสนุนนโยบาย	นักคิดเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล
S-Services ผู้ทำงานด้านบริการ	ผู้ให้บริการดิจิทัลภาครัฐ	ผู้อำนวยความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐ	ผู้นำด้านการบริการภาครัฐ
T-Technologist ผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัล	ผู้พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน	ผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร	ผู้สร้างองค์ความรู้
O-Others ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ	ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ	ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่ทันสมัย	ผู้ปฏิบัติงานทางเทคโนโลยีดิจิทัล

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

<p>มิติที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น</p> <p>▶ Digital Literacy</p>	<p>มิติที่ 2 เข้าใจนโยบายกฎหมายและมาตรฐาน</p> <p>▶ Digital Governance, Standard and Compliance</p>	<p>มิติที่ 3 ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา</p> <p>▶ Digital Technology ▶ Digital Process and Service Design and Assurance</p>	<p>มิติที่ 4 ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการและนำองค์กร</p> <p>▶ Project and Strategic Management ▶ Digital Leadership</p>	<p>มิติที่ 5 ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์</p> <p>▶ Digital Transformation</p>
---	---	---	--	--

แนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล

<p>1 กำหนดให้ "การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัล" และ "การสร้างและพัฒนาให้เท่าทัน และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตอย่างรอบรู้" ซึ่งเป็นประเด็นหลักในการพัฒนา</p>	<p>3 กำหนดให้เป็นหน้าที่ของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาตนเอง และนำวิธีการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 มาใช้ (70 พัฒนาคณะเองและเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน : 20 เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน : 10 เรียนรู้จากการฝึกอบรม)</p>
<p>2 ให้มีการจัดการพัฒนาคนกำลังคนแบบบูรณาการ โดยการนำของผู้บริหาร ผอ.กอง ผู้ปฏิบัติงานและนักไอที มาเรียนรู้และเติมเต็มซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างระบบดิจิทัลของหน่วยงาน</p>	<p>4 ให้มีการปรับรูปแบบการพัฒนา โดยนำแนวทางจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาใช้ และในการฝึกอบรมให้ลดบรรยายและเพิ่มการเรียนรู้แบบอื่นในสัดส่วน 60 : 40</p>

แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนา

<p>การกำหนดผู้รับผิดชอบการขับเคลื่อนการพัฒนาก็ชัดเจน</p> <p>กระทรวงดิจิทัลฯ ให้การส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล</p> <p>CEO และ CIO นำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไปดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จในระดับหน่วยงาน</p>	<p>การวางแนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล</p> <p>ให้หน่วยงานของรัฐประสานและทำงานแบบบูรณาการร่วมกับกระทรวงดิจิทัลฯ และสำนักงาน ก.พ.</p> <p>จัดเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนาและการประเมินทักษะด้านดิจิทัล</p>
<p>การจัดทำรายละเอียดทักษะและการประเมิน</p> <p>ให้สำนักงาน ก.พ. และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) รับผิดชอบดำเนินการ และนำเสนอ ก.พ. พิจารณาประกาศใช้ต่อไป</p>	<p>การติดตามการดำเนินงาน</p> <p>กำหนดให้ "การพัฒนาเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล" เป็นหนึ่งในปัจจัยที่นำมาพิจารณาประเมินบุคคลและองค์กร</p>
<p>การพัฒนาคนกำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ</p> <p>ให้กระทรวงดิจิทัลฯ ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. พัฒนาการบริหารกำลังคนภาครัฐสำหรับผู้ปฏิบัติงานเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ</p> <p>ให้นำพนักงานราชการที่มีศักยภาพสูงมาเป็นอัตรากำลังเสริมระยะสั้น</p>	<p>การประเมินข้าราชการประเภทบริหารระดับสูง (ปลัดกระทรวง อธิบดี เอกอัครราชทูต ผู้ว่าราชการจังหวัด)</p> <p>ดำเนินการตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p> <p>การประเมินส่วนราชการองค์กรประเภทที่ 4 (Innovation Base)</p> <p>การนำนวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงหรือพัฒนา การเชื่อมโยงข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐเพื่อสร้างรัฐบาลแบบเปิด</p>

ภาพที่ ๑๒ แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (ต่อ) ที่มา : สำนักงาน ก.พ.

๒.๑.๘ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

กำหนดเกณฑ์สำคัญไว้ ๓ ประเด็น คือ (๑) ระบบงานบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (๒) การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างสิ่งจูงใจและ (๓) การสร้างความผูกพันความพึงพอใจแก่บุคลากร ประกอบด้วย ๓ ประเด็น ดังนี้

๑) ระบบงานองค์การต้องมีระบบหรือกระบวนการในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภายในองค์การ ๓ ระบบงาน คือ

(๑) ระบบงานบริหารงานบุคคล ที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความร่วมมือและ คล่องตัวในการทำงานโดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิด และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน

(๒) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีการประเมินผลและกระบวนการทบทวนป้อนกลับ (Feedback Data) เพื่อสนับสนุนการดำเนินการและการนำผลจากการประเมินมาใช้ในการบริหารจัดการค่าตอบแทน รางวัล และสิ่งจูงใจต่าง ๆ แก่บุคลากร

(๓) ระบบการจ้างงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขององค์กรมีการจัดทำมาตรฐานหรือรอบคุณลักษณะ และสมรรถนะในงาน เพื่อการสรรหาการสืบทอดตำแหน่งของบุคลากรภายในองค์กร

๒) มีการเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ ใน ๒ ประเด็น ดังนี้

(๑) การเรียนรู้หรือการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาความรู้ของบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น

(๒) มีระบบการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานในหน้าที่และการพัฒนาตนเอง ได้แก่ กลไกในการใช้ความรู้จาก KM เพื่อขับเคลื่อนเป้าประสงค์ขององค์กร เช่น การจัดทำ Career Path เพื่อให้องค์กรก้าวสู่ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๓) มีการเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย ๒ ประเด็น ดังนี้

(๑) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและการเตรียมความพร้อมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

(๒) การจัดการด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ การสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตการทำงาน (Work Life Balance - WLB) เช่น การจัดสวัสดิการ การจัดทำแผนและนโยบายสนับสนุนบุคลากรดำเนินการในการสร้างความพึงพอใจ (Work Life Balance Strategic Planning) การประเมินผลและทบทวนการดำเนินการเพื่อการปรับปรุง และการพัฒนา เป็นต้น

นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๙ แผนปฏิบัติการราชการของกรมวิชาการเกษตร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

กรมวิชาการเกษตรได้จัดทำแผนปฏิบัติการราชการของกรมวิชาการเกษตร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามกรอบระยะเวลาการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ชาติ ในระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และเชื่อมโยงกับแผนในแต่ละระดับ รวมทั้งน่านโยบายสำคัญ และสถานการณ์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริบทของกรมวิชาการเกษตรมากำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการดำเนินงาน ในการขับเคลื่อนภารกิจให้ได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด โดยมีแผนงาน/โครงการ ภายใต้ประเด็นการพัฒนาต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย ๕ ประเด็นสำคัญ ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน

ประเด็นที่ ๒ การบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

ประเด็นที่ ๓ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมเกษตร

ประเด็นที่ ๔ การพัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรด้านพืชเพื่อความมั่นคงของภาคเกษตร

ประเด็นที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๑๐ นโยบายการดำเนินงานของ นายระพีภัทร์ จันทรศรีวงศ์ อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

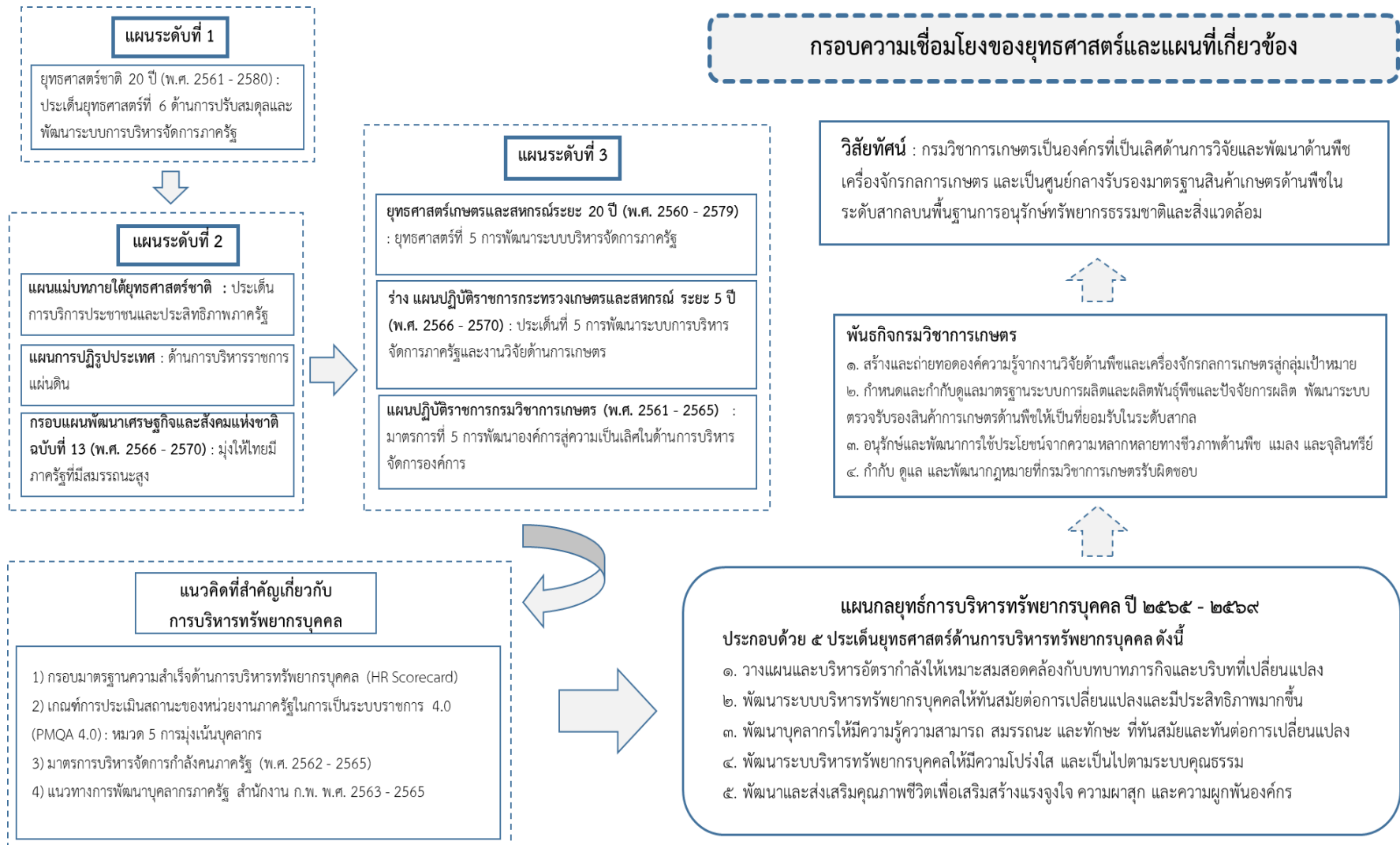
“DOA Together” เป็นนโยบายการทำงานของอธิบดีกรมวิชาการเกษตร เพื่อให้บุคลากร สานพลังกับเครือข่ายเดินไปข้างหน้าด้วยความเป็นหนึ่งเดียวในการทำงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์ของบ้านเมือง บนความสมดุล หรือ Balance ทำให้บุคลากรมีพลัง แรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ให้เกิดผลงาน พร้อมกับการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี ร่วมกิจกรรม ร่วมชื่นชมความสำเร็จ รวมทั้งมีการมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งตนเอง และครอบครัว



