

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

พ.ศ. 2566-2570



คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. 2566-2570 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์และวิสัยทัศน์ ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และมีทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าอย่างถูกต้อง และเหมาะสมในด้านการพัฒนาบุคลากร ให้บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และมีความเชี่ยวชาญในงาน มีความเป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม ค่านิยม อุทิศการณ สำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่ นำไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. 2566-2570 มีการศึกษา วิเคราะห์ นโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร การวิเคราะห์ความสอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับต่าง ๆ การวิเคราะห์ความต้องการ ความคาดหวัง และความท้าทาย เพื่อให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. 2566-2570 โดยสาระสำคัญของแผนฯ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ พันธกิจ แผนการพัฒนาในแต่ละเรื่อง ประเด็นการพัฒนา ตัวชี้วัดรายประเด็นการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. 2566-2570 จึงเป็นแผนในการสนับสนุนแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เป็นเครื่องมือ ทิศทาง และแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรให้มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

สำนักงานเลขาธิการกรม
ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กันยายน 2567

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ง
สารบัญภาพ	จ
บทสรุปผู้บริหาร	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	1
1.3 กรอบแนวคิดในการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	2
1.4 กระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	16
1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	16
บทที่ 2 ข้อมูลองค์กร	17
2.1 โครงสร้างสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	17
2.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม วัฒนธรรมองค์กร เป้าประสงค์	18
2.3 บทบาทและภารกิจ	20
บทที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	24
3.1 ข้อมูลอัตรากำลัง	24
3.2 สมรรถนะหลักและทักษะความรู้ของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	32
3.3 การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของ หน่วยงานรัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	37
3.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis)	40
3.5 การวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนาโดยใช้เทคนิค TOWS MATRIX	42
บทที่ 4 แนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. 2566-2570	46
4.1 วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	46
4.2 ประเด็นการพัฒนา	46
4.3 การกำหนดตัวชี้วัด (Key Performance Indicators)	51
4.4 แผนปฏิบัติการ (Action Plan)	55
4.5 การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	60

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า	
ภาคผนวก		
ก	สำเนาคำสั่งสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ที่ 620/2565 ลงวันที่ 1 กันยายน 2565 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	62
ข	การประชุมจัดคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	65
ค	การจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. 2566-2570”	67
ง	ความเชื่อมโยงของประเด็นการพัฒนากับ TOWS Matrix	72

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สถานภาพการถือครองตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำแนกตามการบริหารส่วนราชการ	25
2	กลุ่มงานของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำแนกตามหน่วยงาน	26
3	ช่วงอายุของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำแนกตามหน่วยงาน	27
4	ช่วงอายุราชการของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำแนกตามตำแหน่ง	28
5	จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2576 จำแนกตาม หน่วยงาน	29
6	จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2576 จำแนกตาม ตำแหน่ง	30
7	ระดับการศึกษาของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำแนกตามการบริหาร ราชการ	31
8	ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำแนกตามหน่วยงาน	32
9	การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses)	40
10	การวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats)	41
11	การวิเคราะห์ TOWS MATRIX SO กลยุทธ์เชิงรุก และ ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน	42
12	การวิเคราะห์ TOWS MATRIX WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข และ WT กลยุทธ์เชิงรับ	44

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	Digital Skill	8
2	ความสอดคล้องของแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. 2566-2570 กับแผน 3 ระดับ	15
3	โครงสร้างสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	17
4	เนวิเกเตอร์เศรษฐกิจการเกษตร	19

บทสรุปผู้บริหาร

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ โดยการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่จำเป็น ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกันยังให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีร่วมกับการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากร ดังนั้น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จึงได้มีการวิเคราะห์เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ โดยผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2567 เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (พ.ศ. 2566-2570) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงาน ก.พ. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566-2570 แผนปฏิบัติราชการ พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และนโยบายการดำเนินงานของ นายฉันทานนท์ วรรณเขจร เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พร้อมทั้งการวิเคราะห์ประเมินสภาพการณ์ด้านการพัฒนาบุคลากร และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. 2566-2570 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ให้มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566-2570 และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
- 2) เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรให้มีความเป็นมืออาชีพนำไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง และ 3) เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมในการพัฒนาบุคลากร และค่านิยมการทำงานร่วมกันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรในยุคดิจิทัล สำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนตอบสนองต่อประเด็นการพัฒนาของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนและขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงให้บุคลากรพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ความเป็นผู้นำ เป็นคนดี ปฏิบัติภารกิจของตนเองให้ประสบความสำเร็จ และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที โดยแผนพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์

“บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ คุณภาพสูง ยึดคุณธรรม นำการเปลี่ยนแปลง สู่องค์กรสมรรถนะสูง”

2. วัตถุประสงค์

- 1) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสม มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อนให้ป็นองค์กรสมรรถนะสูง
- 2) สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร และอุดมการณ์ ให้บุคลากร สำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐ
- 3) พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสำหรับการเป็นภาครัฐยุคใหม่ หรือ พัฒนาคุณภาพชีวิต ค่านิยมองค์กร และอุดมการณ์ ให้บุคลากร สำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่

3. ประเด็นการพัฒนา

- 1) สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2) พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจหลัก และการทำงานยุคเทคโนโลยีดิจิทัล
- 3) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
- 4) สร้างองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีการกำหนดแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับประเด็นการพัฒนาแต่ละเรื่องไว้เรียบร้อยแล้ว พร้อมจัดทำตัวชี้วัดการดำเนินงานในแต่ละแนวทางการพัฒนาเพื่อบริหารจัดการให้เป็นไปในทิศทางที่กำหนด โดยมีหัวใจสำคัญในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ คือ การสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรทุกระดับเพื่อให้เกิดการยอมรับและมีส่วนร่วมพร้อมที่จะนำแผนงานโครงการต่าง ๆ ไปดำเนินการตามแนวทางได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สามารถประยุกต์การดำเนินงานให้เหมาะสมกับแนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงาน และดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ โดยมีการกำกับดูแล ติดตามผล รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน ผ่านช่องทางหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ผ่านมา ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. 2563 - 2565 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรและภารกิจที่ได้รับมอบหมายทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร สำหรับทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรในระยะต่อไปได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่มีความต่อเนื่อง และมีแนวทางที่ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในแต่ละระดับ ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถที่จะผลักดันขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างสัมฤทธิ์ผล จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (พ.ศ. 2566-2570) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรได้มีคำสั่ง ที่ 620/2565 ลงวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2565 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เพื่อร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. 2566-2570” เมื่อวันที่ 27 - 28 เมษายน 2566 เพื่อระดมความเห็นจากผู้แทนสำนัก/ศูนย์/กอง/สศท. และหน่วยงานขึ้นตรง และจัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2567 เพื่อพิจารณาแผนดังกล่าวร่วมกันให้มีความสมบูรณ์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท กลยุทธ์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และแผนปฏิบัติการของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรให้มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566-2570 และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

1.2.2 เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรให้มีความเป็นมืออาชีพ นำไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

1.2.3 เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมในการพัฒนาบุคลากร และค่านิยมการทำงานร่วมกันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรในยุคดิจิทัล

1.3 กรอบแนวคิดในการพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ประกอบด้วย

1.3.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 ข (4)

กำหนดการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินในส่วนที่เกี่ยวกับบุคคลภาครัฐ โดยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์ สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรการคุ้มครองบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

1.3.2 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และแยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันมีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัยยทธ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหาร ที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม รวมทั้งต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐที่สามารถจูงใจและดึงดูดให้คนดีคนเก่งเข้าร่วมพลังการทำงาน ที่มีความมุ่งมั่นและมีแรงบันดาลใจในการที่จะร่วมกันพลิกโฉมประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจ ยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพสามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม โดย 1) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผน กำลังคน รูปแบบ

การจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยนและโยกย้าย บุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน 2) บุคลากรภาครัฐ ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนา ตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐและวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยม ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์เป็นแบบอย่างที่ดี ต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว

1.3.3 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)

ประเด็นแผนแม่บทที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ มุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบการบริการของภาครัฐ เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน เชื่อมโยงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน ให้เป็นภาครัฐที่ทันสมัยเปิดกว้าง เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง มีมาตรฐานสากล ทันท่วงทีเปลี่ยนแปลง โดยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลข้อมูลขนาดใหญ่มาใช้ในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ การบริหารจัดการ สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลภาครัฐที่สามารถใช้งานร่วมกันเพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลและรวดเร็ว ตลอดจนปรับเปลี่ยนการจัดโครงสร้างองค์กรและออกแบบระบบการบริหารให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว กระชับ ทันสมัย ไม่ยึดติดกับการจัดโครงสร้างองค์กรแบบราชการ มีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ เน้นการทำงานแบบบูรณาการกับทุกภาคส่วน ในส่วนของการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคน ภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลทางการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ให้กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับภารกิจ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ พัฒนาระบบบริหารกำลังคนให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น คุณธรรม ยึดหยุ่น มีประสิทธิภาพควบคุมกำกับระบบคุณธรรม ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งให้กับการบริหารงานบุคคล การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกสาธารณะ มีระบบในการจูงใจคนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ การประเมินเลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน มีกลไกป้องกันการแทรกแซงและการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ การสร้างกลไกให้บุคลากรภาครัฐสามารถโยกย้ายและหมุนเวียนได้อย่างคล่องตัวเพื่อประโยชน์ในการขับเคลื่อนงาน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีระบบการพัฒนาขีดความสามารถให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบแนวคิดในการทำงานที่เหมาะสม มีจิตบริการ ทำงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

1.3.4 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

ภายใต้บริบทการพัฒนาประเทศในมิติด้านการบริหารจัดการภาครัฐ

การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อส่งเสริมทุนทางสถาบันของประเทศไทยในระยะเวลาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 อยู่ที่การยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรมและทันต่อสถานการณ์ โดยเร่งปรับตัว

ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถให้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐานแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมมีการเชื่อมโยงจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นได้อย่างมีบูรณาการและมีธรรมาภิบาล เพื่อรักษาเสถียรภาพทางสังคมและฟื้นฟูความเชื่อมั่นในรัฐ เป็นการเสริมสร้างทุนทางสถาบันของประเทศ ซึ่งการปฏิรูปภาครัฐเป็นประเด็นท้าทายที่สำคัญของไทยมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่คนในสังคมส่วนใหญ่มีความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชน ภาครัฐจึงต้องเร่งพัฒนากลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการสาธารณะให้มีความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ร่วมกับการใช้ข้อมูลและกระบวนการมีส่วนร่วมในการออกแบบนโยบายสาธารณะและการกำกับดูแลการดำเนินงานของรัฐให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่ปรับเปลี่ยนไปได้อย่างฉับไว เพื่อเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยภาครัฐต้องทบทวนกระบวนการทำงานเน้นการพัฒนาสมรรถนะให้ยืดหยุ่นคล่องตัวเชื่อมโยงและเปิดกว้าง ควบคู่กับการพัฒนาข้อมูลและบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็วและประหยัด เพื่อให้สามารถให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเท่าทันต่อความต้องการและความคาดหวังของประชาชนทุกภาคส่วน ซึ่งต้องมีการปรับระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐแบบดิจิทัล รวมถึงยกเลิกกฎหมายที่ล้าสมัยหมดความจำเป็น พร้อมกับการพัฒนากฎหมายและกฎระเบียบให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศไทยในอนาคตเพื่อให้ประเทศไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะทันสมัย คล่องตัว และตอบโจทย์ประชาชน สามารถเป็นปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศได้อย่างแท้จริง

1) หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา

การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อพลิกโฉมประเทศไปสู่การขับเคลื่อนที่ใช้นวัตกรรมเป็นฐานมีหลายปัจจัยที่สนับสนุนทั้งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีบทบาทในการเรียนรู้และเสริมสร้างสมรรถนะมากขึ้น มีสถาบันการศึกษาและแพลตฟอร์มฝึกอบรมจำนวนมาก รวมถึงคนไทยมีความคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีมากขึ้นที่สามารถฝึกอบรมทั้งการฝึกซ้ำและการฝึกยกระดับเพื่อเพิ่มสมรรถนะ อย่างไรก็ตามยังขาดระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนของประเทศ และข้อมูลสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานของแต่ละอาชีพ เพื่อการวางแผนจัดการเรียนและการอบรม ทั้งนี้ การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนในสังคมสูงวัยที่มีช่วงชีวิตที่หลากหลายมากขึ้น ซึ่งจะกระทบต่อระบบการเรียนรู้ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะให้ได้ตลอดเวลารวมทั้งสามารถเชื่อมโยงและเทียบโอนสมรรถนะอย่างมีคุณภาพและไร้รอยต่อ ในขณะที่คนไทยยังขาดทักษะชีวิตในหลายด้าน อาทิ ความรอบรู้ด้านการเงินที่ทำให้บางคนเข้าไปอยู่ในวงจรของหนี้ในระบบและในระบบความรู้ด้านดิจิทัลที่รวมถึงความสามารถในการรับมือกับข้อมูลข่าวสารที่ผิดพลาด การรู้เท่ากันสื่อ รวมถึงระบบนิเวศควรเอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับประชากรทุกกลุ่มอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพทั้งบนพื้นที่กายภาพและบนพื้นที่เสมือนจริง ขณะที่กลุ่มเข้าไม่ถึงจะต้องมีมาตรการลดอุปสรรคต่าง ๆ ให้สามารถเข้ามาเรียนรู้และพัฒนาทักษะได้อย่างทั่วถึงมากขึ้น

เป้าหมายการพัฒนา/ความเชื่อมโยงของหมายเหตุ

หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต มุ่งตอบสนองเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จำนวน 2 เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ 2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยคนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย สามารถสร้างงานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้ง เป้าหมายที่ 3) การมุ่งสู่สังคม

แห่งโอกาสและความเป็นธรรม ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ

นอกจากนี้ หมายเหตุที่ 12 แล้ว ยังมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน 3 ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ในประเด็นเป้าหมาย 1.ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้นด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นเป้าหมาย 2.คนไทยเป็นคนดี คนเก่งมีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในประเด็นเป้าหมาย 3.การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และการกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ

2) หมายเหตุที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา

บุคลากรภาครัฐยังคุ้นชินกับวิธีการทำงานในรูปแบบเดิม ขาดทักษะด้านดิจิทัลและการคิดสร้างสรรค์ ขาดการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐพัฒนาตนเองให้ทันต่อบริบทปัจจุบัน บุคลากรไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล ขาดวัฒนธรรมของภาครัฐ และบางกรณีเป็นเหตุผลสำคัญในการขัดขวางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ การที่ระบบการจ้างงานภาครัฐไม่ดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ ทั้งในมิติระบบการสรรหา ค่าตอบแทน การบริหารผลการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพหรือการประเมินศักยภาพรวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ทันสมัยและไม่เป็นมืออาชีพ ทำให้ไม่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐพัฒนาตนเองและเกิดความผูกพันต่อองค์กรไม่เอื้อให้เกิดกรอบความคิดที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้ส่วนราชการไม่สามารถใช้ประโยชน์จากกำลังคนได้เต็มศักยภาพ

เป้าหมายการพัฒนา/ความเชื่อมโยงของหมายเหตุ

- 1) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการโดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม
- 2) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ
- 3) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ
- 4) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

1.3.5 แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (พ.ศ. 2566 – 2570)

ภายในปี 2570 ร้อยละของบุคลากรภาครัฐด้านไอทีหรือปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของทุกหน่วยงานมีความรู้และทักษะดิจิทัลรองรับการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่รัฐบาลดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

กรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

กลุ่มเป้าหมายของบุคลากรเพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล จำแนกกลุ่มตามการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ในครั้งนี้ ได้จำแนกกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ

- (1) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) โดยจำแนกเป็น
 - (1.1) ผู้ปฏิบัติงาน
 - (1.2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน
 - (1.3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับกระทรวง กรม
- (2) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) โดยจำแนกเป็น
 - (2.1) ผู้ปฏิบัติงาน
 - (2.2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน
 - (2.3) ตำแหน่งประเภทบริหาร

กรอบความคิดด้านดิจิทัล (Digital Mindset)

หมายถึง ทักษะที่ช่วยให้บุคคลเห็นโอกาสและความเป็นไปได้ในการใช้และดึงศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาการทำงานและใช้ชีวิต ส่งผลให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Digital Landscape) สามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล บุคลากรภาครัฐที่มีกรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัลจะสามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทอย่างมาก รวมทั้งมองเห็นโอกาสและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัยเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skill)

หมายถึง ความสามารถในการใช้ประโยชน์เทคโนโลยี และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและการให้บริการด้วยเทคโนโลยี สามารถทำงานและตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-driven Insight) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัยต่อทั้งตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และองค์กร เพื่อให้ภาครัฐสามารถตอบสนองและให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนร่วมได้อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และตอบโต้การปฏิรูปภาครัฐ

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กรจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล การเป็นแบบอย่างของการทำงานในบริบทดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล ในการนี้ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ นำความรู้ ทักษะและประสบการณ์จากการเรียนรู้และพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงกำหนดให้บุคลากรสามารถเลือกการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจที่ปฏิบัติ การได้รับมอบหมาย หรือความจำเป็นในการใช้ประโยชน์ได้อย่างยืดหยุ่น ทั้งนี้สามารถผสมผสานการกำหนดกรอบการเรียนรู้และพัฒนาด้านดิจิทัลร่วมกับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพตามประเด็นการพัฒนาดังนี้

ทักษะด้านดิจิทัล จำแนกตามภารกิจด้านดิจิทัลและการขับเคลื่อนการไปสู่รัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

- 1) ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)* ครอบคลุมใน 4 มิติ คือ
 - 1.1) ความเข้าใจ (Understand) ความเข้าใจบริบทของเทคโนโลยีดิจิทัล การประเมินถึงศักยภาพ การใช้ประโยชน์ และผลของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
 - 1.2) การเข้าถึง (Access) การใช้ประโยชน์เทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้งานในปัจจุบันได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