ภาพที่ ๑๓ สมดุลวัฒนธรรมองค์กรและการทำงานของกรมวิชาการเกษตร

ที่มา : กรมวิชาการเกษตร

๒.๒ ความเชื่อมโยงนโยบายและแผนที่สำคัญกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)



แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

วิสัยทัศน์
กรมวิชาการเกษตร

กรมวิชาการเกษตรเป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านการวิจัยและพัฒนาด้านพืช เครื่องจักรกลการเกษตร และเป็นศูนย์กลางรับรองมาตรฐานสินค้าเกษตรด้านพืช
ในระดับสากลบนพื้นฐานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ
กรมวิชาการเกษตร

สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัย
ด้านพืชและเครื่องจักรกลการเกษตร
สู่กลุ่มเป้าหมาย

กำหนดและกำกับดูแลมาตรฐานระบบการผลิตและผลิต
พันธุ์พืชและปัจจัยการผลิต พัฒนาระบบตรวจรับรอง
สินค้าการเกษตรด้านพืชให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

อนุรักษ์และพัฒนาการใช้ประโยชน์
จากความหลากหลายทางชีวภาพ
ด้านพืช แมลง และจุลินทรีย์

กำกับ ดูแล และพัฒนา
กฎหมายที่กรมวิชาการเกษตร
รับผิดชอบ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลัง
ที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและ
บริบทที่เปลี่ยนแปลง

กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
ที่ทันสมัยและพัฒนาระบบการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ มีความรู้ ความสามารถ
สมรรถนะ และทักษะที่ทันสมัยทันต่อ
การเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของกรมฯ
มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
มีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และปฏิบัติงาน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

วางแผนและบริหารอัตรากำลัง
ให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาท
ภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
ให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลง
และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ
สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัย
และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
ให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตาม
ระบบคุณธรรม

พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน
และความผูกพันองค์กร

แผนวิเคราะห์อัตรากำลัง

แผนสรรหาบุคลากร
ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ
การบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการพัฒนาระบบการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความ
เข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนพัฒนาความรู้
ความสามารถ สมรรถนะ
และทักษะของบุคลากร
ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

แผนพัฒนารายบุคคล

แผนพัฒนาหลักเกณฑ์
การบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนส่งเสริมคุณธรรม
และจริยธรรม

แผนป้องกันและปราบปราม
การทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต
ความผูกพันและความผูกพัน
ของบุคลากรของกรมฯ

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประสิทธิภาพของการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

ประสิทธิผลของการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

คุณภาพชีวิตและความสมดุล
ของชีวิตและการทำงาน

บทที่ ๓



กระบวนการและขั้นตอน
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

กระบวนการและขั้นตอน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



๓.๑ กระบวนการและขั้นตอนจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้มีการศึกษา ปัจจัย กรอบแนวคิด ทฤษฎี ยุทธศาสตร์ แผนและนโยบายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแนวคิดการพัฒนาบุคลากร ยุคใหม่มาเป็นกรอบในการจัดทำ ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๒ ขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนแม่บทกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนปฏิบัติการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แนวทางด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ แนวทางด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการ ราชการของกรมวิชาการเกษตร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมทั้งนโยบายการดำเนินงาน ของนายระพีภัทร์ จันทรศรีวงศ์ อธิบดีกรมวิชาการเกษตร มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา บุคลากร เพื่อให้ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ที่สำคัญ และเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ได้ กำหนดไว้นำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อหาประเด็นสำคัญในการพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร

๒. ศึกษาแนวโน้มในการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในอนาคต เช่น การพัฒนา ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ โดย World Economic Forum แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารคน ในแต่ละช่วงอายุ (Generations) และ Digital Transformation เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต นำผลสรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดมากำหนดประเด็นสำคัญที่ต้องการพัฒนาและเป้าหมาย ของการพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการประมวลและจัดกลุ่มประเด็นข้อมูลการวิเคราะห์ประเมินสภาพการณ์ด้านการพัฒนาบุคลากร (HRD SWOT Analysis) ในภาพรวมของกรมวิชาการเกษตร และดำเนินการสำรวจความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นำผลสรุปที่ได้มาทำการจับคู่และหาความสัมพันธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทของกรมวิชาการเกษตร

ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดรายละเอียดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๓ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. กำหนด (ร่าง) วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร โดยการนำผลการวิเคราะห์จากขั้นตอนที่ ๑ และขั้นตอนที่ ๒ เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดรายละเอียดประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดแผนงาน/โครงการหลัก รองรับแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร โดยในแต่ละแนวทางการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดแผนงาน/โครงการหลัก และต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรม และเป็นแนวทางให้หน่วยงานในสังกัดกรมวิชาการเกษตรนำไปปฏิบัติตามความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน

๓. พิจารณาเสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ต่อคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร เพื่อโปรดพิจารณา (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรฯ ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ ๔ กำหนดกลไกการขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๒ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. นำแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติ โดยการสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรทุกระดับเพื่อให้เกิดการยอมรับและมีส่วนร่วม พร้อมทั้งจะนำแผนงาน โครงการต่าง ๆ ไปดำเนินการตามแนวทางได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สามารถประยุกต์การดำเนินงานให้เหมาะสมกับแนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงาน ผลักดันให้หน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ โดยมีการกำกับดูแล การติดตามผล รวมทั้งสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานผ่านช่องทางหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๒. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำแบบฟอร์มการรายงานและติดตามผล รวมทั้งกำหนดรายละเอียดข้อมูลที่ต้องการ ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ตามนโยบายและความคาดหวังของผู้บริหาร โดยการออกแบบแบบฟอร์มการติดตามและรายงานผลให้มีการเชื่อมโยงข้อมูล

๓.๒ ข้อมูลทั่วไปกรมวิชาการเกษตร

๓.๒.๑ โครงสร้างองค์กรแผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลังกรมวิชาการเกษตร

แผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลังกรมวิชาการเกษตร

ข้อมูล ณ ตุลาคม 2565

กรมวิชาการเกษตร		ขรก.-	2,139																				
อธิบดี (นักบริหาร ระดับสูง)		ลจป.-	345																				
		พรก.-	7,332	- พรก. จำนวนที่จ้างได้ = 3,758 อัตรา																			
				- พรก. จ้างตามกรอบ = 3,617 อัตรา																			
				- พรก. จ้างตามมติ ครม. เมื่อว่างลงต้องยุบเลิก = 1,413 อัตรา																			
				รวมจ้าง พรก. ทั้งหมด = 5,030 อัตรา																			
<table border="1"> <tr> <td>กลุ่มตรวจสอบภายใน</td> <td>ขรก. - 5</td> <td rowspan="3">= 1</td> <td>- รองอธิบดี (นักบริหาร ระดับต้น)</td> <td>= 3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>ลจป. - -</td> <td>- ทว.ด้านการผลิตพืช (น.เกษตร ระดับ ทว.)</td> <td>= 1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>พรก. - 8</td> <td>- ทว.ด้านอารักขาพืช (น.เกษตร ระดับ ทว.)</td> <td>= 1</td> </tr> </table> <p>- ผชช.ด้านตรวจสอบภายใน (น.ตรวจสอบภายใน ระดับ ชช.)</p>		กลุ่มตรวจสอบภายใน	ขรก. - 5	= 1	- รองอธิบดี (นักบริหาร ระดับต้น)	= 3		ลจป. - -	- ทว.ด้านการผลิตพืช (น.เกษตร ระดับ ทว.)	= 1		พรก. - 8	- ทว.ด้านอารักขาพืช (น.เกษตร ระดับ ทว.)	= 1									
กลุ่มตรวจสอบภายใน	ขรก. - 5	= 1	- รองอธิบดี (นักบริหาร ระดับต้น)		= 3																		
	ลจป. - -		- ทว.ด้านการผลิตพืช (น.เกษตร ระดับ ทว.)		= 1																		
	พรก. - 8		- ทว.ด้านอารักขาพืช (น.เกษตร ระดับ ทว.)	= 1																			
<table border="1"> <tr> <td>กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร</td> <td>ขรก. - 5</td> <td rowspan="3">= 1</td> <td>- ผชช.ด้านวิศวกรรมเกษตร (วิศวกรเกษตร ระดับ ชช./ทว.)</td> <td>= 1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>ลจป. - -</td> <td>- ผชช.ด้านระบบการปลูกพืช (น.เกษตร ระดับ ชช.)</td> <td>= 1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>พรก. - 7</td> <td>- นักวิชาการเกษตร (ป.ก./ชก.)</td> <td>= 2</td> </tr> </table> <p>- ผชช.ด้านพัฒนาระบบบริหาร (น.วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ชช.)</p>		กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ขรก. - 5	= 1	- ผชช.ด้านวิศวกรรมเกษตร (วิศวกรเกษตร ระดับ ชช./ทว.)	= 1		ลจป. - -	- ผชช.ด้านระบบการปลูกพืช (น.เกษตร ระดับ ชช.)	= 1		พรก. - 7	- นักวิชาการเกษตร (ป.ก./ชก.)	= 2									
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ขรก. - 5	= 1	- ผชช.ด้านวิศวกรรมเกษตร (วิศวกรเกษตร ระดับ ชช./ทว.)		= 1																		
	ลจป. - -		- ผชช.ด้านระบบการปลูกพืช (น.เกษตร ระดับ ชช.)		= 1																		
	พรก. - 7		- นักวิชาการเกษตร (ป.ก./ชก.)	= 2																			
<table border="1"> <tr> <td>สำนักงานเลขานุการกรม</td> <td>ขรก. - 44</td> <td rowspan="3">= 1</td> <td>กองการเจ้าหน้าที่</td> <td>ขรก. - 46</td> </tr> <tr> <td>เลขานุการกรม</td> <td>ลจป. - 7</td> <td>ผู้อำนวยการกอง</td> <td>ลจป. - -</td> </tr> <tr> <td>ผู้อำนวยการ ระดับสูง</td> <td>พรก. - 118</td> <td>ผู้อำนวยการ ระดับสูง</td> <td>พรก. - 42</td> </tr> </table> <p>- ผชช.ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชช.) = 1</p>		สำนักงานเลขานุการกรม	ขรก. - 44	= 1	กองการเจ้าหน้าที่	ขรก. - 46	เลขานุการกรม	ลจป. - 7	ผู้อำนวยการกอง	ลจป. - -	ผู้อำนวยการ ระดับสูง	พรก. - 118	ผู้อำนวยการ ระดับสูง	พรก. - 42			<table border="1"> <tr> <td>กองคลัง</td> <td>ขรก. - 52</td> </tr> <tr> <td>ผู้อำนวยการกอง</td> <td>ลจป. - 4</td> </tr> <tr> <td>ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเงินและบัญชี) ระดับสูง</td> <td>พรก. - 56</td> </tr> </table>	กองคลัง	ขรก. - 52	ผู้อำนวยการกอง	ลจป. - 4	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเงินและบัญชี) ระดับสูง	พรก. - 56
สำนักงานเลขานุการกรม	ขรก. - 44	= 1	กองการเจ้าหน้าที่		ขรก. - 46																		
เลขานุการกรม	ลจป. - 7		ผู้อำนวยการกอง		ลจป. - -																		
ผู้อำนวยการ ระดับสูง	พรก. - 118		ผู้อำนวยการ ระดับสูง	พรก. - 42																			
กองคลัง	ขรก. - 52																						
ผู้อำนวยการกอง	ลจป. - 4																						
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเงินและบัญชี) ระดับสูง	พรก. - 56																						
<table border="1"> <tr> <td>กองแผนงานและวิชาการ</td> <td>ขรก. - 57</td> <td rowspan="3">= 1</td> <td>กองพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าพืช</td> <td>ขรก. - 52</td> </tr> <tr> <td>ผู้อำนวยการกอง</td> <td>ลจป. - 2</td> <td>ผู้อำนวยการกอง</td> <td>ลจป. - 1</td> </tr> <tr> <td>ผู้อำนวยการ ระดับสูง</td> <td>พรก. - 95</td> <td>ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง</td> <td>พรก. - 84</td> </tr> </table> <p>- ผชช.ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ (น.วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ชช.)</p>		กองแผนงานและวิชาการ	ขรก. - 57	= 1	กองพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าพืช	ขรก. - 52	ผู้อำนวยการกอง	ลจป. - 2	ผู้อำนวยการกอง	ลจป. - 1	ผู้อำนวยการ ระดับสูง	พรก. - 95	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - 84			<table border="1"> <tr> <td>กองวิจัยพัฒนาปัจจัยการผลิตทางการเกษตร</td> <td>ขรก. - 139</td> </tr> <tr> <td>ผู้อำนวยการกอง</td> <td>ลจป. - 13</td> </tr> <tr> <td>ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิทยาศาสตร์) ระดับสูง</td> <td>พรก. - 234</td> </tr> </table> <p>- ผชช.ด้านดินและปุ๋ย (น.เกษตร ระดับ ชช.) = 1 - ผชช.ด้านวัตถุดิบสายทางการเกษตร (น.วิทยาศาสตร์ ระดับ ชช.) = 1 - ผชช.ด้านวิเคราะห์และทดสอบ (น.วิทยาศาสตร์ ระดับ ชช.) = 1</p>	กองวิจัยพัฒนาปัจจัยการผลิตทางการเกษตร	ขรก. - 139	ผู้อำนวยการกอง	ลจป. - 13	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิทยาศาสตร์) ระดับสูง	พรก. - 234
กองแผนงานและวิชาการ	ขรก. - 57	= 1	กองพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าพืช		ขรก. - 52																		
ผู้อำนวยการกอง	ลจป. - 2		ผู้อำนวยการกอง		ลจป. - 1																		
ผู้อำนวยการ ระดับสูง	พรก. - 95		ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - 84																			
กองวิจัยพัฒนาปัจจัยการผลิตทางการเกษตร	ขรก. - 139																						
ผู้อำนวยการกอง	ลจป. - 13																						
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิทยาศาสตร์) ระดับสูง	พรก. - 234																						
<table border="1"> <tr> <td>กองวิจัยและพัฒนาวิทยาการหลังการเก็บเกี่ยวและแปรรูปผลิตผลเกษตร</td> <td>ขรก. - 53</td> <td rowspan="3">= 1</td> <td>ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</td> <td>ขรก. - 28</td> </tr> <tr> <td>ผู้อำนวยการกอง</td> <td>ลจป. - 5</td> <td>ผู้อำนวยการศูนย์</td> <td>ลจป. - -</td> </tr> <tr> <td>ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง</td> <td>พรก. - 56</td> <td>ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการคอมพิวเตอร์) ระดับสูง</td> <td>พรก. - 121</td> </tr> </table> <p>- ผชช.ด้านวิทยาการหลังการเก็บเกี่ยว (น.เกษตร ระดับ ชช.) = 1 - ผชช.ด้านผลิตภัณฑ์เกษตร (น.วิทยาศาสตร์ ระดับ ชช.) = 1</p>		กองวิจัยและพัฒนาวิทยาการหลังการเก็บเกี่ยวและแปรรูปผลิตผลเกษตร	ขรก. - 53	= 1	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ขรก. - 28	ผู้อำนวยการกอง	ลจป. - 5	ผู้อำนวยการศูนย์	ลจป. - -	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - 56	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการคอมพิวเตอร์) ระดับสูง	พรก. - 121			<table border="1"> <tr> <td>สถาบันวิจัยเกษตรวิศวกรรม</td> <td>ขรก. - 95</td> </tr> <tr> <td>ผู้อำนวยการสถาบัน</td> <td>ลจป. - 35</td> </tr> <tr> <td>ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมเกษตร) ระดับสูง</td> <td>พรก. - 100</td> </tr> </table>	สถาบันวิจัยเกษตรวิศวกรรม	ขรก. - 95	ผู้อำนวยการสถาบัน	ลจป. - 35	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมเกษตร) ระดับสูง	พรก. - 100
กองวิจัยและพัฒนาวิทยาการหลังการเก็บเกี่ยวและแปรรูปผลิตผลเกษตร	ขรก. - 53	= 1	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร		ขรก. - 28																		
ผู้อำนวยการกอง	ลจป. - 5		ผู้อำนวยการศูนย์		ลจป. - -																		
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - 56		ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการคอมพิวเตอร์) ระดับสูง	พรก. - 121																			
สถาบันวิจัยเกษตรวิศวกรรม	ขรก. - 95																						
ผู้อำนวยการสถาบัน	ลจป. - 35																						
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมเกษตร) ระดับสูง	พรก. - 100																						

กรมวิชาการเกษตร (ต่อ)

สถาบันวิจัยพืชไร่และพืชทดแทนพลังงาน	ขรก. - 204
ผู้อำนวยการสถาบัน	ลจป. - 71
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - 917
- ผช.ด้านพืชไร่ (น.เกษตร ระดับ ชข.)	= 1
- ผช.ด้านปรับปรุงพันธุ์พืชไร่ (น.เกษตร ระดับ ชข.)	= 1
- ผช.ด้านพืชไร่ตระกูลถั่ว (น.เกษตร ระดับ ชข.)	= 1

สถาบันวิจัยพืชสวน	ขรก. - 161
ผู้อำนวยการสถาบัน	ลจป. - 38
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - 792
- ผช.ด้านพืชสวน (น.เกษตร ระดับ ชข.)	= 1
- ผช.ด้านไม้ผล (น.เกษตร ระดับ ชข.)	= 1
- ผช.ด้านพืชผัก (น.เกษตร ระดับ ชข.)	= 1

สถาบันวิจัยยาง	ขรก. - 49
-	ลจป. - 17
	พรก. - 121
- ผช.ด้านยางพารา (น.เกษตร ระดับ ชข.)	= 1

สำนักควบคุมพืชและวัสดุการเกษตร	ขรก. - 217
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - 11
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - 514
- ผช.ด้านกักกันพืช (น.เกษตร ระดับ ชข.)	= 1
- ผช.ด้านควบคุมพืชและวัสดุการเกษตร (น.เกษตร ระดับ ชข.)	= 1
- ผช.ด้านระบบควบคุมการนำเข้า ส่งออกสินค้าพืชและปัจจัยการผลิต (น.เกษตร ระดับ ชข.)	= 1

สำนักคุ้มครองพันธุ์พืช	ขรก. - 29
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - 2
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - 52
- ผช.ด้านคุ้มครองพันธุ์พืช (น.เกษตร ระดับ ชข.)	= 1

สำนักวิจัยพัฒนาการอารักขาพืช	ขรก. - 146
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - 12
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - 119
- ผช.ด้านศัตรูพืช (น.กีฏวิทยา ระดับ ชข.)	= 1
- ผช.ด้านวัชพืช (น.เกษตร ระดับ ชข.)	= 1
- ผช.ด้านโรคพืช (น.โรคพืช ระดับ ชข.)	= 1

สำนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพ	ขรก. - 51
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - 5
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - 78
- ผช.ด้านจุลชีววิทยา (น.โรคพืช ระดับ ชข.)	= 1
- ผช.ด้านเทคโนโลยีชีวภาพทางการเกษตร (น.เกษตร ระดับ ชข.)	= 1
- ผช.ด้านอนุรักษ์พันธุกรรม (น.เกษตร ระดับ ชข.)	= 1

สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 1 จังหวัดเชียงใหม่	ขรก. - 94
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - 15
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - 395
- ผช.ด้านการจัดการผลิตพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (ภาคเหนือตอนบน) (น.เกษตร ระดับ ชข.)	= 1

สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก	ขรก. - 78
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - 21
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - 452
- ผช.ด้านการจัดการผลิตพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (ภาคเหนือตอนล่าง) (น.เกษตร ระดับ ชข.)	= 1

สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 3 จังหวัดขอนแก่น	ขรก. - 119
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - 13
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - 712
- ผช.ด้านการจัดการผลิตพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน) (น.เกษตร ระดับ ชข.)	= 1

สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 4 จังหวัดอุบลราชธานี	ขรก. - 93
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - 14
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - 491
- ผช.ด้านการจัดการผลิตพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง) (น.เกษตร ระดับ ชข.)	= 1

สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 5 จังหวัดชัยนาท	ขรก. - 90
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - 11
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - 435
- ผช.ด้านการจัดการผลิตพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (ภาคกลาง) (น.เกษตร ระดับ ชข.)	= 1

สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรี	ขรก. - 58
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - 13
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - 404
- ผช.ด้านการจัดการผลิตพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (ภาคตะวันออก) (น.เกษตร ระดับ ชข.)	= 1

สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 7 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ขรก. - 75
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - 18
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - 373
- ผช.ด้านการจัดการผลิตพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (ภาคใต้ตอนบน) (น.เกษตร ระดับ ชข.)	= 1

สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 8 จังหวัดสงขลา	ขรก. - 89
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - 17
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - 512
- ผช.ด้านการจัดการผลิตพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (ภาคใต้ตอนล่าง) (น.เกษตร ระดับ ชข.)	= 1

แผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลังกรมวิชาการเกษตร

ข้อมูล ณ ตุลาคม 2565

กรมวิชาการเกษตร	2,139
อธิบดี (นักบริหาร ระดับสูง)	

ส่วนกลาง = 949

ภูมิภาค = 1,190

รวม = 2,139

- กลุ่มตรวจสอบภายใน = 5
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร = 5

- รองอธิบดี (นักบริหาร ระดับต้น) = 3
- ทว.ด้านการผลิตพืช (น.เกษตร ระดับ ทว.) = 1
- ทว.ด้านอารักขาพืช (น.เกษตร ระดับ ทว.) = 1
- ผชช.ด้านวิศวกรรมการเกษตร (วิศวกรรมการเกษตร ระดับ ชช./ทว.) = 1
- ผชช.ด้านระบบการปลูกพืช (น.เกษตร ระดับ ชช.) = 1
- นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) = 2

สำนักงานเลขานุการกรม	44	กองการเจ้าหน้าที่	46	กองคลัง	52	กองแผนงานและวิชาการ	57
กองพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าพืช	52	กองวิจัยพัฒนาปัจจัยการผลิตทางการเกษตร	139	กองวิจัยและพัฒนาวิทยาการหลังการเก็บเกี่ยวและแปรรูปผลิตผลเกษตร	53	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	28
สถาบันวิจัยเกษตรวิศวกรรม	95	สถาบันวิจัยพืชไร่และพืชทดแทนพลังงาน	204	สถาบันวิจัยพืชสวน	161	สถาบันวิจัยยาง	49
สำนักควบคุมพืชและวัสดุการเกษตร	217	สำนักคุ้มครองพันธุ์พืช	29	สำนักวิจัยพัฒนาการอารักขาพืช	146	สำนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพ	51
สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 1 จังหวัดเชียงใหม่	94	สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก	78	สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 3 จังหวัดขอนแก่น	119	สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 4 จังหวัดอุบลราชธานี	93
สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 5 จังหวัดชัยนาท	90	สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรี	58	สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 7 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	75	สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 8 จังหวัดสงขลา	89

๓.๒.๒ อัตรากำลัง

ตารางที่ ๔ กรอบอัตรากำลัง (ข้อมูล ณ ตุลาคม ๒๕๖๕)