1.3) การใช้ (Use) ความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ครอบคลุมตั้งแต่เทคนิคขั้นพื้นฐาน คือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลคำ (Word processor) เว็บเบราว์เซอร์ (Web browser) อีเมล และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ สู่วิธีการขั้นสูงขึ้นสำหรับการเข้าถึงและการใช้ความรู้ อาทิ โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล ฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยี Cloud computing เป็นต้น

1.4) การสร้าง (Create) ความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย รวมถึงการดัดแปลงสิ่งๆ ที่สร้างสำหรับบริษัทและผู้รับสารที่แตกต่างและหลากหลาย

2) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance)*

3) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership)*

4) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา (Digital Technology)

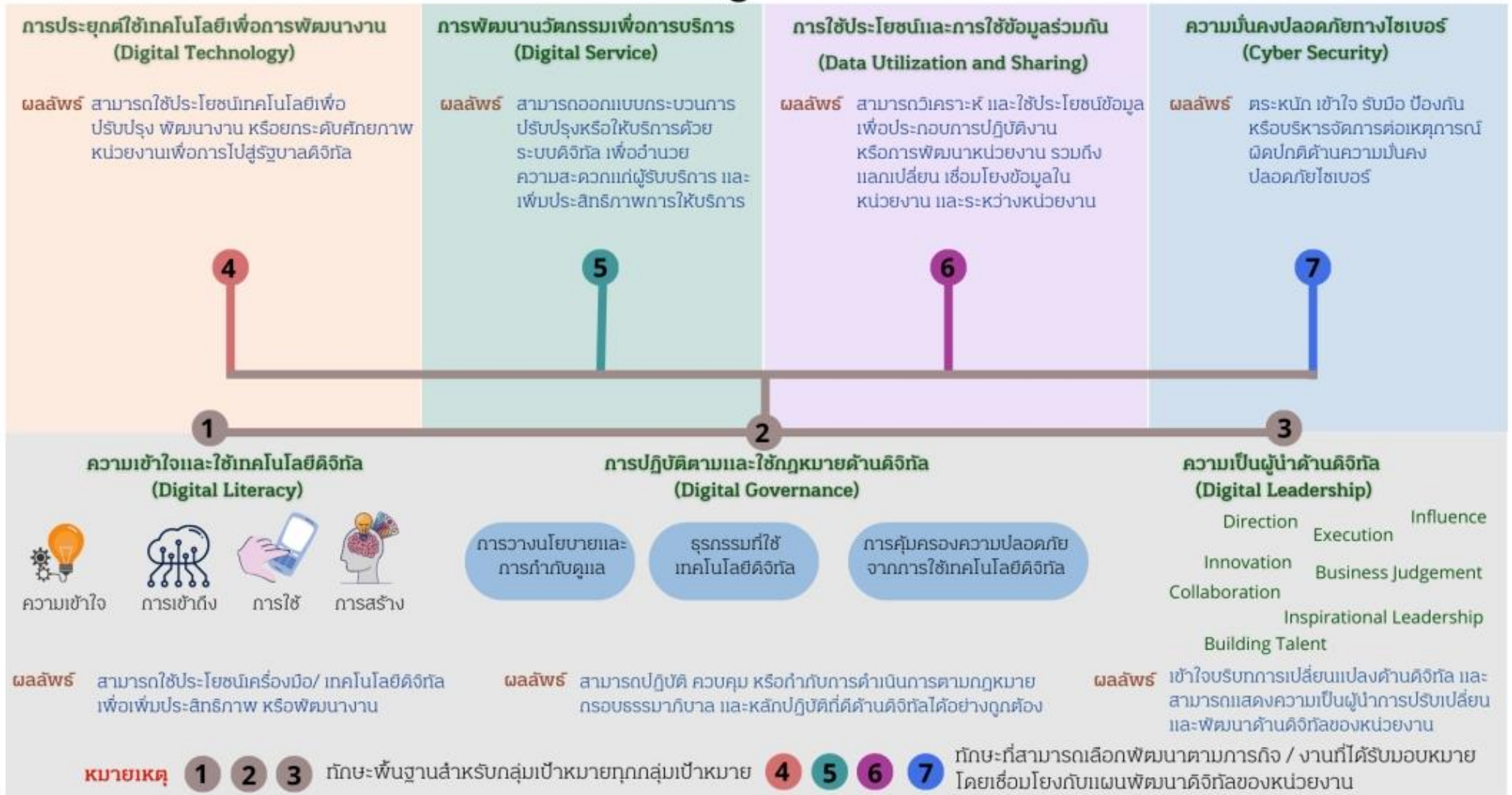
5) การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริการ (Digital Service)

6) การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing)

7) ความมั่นคงปลอดภัยด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)

หมายเหตุ *ประเด็นการพัฒนาด้านดิจิทัลพื้นฐานสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย

Digital Skills



ภาพที่ 1 Digital Skills

ที่มา: แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (พ.ศ. 2566 - 2570)

แนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล

1) กำหนดให้ “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน” และ “การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้” เป็นหนึ่งในประเด็นหลักของการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

2) กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานรัฐ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานให้เป็นระบบที่สามารถใช้งานได้สะดวก ทันสมัย มีเสถียรภาพ ปลอดภัย และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ รวมทั้งเป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงข้อมูล การทำงาน และการให้บริการระหว่างหน่วยงานที่สร้างคุณค่าร่วมกัน

3) กำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการนำรูปแบบการเรียนรู้ และพัฒนา 70 : 20 : 10 (เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน : เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน : เรียนรู้จากการฝึกอบรม) มาปรับใช้ในการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของตนเอง และให้การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพื่อให้รู้เท่าทันและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

4) กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการจัดฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามที่ ก.พ. กำหนด

1.3.6 แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ตาม มาตรา 13 (7) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในการจัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ได้จัดทำ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570” เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานของรัฐ ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะ ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ โดยกำหนดประเด็นการพัฒนาจำนวน 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิด ในการทำงานมีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับ เกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทักษะดังกล่าวเป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของส่วน

ราชการและหน่วยงานของรัฐ และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อน การเป็น
รัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางค์กรสู่
การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่มหลัก
คือ 1) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (คน IT) และ 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยี
ดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) และจำแนกกลุ่มย่อยเป็นผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน
และตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ตรงตามความต้องการและการใช้
ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สำหรับประเด็นทักษะด้านดิจิทัลได้กำหนดกรอบทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
เบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการและ
หน่วยงานของรัฐ และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม

1.3.7 แผนปฏิบัติราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

ประเด็นการพัฒนาที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐและงานวิจัยด้านการเกษตร

เป้าหมาย

- 1) ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลสารสนเทศภาคเกษตรไปใช้ประโยชน์
- 2) หน่วยงานสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและ
มีความคล่องตัว
- 3) บุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต
- 4) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร ที่ได้รับการทบทวน แก้ไข ปรับปรุง ให้มีเนื้อหาที่ไม่เป็น
อุปสรรค ต่อการพัฒนาประเทศ
- 5) งานวิจัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านการเกษตรที่มีการนำไปใช้ประโยชน์

แนวทางการพัฒนา

1) การพัฒนาการให้บริการประชาชน พัฒนารูปแบบการให้บริการภาครัฐ เพื่ออำนวยความสะดวก
ในการให้บริการประชาชนให้มีความสะดวก รวดเร็ว อย่างครบวงจร รวมทั้งนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม
มาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน

2) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็นภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง
เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง กำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์
มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความโปร่งใสยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดโครงสร้างองค์กรและ ออกแบบระบบการ
บริหารงานใหม่ ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว กระชับ ทันสมัย สามารถตอบสนองต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงได้ใน
ทุกมิติ

3) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้บุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นคนดี
คนเก่ง มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ และมีความรู้ความสามารถในการ
ทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง มีทักษะในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อ
การเปลี่ยนแปลงของโลก

4) การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต โดยการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเปิดเผย โปร่งใส ถูกต้อง และเป็นธรรม

5) การพัฒนากฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ โดยประเมินผลสัมฤทธิ์ ทบพทวนความจำเป็นและความเหมาะสมของกฎหมายที่มีอยู่ทุกลำดับชั้นของกฎหมาย แก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย ยกเลิกกฎหมายที่มีเนื้อหาไม่จำเป็นหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

6) การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตร ส่งเสริมการวิจัย พัฒนา และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในภาคเกษตร ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และองค์ความรู้พื้นฐาน รวมถึงปัจจัยสนับสนุนในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม เพื่อยกระดับรายได้ ลดรายจ่าย และลดปัจจัยเสี่ยงในการทำการเกษตรให้กับเกษตรกร ตลอดจนรักษาความหลากหลายทางชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.3.8 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566-2570

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 เสริมสร้างและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ 1) องค์กรมีการพัฒนางานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี มีความถูกต้อง ยืดหยุ่น คล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และความจำเป็นในการพัฒนา 2) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ 1) บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน 2) มีการเสริมสร้างแนวคิดและทักษะด้านภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กร 3) บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูงเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ปรับปรุงการเสริมสร้างนวัตกรรมในการทำงานวิถีใหม่

เป้าประสงค์ องค์กรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาความคิด ระบบงานที่มีคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลิตรายการการทำงานอย่างสูงสุดเป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อบริการการทำงานยุคเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ 1) องค์กรสนับสนุนให้มีการนำวิทยาการและเทคโนโลยีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ 2) องค์กรมีการยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความทันสมัย นำการเปลี่ยนแปลง 3) องค์กรมีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพและผลิตรายการปฏิบัติงานของบุคลากร 4) องค์กรมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และบริหารจัดการให้สามารถใช้ประโยชน์ได้จริง

ประเด็นการพัฒนาที่ 5 เสริมสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติราชการ มีความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

1.3.9 แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

วิสัยทัศน์ ได้แก่ “องค์กรนำในการพัฒนาภาคเกษตรและศูนย์กลางสารสนเทศการเกษตร แห่งชาติที่มีประสิทธิภาพสูง ภายในปี 2570”

ประเด็นการพัฒนาระดับ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

เป้าหมาย

1. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

2. บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมเชื้อสายสุจริต

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. ระดับ Digital Government Maturity Model (Gartner) ระดับ 2	2	2	-	-	-
2. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ในระดับ 4 ขึ้นไป ภายในปี 2570	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 4
3. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA 89 คะแนนขึ้นไป ภายในปี 2570	89 คะแนน	89 คะแนน	89 คะแนน	89 คะแนน	89 คะแนน
4. บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของบุคลากรทั้งหมด	-	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75
5. ระดับความพึงพอใจ/ความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่มีต่อองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80

แนวทางการพัฒนา

1) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

(1) พัฒนาสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรให้เป็น "ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง" สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล รองรับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนและทันการเปลี่ยนแปลง โดยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาให้มีการนำข้อมูลและข้อมูลขนาดใหญ่มาใช้ในการพัฒนานโยบาย การตัดสินใจ การบริหารจัดการ การให้บริการ และการพัฒนานวัตกรรม รวมถึงการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลระหว่างองค์กรทั้งภายในและภายนอกแบบอัตโนมัติ อาทิ การสร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ภาครัฐสามารถใช้ร่วมกันเพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลที่สะดวกและรวดเร็ว เชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานให้มีมาตรฐานเดียวกันและข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(2) กำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความโปร่งใส ยืดหยุ่นและคล่องตัวสูง นำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ มีการพัฒนาข้อมูลเปิดภาครัฐให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงแบ่งปัน และใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมและสะดวก รวมทั้งนำองค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างคุณค่าและแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา พร้อมทั้งมีการจัดการความรู้และถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาภาครัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเสริมสร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจ และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

(3) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดโครงสร้างองค์การและออกแบบระบบการบริหารงานใหม่ ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว กระชับ ทันสมัย สามารถตอบสนองต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงได้ในทุกมิติ และสามารถปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ โครงสร้างองค์การ ระบบการบริหารงาน รวมทั้งวางกฎระเบียบได้เอง อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เน้นการทำงานแบบบูรณาการไร้รอยต่อและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายกับทุกภาคส่วน เพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานและมีผลสัมฤทธิ์ เทียบได้กับมาตรฐานระดับสากล นอกจากนี้ ยังมีความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ ใช้ประโยชน์จากข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อวิเคราะห์คาดการณ์ล่วงหน้าและทำงานในเชิงรุก สามารถนำเทคโนโลยีอันทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างคุณค่าในการทำงาน

2) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(1) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กำลังคนของของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีความเหมาะสมกับภารกิจและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการบริหารกำลังคนให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่นระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกชั้นตอน ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพ ภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหาการคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับได้อย่างคล่องตัว

(2) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกสาธารณะมีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และการสร้างกลไกให้บุคลากรสามารถโยกย้ายและหมุนเวียนได้อย่างคล่องตัว เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน

(3) พัฒนาบุคลากรทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อประโยชน์ของการพัฒนาประเทศสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุก และมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

3) การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(1) ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต โดยการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเปิดเผยโปร่งใส ถูกต้อง เป็นธรรม ไม่คดโกง รู้จักแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน การสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตให้แก่บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

(2) ปรับระบบงานและโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เช่น การนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้แทนการใช้ดุลพินิจเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน การสร้างมาตรฐานที่โปร่งใสในกระบวนการบริการของภาครัฐ ลดขั้นตอนกระบวนการและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีปฏิบัติที่ชัดเจนตรวจสอบได้ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อลดการใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจในการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต รวมถึงการสร้างความโปร่งใสในการบริการข้อมูลภาครัฐทั้งระบบ

ดังนั้น แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. 2566-2570 จึงมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญในอาชีพ สร้างบุคลากรให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์นวัตกรรมให้เป็น Smart Officer บุคลากรมีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถที่จะผลักดันขับเคลื่อนภารกิจไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างสัมฤทธิ์ผล รวมทั้งมีจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้บุคลากรสามารถผลักดันภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้วิสัยทัศน์การพัฒนา “บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ คุณภาพสูง ยึดคุณธรรม นำการเปลี่ยนแปลง สู่องค์กรสมรรถนะสูง”

ความสอดคล้องกับแผนระดับต่าง ๆ



ภาพที่ 2 ความสอดคล้องของแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. 2566-2570 กับแผน 3 ระดับ

1.4 กระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. 2566-2570 ได้ศึกษาปัจจัยและข้อมูลต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (พ.ศ. 2566-2570) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงาน ก.พ. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566-2570 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566-2570 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาเศรษฐกิจการเกษตร ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร รวมทั้งมาตรการและแนวทางต่าง ๆ มาเป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรที่จัดทำขึ้นนั้น สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่เป็นจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งของบุคลากร โดยมีกระบวนการดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดประเด็นสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

โดยการศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ และที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร แนวโน้มในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคต รวมถึงรายงานผลการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ผ่านมา และพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ประเมินศักยภาพขององค์กรด้านการพัฒนาบุคลากรจากการรวบรวมข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลในมิติต่าง ๆ เช่น ช่วงอายุ การคาดการณ์จำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ ประเภทและระดับตำแหน่งของบุคลากร ภารกิจของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร วิเคราะห์สภาพองค์กร ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค สมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ขั้นตอนที่ 3 กำหนด (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

กำหนดรายละเอียดของ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570 ที่สำคัญ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ ประเด็นการพัฒนา เป้าหมาย ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และโครงการสำคัญที่ควรผลักดัน เสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เพื่อพิจารณา

ขั้นตอนที่ 4 พิจารณาเห็นชอบแผน

เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570 ให้เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเห็นชอบแผน ประกาศใช้และแจ้งเวียนแผนฯ ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 5 ติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร

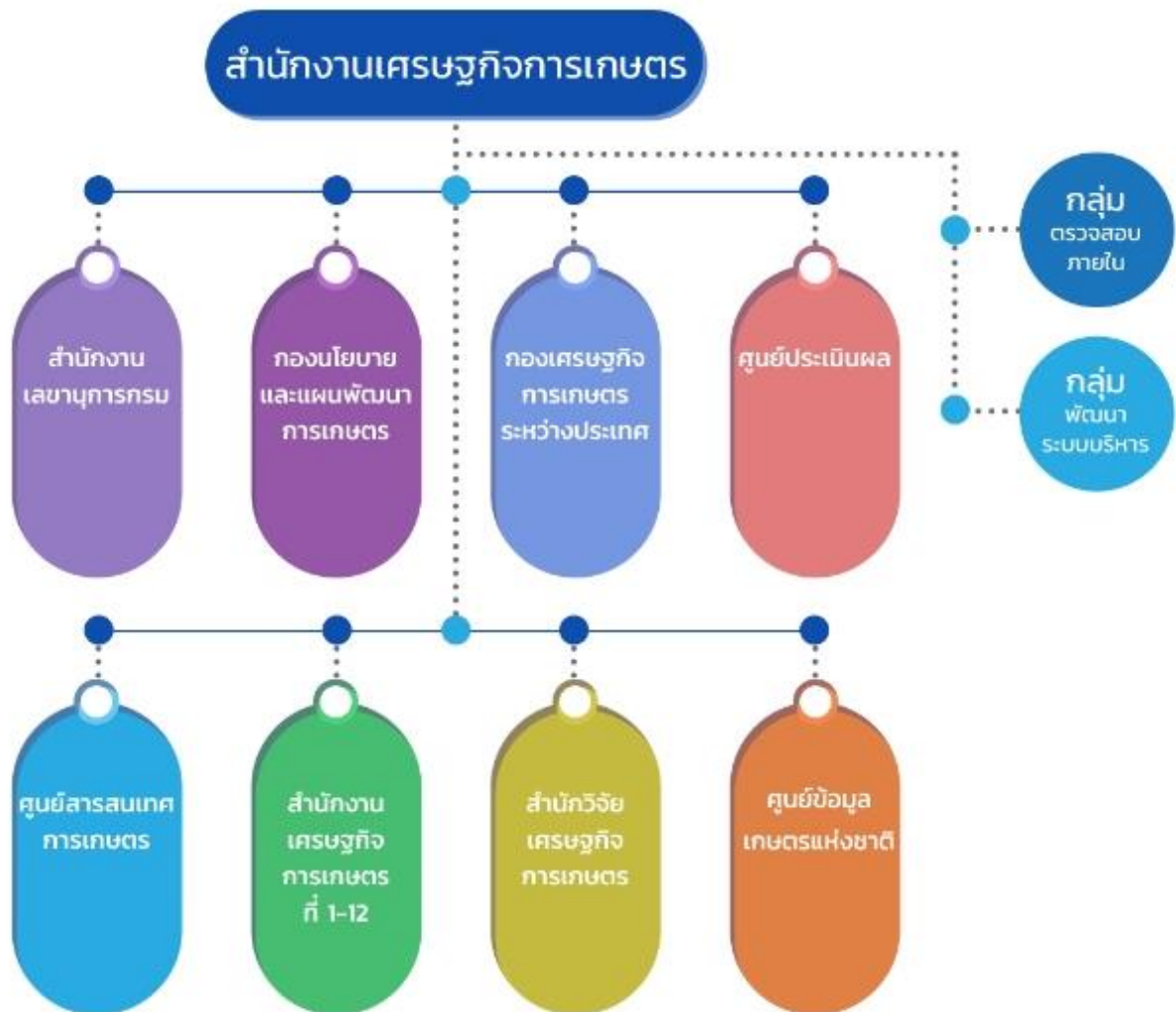
ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ และรายงานผลต่อผู้บริหาร