ลำดับที่	หน่วยงาน	รวม (๑)+ (๒)+ (๓)	ข้าราชการ (๑)	ลูกจ้างประจำ (๒)	พนักงานราชการ			
					ตามกรอบ (๓)	จำนวนที่ จ้างได้	จ้างตามกรอบ (คน)	จ้างตามมติ กรม.กลุ่ม ๒
๑	กรมวิชาการเกษตร	๕๔	๑๐	-	๔๔	-	-	-
๒	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๓	๕	-	๘	๖	๖	-
๓	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๑๒	๕	-	๗	๖	๖	-
๔	สำนักงานเลขาธิการกรม	๑๐๙	๓๑	๗	๗๑	๔๗	๔๗	๒
๕	กองการเจ้าหน้าที่	๘๘	๔๖	-	๔๒	๓๘	๓๘	๒
๖	กองคลัง	๑๑๒	๕๒	๔	๕๖	๕๕	๕๑	๑
๗	กองแผนงานและวิชาการ	๑๒๓	๔๘	๒	๗๓	๕๔	๕๒	๓
๘	กองพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐาน สินค้าพืช	๑๓๗	๕๒	๑	๘๔	๖๙	๖๗	๓
๙	กองวิจัยและพัฒนาปัจจัยการผลิตทาง การเกษตร	๓๘๔	๑๓๘	๑๓	๒๓๓	๑๙๔	๑๙๒	๑๔
๑๐	กองวิจัยและพัฒนาวิทยาการหลังเก็บ เกี่ยวและแปรรูปผลิตผลเกษตร	๑๑๔	๕๓	๕	๕๖	๔๙	๔๖	๑๓
๑๑	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๑๔๙	๒๘	-	๑๒๑	๓๔	๓๒	๒
๑๒	สถาบันวิจัยเกษตรวิศวกรรม	๒๓๐	๙๕	๓๕	๑๐๐	๕๙	๕๘	๓
๑๓	สถาบันวิจัยพืชไร่และพืชทดแทนพลังงาน	๑,๐๔๘	๑๘๖	๖๙	๗๙๓	๒๘๗	๒๗๕	๓๘๒
๑๔	สถาบันวิจัยพืชสวน	๙๘๙	๑๕๙	๓๘	๗๙๒	๓๗๗	๓๖๓	๓๑๗
๑๕	สำนักควบคุมพืชและวัสดุการเกษตร	๗๓๗	๒๑๓	๑๐	๕๑๔	๒๐๘	๒๐๑	๑๐
๑๖	สำนักงานคุ้มครองพันธุ์พืช	๘๓	๒๙	๒	๕๒	๓๕	๓๔	๔
๑๗	สำนักงานพัฒนาการอารักขาพืช	๒๗๕	๑๔๔	๑๒	๑๑๙	๑๑๐	๑๐๔	๒๖
๑๘	สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพ	๑๓๒	๔๙	๕	๗๘	๕๙	๕๙	๘
๑๙	สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๑ จ.เชียงใหม่	๕๐๒	๙๓	๑๕	๓๙๔	๒๕๕	๒๔๐	๑๓๓
๒๐	สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๒ จ.พิษณุโลก	๕๕๑	๗๘	๒๑	๔๕๒	๒๓๓	๒๒๗	๗๖
๒๑	สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๓ จ.ขอนแก่น	๗๗๙	๑๑๒	๑๓	๖๕๔	๒๖๗	๒๖๐	๖๖
๒๒	สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๔ จ.อุบลราชธานี	๕๙๘	๙๓	๑๔	๔๙๑	๒๖๒	๒๕๗	๕๙
๒๓	สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จ.ชัยนาท	๔๘๗	๘๒	๑๑	๓๙๔	๒๘๐	๒๗๓	๓๗
๒๔	สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๖ จ.จันทบุรี	๔๗๓	๕๖	๑๓	๔๐๔	๑๖๘	๑๖๒	๒๕
๒๕	สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๗ จ.สุราษฎร์ธานี	๔๖๖	๗๕	๑๘	๓๗๓	๑๕๘	๑๔๔	๗๖

ลำดับที่	หน่วยงาน	รวม (๑)+ (๒)+ (๓)	ข้าราชการ (๑)	ลูกจ้างประจำ (๒)	พนักงานราชการ			
					ตามกรอบ (๓)	จำนวนที่ จ้างได้	จ้างตามกรอบ (คน)	จ้างตามมติ กรม.กลุ่ม ๒
๒๖	สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๘ จ.สงขลา	๖๑๖	๘๗	๑๗	๕๑๒	๒๐๔	๑๙๑	๑๑๕
๒๗	สำนักงานนิติการ	๕๙	๑๒	-	๔๗	๒๗	๒๕	-
๒๘	กองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจาก พระราชดำริ	๒๙	๗	-	๒๒	๑๙	๑๖	-
๒๙	กองการยาง	๑๘๘	๕๐	๑๗	๑๒๑	๕๖	๕๖	๑๑
๓๐	กองวิจัยและพัฒนาเมล็ดพันธุ์พืช	๒๗๐	๔๕	๓	๒๒๒	๑๓๙	๑๓๔	๒๕
๓๑	ศูนย์บริหารจัดการพืชกัญชา กัญชง และกระท่อมแบบเบ็ดเสร็จ	๙	๖	-	๓	๓	๑	-
รวมทั้งกรม		๙,๘๑๖	๒,๑๓๙	๓๔๕	๗,๓๓๒	๓,๗๕๘	๓,๖๑๗	๑,๔๑๓
รวมจ้างพนักงานราชการทั้งหมด (คน)							๕,๐๓๐	

ตารางที่ ๕ ข้อมูลโครงสร้างอายุ และวุฒิการศึกษาข้าราชการกรมวิชาการเกษตร

ข้าราชการ	ประเภท (คน)				
	กลุ่มบริหาร	กลุ่มอำนวยการ	กลุ่มวิชาการ	กลุ่มทั่วไป	รวม
จำนวน	๔	๒๓	๑๕๒	๕๙๒	๒,๑๓๙
ร้อยละ	๐.๑๙	๑.๐๘	๗.๑๖	๒๗.๖๘	๑๐๐
อายุ (ปี)	๕๐	-	-	-	-
อายุเฉลี่ย	๕๐	๕๗.๕	๔๘.๖๔	๔๗.๐๗	-
วุฒิการศึกษา					
ปริญญาเอก	๑	๖	๑๔๐	๐	๑๔๗
ร้อยละ	๐.๖๘	๔.๐๘	๙๕.๒๔	๐.๐๐	๑๐๐
ปริญญาโท	๒	๘	๘๘๖	๐	๘๙๖
ร้อยละ	๐.๒๒	๐.๘๙	๙๘.๘๘	-	๑๐๐
ปริญญาตรี	๐	๔	๓๖๒	๐	๓๖๖
ร้อยละ	-	๑.๐๙	๙๘.๙๑	-	๑๐๐
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๐	๐	๐	๔๘๖	๔๘๖
ร้อยละ	-	-	-	๑๐๐	๑๐๐

ตารางที่ ๖ ช่วงอายุข้าราชการจำแนกตามระดับตำแหน่ง

	จำนวน	ช่วงอายุ								อายุเฉลี่ย
		<= ๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>= ๕๕	
บริหาร ระดับสูง	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๕๐.๘
บริหาร ระดับต้น	๓	-	-	-	-	-	๑	-	๒	๕๕.๓๓
อำนวยการ ระดับสูง	๒๒	-	-	-	-	-	๔	๓	๑๕	๕๕.๐๕
อำนวยการ ระดับต้น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๕๙.๙
วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	๘	-	-	-	-	-	-	๓	๕	๕๕.๖๓
วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๔๕๘	-	-	๑	๑๒	๘๘	๑๔๖	๑๐๘	๑๐๓	๔๙.๔๒
วิชาการ ระดับชำนาญการ	๕๓๐	-	-	๑๙	๑๔๓	๑๘๓	๑๑๔	๕๒	๑๙	๔๒.๙๗
วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	๔๒๓	๑	๔๗	๑๓๒	๑๓๔	๗๐	๓๐	๖	๓	๓๖.๒๓
ทั่วไป ระดับอาวุโส	๔๖	-	-	-	-	๒	๓	๑๐	๓๑	๕๕.๑๑
ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	๒๙๖	-	๔	๒๔	๔๕	๖๖	๔๗	๒๘	๘๒	๔๖.๔๓
ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	๑๖๐	๓	๑๖	๒๗	๕๘	๓๐	๒๐	๓	๓	๓๗.๘๑
รวม (คน)	๑,๙๔๘	๔	๖๗	๒๐๓	๓๙๒	๔๓๙	๓๖๕	๒๑๔	๒๖๔	

ตารางที่ ๗ จำนวนกลุ่มกำลังคนคุณภาพ กรมวิชาการเกษตร

ประเภทกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	จำนวน (คน)
นักเรียนทุนรัฐบาล ก.พ. (ศึกษา, ฝึกอบรม)	ศึกษา ๙ คน, ฝึกอบรม ๑๖ คน
โครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)	๑ คน
โครงการหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leadership Development Programme)	๙ คน
นักเรียนทุนสำนักวิจัยพัฒนาการเกษตร (สวก.)	๓๑ คน
ทุนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๔ คน
ทุนอื่นๆ (ศึกษา)	๓๖ คน

กรมวิชาการเกษตร มีจำนวนกลุ่มกำลังคุณภาพ (Talent Pool) ทั้งหมด ๑๐๖ คน ประกอบด้วยนักเรียนทุนรัฐบาล ก.พ. (ศึกษาต่อและฝึกอบรม) ๒๕ คน โครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ๑ คน โครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) - คน โครงการพัฒนานักยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปประเทศเชิงบูรณาการ - คน และโครงการหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย ๙ คน

สายงานของกรมวิชาการเกษตร จำแนกออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่ สายงานบริหาร สายงานอำนวยการ สายงานวิชาการ และสายงานทั่วไป

ตารางที่ ๘ ตารางแสดงกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับ

ข้อมูล ณ ธันวาคม ๒๕๖๕			
ตารางแสดงกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับ			
ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
บริหาร	สูง	๑	๐.๐๕
	ต้น	๓	๐.๑๔
	รวม	๔	๐.๑๙
อำนวยการ	สูง	๒๒	๑.๐๘
	ต้น	-	-
	รวม	๒๒	๑.๐๘
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๒	๐.๐๙
	เชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิ	๑	๐.๐๕
	เชี่ยวชาญ	๓๗	๑.๗๓
	ชำนาญการพิเศษ	๑๗๓	๘.๐๙
	ชำนาญการ/ชำนาญการ	๑๙	๐.๘๙
	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๙๗๓	๔๕.๔๙
	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๑๕	๑๔.๗๓
	รวม	๑,๕๒๐	๗๑.๐๖
ทั่วไป	อาวุโส	๔๘	๒.๒๔
	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๕๔๔	๒๕.๔๓
	รวม	๕๙๒	๒๗.๖๘
รวมทั้งหมด		๒,๑๓๙	๑๐๐.๐๐

บทที่ ๔



การวิเคราะห์ประเมินสภาพการณ์
ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก
ด้านการพัฒนาบุคลากร
ของกรมวิชาการเกษตร
(HRD SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ประเมินสภาพการณ์ปัจจัยภายในและ ปัจจัยภายนอกด้านการพัฒนาบุคลากรของ กรมวิชาการเกษตร (HRD SWOT Analysis)



กรมวิชาการเกษตรได้ประมวลและจัดกลุ่มประเด็นข้อมูลการวิเคราะห์ประเมินสภาพการณ์ด้านการพัฒนาบุคลากร (HRD SWOT Analysis) ในภาพรวม โดยดำเนินการสำรวจความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และนำผลจากการสำรวจความคิดเห็นมาจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

การวิเคราะห์สถานภาพด้านการพัฒนาบุคลากร (HRD SWOT ANALYSIS)



จุดแข็ง (STRENGTHS)