1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และมีความเชี่ยวชาญในงาน มีความเป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม ค่านิยม อุดมการณ์ สำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่ นำไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง

บทที่ 2 ข้อมูลองค์กร

2.1 โครงสร้างสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร



ภาพที่ 3 โครงสร้างสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

หมายเหตุ: สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 10 - 12 และศูนย์ข้อมูลเกษตรแห่งชาติ เป็นโครงสร้างภายใน
ที่มา: แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

2.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม วัฒนธรรมองค์กร เป้าประสงค์ กลยุทธ์

วิสัยทัศน์สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

“องค์กรนำในการพัฒนาภาคเกษตรและศูนย์กลางสารสนเทศการเกษตรแห่งชาติที่มีประสิทธิภาพสูงภายในปี 2570”

พันธกิจสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้กำหนดพันธกิจที่องค์กรต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. จัดทำและบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศการเกษตร
2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยด้านเศรษฐกิจการเกษตร จัดทำรายงานสถานการณ์เศรษฐกิจการเกษตรทั้งภายในและต่างประเทศ
3. เสนอแนะนโยบาย จัดทำแผนพัฒนาและมาตรการทางการเกษตร รวมทั้งจัดทำทำที่และร่วมเจรจาการค้าสินค้าเกษตรและความร่วมมือด้านเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ
4. ติดตามและประเมินผลแผนงาน/โครงการที่สำคัญของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ค่านิยมร่วม : SMART OAE

S = Specialized	ความเชี่ยวชาญ
M = Moral	มีคุณธรรม
A = Accountable	มีความรับผิดชอบ
R = Rational	มีเหตุผล
T = Targetable	มีเป้าหมาย

OAE = Office of Agricultural Economics สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

วัฒนธรรมองค์กร : BALANCE

Body healthy and Buddy teamwork	: สุขภาพแข็งแรง บัดดีดี ทีมเวิร์คเยี่ยม
Activities and Actions with friends and societies	: ร่วมกิจกรรม และสานสัมพันธ์มองเพื่อนและสังคม
Love and Happiness with your work and Leave Legacy	: รักและสุขในงานที่ทำพร้อมสร้างสรรค์ผลงานเพื่อเป็นตำนานแก่องค์กรและประเทศ
Award Achievement	: ให้รางวัลทุกความสำเร็จที่ทำได้
Necessary Spending, Saving and Starting Investment	: ใช้จ่ายอย่างรอบคอบ เก็บออม และเริ่มลงทุนก่อนวัยเกษียณ
Care of Family Yourself and Social responsibility	: รักตนเอง ดูแลครอบครัว และรับผิดชอบต่อสังคม
Education endless	: ใฝ่หาความรู้และเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าประสงค์

“สารสนเทศการเกษตรและแผนพัฒนาการเกษตรที่เป็นเลิศ สนับสนุนการขับเคลื่อนภาคเกษตรไปสู่การพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน”

เป้าหมาย

1) สารสนเทศการเกษตร (ข้อมูลเศรษฐกิจการเกษตร การวิจัยด้านการเกษตร ผลการประเมินแผนงาน/โครงการด้านการเกษตร) มีความถูกต้อง ทันสมัย และเข้าถึงได้

2) แผนและมาตรการทางการเกษตรนำไปสู่การขับเคลื่อนการพัฒนาการเกษตรของประเทศ

3) พัฒนาศักยภาพองค์กรและการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1) สารสนเทศการเกษตรนำไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ 100

2) แผนพัฒนาการเกษตรและมาตรการทางการเกษตรได้รับความเห็นชอบให้นำไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ 90

3) ระดับ Digital Government Maturity Model (Gartner) ระดับ 2

โดยมีการขับเคลื่อนองค์กรด้วย NAVIGATOR ในฐานะเป็นองค์กรนำการพัฒนาภาคเกษตร และศูนย์กลางสารสนเทศการเกษตรแห่งชาติ ที่จะต้องก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกมิติโดยเน้นนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 4 เนวิเกเตอร์เศรษฐกิจการเกษตร

2.3 บทบาทและภารกิจ

กลุ่มตรวจสอบภายใน

เพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในสำนักงาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงาน รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อเลขาธิการ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของสำนักงาน
2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของสำนักงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อเลขาธิการ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่เลขาธิการเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงาน
2. ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงาน
3. ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานภายในสำนักงาน

4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเลขานุการกรม

1. ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงาน
2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของสำนักงาน
3. ศึกษา วิเคราะห์ และประสานการจัดทำแผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติงาน และงบประมาณรวมทั้งติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในสำนักงาน
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การบริหารงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของสำนักงาน
5. บริหารงานทรัพยากรบุคคลและจัดระบบงาน รวมทั้งการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงาน
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัยและพัฒนาระบบคุณธรรมของสำนักงาน
7. ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบแพ่งและอาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน
8. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานของสำนักงาน
9. ดำเนินงานอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดของสำนักงาน
10. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร

1. ศึกษา วิเคราะห์ และประมาณการเศรษฐกิจการเกษตร รวมทั้งวิเคราะห์ และเสนอแนะนโยบาย มาตรการ และจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์
2. ศึกษาและวิเคราะห์มาตรการ รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาเขตเกษตรเศรษฐกิจ และแผนพัฒนาพื้นที่ เขตเศรษฐกิจเฉพาะ
3. ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะกรอบนโยบายในการจัดทำงบประมาณ รวมทั้งวิเคราะห์ความเหมาะสมเชิงเศรษฐกิจ จัดทำแผนงานและโครงการ ตลอดจนประมวลผลการดำเนินงานและการใช้จ่าย งบประมาณของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
4. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย มาตรการ แนวทาง การพัฒนาเกี่ยวกับประชากร เกษตรกร สินเชื่อการเกษตรและการพัฒนาสถาบันเกษตรกร องค์กรเกษตรกร ตลอดจนสภาเกษตรกรแห่งชาติ
5. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย มาตรการ แนวทาง การพัฒนาระบบโลจิสติกส์และบริหารจัดการ ตลอดจนการเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อการพัฒนาาระบบโลจิสติกส์และการลงทุนด้านการเกษตร
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

1. ศึกษา วิเคราะห์ และติดตามสถานการณ์เศรษฐกิจ นโยบายเกษตรต่างประเทศ ตลอดจนข้อตกลง และเงื่อนไขทางการค้าสินค้า และการลงทุนภาคเกษตร การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศด้านการเกษตร ความมั่นคงด้านอาหาร และความร่วมมือทางเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศทั้งระดับทวิภาคี พหุภาคี และองค์การระหว่างประเทศ
2. ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะนโยบายและท่าทีในการเจรจาการค้าสินค้าเกษตรและการลงทุน ภาคเกษตร การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศด้านการเกษตร ความมั่นคงด้านอาหารและความร่วมมือทาง เศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ ภายใต้กรอบการค้าเสรี ข้อตกลงระหว่างประเทศและองค์การระหว่าง ประเทศ
3. เสนอแนะนโยบายและจัดทำยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการเกษตรต่างประเทศ
4. ติดตามการปฏิบัติงานตามพันธกรณี และวิเคราะห์ผลกระทบ เพื่อเสนอแนะแนวทางและมาตรการ รองรับผลกระทบเชิงบวกและลบ รวมทั้งมาตรการเยียวยา อันเนื่องมาจากการปฏิบัติตามพันธกรณีข้อตกลง ระหว่างประเทศ ตลอดจนประสานการดำเนินงาน และติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการรองรับ ผลกระทบที่เกิดขึ้น
5. ทำหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับการสำรองข้าวฉุกเฉิน
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์ประเมินผล

1. ศึกษา พัฒนาเทคนิคและระบบการติดตามประเมินผล รวมทั้งให้คำปรึกษาด้านการติดตามและ ประเมินผลแก่หน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2. ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้จ่ายงบประมาณตามมาตรการ แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งโครงการเงินกู้และเงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ

3. ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการประเมินผลความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินงาน ตามมาตรการ แผนงาน โครงการต่าง ๆ ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งโครงการเงินกู้และ เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ

4. เสนอผลการติดตาม ผลการประเมิน และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการ นโยบายและแผนพัฒนา การเกษตรและสหกรณ์ คณะกรรมการอื่น ๆ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์สารสนเทศการเกษตร

1. ศึกษา วิจัยและพัฒนา วางแผน และจัดทำข้อมูลสารสนเทศการเกษตรเกี่ยวกับการผลิต การใช้ ปัจจัยการผลิต และต้นทุนการผลิตของพืช ปศุสัตว์ ประมง ตลอดจนข้อมูลเศรษฐกิจการเกษตร รวมทั้ง วิเคราะห์ผลและรายงานเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศทางการเกษตร

2. ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาวิธีการพยากรณ์ข้อมูลการเกษตร รวมทั้งวิเคราะห์สถานการณ์การผลิต สินค้าเกษตรและความเสียหายจากการเกิดภัยที่มีผลกระทบต่อด้านการเกษตร

3. ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนา และจัดทำระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์และระบบข้อมูลระยะไกล ในการจำแนกสภาพการใช้ที่ดิน การประกอบกิจกรรมการเกษตร และแหล่งเหมาะสมของการผลิตสินค้าเกษตร เพื่อใช้สนับสนุนการวางแผนพัฒนาการเกษตรและการกำหนดเขตเกษตรเศรษฐกิจ

4. ศึกษา กำหนดวิธีการ และจัดทำทะเบียนเกี่ยวกับเกษตรกรและผู้ประกอบกิจการในด้านการเกษตร

5. ศึกษา พัฒนา และจัดวางระบบฐานข้อมูลการเกษตร ระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายการสื่อสารข้อมูล ระบบคอมพิวเตอร์ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร

1. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเศรษฐกิจ การผลิต การตลาดการแปรรูปตลอดห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร

2. ศึกษา พัฒนาเทคนิคการวิเคราะห์ และจัดทำแบบจำลองการวิจัยด้านเศรษฐกิจการเกษตร

3. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเศรษฐกิจเทคโนโลยี ปัจจัยการผลิตและทรัพยากรธรรมชาติทางการเกษตร

4. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยการบริหารจัดการธุรกิจการเกษตรของสถาบันเกษตรกร และวิสาหกิจ ชุมชนรวมทั้งการประกันภัยสินค้าเกษตร

5. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเศรษฐกิจสังคมครัวเรือนเกษตรกรและแรงงานภาคเกษตร และระบบจัดการฟาร์ม

6. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยงานวิชาการและนวัตกรรมด้านวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร และสนับสนุน การปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร

7. ศึกษา วิเคราะห์ความเหมาะสมทางเศรษฐกิจของการใช้เงินกองทุน และโครงการที่เสนอขอใช้ เงินกองทุนภาคการเกษตร จัดทำแผนบริหารจัดการเงินกองทุน และติดตามประเมินผล

8. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 1 - 12

1. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลการเกษตร รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ
2. ศึกษา วิเคราะห์ และรายงานผลการติดตาม ผลการประเมินความสำเร็จ และผลกระทบของการดำเนินงานตามมาตรการ แผนงาน และโครงการต่าง ๆ
3. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเศรษฐกิจการเกษตรที่สำคัญในระดับท้องถิ่น
4. ศึกษาและวิเคราะห์ความเชื่อมโยงและความสอดคล้องของแผนพัฒนาการเกษตรในระดับกระทรวง ที่นำไปสู่แผนพัฒนาเขตเศรษฐกิจการเกษตรในระดับภูมิภาค รวมทั้งให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำแผนงานและโครงการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่

5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์ข้อมูลเกษตรแห่งชาติ

1. จัดทำสถาปัตยกรรม บูรณาการ และจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เข้าสู่ฐานข้อมูลศูนย์ข้อมูลเกษตรแห่งชาติ
2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ พยากรณ์ สนับสนุนการตัดสินใจในการพัฒนาการเกษตร
3. ศึกษา วิเคราะห์ คาดการณ์ สถานการณ์ ผลกระทบทางเศรษฐกิจการเกษตร และเศรษฐกิจมหภาค รวมทั้งพัฒนาแบบจำลองการเตือนภัยเศรษฐกิจการเกษตร
4. ศึกษา วิเคราะห์ คาดการณ์ สถานการณ์ ผลกระทบทางเศรษฐกิจการเกษตร จากภัยพิบัติธรรมชาติ รวมทั้งพัฒนาแบบจำลองการวิเคราะห์ผลกระทบจากภัยธรรมชาติด้านการเกษตร
5. ศึกษา พัฒนา องค์กรความรู้ เครื่องมือ เทคโนโลยี นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลขนาดใหญ่ รวมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้ สร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากข้อมูลขนาดใหญ่แก่เกษตรกร ภาคเอกชน ภาครัฐ และภาคการศึกษา
6. สร้างเครือข่ายข้อมูลเกษตรขนาดใหญ่ให้ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งในและนอกประเทศ
7. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

บทที่ 3

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

3.1 ข้อมูลอัตรากำลัง

3.1.1 ข้อมูลด้านบุคลากร

กรอบอัตรากำลังคนทั้งหมดของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ) มีจำนวน 1,013 อัตรา เป็นตำแหน่งที่มีคนครอง รวม 924 ราย คิดเป็นร้อยละ 91.20 และเป็นตำแหน่งว่าง จำนวน 89 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 8.79 โดยเป็นบุคลากรที่เป็นข้าราชการ จำนวน 575 ราย พนักงานราชการ 297 ราย และ ลูกจ้างประจำ 52 ราย แบ่งตามการบริหารส่วนราชการ ได้ดังนี้

1) ข้าราชการ

บริหารราชการส่วนกลาง	ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน	384	ราย
	ตำแหน่งว่าง	จำนวน	56	อัตรา
บริหารราชการส่วนกลางในภูมิภาค	ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน	191	ราย
	ตำแหน่งว่าง	จำนวน	29	อัตรา

2) พนักงานราชการ

บริหารราชการส่วนกลาง	ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน	185	ราย
	ตำแหน่งว่าง	จำนวน	3	อัตรา
บริหารราชการส่วนกลางในภูมิภาค	ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน	112	ราย
	ตำแหน่งว่าง	จำนวน	1	อัตรา

3) ลูกจ้างประจำ

บริหารราชการส่วนกลาง	ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน	33	ราย
	ตำแหน่งว่าง	จำนวน	-	อัตรา
บริหารราชการส่วนกลางในภูมิภาค	ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน	19	ราย
	ตำแหน่งว่าง	จำนวน	-	อัตรา

รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถานภาพการถือครองตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
จำแนกตามการบริหารส่วนราชการ

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	ถือครอง (ราย)		ว่าง (อัตรา)		รวม	
	ตำแหน่ง	ร้อยละ	ตำแหน่ง	ร้อยละ	ตำแหน่ง	ร้อยละ
ข้าราชการ	575	87.12	85	12.88	660	100.00
บริหารราชการส่วนกลาง	384	58.18	56	8.48	440	66.67
บริหารราชการส่วนกลางในภูมิภาค	191	28.93	29	4.39	220	33.33
พนักงานราชการ	297	98.67	4	1.33	301	100.00
บริหารราชการส่วนกลาง	185	61.46	3	1.00	188	62.46
บริหารราชการส่วนกลางในภูมิภาค	112	37.21	1	0.33	113	37.54
ลูกจ้างประจำ	52	100.00	0	0.00	52	100.00
บริหารราชการส่วนกลาง	33	63.46	0	0.00	33	63.46
บริหารราชการส่วนกลางในภูมิภาค	19	36.54	0	0.00	19	36.54
รวม	924	91.21	89	8.79	1,013	100.00

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ 30 มกราคม 2567

ที่มา: ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

เมื่อพิจารณากลุ่มงานของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำแนกตามหน่วยงาน พบว่า หน่วยงานที่มีข้าราชการกลุ่มงานทั่วไปมากที่สุด ได้แก่ ศูนย์สารสนเทศการเกษตร โดยมีจำนวนสูงที่สุดทั้งกลุ่มงานทั่วไประดับปฏิบัติงานและระดับชำนาญงาน หน่วยงานที่มีข้าราชการกลุ่มงานวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่ สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร กลุ่มงานวิชาการระดับปฏิบัติการและชำนาญการ มากที่สุด ได้แก่ กองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 กลุ่มงานของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วย: ราย

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการ		บริหาร		รวม
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ต้น	สูง	ต้น	สูง	
บริหารราชการส่วนกลาง	30	42	3	101	75	119	5	0	5	3	1	384
ส่วนกลาง	0	0	0	4	1	2	2	0	0	3	1	13
สำนักงานเลขาธิการกรม	10	8	1	10	12	7	1	0	1	0	0	50
กองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร	3	3	1	23	22	19	1	0	1	0	0	73
กองเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ	1	2	0	5	9	7	0	0	1	0	0	25
ศูนย์ประเมินผล	1	3	1	11	8	19	0	0	1	0	0	44
ศูนย์สารสนเทศการเกษตร	12	23	0	20	4	25	0	0	1	0	0	85
สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร	3	2	0	19	13	38	1	0	0	0	0	76
ศูนย์ข้อมูลเกษตรแห่งชาติ	0	1	0	9	6	2	0	0	0	0	0	18
บริหารราชการส่วนกลางในภูมิภาค	20	47	0	31	39	46	0	0	8	0	0	191
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 1	2	4	0	2	5	4	0	0	1	0	0	18
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 2	5	2	0	4	4	3	0	0	1	0	0	19
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 3	0	6	0	1	5	3	0	0	1	0	0	16
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 4	0	4	0	2	4	4	0	0	1	0	0	15
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 5	0	4	0	1	5	4	0	0	1	0	0	15
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 6	2	5	0	5	0	4	0	0	0	0	0	16
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 7	1	4	0	3	3	5	0	0	1	0	0	17
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 8	2	3	0	4	2	4	0	0	1	0	0	16
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 9	1	1	0	4	3	5	0	0	1	0	0	15
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 10	2	6	0	1	3	3	0	0	0	0	0	15
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 11	1	7	0	2	3	4	0	0	0	0	0	17
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 12	4	1	0	2	2	3	0	0	0	0	0	12
รวม	50	89	3	132	114	165	5	0	13	3	1	575

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ 30 มกราคม 2567

ที่มา: ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

3.1.2 โครงสร้างอายุ

(1) จำแนกตามหน่วยงาน

อายุของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน 575 คน เฉลี่ยอยู่ที่ 41.65 ปี โดยข้าราชการส่วนใหญ่ 3 ลำดับแรก อยู่ในช่วงอายุ 40-44 ปี จำนวน 110 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.13 รองลงมา ได้แก่ ช่วงอายุ 30-34 ปี จำนวน 108 ราย และ 45-49 ปี จำนวน 101 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.78 และ 17.57 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจำนวนของข้าราชการ จำแนกตามหน่วยงาน 5 ลำดับแรก พบว่า หน่วยงานที่มีจำนวนข้าราชการมากที่สุด ได้แก่ ศูนย์สารสนเทศการเกษตร จำนวน 85 ราย อายุเฉลี่ย 41.29 ปี โดยอยู่ในช่วงอายุ 35-39 ปี มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน 76 ราย อายุเฉลี่ย 41.09 ปี อยู่ในช่วงอายุ 45-49 ปี มากที่สุด กองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร จำนวน 73 ราย อายุเฉลี่ย 40.55 ปี อยู่ในช่วงอายุ 30-34 ปี มากที่สุด สำนักงานเลขาธิการกรม จำนวน 50 ราย อายุเฉลี่ย 41.44 ปี อยู่ในช่วงอายุ 40-44 ปี มากที่สุด และศูนย์ประเมินผล จำนวน 44 ราย อายุเฉลี่ย 41.73 ปี อยู่ในช่วงอายุ 30-34 ปี มากที่สุด

หากพิจารณาตามช่วงอายุของข้าราชการ พบว่า หน่วยงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี หน่วยงานละ 1 ราย มีจำนวน 6 หน่วยงาน ได้แก่ กองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร กองเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 9 สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 10 และสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 12 หน่วยงานที่มีข้าราชการช่วงอายุ 25-29 ปี มากที่สุด ได้แก่ สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร หน่วยงานที่มีข้าราชการช่วงอายุ 30-34 ปี มากที่สุด ได้แก่ กองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร หน่วยงานที่มีข้าราชการช่วงอายุ 35-39 ปี และ 40-44 ปี มากที่สุด ได้แก่ ศูนย์สารสนเทศการเกษตร หน่วยงานที่มีข้าราชการช่วงอายุ 45-49 ปี มากที่สุด ได้แก่ สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร หน่วยงานที่มีข้าราชการช่วงอายุ 50-54 ปี มากที่สุด ได้แก่ สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร และ หน่วยงานที่มีข้าราชการช่วงอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 55 ปี ขึ้นไป มากที่สุด ได้แก่ กองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ช่วงอายุของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วย: ราย

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	ช่วงอายุ (ปี)								รวม	อายุเฉลี่ย
	<=24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	>=55		
บริหารราชการส่วนกลาง	3	45	85	55	66	69	39	22	384	
ส่วนกลาง	-	1	3	1	1	4	1	2	13	43.77
สำนักงานเลขาธิการกรม	-	4	10	8	12	8	6	2	50	41.44
กองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร	1	7	23	8	12	10	5	7	73	40.55
กองเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ	1	-	7	5	4	5	3	-	25	40.84
ศูนย์ประเมินผล	-	5	12	3	5	11	4	4	44	41.73
ศูนย์สารสนเทศการเกษตร	-	9	13	22	15	14	7	5	85	41.29
สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร	1	12	13	7	14	17	10	2	76	41.09
ศูนย์ข้อมูลเกษตรแห่งชาติ	-	7	4	1	3	-	3	-	18	35.83
บริหารราชการส่วนกลางในภูมิภาค	3	13	23	35	44	32	20	21	191	
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 1	-	1	4	5	2	3	2	1	18	41.06
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 2	-	2	3	5	5	2	2	-	19	39.37
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 3	-	1	-	4	3	6	1	1	16	44.88
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 4	-	1	2	2	2	3	2	3	15	45.07
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 5	-	-	3	4	3	1	3	1	15	42.67
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 6	-	1	2	3	7	1	1	1	16	41.50
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 7	-	2	4	1	3	1	3	3	17	43.47
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 8	-	3	1	2	4	4	2	-	16	41.38
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 9	1	1	1	1	1	4	1	5	15	46.67
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 10	1	-	-	3	4	3	-	4	15	46.13
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 11	-	-	1	2	8	4	-	2	17	44.94
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 12	1	1	2	3	2	-	3	-	12	39.08
รวม	6	58	108	90	110	101	59	43	575	41.65
ร้อยละ	1.04	10.09	18.78	15.65	19.13	17.57	10.26	7.48	100.00	

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ 30 มกราคม 2567

ที่มา: ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

(2) จำแนกตามตำแหน่ง

ช่วงอายุราชการของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีช่วงอายุราชการ 0-4 ปี มากที่สุด จำนวน 141 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.52 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด รองลงมา ได้แก่ ช่วงอายุราชการ 5-9 ปี จำนวน 129 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.43 ช่วงอายุราชการ 10-14 ปี จำนวน 99 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.22 เมื่อพิจารณาช่วงอายุราชการข้าราชการ จำแนกตามตำแหน่ง 5 ลำดับแรก พบว่า ข้าราชการตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มีจำนวนมากที่สุด 174 ราย อายุราชการเฉลี่ย 13.48 ปี โดยอยู่ในช่วงอายุราชการ 5-9 ปี มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งเศรษฐกร 146 ราย อายุราชการเฉลี่ย 12.42 ปี อยู่ในช่วงอายุราชการ 0-4 ปี และ 5-9 ปี มากที่สุด จำนวนเท่ากัน ข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานสถิติ 73 ราย อายุราชการเฉลี่ย 6.60 ปี อยู่ในช่วงอายุราชการ 0-4 ปี มากที่สุด ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการสถิติ จำนวน 57 ราย อายุราชการเฉลี่ย 11.82 ปี อยู่ในช่วงอายุราชการ 0-4 ปี มากที่สุด ข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 53 ราย อายุราชการเฉลี่ย 11.34 ปี อยู่ในช่วงอายุราชการ 5-9 ปี มากที่สุด รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ช่วงอายุราชการของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำแนกตามตำแหน่ง

หน่วย: ราย

	ช่วงอายุราชการ (ปี)								รวม	อายุราชการเฉลี่ย
	0 - 4	5 - 9	10 - 14	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	>=35		
นักบริหาร	0	0	0	0	3	0	1	0	4	25.50
ผู้อำนวยการ	0	0	0	0	3	4	3	1	11	27.09
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	35	37	33	19	21	16	9	4	174	13.48
นักทรัพยากรบุคคล	0	5	0	1	1	1	0	0	8	12.38
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	5	0	1	0	1	1	1	0	9	17.17
นักจัดการงานทั่วไป	1	1	0	3	0	0	0	1	6	15.83
เจ้าพนักงานธุรการ	14	15	9	7	0	2	5	1	53	11.34
เจ้าพนักงานพัสดุ	0	4	1	0	0	0	0	0	5	6.60
นักวิชาการพัสดุ	0	0	1	0	0	0	0	0	1	10.00
นักวิชาการสถิติ	18	8	9	12	5	3	2	0	57	11.82
เจ้าพนักงานสถิติ	24	20	23	0	0	2	3	1	73	6.60
นิติกร	0	1	0	1	0	1	0	0	3	15.33
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	5	0	2	0	1	0	0	0	8	6.13
นักวิชาการเงินและบัญชี	0	3	0	0	0	1	0	0	4	12.00
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	3	0	0	1	0	0	0	0	4	6.75
เศรษฐกร	33	33	19	25	16	17	2	1	146	12.42
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเศรษฐกิจ)	0	0	0	0	0	1	0	0	1	25.00
นักประชาสัมพันธ์	1	0	1	1	1	0	0	0	4	13.75
เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	2	1	0	0	0	0	0	0	3	4.00
บรรณารักษ์	0	1	0	0	0	0	0	0	1	6.00
รวม	141	129	99	70	52	49	26	9	575	
ร้อยละ	24.52	22.43	17.22	12.17	9.04	8.52	4.52	1.57	100.00	

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ 30 มกราคม 2567

ที่มา: ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

3.1.3 การเกษียณอายุราชการ

(1) จำแนกตามหน่วยงาน

การเกษียณอายุของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรในช่วง 10 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2562-2571 จะมีข้าราชการเกษียณอายุ รวม 97 ราย เฉลี่ยปีละประมาณ 10 ราย โดยมีหน่วยงานที่จะมีข้าราชการเกษียณอายุมากที่สุดหน่วยงานละ 12 ราย จำนวน 3 หน่วยงาน ได้แก่ กองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร ศูนย์สารสนเทศการเกษตร และสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร เมื่อพิจารณาถึงปีที่จะมีข้าราชการเกษียณอายุราชการมากที่สุด 3 ปีแรก ได้แก่ ปี พ.ศ. 2574 จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.43 รองลงมา ได้แก่ ปี พ.ศ. 2576 จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.40 และปี พ.ศ. 2567 ปี พ.ศ. 2573 และปี พ.ศ. 2575 จำนวน 12 ราย เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 12.37 รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2576 จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วย: ราย

ข้าราชการ	ปีงบประมาณ										รวม
	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573	2574	2575	2576	
บริหารราชการส่วนกลาง	8	2	6	2	3	2	9	10	8	9	59
ส่วนกลาง	1	-	1	-	-	-	-	1	-	-	3
สำนักงานเลขาธิการกรม	-	-	1	-	1	-	-	1	1	3	7
กองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร	3	1	2	1	-	-	1	2	2	-	12
กองเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2
ศูนย์ประเมินผล	1	1	1	1	-	1	1	-	1	1	8
ศูนย์สารสนเทศการเกษตร	2	-	1	-	1	1	2	1	3	1	12
สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร	1	-	-	-	1	-	5	2	1	2	12
ศูนย์ข้อมูลเกษตรแห่งชาติ	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2	3
บริหารราชการส่วนกลางในภูมิภาค	4	3	4	4	6	2	3	4	4	4	38
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1	3
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 3	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	2
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 4	1	-	-	1	1	-	-	-	1	-	4
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 5	-	-	-	-	1	-	1	2	-	-	4
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 6	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 7	-	1	-	1	1	1	-	-	2	-	6
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 8	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	2
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 9	-	1	2	1	1	-	-	-	-	1	6
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 10	1	-	2	-	1	-	-	-	-	-	4
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 11	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 12	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	3
รวม	12	5	10	6	9	4	12	14	12	13	97
ร้อยละ	12.37	5.15	10.31	6.19	9.28	4.12	12.37	14.43	12.37	13.40	100.00

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ 30 มกราคม 2567

ที่มา: ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

(2) จำแนกตามตำแหน่ง

เมื่อพิจารณาตำแหน่งข้าราชการที่จะมีการเกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2576 พบว่า ตำแหน่งที่มีการเกษียณอายุมากที่สุดในช่วง 10 ปี ได้แก่ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.05 เศรษฐกร จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.71 ผู้อำนวยการ จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.31 รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2576 จำแนกตามตำแหน่ง

หน่วย: ราย

ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ										รวม	ร้อยละ
	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573	2574	2575	2576		
นักบริหาร	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	2	2.06
ผู้อำนวยการ	2	1	1	-	-	-	1	2	2	1	10	10.31
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	6	2	1	5	4	1	2	5	4	4	34	35.05
นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1.03
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	2	2.06
นักจัดการงานทั่วไป	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	2	2.06
เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	4	-	1	-	-	-	-	1	8	8.25
นักวิชาการสถิติ	-	-	1	-	-	-	2	2	2	-	7	7.22
เจ้าพนักงานสถิติ	2	-	-	-	2	1	1	-	-	-	6	6.19
นิติกร	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1.03
เศรษฐกร	1	-	2	1	-	2	6	3	3	5	23	23.71
นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1.03
รวม	12	5	10	6	9	4	12	14	12	13	97	100.00

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ 30 มกราคม 2567

ที่มา: ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

3.1.4 ระดับการศึกษา

(1) จำแนกตามการบริหารส่วนราชการ

ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน 575 ราย พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.74 ปริญญาตรี จำนวน 195 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.91 ปริญญาโท จำนวน 302 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.52 และปริญญาเอก จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.83 หากพิจารณาตามการบริหารราชการ พบว่า บริหารราชการส่วนกลาง มีข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 ราย ปริญญาตรี จำนวน 126 ราย ปริญญาโท จำนวน 210 ราย และปริญญาเอก จำนวน 20 ราย และบริหารราชการส่วนกลางในภูมิภาคมีข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 ราย ปริญญาตรี จำนวน 69 ราย ปริญญาโท จำนวน 92 ราย และปริญญาเอก จำนวน 2 ราย รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ระดับการศึกษาของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำแนกตามการบริหารราชการ

หน่วย: ราย

ประเภท	ระดับการศึกษา	การบริหารราชการ		
		บริหารราชการ ส่วนกลาง	บริหารราชการ ส่วนกลางในภูมิภาค	รวม
ข้าราชการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	28	56
	ร้อยละ	4.87	4.87	9.74
	ปริญญาตรี	126	69	195
	ร้อยละ	21.91	12.00	33.91
	ปริญญาโท	210	92	302
	ร้อยละ	36.52	16.00	52.52
	ปริญญาเอก	20	2	22
	ร้อยละ	3.48	0.35	3.83
	รวม	384	191	575
	ร้อยละ	66.78	33.22	100.00

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ 30 มกราคม 2567

ที่มา: ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

(2) จำแนกตามหน่วยงาน

ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน 575 ราย จำแนกตามหน่วยงาน พบว่า

หน่วยงานที่ข้าราชการมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุดเท่ากัน ได้แก่ ศูนย์สารสนเทศการเกษตร และสำนักงานเลขานุการกรม จำนวน 10 ราย และสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 3 จำนวน 5 ราย

หน่วยงานที่ข้าราชการมีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ศูนย์สารสนเทศการเกษตร จำนวน 46 ราย สำนักงานเลขานุการกรม จำนวน 22 ราย กองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร จำนวน 18 ราย

หน่วยงานที่ข้าราชการมีระดับการศึกษาปริญญาโท มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ กองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร จำนวน 53 ราย สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน 51 ราย และศูนย์ประเมินผลและศูนย์สารสนเทศการเกษตรเท่ากัน จำนวน 24 ราย

หน่วยงานที่ข้าราชการมีระดับการศึกษาปริญญาเอก มากที่สุด ได้แก่ สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน 8 ราย ศูนย์สารสนเทศการเกษตร จำนวน 5 ราย และศูนย์ประเมินผล จำนวน 3 ราย

รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วย: ราย

หน่วยงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
บริหารราชการส่วนกลาง	28	4.87	126	21.91	210	36.52	20	3.48	384	66.78
ส่วนกลาง	-	-	3	0.52	8	1.39	2	0.35	13	2.26
สำนักงานเลขานุการกรม	10	1.74	22	3.83	18	3.13	-	-	50	8.70
กองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร	1	0.17	18	3.13	53	9.22	1	0.17	73	12.70
กองเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ	1	0.17	3	0.52	20	3.48	1	0.17	25	4.35
ศูนย์ประเมินผล	3	0.52	14	2.43	24	4.17	3	0.52	44	7.65
ศูนย์สารสนเทศการเกษตร	10	1.74	46	8.00	24	4.17	5	0.87	85	14.78
สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร	2	0.35	15	2.61	51	8.87	8	1.39	76	13.22
ศูนย์ข้อมูลเกษตรแห่งชาติ	1	0.17	5	0.87	12	2.09	-	-	18	3.13
บริหารราชการส่วนกลางในภูมิภาค	28	4.87	69	12.00	92	16.00	2	0.35	191	33.22
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 1	3	0.52	7	1.22	8	1.39	-	-	18	3.13
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 2	3	0.52	11	1.91	5	0.87	-	-	19	3.30
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 3	5	0.87	4	0.70	6	1.04	1	0.17	16	2.78
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 4	2	0.35	6	1.04	6	1.04	1	0.17	15	2.61
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 5	1	0.17	3	0.52	11	1.91	-	-	15	2.61
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 6	2	0.35	5	0.87	9	1.57	-	-	16	2.78
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 7	2	0.35	6	1.04	9	1.57	-	-	17	2.96
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 8	2	0.35	6	1.04	8	1.39	-	-	16	2.78
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 9	-	-	6	1.04	9	1.57	-	-	15	2.61
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 10	3	0.52	5	0.87	7	1.22	-	-	15	2.61
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 11	1	0.17	7	1.22	9	1.57	-	-	17	2.96
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 12	4	0.70	3	0.52	5	0.87	-	-	12	2.09
รวม	56	9.74	195	33.91	302	52.52	22	3.83	575	100.00