STRENGTHS

- S๑ : กรมวิชาการเกษตรมีบุคลากรหลากหลายสาขาวิชา มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางอย่างชัดเจน ทำให้ผลงานวิจัยน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายในและภายนอก
- S๒ : ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ นโยบาย สนับสนุน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างจริงจัง
- S๓ : การแบ่งโครงสร้างองค์กรตามภารกิจชัดเจน และการมอบหมายงานตามกลุ่มงานและตำแหน่งงาน ทำให้บุคลากรมีขอบเขตของการทำงานที่ชัดเจน
- S๔ : บุคลากรเป็นคนยุคใหม่พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา
- S๕ : บุคลากรมีความรับผิดชอบ ทุ่มเท เสียสละ มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน

ภาพที่ ๑๔ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Factors) : จุดแข็ง (Strengths)

จุดอ่อน (WEAKNESSES)

W

WEAKNESSES

W๑ : บุคลากรขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษทำให้เสียโอกาสในการขอรับการจัดสรรทุนการวิจัยจากต่างประเทศ

W๒ : งบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

W๓ : ฐานข้อมูลด้านบุคลากรยังไม่เป็นฐานข้อมูลกลางในการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เช่น ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เช่น ประวัติการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัย เป็นต้น เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลในการวิเคราะห์และกำหนดทิศทางการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

W๔ : บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและมีทักษะการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพมีไม่เพียงพอในบางสาขาวิชาการพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมและไม่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่

W๕ : ความแตกต่างของวิถีคิดและวิธีการทำงานของบุคลากรในแต่ละเจนเนอเรชัน (Generation Gap) ทำให้ขาดการยอมรับซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การเรียนรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์ขาดความต่อเนื่อง

ภาพที่ ๑๕ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Factors) : จุดอ่อน (Weaknesses)

โอกาส (Opportunities)

O

OPPORTUNITIES

O๑ : ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมในการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือลักษณะการทำงาน

O๒ : กระแสโลกาภิวัตน์และรูปแบบความร่วมมือภาคีเครือข่ายเพื่อการพัฒนาทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ระดับทวิภาคีและพหุภาคี เช่น องค์กรสหประชาชาติ สหภาพยุโรป และประชาคมอาเซียน ทำให้เกิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เทคโนโลยี และบุคลากรซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน หากมีการเตรียมความพร้อมที่ดี

O๓ : ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตลอดจนเทคโนโลยีดิจิทัล และเครื่องมืออุปกรณ์รองรับเทคโนโลยีดังกล่าวมีความทันสมัยและก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง ทำให้การพัฒนาตนเองมีความสะดวกมากขึ้นและตรงตามความต้องการ เช่น การเข้าเรียนรู้อันผ่านระบบ E-learning ของสำนักงาน ก.พ. การเรียนรู้ผ่านทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

O๔ : องค์กรสามารถนำองค์ความรู้และระบบบริหารจัดการใหม่ๆ มาใช้ในการวางระบบงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ต้องเร่งพัฒนาให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในระบบงานใหม่ ๆ

ภาพที่ ๑๖ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Factors) : โอกาส (Opportunities)

อุปสรรค (THREATS)

T

THREATS

- T๑ : มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ เช่น การยุบเลิกอัตรากำลัง ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และไม่สามารถขออัตรากำลังเพิ่มในระดับกรมได้
- T๒ : ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อนโยบายและเป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากรไม่มีความต่อเนื่อง
- T๓ : ทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ภัยธรรมชาติ และส่งผลให้รัฐบาลต้องทุ่มงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว เป็นผลให้การจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรลดลง
- T๔ : การก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ของประเทศไทย ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ทำให้สัดส่วนของประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานลดลง สัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นกระทบต่อการวางแผนประชากรรวมถึงการบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในอนาคต หากไม่มีการวางแผนเตรียมความพร้อมอย่างเหมาะสม
- T๕ : การเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติหรือโรคระบาดรวมถึงการกักกลางอาจส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรต้องหยุดชะงักหรือปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ภาพที่ ๑๗ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Factors) : อุปสรรค (Threats)

นำผลสรุปการสำรวจความคิดเห็นการวิเคราะห์ประเมินสภาพการณ์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกด้านการพัฒนาบุคลากร (HRD SWOT Analysis) มาทำการจับคู่และหาความสัมพันธ์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ (Strategy) ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในการพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยการใช้เทคนิค TOWS Matrix ซึ่งสามารถกำหนดประเด็นกลยุทธ์ของการพัฒนาบุคลากรได้จำนวน ๑๒ ประเด็น ตามตารางที่ ๙

ตารางที่ ๙ ผลการวิเคราะห์ประเด็นกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้การเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix

<p style="text-align: center;">สภาพการณ์ปัจจัยภายนอก</p> <p style="text-align: center;">สภาพการณ์ปัจจัยภายใน</p>	<p style="text-align: center;">โอกาส</p> <p>O๑: ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมในการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือลักษณะการทำงาน</p> <p>O๒: กระแสโลกาภิวัตน์และรูปแบบความร่วมมือภาคีเครือข่ายเพื่อการพัฒนาทั้งในประเทศและระหว่างประเทศระดับภูมิภาคและพหุภาคี เช่น องค์การสหประชาชาติ สหภาพยุโรป และประชาคมอาเซียน ทำให้เกิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เทคโนโลยี และบุคลากรซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน หากมีการเตรียมความพร้อมที่ดี</p> <p>O๓: ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตลอดจนเทคโนโลยีดิจิทัล และเครื่องมืออุปกรณ์รองรับเทคโนโลยีดังกล่าวมีความทันสมัยและก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง ทำให้การพัฒนาตนเองมีความสะดวกมากขึ้นและตรงตามความต้องการ เช่น การเข้าเรียนรู้ออนไลน์ ระบบ E-learning ของสำนักงาน ก.พ. การเรียนรู้ผ่านทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น</p> <p>O๔: องค์การสามารถนำองค์ความรู้และระบบบริหารจัดการใหม่ๆ มาใช้ในการวางระบบงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ต้องเร่งพัฒนาให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในระบบงานใหม่ๆ</p>	<p style="text-align: center;">อุปสรรค</p> <p>T๑: มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ เงิน การอุปถัมภ์ต่างๆ ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และไม่สามารถจัดสรรกำลังคนในระดับกรมได้</p> <p>T๒: ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อนโยบายและเป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากรไม่มีความต่อเนื่อง</p> <p>T๓: ทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ภัยธรรมชาติ และส่งผลให้รัฐบาลต้องเข้มงวดงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว เป็นผลให้การจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรลดลง</p> <p>T๔: การก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ของประเทศไทย ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ทำให้สัดส่วนของประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานลดลง สัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น กระทั่งต่อการวางแผนประชากรรวมถึงการบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในอนาคต หากไม่มีการวางแผนเตรียมความพร้อมอย่างเหมาะสม</p> <p>T๕: การเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติหรือโรคระบาดรวมถึงการกักกันของต่างชาติส่งผลให้การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้จะจำกัดหรือปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น</p>
<p style="text-align: center;">จุดแข็ง</p> <p>S๑: กรมวิชาการเกษตรมีบุคลากรหลากหลายสาขาวิชา มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางอย่างชัดเจน ทำให้ผลงานวิจัยนำเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายในและภายนอก</p> <p>S๒: ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ นโยบาย สนับสนุน และให้ความสำคัญกับพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างจริงจัง</p> <p>S๓: การแบ่งโครงสร้างองค์การตามภารกิจชัดเจน และการมอบหมายงานตามกลุ่มงานและตำแหน่งงาน ทำให้บุคลากรมีขอบเขตของการทำงานที่ชัดเจน</p> <p>S๔: บุคลากรเป็นคนไทยพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พัฒนาการอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวได้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา</p> <p>S๕: บุคลากรมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ เสียสละ มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน</p>	<p style="text-align: center;">กลยุทธ์เชิงรุก (S+O)</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาการความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในภาคปฏิบัติงานตามสายอาชีพ - พัฒนาทักษะในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ กลุ่มทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ๔ ทักษะ - ปลูกฝังบุคลากรในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง - พัฒนาระบบระบบการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ - พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของบุคลากร - พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ระดับหัวหน้างานขึ้นไป (บุคลากรที่มีประสบการณ์ บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประธานอำนวยการ และบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประธานบริหาร) ให้มีทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership SkillSet) ทักษะที่ ๑) การยึดมั่นในมาตรฐานจรรยาบรรณและความเป็นมืออาชีพ 	<p style="text-align: center;">กลยุทธ์เชิงรับ (S+T)</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาศูนย์การเรียนรู้คุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน - เสริมสร้างความรักความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
<p style="text-align: center;">จุดอ่อน</p> <p>W๑: บุคลากรขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษทำให้เสียโอกาสในการขอรับการจัดสรรทุนการวิจัยจากต่างประเทศ</p> <p>W๒: งบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนามาในหลักสูตรที่เข้ารับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>W๓: ฐานข้อมูลด้านบุคลากรยังไม่เป็นฐานข้อมูลกลางในการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เช่น ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เช่น ประวัติการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัย เป็นต้น เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลในการวิเคราะห์และกำหนดทิศทางการวางแผนพัฒนา บุคลากรในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>W๔: บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและมีทักษะการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพมีไม่เพียงพอในบางสาขาวิชา การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมและไม่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่</p> <p>W๕: ความแตกต่างของวิถีชีวิตและวิถีการทำงานของบุคลากรในแต่ละเจนเนอเรชัน (Generation Gap) ทำให้ขาดการยอมรับซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การเรียนรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์ถ่ายทอดความรู้</p>	<p style="text-align: center;">กลยุทธ์เชิงพัฒนา (W+O)</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาทักษะในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ กลุ่มทักษะด้านภาวะผู้นำ ๕ ทักษะ (จากทั้งหมด ๖ ทักษะ ยกเว้นทักษะที่ ๑) - พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการพัฒนาบุคลากร - ปลูกฝังจิตสำนึกของการป้องกันกรกระทำผิดวินัย และการป้องกันกรทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเข้มแข็งและจริงจัง 	<p style="text-align: center;">กลยุทธ์เชิงพลิกแพลง (W+T)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายนอกเหนือจากการฝึกอบรมมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

บทที่ ๕



แผนพัฒนาบุคลากร
กรมวิชาการเกษตร
(ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)



จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งได้กำหนดให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของกรมวิชาการเกษตรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เสริมสร้างการเพิ่มขีดความสามารถสมรรถนะบุคลากร สนับสนุนพันธกิจของกรมฯ และยุทธศาสตร์ประเทศ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๕.๑ วิสัยทัศน์

“บุคลากรกรมวิชาการเกษตร เป็นกำลังคนคุณภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง”

๕.๒ พันธกิจ

- ยกระดับขีดสมรรถนะบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ
- พัฒนาประสิทธิภาพระบบการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับรัฐบาลดิจิทัล
- ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
- เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความรักความผูกพันองค์กร

๕.๓ ประเด็นการพัฒนา

๑. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒. การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับรัฐบาลดิจิทัล
๓. การส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
๔. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความรักความผูกพันองค์กร

๕.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรทุกระดับของกรมวิชาการเกษตรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมืออาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานอย่างถูกต้อง มีไหวพริบในการจัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
๒. ระบบการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร มีความทันสมัย มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม เพื่อรองรับรัฐบาลดิจิทัลและอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนา และการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรมีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
๔. บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรมีคุณภาพชีวิตและความรักความผูกพันองค์กร พร้อมทุ่มเทเสียสละเพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อประชาชนและผู้รับบริการ