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ 30 มกราคม 2567

ที่มา: ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

3.2 สมรรถนะหลักและทักษะความรู้ของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

3.2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะหลักของส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่องมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. บริการที่ดี (Service Mind)

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

โดยสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรได้กำหนดมาตรฐานด้านสมรรถนะหลักที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการทุกสายงาน สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะทางการบริหาร ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อความรู้	หมายเหตุ
ทุกสายงาน	1. CC 00-01 : การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. CC 00-02 : การบริการที่ดี 3. CC 00-03 : การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. CC 00-04 : การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5. CC 00-05 : การทำงานเป็นทีม	

2) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรได้กำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

ชื่อสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
FC 00-01 : การคิดวิเคราะห์ FC 00-02 : การมองภาพองค์รวม FC 00-03 : การสืบเสาะหาข้อมูล FC 00-04 : การดำเนินการเชิงรุก FC 00-05 : การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ					หมายเหตุ
	FC 00-01	FC 00-02	FC 00-03	FC 00-04	FC 00-05	
ก. ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ						
1. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	X	X	-	X	-	
2. เศรษฐกร	X	X	-	X	-	
3. นักวิชาการสถิติ	X	X	-	X	-	
4. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	X	X	-	X	-	
5. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	X	X	X	-	X	
6. นักวิชาการเงินและบัญชี	X	X	-	X	-	
7. นักทรัพยากรบุคคล	X	X	-	X	-	
8. นิติกร	X	X	X	X	-	
9. นักประชาสัมพันธ์	X	X	-	X	-	
10. บรรณารักษ์	X	X	-	X	-	
11. นักจัดการงานทั่วไป	X	-	X	-	X	
12. นักวิชาการพัสดุ	X	X	-	X	-	
13. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	X	-	X	-	X	
14. เจ้าพนักงานธุรการ	X	-	X	-	X	
15. เจ้าพนักงานพัสดุ	X	-	X	-	X	
16. นายช่างเครื่องกล	X	-	X	-	X	
17. นายช่างศิลป์	X	-	X	-	X	
18. เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	X	-	X	-	X	
19. เจ้าพนักงานสถิติ	X	-	X	-	X	

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ					หมายเหตุ
	FC 00-01	FC 00-02	FC 00-03	FC 00-04	FC 00-05	
ข. ประเภทอำนวยการ						
1. ผู้อำนวยการระดับต้น	X	X	-	X	-	
2. ผู้อำนวยการระดับสูง	X	X	-	X	-	
3. ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเศรษฐกิจ)	X	X	-	X	-	
ค. ประเภทบริหาร						
1. นักบริหารระดับต้น	-	-	-	-	-	
2. นักบริหารระดับสูง	-	-	-	-	-	

3) สมรรถนะทางการบริหาร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรได้กำหนดสมรรถนะทางการบริหารตามสายงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	สมรรถนะทางการบริหาร	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> • อำนวยการระดับต้น • อำนวยการระดับสูง • นักบริหารระดับต้น • นักบริหารระดับสูง 	1. MC 00-01 : สภาวะผู้นำ 2. MC 00-02 : วิสัยทัศน์ 3. MC 00-03 : การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4. MC 00-04 : ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง 5. MC 00-05 : การควบคุมตัวเอง 6. MC 00-06 : การสอนงาน และการมอบหมายงาน	

3.2.2 มาตรฐานด้านความรู้ ความสามารถ

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานและแต่ละตำแหน่ง ดังนี้

1) ความรู้ ความสามารถ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อความรู้	หมายเหตุ
ก. ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ประเภทวิชาการ 1. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 2. เศรษฐกร 3. นักวิชาการสถิติ 4. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 5. นักวิชาการตรวจสอบภายใน 6. นักวิชาการเงินและบัญชี 7. นักทรัพยากรบุคคล 8. นิติกร 9. นักประชาสัมพันธ์ 10. บรรณารักษ์ 11. นักจัดการงานทั่วไป 12. นักวิชาการพัสดุ / เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (หัวหน้าฝ่าย)	TK 01-01 : การศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร TK 01-02 : การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และการประเมินผล TK 01-03 : การจัดการสารสนเทศการเกษตร TK 01-04 : การพัฒนาระบบสารสนเทศเศรษฐกิจการเกษตร TK 01-05 : การบริหารงานตรวจสอบภายใน TK 01-06 : เทคนิคการตรวจสอบและติดตาม TK 01-07 : การบริหารการเงิน บัญชี และงบประมาณ TK 01-08 : การบริหารทรัพยากรบุคคล TK 01-09 : ความรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน TK 01-10 : การบริหารและประชาสัมพันธ์องค์กร TK 01-11 : การบริหารจัดการห้องสมุด TK 01-12 : การบริหารงานทั่วไปของสำนัก TK 01-13 : การบริหารงานพัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> • กรณีผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปปฏิบัติงานในอีกตำแหน่งหนึ่ง หรือในภารกิจอื่นจะใช้มาตรฐานด้านความรู้ ความสามารถตามภารกิจที่ปฏิบัติจริง

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อความรู้	หมายเหตุ
ประเภททั่วไป		
1. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	TK 02-14 : การปฏิบัติงานและการตรวจสอบ งบประมาณการเงินและบัญชี	
2. เจ้าพนักงานธุรการ	TK 02-15 : การบริหารงานธุรการ	
3. เจ้าพนักงานพัสดุ	TK 02-16 : การปฏิบัติงานพัสดุ	
4. นายช่างเครื่องกล	TK 02-17 : เทคนิคการดูแล บำรุงรักษา เครื่องกล ยานพาหนะ	
5. นายช่างศิลป์	TK 02-18 : เทคนิคการออกแบบศิลป์	
6. เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	TK 02-19 : การปฏิบัติงานเครื่องคอมพิวเตอร์ และเครือข่าย	
7. เจ้าพนักงานสถิติ	TK 02-20 : การจัดทำข้อมูลสถิติการเกษตร	
ข.ประเภทอำนวยการ		
1. ผู้อำนวยการระดับต้น	TK 03-01 : การบริหารงานสำนักงาน	
2. ผู้อำนวยการระดับสูง	TK 03-02 : การบริหารงานยุทธศาสตร์ และ แผนงานด้านการเกษตร	
	TK 03-03 : การบริหารงานสารสนเทศ เศรษฐกิจการเกษตร	
3. ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเศรษฐกิจ)	TK 03-04 : การบริหารงานวิจัย และติดตาม ประเมินผลเศรษฐกิจการเกษตร	
ค.ประเภทบริหาร		
1. นักบริหารระดับต้น	} TK 04-01 : การบริหารงานเศรษฐกิจ การเกษตร	
2. นักบริหารระดับสูง		

2) ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎ ระเบียบ

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อความรู้	หมายเหตุ
ทุกสายงาน	1. LK 00-01 : ความรู้เรื่องกฎหมาย และ ระเบียบราชการ	

3) มาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็น

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อทักษะ	หมายเหตุ
ทุกสายงาน	1. SK 00-01 : ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 2. SK 00-02 : ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 3. SK 00-03 : ทักษะการคำนวณ 4. SK 00-04 : ทักษะการจัดการข้อมูล	

3.3 การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นการประเมินคุณลักษณะด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานผ่านทางระบบ ITAS โดยการกำหนดตัวชี้วัดในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใส จำนวน 10 ตัวชี้วัด ซึ่งใช้วิธีการเก็บข้อมูลจาก 3 แบบวัด มี 10 ตัวชี้วัด รายละเอียดของการประเมิน ดังนี้

1) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT เป็นการสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ประกอบด้วย บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการ/หัวหน้า ข้าราชการ/พนักงาน ไปจนถึงลูกจ้าง/พนักงานจ้าง/พนักงานจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานภาครัฐมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในได้เข้ามามีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ อีกทั้งประเมินการรับรู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานตนเอง ที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และเผยแพร่อย่างโปร่งใส ตลอดจนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ จะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ การใช้คำสั่งการ ต้องถูกต้อง เพียงตรงนอกจากนี้ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ เป็นต้น

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของบุคลากรในการนำทรัพย์สินของราชการไปเป็น ของตนเอง หรือนำไปให้ผู้อื่น และหน่วยงานจะต้องจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สิน

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุด การทุจริตของหน่วยงาน ในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหา การทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม สร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรภายใน ในการร้องเรียน

เมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงนำผลการตรวจสอบจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต

2) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT เป็นการสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ประกอบด้วย บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่เคยมารับบริการหรือมาติดต่อ ตามภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางใดทางหนึ่งหรือได้รับผลกระทบจากการกำหนดนโยบายการปฏิบัติหน้าที่ หรือการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกได้เข้ามามีส่วนร่วม สะท้อน ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพในการดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตาม มาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือ ปิดเบี่ยงข้อมูลและประเมิน ก็พอรับรู้จากประสบการณ์ตรงในการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือ ประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของการปฏิบัติที่ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน และส่วนรวมเป็นหลัก

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพในการสื่อสาร ที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย ไม่ซับซ้อน ข้อมูลที่เผยแพร่ต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน รวมถึงจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ สามารถส่งคำติชม หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การให้บริการ และมีกรชี้แจงข้อซักถามได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้มีการประเมินการรับรู้ เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน การ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ ดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการ ปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน

3) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐตามที่กำหนดต่อสาธารณชน ซึ่งหน่วยงานจะต้องนำ URL ที่ได้เผยแพร่ข้อมูลไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงานมาระบุลงในระบบ ITAS โดยแบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานใน 5 ประเด็นหลัก คือ

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ ข้อมูล

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหาพัสดุ

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็นหลัก คือ

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยง เพื่อป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนการปฏิบัติการป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต

การคำนวณผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ผลการประเมิน ประกอบด้วย ค่าคะแนน ซึ่งมีคะแนนเต็ม 100 คะแนน มาจากแบบวัด IIT จำนวน 30 คะแนน แบบวัด EIT ส่วนที่ 1 จำนวน 15 คะแนน แบบวัด EIT ส่วนที่ 2 จำนวน 15 คะแนน และแบบวัด OIT จำนวน 40 คะแนน โดยค่าคะแนดังกล่าวสามารถจำแนกเป็นระดับผลการประเมินออกเป็น 7 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับ
95.00 - 100	AA
85.00 - 94.99	A
75.00 - 84.99	B
65.00 - 74.99	C
55.00 - 64.99	D
50.00 - 54.99	E
0 - 49.99	F

ทั้งนี้ หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ต้องมีผลคะแนนการประเมินตั้งแต่ 85 คะแนน ขึ้นไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้รับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คะแนนรวม 87.63 คะแนน ผลการประเมิน ผ่าน ระดับ A

ที่มา : ประกาศสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2566 เรื่อง ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

3.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ดำเนินการโดยการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. 2566-2570” เมื่อวันที่ 27-28 เมษายน 2566 เพื่อระดมความเห็นจากผู้แทนสำนัก/ศูนย์/กอง/สศท. และหน่วยงานขึ้นตรง ในการกำหนดประเด็นรวมถึงการให้น้ำหนักคะแนนการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

- จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
S1 มีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลายในการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากร มีระบบการเรียนรู้ออนไลน์ อบรมผ่านระบบ Zoom Cloud Meeting (E-Learning) ระบบโปรแกรมออนไลน์ สามารถทำให้บุคลากรเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ทุกที่ ตลอดเวลา มีศักยภาพในการเรียนรู้ และปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น	W1 ระบบการรักษาคนเก่ง คนดี ที่มีผลงานเด่น ยังขาดความต่อเนื่อง ไม่เป็นระบบ และยังไม่สามารถรักษา จูงใจให้อยู่เพื่อสร้างสรรค์ผลงานแก่องค์กร
S2 ผู้บริหารเป็นผู้นำต้นแบบที่ดีในด้านวิชาการมีผลงานเชิงประจักษ์ทางวิชาการ นวัตกรรมการพัฒนา และให้การสนับสนุน และมีส่วนร่วมใน การพัฒนางานและบุคลากร สศท. เป็นคณะกรรมการนโยบายสำคัญ ๆ ของกระทรวงที่ชัดเจนในทิศทางการบริหาร และการพัฒนามีความโดดเด่น	W2 การสับเปลี่ยน หมุนเวียนการทำงานบางงาน ส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถ ระบบการส่งต่อการจัดการผลงาน และการจัดการความรู้ยังไม่ต่อเนื่อง
S3 มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทางรองรับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร ในด้านการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ การวิเคราะห์นโยบายและแผน การวิจัยทางด้านเศรษฐกิจการเกษตร การบริหารงบประมาณเพื่อการพัฒนา	W3 การถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้มีประสบการณ์มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน ยังมีน้อยและขาดความต่อเนื่อง การเชื่อมโยงความรู้จากฐานสู่ฐานยังไม่เป็นระบบ
S4 หลักสูตรฝึกอบรมมีความหลากหลายทั้งด้านการบริหารจัดการ วิชาการเฉพาะด้าน สามารถสนองต่อความต้องการของบุคลากรในหลากหลายตำแหน่ง	W4 มีการทำงานเฉพาะหน้ามากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรขาดมิติการทำงานเชิงรุก การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และการสามารถสนองต่อความต้องการอย่างทันท่วงทีของการแข่งขัน และความท้าทายทางการเกษตรของโลก
S5 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวก โอเอจ เป็นระเบียบเรียบร้อย สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีความเพียงพอ มีการเสริมสร้างสุขภาวะสันหนนาการในการทำงาน	W5 บุคลากรขาดความเชื่อมั่นในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีธรรมาภิบาล และยังไม่เข้ามีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนา ที่ยังไม่ชัดเจน
S6 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแบบตอบสนองงานเร่งด่วน ทำงานเป็นทีม มีวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง และบุคลากรมีความมุ่งมั่น มีความผูกพันต่อองค์กรภายใต้ค่านิยมร่วม “SMART OAE”	W6 บุคลากรบางกลุ่มขาดการเรียนรู้เทคโนโลยีและความรู้การบริหารจัดการสมัยใหม่ วิทยาการความก้าวหน้าทางการเกษตร การพัฒนาทักษะด้านภาษา การสื่อสารในระดับสากลยังไม่เป็นระบบ ไม่ต่อเนื่อง
S7 บุคลากรมีผลงานในระดับต่างประเทศ	W7 การทำงานระหว่างวัย การเสริมสร้างความเข้าใจต่อกัน จากความแตกต่างทางความคิด มุมมอง การทำงานร่วมกันภายใต้ความแตกต่าง และการเคารพในความคิดซึ่งกันและกัน ยังไม่เป็นวัฒนธรรมที่เปิดกว้างอย่างเข้าใจ เข้าถึง ซึ่งกันและกัน

2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร

- โอกาสทางสภาพแวดล้อม (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กร

- อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรเป็นปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญต่อผลกระทบดังกล่าวได้

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats)

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>O1 การเข้าถึงองค์ความรู้ที่หลากหลายช่องทาง เข้าถึงง่าย สะดวก ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านช่องทางเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>O2 ความเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความสะดวก รวดเร็ว ที่ง่ายต่อการเข้าถึง และปัจจัยเร่งเร้าจากความจำเป็นจากการปฏิบัติงานท่ามกลางวิกฤตโคโรนาไวรัส 2019 ทำให้บุคลากรกระตือรือร้น และเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และเพิ่มผลผลิตภาพในการทำงานให้มากขึ้น</p> <p>O3 การมีเครือข่ายสถาบันการศึกษา และเครือข่ายภาครัฐและเอกชนที่ทำงานร่วมกันกับสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เป็นโอกาสในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งการ ดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำวิทยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบูรณาการทรัพยากรบุคคล</p> <p>O4 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนปฏิรูปประเทศ แผนแม่บทการพัฒนาประเทศ และนโยบายรัฐบาล ให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 และขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แก่บุคลากรภาครัฐ พร้อมทั้งการมุ่งเน้นให้บุคลากรภาครัฐ ทำงานโดยใช้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นโอกาสสำคัญในการพัฒนาตนเองของบุคลากร และการบูรณาการในภารกิจทรัพยากรบุคคลระหว่างกัน</p> <p>O5 การมีเครือข่ายเกษตรกร เครือข่ายศูนย์การเรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) จากภาคเอกชน สถาบันการศึกษา สามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรในสถานที่จริงร่วมกัน</p> <p>O6 การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ แหล่งทุน เพื่อการพัฒนาตนเอง การวิจัยค้นคว้าของบุคลากร หรือการศึกษาเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น หรือการฝึกอบรมในขีดความสามารถเฉพาะทั้งในและต่างประเทศ</p>	<p>T1 ความจำเป็นในการพัฒนาประเทศในขณะที่เกิดวิกฤตส่งผลให้งบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ลดลงทุกปี ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีข้อจำกัดในการพัฒนาที่ไม่เป็นไปตามแผน</p> <p>T2 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มาตรการการแข่งขันระหว่างประเทศ และวิทยาการความก้าวหน้าทางการเกษตรเกิดขึ้น รวดเร็ว มีการแข่งขันกันสูง ส่งผลต่อการเรียนรู้ และการปรับตัวที่ไม่ทันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้ระบบราชการที่มีขั้นตอนหลากหลายขั้นตอน และบุคลากรที่มีข้อจำกัดในการเรียนรู้</p> <p>T3 การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง กระทบตอนนโยบายการพัฒนาที่ไม่ต่อเนื่อง</p> <p>T4 การเปลี่ยนแปลงของวิถีสังคม กรอบวิธีการคิดของประชาชนเปลี่ยนแปลงไป มีความเป็นปัจเจกนิยมมากขึ้น ความต้องการเสริมสร้างวัฒนธรรมทีมขององค์กร</p> <p>T5 การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศโลก การเกิดโรคอุบัติใหม่ การเพิ่มขึ้นของปัญหาอนามัยสิ่งแวดล้อม ปัญหาสังคม ปัญหาความผันผวนของเศรษฐกิจไทยเศรษฐกิจโลก กระทบต่อการทำงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) (ต่อ)