๕.๕ ความเชื่อมโยงของการพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร

ตารางที่ ๑๐ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ					
เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)	โครงการสำคัญ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. บุคลากรทุกระดับของกรมวิชาการเกษตรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมืออาชีพ เพื่อก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนา และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p> <p>๒. เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรตามกรอบความคิดและทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมืออาชีพ</p> <p>๓. บุคลากรกรมวิชาการเกษตรจัดทำและมุ่งมั่นพัฒนาตามแผนพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. กรมวิชาการเกษตรนำวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายนอกเหนือจากการฝึกอบรม มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p>	๑) ร้อยละของบุคลากรกรมวิชาการเกษตรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายอาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑) ปี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๖๐ โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี จนถึงปี ๒๕๗๐	๑. พัฒนาความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามสายอาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑. โครงการจัดทำแผนการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	๒) มีการจัดหลักสูตร/กิจกรรมที่สอดคล้องกับสมรรถนะเฉพาะของหน่วยงาน	๒) อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/กิจกรรม ต่อปี	๒. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	๒. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	
	๓) จำนวนหลักสูตร/กิจกรรมที่มีการพัฒนาบุคลากรตามกรอบความคิดหรือทักษะในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน	๓) อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/กิจกรรม ต่อปี	๓. พัฒนากลไก เครื่องมือ และระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา	๓. โครงการพัฒนาศักยภาพและทักษะบุคลากร เพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมและรองรับการทำงานวิถีใหม่	
	๔) จำนวนกิจกรรมตามกรอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะที่ครอบคลุมตามสายงาน	๔) อย่างน้อย ๑ กิจกรรม ต่อปี		๔. โครงการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	
	๕) ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย	๕) ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรในหน่วยงาน		ด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย	

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)	โครงการสำคัญ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. กรมวิชาการเกษตรนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล มาสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับรัฐบาลดิจิทัล</p> <p>๒. บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและพัฒนากรมวิชาการเกษตรไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p> <p>๓. มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และบริหารจัดการให้สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลได้จริง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>	๑) จำนวนฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรที่สามารถเชื่อมโยงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)	๑) อย่างน้อย ๑ ฐานข้อมูล	๑. ยกกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความรอบรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์	<p>๑. แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรทุกระดับ ตำแหน่ง</p> <p>๒. โครงการจัดทำระบบบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓. โครงการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)</p> <p>๔. โครงการบริหารจัดการความรู้ สู่การสร้างนวัตกรรม</p>	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	๒) จำนวนเครื่องมือ/ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร	๒) อย่างน้อย ๑ เครื่องมือ/ระบบ	๒. เสริมสร้างระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพสูง		
	๓) ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทและระดับตำแหน่ง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในอนาคต	๓) ปี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐ โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี จนถึงปี ๒๕๗๐	๓. พัฒนาระบบฐานข้อมูลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ		
	๔) ร้อยละการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์ของผู้ผ่านการฝึกอบรม	๔) ร้อยละ ๗๐ ของผู้ผ่านการฝึกอบรม โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี จนถึงปี ๒๕๗๐			

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)	โครงการสำคัญ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. บุคลากรปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึก ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม/วัฒนธรรม ป้องกันการกระทำผิดวินัย การทุจริต และประพฤติมิชอบอย่างเข้มแข็งและจริงจังตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๒. พัฒนางานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ยึดหยุ่น และคล่องตัว</p>	<p>๑) ร้อยละของคะแนนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของกรมวิชาการ เกษตร</p>	<p>๑. ร้อยละ ๘๕ ของคะแนน การประเมิน</p>	<p>๑. ปลุกฝังจิตสำนึกของการ ป้องกันการกระทำผิดวินัย และ การป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบอย่างเข้มแข็ง และจริงจัง</p> <p>๒. มีมาตรการหรือกลไกเพื่อ เสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ในการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>๑. โครงการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการ ดำเนินงานของกรมวิชาการ เกษตร (ITA)</p> <p>๒. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล การต่อต้านการ ทุจริตประพฤติมิชอบ</p> <p>๓. โครงการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม</p>	<p>หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>๒) จำนวนกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม</p>	<p>๒. อย่างน้อย ๑ กิจกรรม</p>			

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความรักความผูกพันองค์กร

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)	โครงการสำคัญ	ผู้รับผิดชอบ
๑. บุคลากรกรมวิชาการเกษตรได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรกรมวิชาการเกษตรมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติราชการ มีความรักความผูกพันต่อองค์กร	๑) จำนวนโครงการ/กิจกรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความรัก ความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากรต่อกรมวิชาการเกษตร	๑) อย่างน้อย ๑ โครงการ/กิจกรรม ต่อปี	๑. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงาน ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม สร้างความเข้มแข็งของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	๑. โครงการสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ให้บุคลากรกรมวิชาการเกษตร ๒. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความรัก ความผูกพันองค์กร	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	๒) ร้อยละของความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมวิชาการเกษตร	๒) ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากร	๓. เสริมสร้างความรักความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	๓. โครงการเสริมสร้างต้นแบบ (Role Model)	
	๓) จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการยกย่องเชิดชูบุคลากรกรมวิชาการเกษตร	๓) อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี			

บทที่ ๖



การนำแผนพัฒนาบุคลากร
ไปสู่การปฏิบัติและ
การติดตามรายงานผล

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่ การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล



๖.๑ การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติ นับเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานหรือกลไกที่สำคัญ ให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้น การนำแผนไปสู่ปฏิบัติจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรทุกระดับเพื่อให้เกิดการยอมรับและมีส่วนร่วมในการนำแผนงานโครงการต่าง ๆ ไปดำเนินการตามแนวทางได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และสามารถประยุกต์การดำเนินงานให้เหมาะสมกับแนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตรที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติโดยสังเขป ดังนี้

๑. การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผน เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมวิชาการเกษตร ได้รับทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนแผนให้บรรลุเป้าประสงค์ ตลอดจนเป็นการสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วม และพร้อมรับผิชอบในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดย

๑.๑ ผู้บริหารทุกระดับ ต้องให้ความสำคัญ มีความเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ทราบเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและให้การสนับสนุน เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๑.๓ ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกรมวิชาการเกษตร จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ โดยมีการกำกับดูแล ติดตามผล รวมทั้งสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้

๑.๔ จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ ให้สอดคล้องกับแผนงานโครงการแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลักสำคัญ

๑.๕ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานผ่านช่องทางหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุม หนังสือเวียน เว็บไซต์ เพื่อกระตุ้นและขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์

๒. พัฒนาระบบการจัดการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานในลักษณะบูรณาการให้เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกันและส่งเสริมให้มีการประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้น เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการประสานแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดย

๒.๑ สนับสนุนการจัดการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะบูรณาการและประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

๒.๒ สนับสนุนให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๒.๓ กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานตามแผน/โครงการให้ชัดเจน โดยจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ

๒.๔ ติดตาม ตรวจสอบผลจากการดำเนินงานตามแผน/โครงการอย่างสม่ำเสมอ ว่าสามารถตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์หรือไม่เพียงใด

๓. พัฒนาระบบและกลไก การติดตามและประเมินผล รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงานโครงการ ให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ระยะเวลาในการประเมินและแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ เพื่อให้การติดตามและประเมินผลมีมาตรฐานเดียวกัน และเป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงกัน โดยมุ่งเน้นการประเมินผลตามยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน ตลอดจนนำมาใช้เป็นข้อมูลในการประสานแผนงาน แผนอัตรากำลัง และแผนงบประมาณอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดย

๓.๑ สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนงาน โครงการ โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลัก

๓.๒ นำผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลมาปรับปรุงการจัดการจัดทำแผนงาน โครงการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๓.๓ สร้างมาตรการเร่งรัด หากมีแผนงาน โครงการที่ดำเนินการล่าช้ากว่ากำหนด และตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

๓.๔ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนงาน โครงการและการติดตามประเมินผลให้มีความแม่นยำ และเป็นปัจจุบันตรงกับความต้องการ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเชื่อมโยงกับการตัดสินใจของผู้บริหาร

๓.๕ กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเป็นรายไตรมาส พร้อมทั้งให้ผู้รับผิดชอบโครงการในแต่ละหน่วยงานวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

๓.๖ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้ผู้บริหาร บุคลากร และหน่วยงานในสังกัดกรมวิชาการเกษตรทราบอย่างต่อเนื่อง

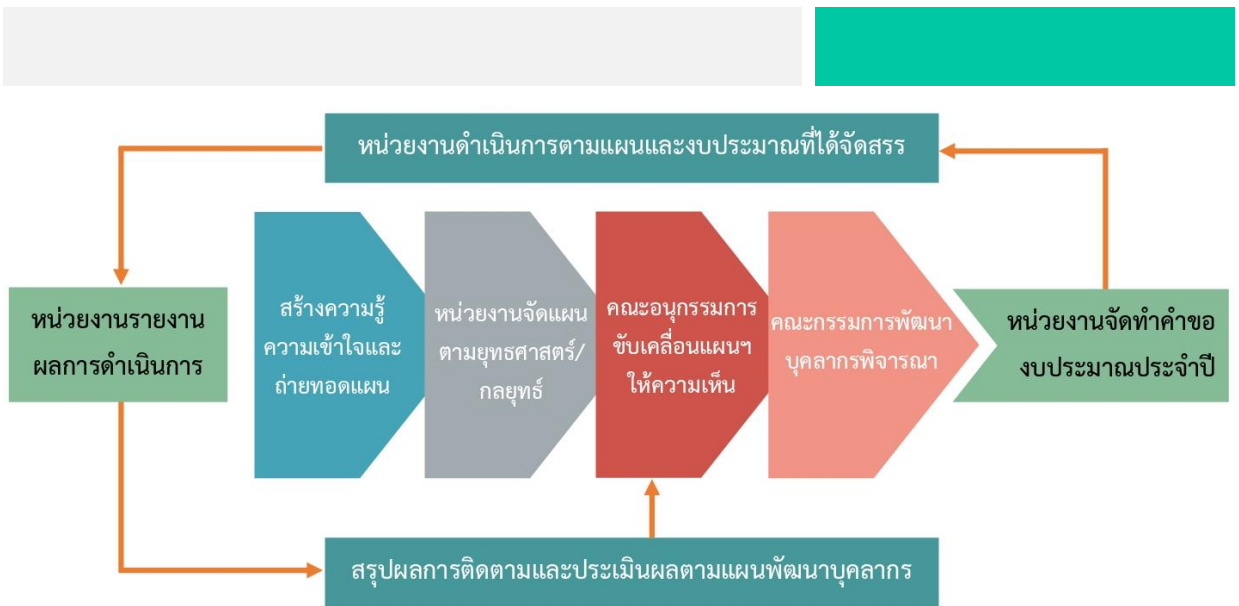
๖.๒ การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกที่สำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ และนำไปสู่การทบทวน ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนด ทั้งนี้ อาศัยหลักการ PDCA กล่าวคือ มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ (Plan) คือแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอด การแปลงแผนพัฒนาบุคลากรฯ ไปสู่การปฏิบัติ มีการติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดหรือไม่ (Check) และหากพบว่าผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนด จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผน (Act)

การติดตามประเมินผลการดำเนินงานภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ ของหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมวิชาการเกษตร และประมวลสรุปเป็นรายงานผลการดำเนินงานประจำปีเพื่อใช้ในการปรับปรุงแผนการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมในปีต่อไป

ในการนี้ เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กองการเจ้าหน้าที่ มีแนวทางในการติดตามและประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ โดยจัดทำแบบฟอร์มการรายงานและติดตามผล รวมทั้งกำหนดรายละเอียดข้อมูลที่ต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็นและการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ ตามนโยบายและความคาดหวังของผู้บริหาร โดยออกแบบแบบฟอร์มการติดตามและรายงานผลให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งมีรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

- ความเชื่อมโยงของแผนในระดับต่างๆ
- ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- ผลการดำเนินงานตามแผน (ระบุรายละเอียด)
- ผลผลิต และผลลัพธ์ที่ได้รับ
- งบประมาณ
- ระดับความสำเร็จ หรือความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผน แบ่งออกเป็น ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน อยู่ระหว่างดำเนินการ และยังไม่ได้ดำเนินการ
- ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการ
- ข้อเสนอแนะ
- ผู้รับผิดชอบ



ภาพที่ ๑๘ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ภาคผนวก



ภาคผนวก



สำเนาคำสั่งกรมวิชาการเกษตร ที่ ๖๙๗/๒๕๖๕
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร

(ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



คำสั่งกรมวิชาการเกษตร
ที่ ๖๓๗/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ตามที่กองการเจ้าหน้าที่ มีภารกิจในการบริหารทรัพยากรบุคคลและดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร จัดทำแผนการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรประจำปี รวมทั้งแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร ให้มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจอย่างมืออาชีพ สอดรับกับแนวโน้มทิศทาง และกระแสการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตมุ่งหวังในการพัฒนาบุคลากรก้าวทันกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

เพื่อให้กรมวิชาการเกษตรพัฒนาบุคลากรไปสู่ทิศทางเดียวกันในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมวิชาการเกษตรให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร และเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงเห็นสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร โดยมีองค์ประกอบ และอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. รองอธิบดีกรมวิชาการเกษตรที่ได้รับมอบหมาย	ประธานคณะกรรมการ
๒. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการผลิตพืช	คณะกรรมการ
๓. ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบบริหาร	คณะกรรมการ
๔. ผู้แทนกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการ
๕. ผู้แทนกองคลัง	คณะกรรมการ
๖. ผู้แทนสำนักคุ้มครองพันธุ์พืช	คณะกรรมการ
๗. ผู้แทนกองแผนงานและวิชาการ	คณะกรรมการ
๘. ผู้แทนศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะกรรมการ
๙. ผู้แทนสถาบันวิจัยเกษตรวิศวกรรม	คณะกรรมการ
๑๐. ผู้แทนสถาบันวิจัยพืชไร่และพืชทดแทนพลังงาน	คณะกรรมการ
๑๑. ผู้แทนสถาบันวิจัยพืชสวน	คณะกรรมการ
๑๒. ผู้แทนสำนักควบคุมพืชและวัสดุการเกษตร	คณะกรรมการ
๑๓. ผู้แทนสำนักวิจัยพัฒนาการอารักขาพืช	คณะกรรมการ
๑๔. ผู้แทนสำนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพ	คณะกรรมการ
๑๕. ผู้แทนกองวิจัยพัฒนาปัจจัยการผลิตทางการเกษตร	คณะกรรมการ
๑๖. ผู้แทนสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ ๑ จังหวัดเชียงใหม่	คณะกรรมการ
๑๗. ผู้แทนสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ ๒ จังหวัดพิษณุโลก	คณะกรรมการ
๑๘. ผู้แทนสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ ๓ จังหวัดขอนแก่น	คณะกรรมการ
๑๙. ผู้แทนสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ ๔ จังหวัดอุบลราชธานี	คณะกรรมการ
๒๐. ผู้แทนสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท	คณะกรรมการ

๒๑. ผู้แทนสำนัก...

๒๑. ผู้แทนสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ ๖ จังหวัดจันทบุรี คณะทำงาน
๒๒. ผู้แทนสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ ๗ จังหวัดสุราษฎร์ธานี คณะทำงาน
๒๓. ผู้แทนสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ ๘ จังหวัดสงขลา คณะทำงาน
๒๔. ผู้แทนกองวิจัยและพัฒนาวิทยาการหลังการเก็บเกี่ยวและแปรรูปผลิตผลเกษตร คณะทำงาน
๒๕. ผู้แทนสำนักนิติการ คณะทำงาน
๒๖. ผู้แทนกองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ คณะทำงาน
๒๗. ผู้แทนกองพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าพืช คณะทำงาน
๒๘. ผู้แทนกองการยาง คณะทำงาน
๒๙. ผู้แทนกองวิจัยพัฒนาเมล็ดพันธุ์พืช คณะทำงาน
๓๐. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ คณะทำงานและเลขานุการ
๓๑. นางสาวเบญจพร ลัทธิตเดช ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่ คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๓๒. นางสาวภิญญาภัช ฤทธิแพทย์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กองการเจ้าหน้าที่ คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๓๓. นางสาวยุคลรัตน์ เพ็ญญาไสย นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองการเจ้าหน้าที่ คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๒. วิเคราะห์ความเหมาะสม กำหนดหลักสูตรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และเป็นไปโดยความเหมาะสม ครอบคลุมมิติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร
๓. สนับสนุนข้อมูลเอกสารเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมวิชาการเกษตร ให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. จัดทำข้อมูล รายงาน ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เสนอต่อผู้บริหารของกรมวิชาการเกษตร ในการขับเคลื่อนงานตามแผนพัฒนาบุคลากร และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในภาพรวมของกรม
๕. ดำเนินงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายระพีภัทร์ จันทรศรีวงศ์)
อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

ภาคผนวก

๒



ภาพประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร

(ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๖.๐๐ น.

ณ ห้องประชุม ๒๐๑ ชั้น ๒ ตึกกสิกรรม กรมวิชาการเกษตร

และรูปแบบออนไลน์ผ่าน Application Zoom





วิสัยทัศน์

"บุคลากรกรมวิชาการเกษตร เป็นกำลังคนคุณภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง"

พันธกิจ

- ยกระดับขีดสมรรถนะบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ
- พัฒนาประสิทธิภาพระบบการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับรัฐบาลดิจิทัล
- ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
- เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความรักความผูกพันองค์กร

Click to join audio



A grid of Zoom meeting participants. Visible names include: น.ส.เบญจพร สัมผัส..., เจ้าพนักงาน..., DOA Daraporn Rintarak..., สวมเสื้อทีม น.ส.นิภากร..., พรศุภา ทา..., สวพ.1(นางสาวรุ่งทิพย์ น.), สวพ.3, ห้องประชุม 3 สวพ.4, สวพ.5, สวพ.8, ศึกษานิเทศก์ ก., กรมวิชาการเกษตร, สำนักนิติการ (จังหวัดน.), ห้องประชุม ๑ นเรศวร ๑ สว..., กบค. (จังหวัดน่าน พุคสวัสดิ์), สวพ.2, (คณ.)ศุภิต ไชยเชษฐา..., สวพ.7(น.ส.จตุรพรณ บร...), สถาบันวิจัยเกษตรวิศวกรรม, ผู้จัดการกองกลาง, พรศุภา ส., ศิริรัตน์ ส., พรศุภา ส., ศิริรัตน์ ส.

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ

เป้าหมาย

๑.๑ บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๑.๒ บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๑.๓ บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

๑.๑ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๑.๒ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ร้อยละของบุคลากรทุกระดับที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ

๑.๒ จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ

๑.๓ จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ

โครงการสำคัญ

๑.๑ โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ

๑.๒ โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ

๑.๓ โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ

Click to join audio



A grid of Zoom meeting participants. Visible names include: กรมวิชาการเกษตร, น.ส.เบญจพร สัมผัส..., เจ้าพนักงาน..., สวมเสื้อทีม น.ส.นิภากร..., พรศุภา ทา..., สวพ.1(นางสาวรุ่งทิพย์ น.), สวพ.3, ห้องประชุม 3 สวพ.4, สวพ.5, สวพ.8, ศึกษานิเทศก์ ก., กรมวิชาการเกษตร, กบค. (จังหวัดน่าน พุคสวัสดิ์), ผู้จัดการกองกลาง, สวพ.7(น.ส.จตุรพรณ บร...), พรศุภา ส., ศิริรัตน์ ส., พรศุภา ส., ศิริรัตน์ ส.





A grid of Zoom meeting participants. Visible names include: กรมวิชาการเกษตร, เจ้าพนักงาน..., DOA Daraporn Rintarak..., สวมเสื้อทีม น.ส.นิภากร..., พรศุภา ทา..., สวพ.1(นางสาวรุ่งทิพย์ น.), สวพ.3, ห้องประชุม 3 สวพ.4, สวพ.5, สวพ.8, ศึกษานิเทศก์ ก., กรมวิชาการเกษตร, กบค. (จังหวัดน่าน พุคสวัสดิ์), ผู้จัดการกองกลาง, สวพ.7(น.ส.จตุรพรณ บร...), สถาบันวิจัยเกษตรวิศวกรรม, ผู้จัดการกองกลาง, พรศุภา ส., ศิริรัตน์ ส., พรศุภา ส., ศิริรัตน์ ส.

Click to join audio

ภาคผนวก

๓



แบบสำรวจความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อ
การดำเนินการแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร
(ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แบบสำรวจความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
กรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

คำอธิบาย : แบบสำรวจชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามระดับความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยมีปัจจัยที่มีผลทั้งด้านบวกและด้านลบ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไป

สังกัดหน่วยงาน กอง/สถาบัน/สำนัก.....

ตำแหน่งงาน (Job Position)

- ประเภทบริหาร () ระดับต้น () ระดับสูง
- ประเภทอำนวยการ () ระดับต้น () ระดับสูง
- ประเภทวิชาการ () ระดับปฏิบัติการ () ระดับชำนาญการ () ระดับชำนาญการพิเศษ () ระดับเชี่ยวชาญ () ระดับทรงคุณวุฒิ
- ประเภททั่วไป () ระดับปฏิบัติงาน () ระดับชำนาญงาน () ระดับอาวุโส

ส่วนที่ ๒ : ระดับความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพื่อแสดงความคิดเห็นระดับความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยที่ระดับ ๕=สำคัญมากที่สุด, ๔=สำคัญมาก, ๓=สำคัญปานกลาง, ๒=สำคัญน้อย, ๑= สำคัญน้อยที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการ	ระดับความสำคัญ				
	๕	๔	๓	๒	๑
STRENGTHS (จุดแข็ง)					
S๑ : มีบุคลากรหลากหลายสาขาวิชา มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางอย่างชัดเจน ทำให้ผลงานวิจัยน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายในและภายนอก					
S๒ : ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ นโยบาย สนับสนุน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน อย่างจริงจัง					
S๓ : การแบ่งโครงสร้างองค์กรตามภารกิจที่ชัดเจน และการมอบหมายงานตามกลุ่มงานและตำแหน่งงาน ทำให้บุคลากรมีขอบเขตของการทำงานที่ชัดเจน					
S๔ : บุคลากรเป็นคนยุคใหม่พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา					
S๕ : เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นในการพัฒนาระบบงานขององค์กร (การจัดทำยุทธศาสตร์กรมฯ)					
S๖ : บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี ร่วมมือกันปฏิบัติงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ร่วมงานและบุคคลภายนอก					