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>O7 กระแสความไม่มั่นคงในอาชีพ การเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจ การปิดกิจการ วิกฤติการแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส ทำให้สังคมเริ่มให้ความตระหนักต่อการทำงานที่มั่นคงอย่างการรับราชการ</p> <p>O8 การสร้างความร่วมมือกับผู้ทรงคุณวุฒิ ข้าราชการเกษียณที่มีศักยภาพ ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการทำงาน</p> <p>O9 นโยบาย แนวทางในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่มีความสามารถสูงในระบบการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรรัฐที่มีความสามารถสูง เป็นโอกาสในการจูงใจ และสร้างเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้อยู่กับองค์กร</p> <p>O10 มีแนวทางการพัฒนา และบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่สามารถนำมาใช้เป็นฐานในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติราชการอย่างมีความมั่นคง และมีความสุข</p>	

3.5 การวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนาโดยใช้เทคนิค TOWS MATRIX

หลังจากที่มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยการวิเคราะห์ให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคแล้ว จึงได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนาโดยใช้เทคนิค TOWS MATRIX มาใช้ในการวิเคราะห์ทำให้ได้ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ TOWS MATRIX SO กลยุทธ์เชิงรุก และ ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน

SO กลยุทธ์เชิงรุก	ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน
<p>S1 O1 O2 O3 O4 O5 O8</p> <p>สร้างการเข้าถึงองค์ความรู้ที่หลากหลายช่องทาง ให้เข้าถึงง่าย สะดวก ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลายในการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากร มีระบบการเรียนรู้ออนไลน์ อบรมผ่านระบบ Zoom Cloud Meeting E-Learning ที่บุคลากรสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ได้ทุกที่ ทุกเวลา รองรับความเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อาทิ โรคอุบัติใหม่ เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ในพัฒนาตนเอง ให้มีความรอบรู้ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เพิ่มผลิตภาพและประสิทธิภาพในการทำงานสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และนโยบายรัฐบาล ที่ให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แก่บุคลากรภาครัฐ</p>	<p>S1 T1 T2</p> <p>สร้างความหลากหลายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากร ปรับปรุงระบบการเรียนรู้ออนไลน์ อบรมผ่านระบบ Zoom Cloud Meeting E-Learning ที่สามารถทำให้บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อลดช่องว่างทางการแข่งขัน ลดข้อจำกัดในการเรียนรู้ และสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น มีการปรับตัวทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันภายใต้ระบบราชการที่มีขั้นตอน</p> <p>S2 T3</p> <p>สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำต้นแบบที่ดีในด้านวิชาการ มีผลงานเชิงประจักษ์ทางวิชาการ นวัตกรรม และการพัฒนา ให้การสนับสนุนรวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร สศก. มีทิศทางการทำงานรวมถึงนโยบายที่มีความชัดเจน โดดเด่น สามารถสานต่อนโยบายเก่าที่ดำเนินการดีอยู่แล้วได้ โดยไม่ลดทอนประสิทธิภาพการบริหารคนและงาน</p>

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ TOWS MATRIX SO กลยุทธ์เชิงรุก และ ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ต่อ)

SO กลยุทธ์เชิงรุก	ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน
<p>S2 O4 O6 O7 O8</p> <p>สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำต้นแบบที่มีความชัดเจนในทิศทางการบริหารและพัฒนาทางด้านบุคลากรอย่างมีอิสระและคล่องตัว มีผลงานเชิงประจักษ์ทางวิชาการ นวัตกรรมการพัฒนาให้การสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ ข้าราชการเกษียณที่มีศักยภาพในการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการทำงาน ตอบสนองนโยบาย แนวทางในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่มีความสามารถสูงในระบบการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรรัฐที่มีความสามารถสูง เป็นโอกาสในการจูงใจ และสร้างเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้อยู่กับองค์กร</p>	<p>S3 T2 T3</p> <p>สร้างบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทางรองรับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร ในด้านการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ การวิเคราะห์นโยบายและแผน การวิจัยทางด้านเศรษฐกิจ การเกษตร การบริหารงบประมาณ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มาตรการการแข่งขันระหว่างประเทศ มาตรการนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไป</p>
<p>S3 O4 O6</p> <p>สร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทางมีความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นมืออาชีพ รองรับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร ในด้านการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ การวิเคราะห์นโยบายและแผน การวิจัยทางด้านเศรษฐกิจ การเกษตร การบริหารงบประมาณ ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ แหล่งทุนเพื่อการพัฒนาตนเองและการวิจัยให้มีขีดความสามารถเฉพาะทั้งในและต่างประเทศ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และนโยบายรัฐบาล ที่ให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรภาครัฐ</p>	<p>S4 T1 T3</p> <p>ปรับปรุงและพัฒนาการจัดทำแผน/หลักสูตรการฝึกอบรมให้มีความหลากหลาย ทั้งด้านการบริหารจัดการ วิชาการเฉพาะด้าน สามารถสนองต่อความต้องการของบุคลากรในหลากหลายตำแหน่ง พัฒนาระบบ Coaching เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในแต่ละตำแหน่ง ภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรบุคคล การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร และงบประมาณ</p>
<p>S4 O1 O2 O3 O6</p> <p>สร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีความหลากหลาย สนับสนุนงบประมาณ และแหล่งทุน รวมทั้งสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษา ภาครัฐ เอกชน เครือข่ายเกษตรกร เครือข่ายศูนย์การเรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) ที่สามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรในสถานที่จริงร่วมกัน ทั้งการดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำวิทยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบูรณาการทรัพยากรบุคคล ให้สามารถสนองต่อความต้องการของบุคลากรในหลากหลายตำแหน่ง</p>	<p>S5 T4 T5</p> <p>ปรับปรุงระบบนิเวศการทำงานให้มีความสะดวก เป็นระเบียบ เรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอ มีการเสริมสร้างสุขภาพและสันถนาการให้บุคลากรเพื่อรองรับและลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศโลก การเกิดโรคอุบัติใหม่ การเพิ่มขึ้นของปัญหอนามัย สิ่งแวดล้อม สังคม ความผันผวนของเศรษฐกิจไทยเศรษฐกิจโลก รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของวิถีสังคม และกรอบวิธีการคิดของประชาชนที่มีความเป็นปัจเจกนิยมมากขึ้นซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>
<p>S5 O2 O10</p> <p>สร้างระบบนิเวศการทำงานให้มีความสะดวก เป็นระเบียบ เรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครอบคลุมเพียงพอ มีการเสริมสร้างสุขภาพและสันถนาการในการทำงาน โดยใช้แนวทางการพัฒนา และบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p>	<p>S6 T2 T4 T5</p> <p>สร้างบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานแบบตอบสนองงานเร่งด่วน ภายใต้ระบบราชการที่มีหลากหลายขั้นตอน ลดข้อจำกัดในการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและการทำงานเป็นทีม มีวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง มีความมุ่งมั่น มีความผูกพันต่อองค์กรภายใต้ค่านิยมร่วม “SMART OAE” เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก นโยบายผู้บริหารระดับสูง นโยบายการพัฒนาประเทศ</p> <p>S7 T1 T2</p> <p>สร้างบุคลากรให้มีผลงานในระดับต่างประเทศ ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการแข่งขันที่ส่งผลต่อการเรียนรู้</p>

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ TOWS MATRIX SO กลยุทธ์เชิงรุก และ ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ต่อ)

SO กลยุทธ์เชิงรุก	ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน
<p>S6 O1 O2 O5 O8 O9 O10 สร้างบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานแบบตอบสนองงานเร่งด่วน ภายใต้ระบบราชการที่มีหลากหลายขั้นตอน ลดข้อจำกัดในการเรียนรู้ด้วยองค์ความรู้ที่หลากหลายช่องทางที่เข้าถึงง่าย สะดวก ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลายภายใต้วัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง มีความผูกพันต่อองค์กรภายใต้ค่านิยมร่วม “SMART OAE” เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีความรอบรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เพิ่มผลิตภาพและประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น</p> <p>S7 O1 O3 O6 สร้างบุคลากรให้มีผลงานในระดับต่างประเทศ ผ่านการเข้าถึงองค์ความรู้หลากหลายช่องทาง ที่สามารถเข้าถึงง่าย สะดวก ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านช่องทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และง่ายต่อการเข้าถึง รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนงบประมาณ แหล่งทุนต่าง ๆ จากรัฐบาล เครือข่ายสถาบันการศึกษา ภาครัฐเอกชน ทั้งการ ดูกาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำวิทยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบูรณาการทรัพยากรบุคคลให้มีขีดความสามารถสูงทั้งในและต่างประเทศ</p>	

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ TOWS MATRIX WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข และ WT กลยุทธ์เชิงรับ

WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข	WT กลยุทธ์เชิงรับ
<p>W1 O6 O7 O9 O10 พัฒนานโยบายและมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในอาชีพการรับราชการ เป็นการรักษาคณก่ง คนดี ที่มีผลงานเด่นและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>W2 O1 O3 O4 O5 O6 O7 O9 สนับสนุนงบประมาณและแหล่งทุนสำหรับการพัฒนาความรู้ความสามารถ การศึกษาเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น การวิจัยค้นคว้า หรือการฝึกอบรมของบุคลากร ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้การจัดการความรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ลดการขาดช่วงจากการการสับเปลี่ยน หมุนเวียนการทำงาน</p> <p>W3 O1 O2 O5 O8 สร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับสถาบันการศึกษา ภาครัฐ เอกชน ผู้มีประสบการณ์มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน ผู้ทรงคุณวุฒิข้าราชการเกษียณที่มีศักยภาพ รวมทั้งเครือข่ายที่ทำงานร่วมกันกับสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร อาทิ ศพก. ศกอ. เพื่อเชื่อมโยงการถ่ายทอดองค์ความรู้ ผ่านการนำวิทยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ที่มีความสะดวก รวดเร็ว และง่ายต่อการเข้าถึง</p>	<p>W1 T3 T4 สร้างแนวทางการรักษาคณดี คนก่ง สร้างความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยใช้โอกาสจากการเปลี่ยนแปลงของวิถีสังคม เศรษฐกิจ และกระแสโลก อาทิ โรควิตีใหม่ ที่ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ เพื่อลดอัตราการลาออก หรือการโอนย้าย เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรอยู่เพื่อสร้างสรรค์ผลงานแก่องค์กร หรือดึงผู้สนใจเข้าสู่ระบบราชการที่มีความมั่นคง</p> <p>W2 W3 T2 T3 T5 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะด้านให้กับบุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกระดับ ในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง ภายใต้งบประมาณจำกัด</p> <p>W4 T2 T3 T5 พัฒนาบุคลากรให้ทำงานเชิงรุก ลดข้อจำกัดในการเรียนรู้ สามารถปรับตัวเพื่อการทำงานเฉพาะหน้ามากขึ้น สามารถสนองต่อความต้องการอย่างทันที่ภายใต้ระบบราชการที่มีขั้นตอนหลากหลายขั้นตอน</p>

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ TOWS MATRIX WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข และ WT กลยุทธ์เชิงรับ (ต่อ)

WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข	WT กลยุทธ์เชิงรับ
<p>W4 O1 O2 O4 พัฒนาระบบการทำงานเชิงรุกและเฉพาะหน้าที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และสามารถสนองต่อการแข่งขัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร ตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และนโยบายรัฐบาล</p>	<p>W5 T4 สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ในการแก้ไขปัญหาระบบราชการ โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นเครื่องมือ และสามารถแสดงผลอย่างทันที่ทันที่ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างฉับไว</p>
<p>W5 O7 O9 O10 สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร เพื่อลดกระแสความไม่มั่นคงในอาชีพ ด้วยระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลและแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้ต้นนโยบายการพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่มีความสามารถสูงในระบบการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรรัฐที่มีความสามารถสูง รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>W6 T1 T2 ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีและความรู้การบริหารจัดการสมัยใหม่ในการเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ รวมทั้งด้านภาษา และการสื่อสารในระดับสากล เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันภายใต้ระบบราชการที่มีขั้นตอนหลากหลาย รวมถึงการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง ลดข้อจำกัดงบประมาณในการเรียนรู้และพัฒนา</p>
<p>W6 O1 O2 O4 O6 พัฒนาองค์ความรู้ รูปแบบการเรียนรู้ และทักษะทุกด้านของบุคลากรด้วยงบประมาณ และแหล่งทุนที่ได้รับการสนับสนุนผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความหลากหลาย รวดเร็ว เป็นระบบและง่ายต่อการเข้าถึง เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	<p>W7 T4 ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันให้มากขึ้นระหว่างบุคลากร เพื่อลดช่องว่างระหว่างวัย ให้เกิดความเข้าใจ เปิดกว้างและเคารพในความคิดซึ่งกันและกัน ลดความแตกต่างทางความคิด มุมมอง การทำงานร่วมกัน</p>
<p>W7 O7 O8 O10 ส่งเสริมการพัฒนา และบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่สามารถนำมาใช้เป็นฐานในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติราชการอย่างมีความมั่นคง และมีความสุข ลดช่องว่างการทำงานระหว่างวัย การเสริมสร้างความเข้าใจต่อกันจากความแตกต่างทางความคิด มุมมอง ส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายใต้ความแตกต่าง และการเคารพในความคิดซึ่งกันและกัน รวมทั้งใช้เครือข่ายต่าง ๆ เป็นโอกาสในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งการดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ รวมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้</p>	

บทที่ 4

การพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. 2566-2570

4.1 วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

วิสัยทัศน์

“บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ คุณภาพสูง ยึดคุณธรรม นำการเปลี่ยนแปลง สู่องค์กรสมรรถนะสูง”

วัตถุประสงค์

1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสม มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อนให้เป็้องค์กรสมรรถนะสูง
2. สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร และอุดมการณ์ ให้บุคลากร สำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐ
3. พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสำหรับการเป็นภาครัฐยุคใหม่ หรือ พัฒนาคุณภาพชีวิต ค่านิยม องค์กร และอุดมการณ์ ให้บุคลากร สำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่

4.2 ประเด็นการพัฒนา

- 1) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2) พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจหลัก และการทำงานยุคเทคโนโลยีดิจิทัล
- 3) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
- 4) การสร้างองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่ 1
สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. เป้าประสงค์

พัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้เป็นสถานที่ที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้ตลอดเวลา ส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลและทีมงาน เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. มีกลไก เครื่องมือหรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา					
1.1 หน่วยงานส่วนกลาง นำองค์ความรู้เข้าสู่ระบบ e-learning	-	-	อย่างน้อย หน่วยงาน ละ 1 เรื่อง	อย่างน้อย หน่วยงาน ละ 2 เรื่อง	อย่างน้อย หน่วยงาน ละ 3 เรื่อง
1.2 ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงาน ผ่านการอบรม ในระบบ e-learning ของ สศก.	-	-	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80
2. มีการทบทวน ปรับปรุง พัฒนาแนวทาง หรือระบบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง

3. กลยุทธ์

- 1) ปรับปรุงนโยบายและมาตรการการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 2) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่จำเป็น
- 3) พัฒนาระบบจัดการความรู้ให้สามารถสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

4. แผนงาน/โครงการ

- 1) โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge management : KM)
- 2) โครงการบำรุงรักษาระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)

ประเด็นการพัฒนาที่ 2

พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจหลัก และการทำงานยุคเทคโนโลยีดิจิทัล

1. เป้าประสงค์

พัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและส่งเสริมการเติบโตขององค์กร ทั้งศักยภาพบุคคล (Individual Potential) และศักยภาพทีมงาน (Team Potential))

2. ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80
2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ที่เหมาะสมกับบทบาทและระดับตำแหน่ง	ร้อยละ 10	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30
3. ร้อยละการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะดิจิทัล ไปใช้ประโยชน์ของผู้ผ่านการฝึกอบรม	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90
4. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริม/พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการทำงานเป็นทีม กับหน่วยงานภายนอก	-	-	1 กิจกรรม	1 กิจกรรม	1 กิจกรรม

3. กลยุทธ์

- 1) สร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ทำงานเชิงรุก รวมทั้งพัฒนาทักษะทางเทคนิค ดิจิทัลและ Soft Skills
- 2) สร้างและพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมแบบเชิงรุกและเฉพาะหน้า

4. แผนงาน/โครงการ

- 1) โครงการพัฒนาขีดความสามารถและเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2) โครงการการฝึกอบรม/สัมมนา/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านดิจิทัล ที่จัดโดยหน่วยงานภายใน
- 3) การส่งเสริมให้บุคลากรอบรมทักษะด้านดิจิทัล ผ่านระบบ Learning ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (TDGA E- Learning) และ OCSC Learning Portal ของสำนักงาน ก.พ.