S๗ : บุคลากรมีความรับผิดชอบ ทุ่มเท เสียสละ มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน					
S๘ : มีระบบและกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสม แต่ละระดับ เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ผ่านหลักสูตรต่าง ๆ และกำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan – IDP)					
S๙ : องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาร่วมกับหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง อาทิ หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ., สถาบันพระปกเกล้า, วปอ. ฯลฯ					
S๑๐ : ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ โดยส่งเข้ารับการอบรมหลักสูตร ผู้บริหารระดับสูงอย่างต่อเนื่อง อาทิ หลักสูตรนักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ในทุกระดับ					
S๑๑ : มีความร่วมมือด้านวิชาการกับหน่วยงานทั้งภายในและต่างประเทศ อาทิ APO FAO APAARI TICA ฯลฯ					
WEAKNESSES (จุดอ่อน)					
W๑ : งบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
W๒ : ขาดแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและเหมาะสมสำหรับการถ่ายทอดให้หน่วยงาน ในสังกัดถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
W๓ : บุคลากรมีภาระงานที่รับผิดชอบมากเกินไป ส่งผลให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาดตนเองเท่าที่ควร					
W๔ : ความแตกต่างของวิธีคิดและวิธีการทำงานของบุคลากรในแต่ละเจนเนอเรชั่น (Generation Gap) ทำให้ขาดการยอมรับซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การเรียนรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์ขาดความต่อเนื่อง					
W๕ : ไม่มีการพัฒนาสื่อและช่องทางการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ เช่น สื่อ วิดีทัศน์ และเชื่อมโยงกับ E-Learning ของสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร.					
W๖ : การพัฒนาบุคลากรยังเน้นรูปแบบการฝึกอบรม (Classroom Training) ยังขาดการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการอื่น ๆ เช่น การมอบหมายงาน (On the job Training) การสอนงาน (Coach) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentor) การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เป็นต้น					
W๗ : ยังไม่มีการกำหนดระบบการทดแทนตำแหน่ง (Successor) ที่สามารถรองรับการบริหารกำลังคนในอนาคต และไม่มีการกำหนดกรอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของทุกสายงาน จึงไม่สามารถกำหนดโครงการ/ยังไม่มีกำหนดแผนงานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งต่าง ๆ ได้					

W๘ : ขาดการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน (Rotation) เพื่อพัฒนาบุคลากร ทำให้บุคลากรยังไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หลากหลาย (Multi-Skill)					
W๙ : ไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) และแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) เพื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ					
W๑๐ : ยังไม่มีการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะทั้งในรูปแบบของ hard skills และ soft skills ที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ ๒๑ ที่จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรของหน่วยงานเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลก					
W๑๑ : บุคลากรยังขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและการให้บริการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันและอนาคต (Technology Disruption)					
W๑๒ : ขาดการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันและภาคภูมิใจในองค์กรส่งผลต่อทัศนคติในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร					
W๑๓ : ฐานข้อมูลด้านบุคลากรยังไม่เป็นฐานข้อมูลกลางในการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เช่น ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เช่น ประวัติการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัย เป็นต้น เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลในการวิเคราะห์และกำหนดทิศทางการวางแผนพัฒนา บุคลากรในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
W๑๔ : หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างแท้จริง					
W๑๕ : ไม่มีระบบการติดตามประเมินผลในระดับมาตรฐาน					
W๑๖ : บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและมีทักษะการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพมีไม่เพียงพอในบางสาขาวิชา การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมและไม่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่					
W๑๗ : บุคลากรบางส่วนขาดความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรมในการทำงานและพัฒนาการให้บริการ					
W๑๘ : ขาดการถ่ายทอดความรู้และทักษะของข้าราชการผู้มีประสบการณ์กับข้าราชการรุ่นใหม่ยังไม่เพียงพอ					
W๑๙ : บุคลากรขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษทำให้เสียโอกาสในการขอรับการจัดสรรทุน					
W๒๐ : ระบบพิจารณาความดีความชอบทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
W๒๑ : ระบบนิเวศ (Ecosystem) หรือสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบ					

ทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุมทุกหน่วยงานภายในองค์กร อาทิ เครื่องมืออุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ที่กลมกลืนกับการปฏิบัติงาน					
W๒๒ : การดำเนินการปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยังไม่เป็นระบบและขาดกระบวนการที่เป็นรูปธรรม					
W๒๓ : การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรยึดถือค่านิยมและวัฒนธรรมนั้นเป็นพื้นฐานในการการบริหาร ปฏิบัติงาน และการให้บริการยังไม่เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม					
OPPORTUNITIES (โอกาส)					
O๑ : ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมในการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือลักษณะการทำงาน					
O๒ : กระแสโลกาภิวัตน์และรูปแบบความร่วมมือภาคีเครือข่ายเพื่อการพัฒนาทั้งในประเทศและระหว่างประเทศระดับทวิภาคีและพหุภาคี เช่น องค์กรสหประชาชาติ สหภาพยุโรป และประชาคมอาเซียน ทำให้ เกิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เทคโนโลยี และบุคลากรซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน หากมีการเตรียมความพร้อมที่ดี					
O๓ : รัฐบาล หน่วยงานของรัฐ และภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงองค์กรระหว่างประเทศมีการให้ทุนและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ฝึกอบรมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ					
O๔ : พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ทำให้องค์กรต้องพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการทุกด้าน (๗ หมวด) รวมถึงการมุ่งเน้นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (หมวด ๕) อย่างเป็นระบบมากขึ้น					
O๕ : ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนงานระดับชาติที่เกี่ยวข้อง อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. และแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ มีผลในการส่งเสริมและเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลของประเทศ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน					
O๖ : พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และแนวทางการยกยัดระดับของทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น					

O๗ : สังคมการทำงานในปัจจุบันเป็น Knowledge Worker และ มุ่งเน้น Knowledge Society ทำให้มีการเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
O๘ : ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตลอดจนเทคโนโลยี ดิจิทัล และเครื่องมืออุปกรณ์รองรับเทคโนโลยีดังกล่าวมีความทันสมัย และก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลาย ช่องทาง ทำให้การพัฒนาตนเองมีความสะดวกมากขึ้นและตรงตาม ความต้องการ เช่น การเข้าเรียนรู้ผ่านระบบ E-learning ของ สำนักงาน ก.พ. การเรียนรู้ผ่านทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น					
O๙ : องค์กรสามารถนำองค์ความรู้และระบบบริหารจัดการใหม่ๆ มาใช้ในการวางระบบงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ต้องเร่ง พัฒนาให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อน การปฏิบัติงานในระบบงานใหม่ ๆ					
O๑๐ : นโยบายที่สำคัญของประเทศเปิดโอกาสให้มีการทำงานแบบ บูรณาการเพิ่มมากขึ้น ทำให้ภาคราชการต้องปรับเปลี่ยนบทบาทการ บริหารภารกิจและการพัฒนาบุคลากรขององค์กร เพื่อตอบสนองการ จัดการภาครัฐแนวใหม่					
THREATS (อุปสรรค)					
T๑ : ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อนโยบายและเป้าหมาย ด้านการพัฒนาบุคลากรไม่มีความต่อเนื่อง					
T๒ : ทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ภัย ธรรมชาติ และส่งผลให้รัฐบาลต้องทุ่มงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหา ดังกล่าว เป็นผลให้การจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ลดลง					
T๓ : การก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ของประเทศไทย ส่งผล ต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ทำให้สัดส่วน ของประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานลดลง สัดส่วนของผู้สูงอายุ เพิ่มขึ้น กระทบต่อการวางแผนประชากรรวมถึงการบริหารและ พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในอนาคต หากไม่มีการวางแผนเตรียม ความพร้อมอย่างเหมาะสม					
T๔ : การเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติหรือโรคระบาดรวมถึงการการ ก่อจลาจลอาจส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรต้องหยุดชะงักหรือ ปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น					
T๕ : สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่การ พัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวให้ ทันท่วงทีต่อความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี					
T๖ : แนวคิดและทัศนคติของคนรุ่นใหม่ที่มีต่อระบบราชการและ หน่วยงานภาครัฐ ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานภาครัฐ ทำให้ในอนาคตหน่วยงานอาจดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ					

สูงเข้ามาทำงานได้ยากขึ้น ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในอนาคต					
T๗ : ปัจจุบันมีหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการวิจัยและพัฒนาบุคลากร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีการแข่งขันและแย่งชิงบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไปสู่หน่วยงานอื่น (ภาวะสมองไหลจากระบบราชการ)					
T๘ : มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ เช่น การยุบเลิก อัตรากำลัง ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และไม่สามารถขออัตรากำลังเพิ่มในระดับกรมได้					

ส่วนที่ ๓ : ความคิดเห็นเกี่ยวกับเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรกรมวิชาการเกษตร

คำชี้แจง โปรดระบุความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรของกรมวิชาการเกษตรในระยะ ๕ ปีข้างหน้า ว่าควรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ อย่างไร (เฉพาะที่จำเป็นและสำคัญ) ที่จะทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานและให้บริการตามแผนปฏิบัติราชการของกรมวิชาการเกษตร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ เกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

(ร่าง) ประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางตามแผนปฏิบัติราชการของกรมวิชาการเกษตร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Goals)
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน</p> <p>แนวทาง</p> <p>๑. สร้างและสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมทางการเกษตรสู่เกษตรมูลค่าสูง</p> <p>๒. เสริมสร้างและสนับสนุนการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยและนวัตกรรมสู่การบริการด้านการเกษตรแห่งอนาคต</p>	<p>บุคลากรกรมวิชาการเกษตร ในระยะ ๕ ปีข้างหน้า ควรได้รับการพัฒนาให้มี</p> <p>ความรู้ (เฉพาะที่จำเป็นและสำคัญ)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>๓. สนับสนุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร และระบบโลจิสติกส์</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน</p> <p>แนวทาง</p> <p>๑. พัฒนาศักยภาพกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรครบวงจรตามแนวทาง BCG Model ที่เชื่อมโยงการผลิตไปสู่การตลาด</p> <p>๒. การบริหารจัดการ อนุรักษ์ทรัพยากรพันธุกรรมพืชจากความหลากหลายของพันธุ์พืช เห็ด จุลินทรีย์ แมลง ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการใช้ประโยชน์</p>	<p>ทักษะ (เฉพาะที่จำเป็นและสำคัญ)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม</p> <p>แนวทาง</p> <p>๑. ช่วยเหลือเกษตรกรและพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำสู่การพัฒนาอาชีพ (การเกษตร การสร้างมูลค่าเพิ่ม)</p> <p>๒. พัฒนาความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก (การผลิตที่เชื่อมโยงการตลาด)</p>	<p>สมรรถนะ (เฉพาะที่จำเป็นและสำคัญ)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
	<p>ทัศนคติหรือเจตคติ (เฉพาะที่จำเป็นและสำคัญ)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

๓. สร้างความเสมอภาคและกระจายความเท่าเทียมทางสังคมเกษตร
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความมั่นคงในอาหารและพลังงาน
 แนวทาง

๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตสินค้าเกษตรเพื่อความมั่นคงในพื้นที่ชายแดนใต้และพื้นที่ทั่วไป

๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตสินค้าเกษตรเพื่อความมั่นคงในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้ทันสมัยและมีการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ
 แนวทาง

๑. พัฒนาระบบการให้บริการภาครัฐให้สะดวกรวดเร็วและทันสมัย (ภายนอก)

๒. พัฒนาระบบปฏิบัติงานภายในองค์กรให้รวดเร็วทันสมัย

๓. พัฒนารฐานข้อมูลกลางเพื่อเชื่อมโยงหน่วยงานภายในและภายนอก

๔. พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย

๕. พัฒนาคูคณากรให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

ท่านคิดว่า กรมวิชาการเกษตรควรพัฒนาสิ่งสนับสนุนหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอะไรบ้าง เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาคูคณากรของกรมในระยะ ๕ ปีข้างหน้าให้เกิดประสิทธิภาพ โปรดระบุ (อาทิ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โครงสร้างองค์กร กฎ ระเบียบต่าง ๆ เครื่องมืออุปกรณ์ ฯลฯ)

- ๑.
- ๒.
- ๓.
- ๔.
- ๕.

กรมวิชาการเกษตร

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