ประเด็นการพัฒนาที่ 3

พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

1. เป้าประสงค์

เสริมสร้างและปลูกฝังคุณค่าทางศีลธรรมและจริยธรรมในบุคคล เพื่อให้มีการทำดี คิดดี มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม และปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ถูกต้องและมีความยุติธรรม

2. ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. มีกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	อย่างน้อย 1 กิจกรรม	อย่างน้อย 1 กิจกรรม	อย่างน้อย 1 กิจกรรม	อย่างน้อย 1 กิจกรรม	อย่างน้อย 1 กิจกรรม
2. คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ร้อยละ 89	ร้อยละ 89	ร้อยละ 89	ร้อยละ 89	ร้อยละ 89

3. กลยุทธ์

- 1) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้บุคลากรมีจิตสำนึกประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมมาภิบาล
- 2) สร้างบุคลากรให้เป็นผู้นำและผู้บริหารที่มีความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด และปลอดความทุจริตในการปฏิบัติงาน

4. แผนงาน/โครงการ

- 1) สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันกับมาตรฐานความโปร่งใส/กฎหมายระเบียบเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ
- 2) โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ประเด็นการพัฒนาที่ 4

สร้างองค์กรแห่งความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดี

1. เป้าประสงค์

พัฒนาและดำเนินนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75
2. จำนวนกิจกรรมที่พัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร	3 กิจกรรม	3 กิจกรรม	3 กิจกรรม	3 กิจกรรม	3 กิจกรรม
3. จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร	ไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง

3. กลยุทธ์

- 1) สร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance)
- 2) ปรับปรุงและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 3) จัดกิจกรรมสนทนาการ กิจกรรมเชิงสังคม และโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ

4. แผนงาน/โครงการ

- 1) โครงการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร
- 2) โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3) โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร

4.3 การกำหนดตัวชี้วัด (Key Performance Indicators)

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
<p>พัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้เป็นสถานที่ที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้ตลอดเวลา ส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลและทีมงาน เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และความท้าทายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>1. มีกลไก เครื่องมือหรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา</p> <p>1.1 หน่วยงานส่วนกลาง นำองค์ความรู้เข้า ระบบ e-learning</p> <p>เป้าหมาย ปี 2568 อย่างน้อย หน่วยงานละ 1 เรื่อง ปี 2569 อย่างน้อยหน่วยงานละ 2 เรื่อง ปี 2570 อย่างน้อยหน่วยงานละ 3 เรื่อง</p> <p>1.2 ร้อยละของบุคลากร ในหน่วยงาน ผ่านการอบรม ในระบบ e-learning ของ สศก.</p> <p>เป้าหมาย ปี 2568 ร้อยละ 60 ปี 2569 ร้อยละ 70 ปี 2570 ร้อยละ 80</p> <p>2. มีการทบทวน ปรับปรุง พัฒนา แนวทาง หรือระบบ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>เป้าหมาย ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง</p>	<p>1) ปรับปรุงนโยบายและมาตรการการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>2) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่จำเป็น</p> <p>3) พัฒนาระบบจัดการความรู้ให้สามารถสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>1) โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge management: KM)</p> <p>2) โครงการบำรุงรักษาระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)</p>

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจหลัก และการทำงานยุคเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
<p>พัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและส่งเสริมการเติบโตขององค์กร ทั้งศักยภาพบุคคล (Individual Potential) และศักยภาพทีมงาน (Team Potential)</p>	<ol style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถและเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เป้าหมาย ปี 2566 ร้อยละ 60 โดยที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี จนถึงปี 2570 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทและระดับตำแหน่ง เป้าหมาย ปี 2566 ร้อยละ 10 โดยที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี จนถึงปี 2570 ร้อยละการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะดิจิทัลไปใช้ประโยชน์ของผู้ผ่านการฝึกอบรม เป้าหมาย ปี 2566 ร้อยละ 70 โดยที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี จนถึงปี 2570 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริม/พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ การทำงานเป็นทีม กับหน่วยงานภายนอก เป้าหมาย ปี 2568 1 กิจกรรม ปี 2569 1 กิจกรรม ปี 2570 1 กิจกรรม 	<ol style="list-style-type: none"> สร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ทำงานเชิงรุก รวมทั้งพัฒนาทักษะทางเทคนิค ดิจิทัลและ Soft Skills สร้างและพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมแบบเชิงรุกและเฉพาะหน้า 	<ol style="list-style-type: none"> โครงการพัฒนาขีดความสามารถและเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการฝึกอบรม/สัมมนา/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านดิจิทัล ที่จัดโดยหน่วยงานภายใน การส่งเสริมให้บุคลากรอบรมทักษะด้านดิจิทัล ผ่านระบบ Learning ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (TDGA E-Learning) และ OCSC Learning Portal ของสำนักงาน ก.พ.

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
<p>เสริมสร้างและปลูกฝังคุณค่าทางศีลธรรม และจริยธรรมในบุคคล เพื่อให้มีการทำดี คิดดี มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม และปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ถูกต้อง และมีความยุติธรรม</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม <u>เป้าหมาย</u> อย่างน้อย 1 กิจกรรม 2. คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 89 	<ol style="list-style-type: none"> 1) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้บุคลากรมีจิตสำนึกประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 2) สร้างบุคลากรให้เป็นผู้มีผู้นำและผู้บริหารที่มีความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด และปลอดความทุจริตในการปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1) สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันกับมาตรฐานความโปร่งใส/กฎหมายระเบียบเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ 2) โครงการสร้างความโปร่งใสและเป็นธรรม

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 สร้างองค์กรแห่งความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
พัฒนาและดำเนินนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	<ol style="list-style-type: none"> ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร <u>เป้าหมาย</u> ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 จำนวนกิจกรรมที่พัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากร <u>เป้าหมาย</u> 3 กิจกรรม จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร <u>เป้าหมาย</u> ไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง 	<ol style="list-style-type: none"> สร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ปรับปรุงและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี จัดกิจกรรมสันทนาการ กิจกรรมเชิงสังคม และโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรกับองค์กร โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร

4.4 แผนปฏิบัติการ (Action Plan)

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ				
			2566	2567	2568	2569	2570
1.โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge management : KM)	มีกลไก เครื่องมือหรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา 1. หน่วยงานส่วนกลาง นำองค์ความรู้เข้าระบบ e-learning	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท. และหน่วยงานขึ้นตรง	-	-	อย่างน้อย หน่วยงาน ละ 1 เรื่อง	อย่างน้อย หน่วยงาน ละ 2 เรื่อง	อย่างน้อย หน่วยงาน ละ 3 เรื่อง
	2. ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานผ่านการอบรม ในระบบ e-learning ของ สศท.	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท. และหน่วยงานขึ้นตรง			ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80
2. โครงการบำรุงรักษาระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)	มีการทบทวน ปรับปรุง พัฒนา แนวทาง หรือระบบ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท. และหน่วยงานขึ้นตรง	ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง	ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจหลัก และการทำงานยุคเทคโนโลยีดิจิทัล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ				
			2566	2567	2568	2569	2570
1. โครงการพัฒนาขีดความสามารถและเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ - การจัดโครงการฝึกอบรม/สัมมนา/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์กรความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน - การส่งบุคลากรเข้าอบรมกับหน่วยงานภายนอก - การพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถและเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท. และหน่วยงานขึ้นตรง	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80
	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริม/พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ การทำงานเป็นทีมกับหน่วยงานภายนอก	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท. และหน่วยงานขึ้นตรง	-	-	1 กิจกรรม	1 กิจกรรม	1 กิจกรรม
2. โครงการการฝึกอบรม/สัมมนา/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านดิจิทัล ได้แก่ - การจัดฝึกอบรมด้านดิจิทัล - การส่งบุคลากรเข้าอบรมด้านดิจิทัลกับหน่วยงานภายนอก	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทและระดับตำแหน่ง	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท. และหน่วยงานขึ้นตรง	ร้อยละ 10	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30
3. การส่งเสริมให้บุคลากรอบรมทักษะด้านดิจิทัลผ่านระบบ learning ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (TDGA E-LEARNING) และ OCSC Learning Portal ของสำนักงาน ก.พ.	ร้อยละการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะดิจิทัลไปใช้ประโยชน์ของผู้ผ่านการฝึกอบรม	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท. และหน่วยงานขึ้นตรง	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ				
			2566	2567	2568	2569	2570
1. เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันปราบปราม การทุจริตคอร์รัปชันกับมาตรฐานความโปร่งใส/กฎหมายระเบียบเกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติราชการ	มีกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท. และ หน่วยงานขึ้นตรง	อย่างน้อย 1 กิจกรรม	อย่างน้อย 1 กิจกรรม	อย่างน้อย 1 กิจกรรม	อย่างน้อย 1 กิจกรรม	อย่างน้อย 1 กิจกรรม
2. โครงการสร้างความโปร่งใสและเป็นธรรม	คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท. และ หน่วยงานขึ้นตรง	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 89	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 89	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 89	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 89	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 89

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 สร้างองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ				
			2566	2567	2568	2569	2570
1. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรกับองค์กร - สืบหาความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท. และหน่วยงานขึ้นตรง	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75
2. โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น - การตรวจสุขภาพประจำปี - กิจกรรมออกกำลังกาย - กิจกรรมจิตอาสา - กิจกรรม ๕ ส - การสำรวจ ปรับปรุงอาคารสถานที่ และปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณสำนักงาน เพื่อความปลอดภัยและเพิ่มประสิทธิภาพในการ - การซักซ้อมป้องกันและระงับ อัคคีภัย - กิจกรรม Big Cleaning Day - มาตรการกำจัดปลวก แมลง และยุง - การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน อัคคีภัย/ภัยพิบัติในช่องทาง สื่อสาร สศท. - จัดห้องพักให้กับพนักงานขับรถ - ติดตั้งอ่างล้างจานในห้องน้ำ - จัดทำห้องอาหารให้บุคลากร	จำนวนกิจกรรมที่พัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท. และหน่วยงานขึ้นตรง	3 กิจกรรม	3 กิจกรรม	3 กิจกรรม	3 กิจกรรม	3 กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ				
			2566	2567	2568	2569	2570
<p>3. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผอ. ส่วน/หัวหน้าฝ่าย พุดคุยกับบุคลากรในสังกัดอย่างไม่เป็นทางการอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง - จัดแข่งขันกีฬาเชื่อมสามัคคี/ทีมฟุตบอลของ สศก. - จัดกิจกรรมให้ผู้บริหารได้พบและรับฟังข้อคิดเห็นจากบุคลากร ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ - การประชาสัมพันธ์ ค่านิยมร่วม - การเยี่ยมบุคลากร สศก. - การทำบุญตักบาตรเนื่องในวันสำคัญ - การสืบสานประเพณี การรดน้ำขอพรผู้บริหาร/ผู้สูงอายุ - เขียนการ์ดอวยพรวันเกิดถึงบุคลากร สศก. - ล้อมวงรับประทานอาหารร่วมกันในวันประชุมประจำเดือน (ปิ่นโต) หรือการรับประทานอาหารร่วมกันในวาระต่าง ๆ 	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท. และหน่วยงานขึ้นตรง	3 กิจกรรม	3 กิจกรรม	3 กิจกรรม	3 กิจกรรม	3 กิจกรรม

4.5 การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

การรายงานผลการดำเนินงานประจำปี เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณในแต่ละปี จะต้องดำเนินการสรุปผลแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร โดยกำหนดให้รายงานผลทั้งในส่วนของการประเมินผลสัมฤทธิ์ ตัวชี้วัด โครงการ และงบประมาณตามแผนพัฒนาบุคลากรและนำผลสรุปการประเมินดังกล่าว มาปรับใช้ในการทบทวนและปรับปรุงแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่อไป

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สำเนาคำสั่งสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ที่ 620/2565
ลงวันที่ 1 กันยายน 2565
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน
เศรษฐกิจการเกษตร



คำสั่งสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
ที่ ๒๖๐ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ตามที่ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรได้มีคำสั่ง ที่ ๗๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจขององค์กรและภารกิจที่ได้รับมอบหมายทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ นั้น

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรสามารถดำเนินการให้สอดคล้องตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล ยุทธศาสตร์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จึงเห็นควรปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๗ ประกอบมาตรา ๓๒ และมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงขอยกเลิกคำสั่งสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ที่ ๗๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|---------------|
| ๑. รองเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ที่ได้รับมอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| ๒. เลขาธิการกรม | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการศูนย์ประเมินผล | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศการเกษตร | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ ๑ - ๑๒
(ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ ท่าน) | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเกษตรแห่งชาติ | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | กรรมการ |

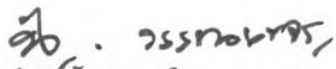
๑๑. หัวหน้า...

- | | |
|---|------------------|
| ๑๑. หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๑๒. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | กรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการส่วนการเจ้าหน้าที่ | กรรมการ |
| ๑๔. ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |
| ๑๕. นักทรัพยากรบุคคล ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

๑. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
 ๒. ยกร่างแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเสนอเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
 ๓. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
 ๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
 ๕. ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕


(นายฉันทานนท์ วรรณเขจร)
เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ภาคผนวก ข

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน
เศรษฐกิจการเกษตร ครั้งที่ 1/ 2567 เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2567
ณ ห้องประชุม 2 ชั้น 3 อาคารนวัตกรรม
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
และผ่านระบบ Zoom Cloud Meeting

พัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและส่งเสริมการเติบโตขององค์กร ทั้งศักยภาพบุคคล (Individual Potential) และศักยภาพทีมงาน (Team Potential))

ประเด็นการพัฒนาที่ 2

พัฒนาศักยภาพบุคลากร Personnel Potential Development

- เป้าประสงค์**
พัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและส่งเสริมการเติบโตขององค์กร ทั้งศักยภาพบุคคล (Individual Potential) และศักยภาพทีมงาน (Team Potential))
- ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80
2. มีมีการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มพูนทักษะด้านภาวะผู้นำ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	1	1	1	1	1
3. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ที่เหมาะสมกับบทบาทและระดับตำแหน่ง	ร้อยละ 10	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30
4. ร้อยละการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะดิจิทัล ไปใช้ประโยชน์ต่อผู้ผ่านการฝึกอบรม	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90

- กลยุทธ์**
 - พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำและผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำต้นแบบที่ดี
 - สร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทั้งในและนอกหน่วยงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจและ Craft Skills

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
					โย	โย	โย	โย	โย		
		๒๒ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	๓. จำนวน กิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> โครงการเสริมสร้างการสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น <ul style="list-style-type: none"> - มอ. ส่วนส่วนหัวหน้าฝ่าย ขุดคุ้ยกับบุคลากรในสังกัดว่าไม่มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๓ ครั้ง - จัดงานวันให้กำลังใจและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ - จัดโครงการให้ผู้บริหารได้กินและช้อปปิ้งสินค้าจากบุคลากร ที่อ้างอิงจากการประเมินปีงบประมาณ - การประชาสัมพันธ์ คำร้องร่วม - การฝึกอบรมบุคลากร สดก - การฝึกอบรมเสริมสร้างวินัยในองค์กร - การฝึกอบรมประเพณี การทอผ้าเอทาน - เรียนภาษาอังกฤษในหลักสูตร สดก - สืบหาหรือปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาในโปรแกรมประจำเดือน (โยโย) หรือกรณีปัญหาบุคลากรที่มีภาระงาน 	โย	โย	โย	โย	โย	สำนักศูนย์กอล์ฟ สศท.๑-๑๒ และหน่วยงานอื่นๆ	

หน้าหลัก / หลักสูตรการเรียน

จำนวนทั้งหมด 7 คอร์ส

แก้ไขล่าสุด | ประเภทหลักสูตร | ค้นหา | ค้นหา

การใช้โปรแกรม Canva สำหรับนำเสนอผลงาน

ประเภทหลักสูตร : วิชาการการประเมินผล

การประยุกต์ใช้ 3D Logic Model ในการประเมินผล...

ประเภทหลักสูตร : วิชาการการประเมินผล

หลักสูตรการติดตามและประเมินผลโครงการ

ประเภทหลักสูตร : วิชาการการประเมินผล

เราใช้คุกกี้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ และประสบการณ์ที่ดีในการใช้เว็บไซต์ของคุณ นโยบายคุกกี้ และ นโยบายความเป็นส่วนตัว

ยอมรับ

ภาคผนวก ค

การจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. 2566-2570”

เมื่อวันที่ 27 - 28 เมษายน 2566

ณ ห้องประชุมศรีปลั่ง สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
และผ่านระบบ Zoom Cloud Meeting

(ผู้แทนหน่วยงานในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
ร่วมกันระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. 2566-2570)

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
“การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐”

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการ จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญผู้แทนสำนัก/ศูนย์/กอง/สศท. ร่วมระดมความคิดเห็น วิเคราะห์ HR SWOT Analysis เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และเสริมสร้างการบูรณาการการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระหว่างหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร บรรลุผลสัมฤทธิ์และวิสัยทัศน์ตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และมีทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าอย่างถูกต้องและเหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ แนวทางพัฒนาบุคลากรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร สำนักงานเลขานุการกรมจึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐” ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นเครื่องมือการนำองค์กร

๒.๒ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันระดมความคิดเห็น วิเคราะห์ HR SWOT Analysis และกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ที่เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

๓. กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน ๕๙ คน

๓.๑ ผู้แทนหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน ๓๕ คน เข้าร่วมการฝึกอบรม ณ ห้องประชุมศรีปลั่ง ชั้น ๘ อาคารวิสัยทัศน์ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

๓.๒ ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ ๑-๑๒ เข้าร่วมการฝึกอบรม ผ่านระบบ Zoom Cloud Meetings ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน ๒๔ คน

๔. วิธีการดำเนินงาน

ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และร่วมกันระดมความคิดเห็น วิเคราะห์ HR SWOT Analysis ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

๕. วัน เวลา และสถานที่จัดโครงการ

วันที่ ๒๗ – ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมศรีปลั่ง ชั้น ๘ อาคารวิสัยทัศน์ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และผ่านระบบ Zoom Cloud Meetings

๖. วิทยากร

ดร.วัชรวิทย์ กิรติดุสิตโรจน์

๗. งบประมาณ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

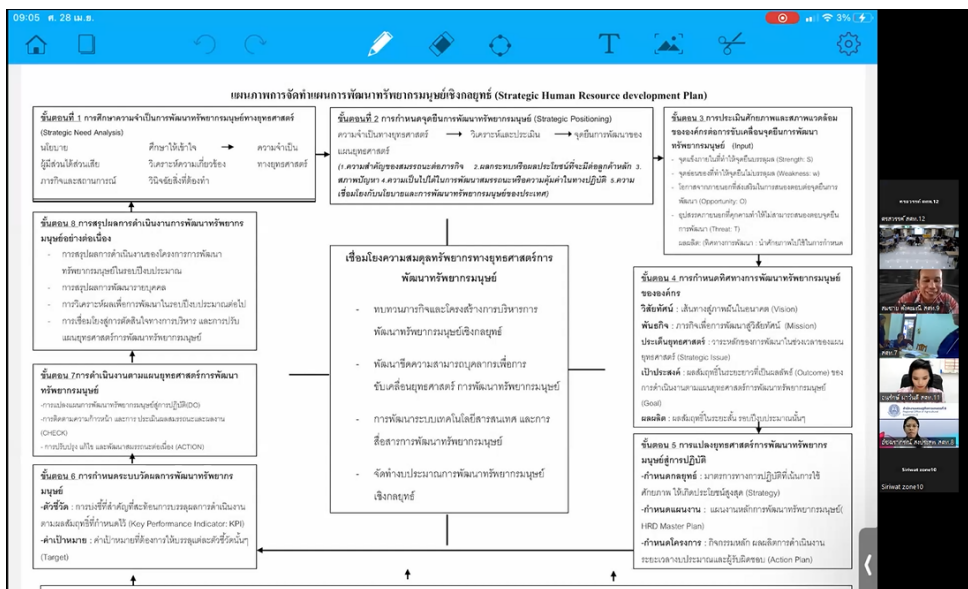
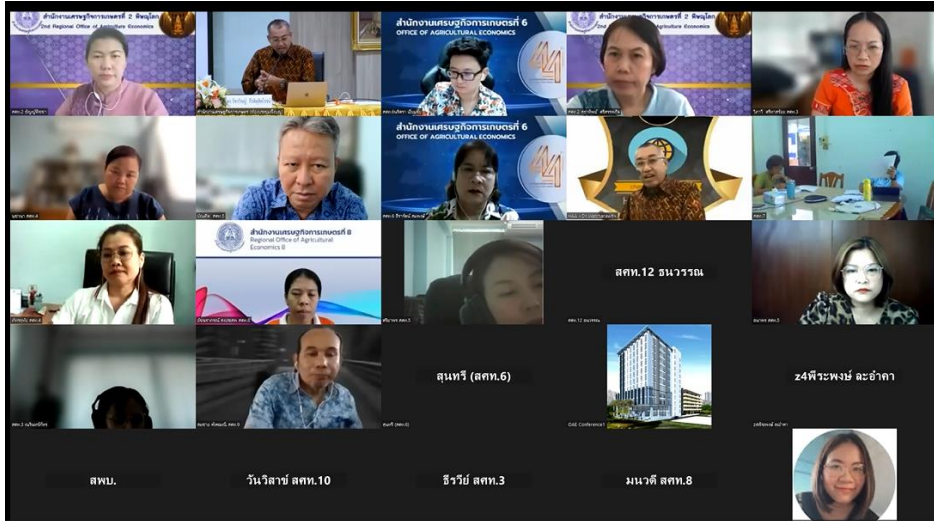
๘. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่
เป็นไปตามนโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม





3. กลยุทธ์ และมาตรการ

๑) เสริมสร้างความสุข ความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

(๑) การสร้างความประทับใจแรกแก่บุคลากรใหม่ ด้วยการพัฒนาระบบการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานขององค์กร

(๒) ขับเคลื่อนค่านิยมร่วม : SMART OAE

- S = Specialized ความเชี่ยวชาญ
- M = Moral มีคุณธรรม
- A = Accountable มีความรับผิดชอบ
- R = Rational มีเหตุผล
- T = Targetable มีเป้าหมาย

๒) ส่งเสริมการสร้างวิถีการทำงานด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน และชีวิตของบุคลากร

๓) เสริมสร้างสุขภาวะบุคลากรสู่องค์กรสุขภาพดี บุคลากรมีความมั่นคงทางสุขภาพ

ภาคผนวก ง

ความเชื่อมโยงของประเด็นการพัฒนา กับ TOWS Matrix

ความเชื่อมโยงกับ TOWS Matrix					
		SO	ST	WO	WT
ประเด็นการพัฒนาที่ 1					
กลยุทธ์	1) ปรับปรุงนโยบายและมาตรการการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	-	S4 T1 T3 ปรับปรุงและพัฒนาการจัดทำแผน/หลักสูตรการฝึกอบรมให้มีความหลากหลาย ทั้งด้านการบริหารจัดการ วิชาการเฉพาะด้าน สามารถสนองต่อความต้องการของบุคลากรในหลากหลายตำแหน่ง พัฒนาระบบ Coaching เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในแต่ละตำแหน่ง ภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรบุคคล การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร และงบประมาณ	W1 O6 O7 O9 O10 พัฒนานโยบายและมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในอาชีพการรับราชการ เป็นการรักษาคณก่ง คนดีที่มีผลงานเด่นและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-
	2) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่จำเป็น	S4 O1 O2 O3 O6 สร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีความหลากหลาย สนับสนุนงบประมาณและแหล่งทุน รวมทั้งสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษา ภาครัฐ เอกชน เครือข่ายเกษตรกร เครือข่ายศูนย์การเรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.) ที่สามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรในสถานที่จริงร่วมกัน ทั้งการดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำวิทยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบูรณาการทรัพยากรบุคคล ให้สามารถสนองต่อความต้องการของบุคลากรในหลากหลายตำแหน่ง	-	W2 O1 O3 O4 O5 O6 O7 O9 สนับสนุนงบประมาณและแหล่งทุนสำหรับการพัฒนาความรู้ความสามารถ การศึกษาเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น การวิจัยค้นคว้าหรือการฝึกอบรมของบุคลากร ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้การจัดการความรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ลดการขาดช่วงจากการการสับเปลี่ยน หมุนเวียนการทำงาน	-

ความเชื่อมโยงกับ TOWS Matrix					
		SO	ST	WO	WT
	3) พัฒนาระบบจัดการความรู้ให้สามารถสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง	<p>S1 O1 O2 O3 O4 O5 O8</p> <p>สร้างการเข้าถึงองค์ความรู้ที่หลากหลายช่องทาง ให้เข้าถึงง่าย สะดวก ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลายในการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากร มีระบบการเรียนรู้ออนไลน์ อบรมผ่านระบบ Zoom Cloud Meeting E-Learning ที่บุคลากรสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ได้ทุกที่ ทุกเวลา รองรับความเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน อาทิ โรคอุบัติใหม่ เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ในพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เพิ่มผลิตภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และนโยบายรัฐบาล ที่ให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรภาครัฐ</p>	<p>S1 T1 T2</p> <p>สร้างความหลากหลายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากร ปรับปรุงระบบการเรียนรู้ออนไลน์ อบรมผ่านระบบ Zoom Cloud Meeting E-Learning ที่สามารถทำให้บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อลดช่องว่างทางการแข่งขัน ลดข้อจำกัดในการเรียนรู้ และสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น มีการการปรับตัวทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ภายใต้ระบบราชการที่มีขั้นตอน</p>	-	-

ความเชื่อมโยงกับ TOWS Matrix					
	SO	ST	WO	WT	
ประเด็นการพัฒนาที่ 2					
กลยุทธ์	1) สร้างและพัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้ทำงานเชิงรุก รวมทั้งพัฒนาทักษะทางเทคนิค ดิจิทัลและ Soft Skills	S2 O4 O6 O7 O8 สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำต้นแบบที่ดี มีความชัดเจนในทิศทางการบริหารและพัฒนา งานด้านบุคลากรอย่างมีอิสระและคล่องตัว มีผลงานเชิงประจักษ์ทางวิชาการ นวัตกรรม การพัฒนา ให้การสนับสนุน รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนา บุคลากร สศก. มีทิศทางการบริหารงาน รวมถึงนโยบายที่มีความชัดเจน โดดเด่น สามารถสานต่อนโยบายเก่าที่ดำเนินการดี อยู่แล้วได้ โดยไม่ลดทอนประสิทธิภาพการบริหารคนและงาน	S2 T3 สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำต้นแบบที่ดีในด้านวิชาการ มีผลงานเชิงประจักษ์ทาง วิชาการ นวัตกรรม และการพัฒนา ให้การ สนับสนุน รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนา บุคลากร สศก. มีทิศทางการบริหารงาน รวมถึงนโยบายที่มีความชัดเจน โดดเด่น สามารถสานต่อนโยบายเก่าที่ดำเนินการดี อยู่แล้วได้ โดยไม่ลดทอนประสิทธิภาพการบริหารคนและงาน	W3 O1 O2 O5 O8 สร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับสถาบันการศึกษา ภาครัฐ เอกชน ผู้มีประสบการณ์มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน ผู้ทรงคุณวุฒิ ข้าราชการ เกษียณที่มีศักยภาพ รวมทั้งเครือข่ายที่ทำงาน ร่วมกันกับสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร อาทิ ศพก. ศกอ. เพื่อเชื่อมโยงการถ่ายทอดองค์ ความรู้ ผ่านการนำวิทยากรและเทคโนโลยี สารสนเทศสมัยใหม่ที่มีความสะดวก รวดเร็ว และง่ายต่อการเข้าถึง	W2 W3 T2 T3 T5 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกระดับ ใน รูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง ภายใต้งบประมาณจำกัด
		S3 O4 O6 สร้างและพัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทางมีความเชี่ยวชาญสู่ ความเป็นมืออาชีพ รองรับภารกิจ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร ในด้านการจัดการ ข้อมูลขนาดใหญ่ การวิเคราะห์นโยบายและ แผน การวิจัยทางด้านเศรษฐกิจการเกษตร การบริหารงบประมาณ ที่ได้รับการสนับสนุน งบประมาณ แหล่งทุนเพื่อการพัฒนาตนเอง และการวิจัยให้มีขีดความสามารถเฉพาะทั้งใน และต่างประเทศ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ชาติ แผนแม่บท และนโยบายรัฐบาล ที่ให้ ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ การพัฒนาทักษะ และขีด ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแก่ บุคลากรภาครัฐ	S3 T2 T3 สร้างบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เฉพาะทางรองรับภารกิจ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร ในด้านการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ การวิเคราะห์นโยบายและแผน การ วิจัยทางด้านเศรษฐกิจการเกษตร การ บริหารงบประมาณ เพื่อให้สามารถปรับตัว ได้ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มาตรการการแข่งขันระหว่างประเทศ มาตรการนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไป	W6 O1 O2 O4 O6 พัฒนาองค์ความรู้ รูปแบบการเรียนรู้ และ ทักษะทุกด้านของบุคลากรด้วยงบประมาณ และแหล่งทุนที่ได้รับการสนับสนุน ผ่านช่อง ทางการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความ หลากหลาย รวดเร็ว เป็นระบบและง่ายต่อการ เข้าถึง เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ พัฒนา ตนเองและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ	W6 T1 T2 ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีและ ความรู้การบริหารจัดการสมัยใหม่ในการ เรียนรู้ทักษะต่าง ๆ รวมทั้งด้านภาษา และการสื่อสารในระดับสากล เพื่อให้ สามารถปรับตัวได้ทันภายใต้ระบบ ราชการที่มีขั้นตอนหลากหลาย รวมถึง การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมี การแข่งขันสูง ลดข้อจำกัดงบประมาณ ในการเรียนรู้และพัฒนา

ความเชื่อมโยงกับ TOWS Matrix					
		SO	ST	WO	WT
	2) สร้างและพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมแบบเชิงรุกและเฉพาะหน้า	S7 O1 O3 O6 สร้างบุคลากรให้มีผลงานในระดับต่างประเทศ ผ่านการเข้าถึงองค์ความรู้หลากหลายช่องทาง ที่สามารถเข้าถึงง่าย สะดวก ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านช่องทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และง่ายต่อการเข้าถึง รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนงบประมาณ แหล่งทุนต่าง ๆ จากรัฐบาล เครือข่ายสถาบันการศึกษา ภาครัฐ เอกชน ทั้งการ ดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำวิทยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบูรณาการทรัพยากรบุคคลให้มีขีดความสามารถสูงทั้งในและต่างประเทศ	S7 T1 T2 สร้างบุคลากรให้มีผลงานในระดับต่างประเทศ ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการแข่งขันที่ส่งผลต่อการเรียนรู้	W4 O1 O2 O4 พัฒนาระบบการทำงานเชิงรุกและเฉพาะหน้าให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และสามารถสนองต่อการแข่งขัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร ตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และนโยบายรัฐบาล	W4 T2 T3 T5 พัฒนาบุคลากรให้ทำงานเชิงรุก ลดข้อจำกัดในการเรียนรู้ สามารถปรับตัวเพื่อการทำงานเฉพาะหน้ามากขึ้น สามารถสนองต่อความต้องการอย่างทันที่ภายใต้ระบบราชการที่มีขั้นตอนหลากหลายขั้นตอน
ประเด็นการพัฒนาที่ 3					
กลยุทธ์	1) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้บุคลากรมีจิตสำนึกประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	S6 O1 O2 O5 O8 O9 O10 สร้างบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานแบบตอบสนองงานเร่งด่วน ภายใต้ระบบราชการที่มีหลากหลายขั้นตอน ลดข้อจำกัดในการเรียนรู้ด้วยองค์ความรู้ที่หลากหลายช่องทางที่เข้าถึงง่าย สะดวก ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลายภายใต้วัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง มีความผูกพันต่อองค์กร ภายใต้ค่านิยมร่วม “SMART OAE” เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีความรอบรู้ทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เพิ่มผลิตภาพและประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น	S6 T2 T4 T5 สร้างบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานแบบตอบสนองงานเร่งด่วน ภายใต้ระบบราชการที่มีหลากหลายขั้นตอน ลดข้อจำกัดในการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี และการทำงานเป็นทีม มีวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง มีความมุ่งมั่น มีความผูกพันต่อองค์กรภายใต้ค่านิยมร่วม “SMART OAE” เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก นโยบายผู้บริหารระดับสูง นโยบายการพัฒนาประเทศ	-	W5 T4 สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในการแก้ไขปัญหาธรรมาภิบาล โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นเครื่องมือ และสามารถแสดงผลอย่างทันที่เพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างฉับไว

ความเชื่อมโยงกับ TOWS Matrix					
		SO	ST	WO	WT
	2) สร้างบุคลากรให้เป็นผู้นำและผู้บริหารที่มีความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด และปลอดความทุจริตในการปฏิบัติงาน	S2 O4 O6 O7 O8 สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำต้นแบบที่ดีมีความชัดเจนในทิศทางการบริหารและพัฒนางานด้านบุคลากรอย่างมีอิสระและคล่องตัว มีผลงานเชิงประจักษ์ทางวิชาการ นวัตกรรม การพัฒนาให้การสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ ข้าราชการเกษียณที่มีศักยภาพในการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการทำงาน ตอบสนองนโยบายแนวทางในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่มีความสามารถสูงในระบบการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรรัฐที่มีความสามารถสูง เป็นโอกาสในการจูงใจและสร้างเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้อยู่กับองค์กร	-	-	-
ประเด็นการพัฒนาที่ 4					
กลยุทธ์	1) สร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance)	S5 O2 O10 สร้างระบบนิเวศการทำงานให้มีความสะดวก เป็นระเบียบเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครอบคลุมเพียงพอ มีการเสริมสร้างสุขภาวะและสันติภาพในการทำงาน โดยใช้แนวทางการพัฒนา และบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	-	W5 O7 O9 O10 สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร เพื่อลดกระแสความไม่มั่นคงในอาชีพ ด้วยระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลและแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้ต้นนโยบายการพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่มีความสามารถสูงในระบบการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรรัฐที่มีความสามารถสูง รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	W1 T3 T4 สร้างแนวทางการรักษาคนดี คนเก่ง สร้างความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยใช้โอกาสจากการเปลี่ยนแปลงของวิถีสังคม เศรษฐกิจ และกระแสโลก อาทิ โรคอุบัติใหม่ ที่ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ เพื่อลดอัตราการลาออก หรือการโอนย้าย เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรอยู่เพื่อสร้างสรรคผลงานแก่องค์กร หรือดึงดูดสนใจเข้าสู่ระบบราชการที่มีความมั่นคง

ความเชื่อมโยงกับ TOWS Matrix					
		SO	ST	WO	WT
	2) ปรับปรุงและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	-	S5 T4 T5 ปรับปรุงระบบนิเวศการทำงานให้มีความสะดวก เป็นระเบียบเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอ มีการเสริมสร้างสุขภาวะและสันติภาพให้บุคลากรเพื่อรองรับและลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศโลก การเกิดโรคอุบัติใหม่ การเพิ่มขึ้นของปัญหาอนามัยสิ่งแวดล้อม สังคม ความผันผวนของเศรษฐกิจไทยเศรษฐกิจโลก รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของวิถีสังคม และกรอบวิถีการคิดของประชาชนที่มีความเป็นปัจเจกนิยมมากขึ้นซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	-	-
	3) จัดกิจกรรมสันติภาพ กิจกรรมเชิงสังคม และโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ	-	-	W7 O7 O8 O10 ส่งเสริมการพัฒนา และบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่สามารถนำมาใช้เป็นฐานในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติราชการอย่างมีความมั่นคง และมีความสุข ลดช่องว่างการทำงานระหว่างวัย การเสริมสร้างความเข้าใจต่อกันจากความแตกต่างทางความคิด มุมมอง ส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายใต้ความแตกต่าง และการเคารพในความคิดซึ่งกันและกัน รวมทั้งใช้เครือข่ายต่าง ๆ เป็นโอกาสในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งการดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำวิทยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ รวมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้	W7 T4 ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำกิจกรรม/ทำงาน ร่วมกันให้มากขึ้นระหว่างบุคลากร เพื่อลดช่องว่างระหว่างวัย ให้เกิดความเข้าใจ เปิดกว้างและเคารพในความคิดซึ่งกันและกัน ลดความแตกต่างทางความคิด มุมมอง การทำงานร่วมกัน

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. นายวินิต อธิสุข | รองเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร |
| 2. นายศรีไพร บุญยะเดช | เลขาธิการกรม |
| 3. นางสาวภัสชา ผ่องใส | ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| 4. นางสาวอรพิม สุนทรเกตุ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ |

ผู้จัดทำ

ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม