



แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔

คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ กรอบแนวทางในการพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑
๑.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
บทที่ ๒ ข้อมูลองค์กร	๓
๒.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	๓
บทที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	๙
๓.๑ ข้อมูลด้านบุคลากร	๙
๓.๒ สมรรถนะหลักและทักษะความรู้ของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	๑๒
๓.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๖
๓.๔ ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ.๒๕๕-๕๒๕๕๙	๑๘
บทที่ ๔ แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔	๒๑
๔.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์	๒๑
๔.๒ แผนปฏิบัติงานแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔	๒๕

ภาคผนวก

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและมีความเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรและภารกิจที่ได้รับมอบหมายทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคประเทศไทย ๔.๐

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรได้มีคำสั่ง ที่ ๕๓๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เพื่อร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร โดยได้จัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นระหว่างคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากสำนักศูนย์กอง เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๙ และได้จัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๐ เพื่อให้แผนดังกล่าวมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรระยะ ๒๐ ปี

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑ .๒.๑ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจหลัก ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อย่างเป็นระบบ

๑ .๒.๒ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรให้บุคลากรสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๑.๓ กรอบแนวคิดในการพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ประกอบด้วย

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์"
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๖๑ (สำนักงาน ก.พ.ร.)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาการให้มีความขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ
- “ประเทศไทย ๔.๐”
"ทุนมนุษย์ : หัวใจของการขับเคลื่อนสู่ ประเทศไทย ๔.๐"
- มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๑ (สำนักงาน ก.พ.)
หลักการ : การบริหารกำลังคนภาครัฐ (ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ) สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต มีความยืดหยุ่นและช่วยให้ส่วนราชการใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและยกระดับมาตรฐานสินค้าเกษตร
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

- **นโยบายผู้บริหารกระทรวงเกษตรและสหกรณ์**

พลเอกฉัตรชัย สาริกัลยะ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ "มุ่งทำให้ข้าราชการมีความเข้มแข็ง มีศักดิ์ศรี และทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม"

- **ยุทธศาสตร์สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ระยะ ๒๐ ปี**

วิสัยทัศน์ “องค์กรชั้นนำในการพัฒนาและจัดทำยุทธศาสตร์เกษตรของประเทศไปสู่การบริหารจัดการเพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ จัดทำยุทธศาสตร์ และมาตรการทางการเกษตรให้เป็นที่ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเกษตรของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาสมรรถนะองค์กรและศักยภาพบุคลากร

ดังนั้น แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ จึงมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญในอาชีพ สร้างบุคลากรให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์นวัตกรรมให้เป็น Smart Officer รวมทั้งมีจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้บุคลากรสามารถผลักดันภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้วิสัยทัศน์การพัฒนา “บุคลากรความเชี่ยวชาญ ควบคู่คุณธรรม สร้างสรรค์นวัตกรรม นำการเปลี่ยนแปลง”

๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และมีความเชี่ยวชาญในงาน ควบคู่คุณธรรม สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยกระดับให้เป็น OAE Smart Officer รวมทั้งเป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร

บทที่ ๒

ข้อมูลองค์กร

๒.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

วิสัยทัศน์ “องค์กรชั้นนำในการพัฒนาและจัดทำยุทธศาสตร์เกษตรของประเทศไปสู่การบริหารจัดการเพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ จัดทำยุทธศาสตร์ และมาตรการทางการเกษตรให้เป็นที่ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเกษตรของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาสมรรถนะองค์กรและศักยภาพบุคลากร

พันธกิจ

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้กำหนดพันธกิจที่องค์การต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่

๑. เสนอแนะนโยบายและจัดทำยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา และมาตรการทางการเกษตร รวมทั้งจัดทำทำที่และร่วมเจรจาการค้าสินค้าเกษตรและความร่วมมือด้านเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ
๒. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยด้านเศรษฐกิจการเกษตรจัดทำรายงานสถานการณ์เศรษฐกิจการเกษตรทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
๓. ติดตามและประเมินผลแผนงาน/โครงการที่สำคัญของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
๔. จัดทำและบริการข้อมูลสารสนเทศการเกษตร

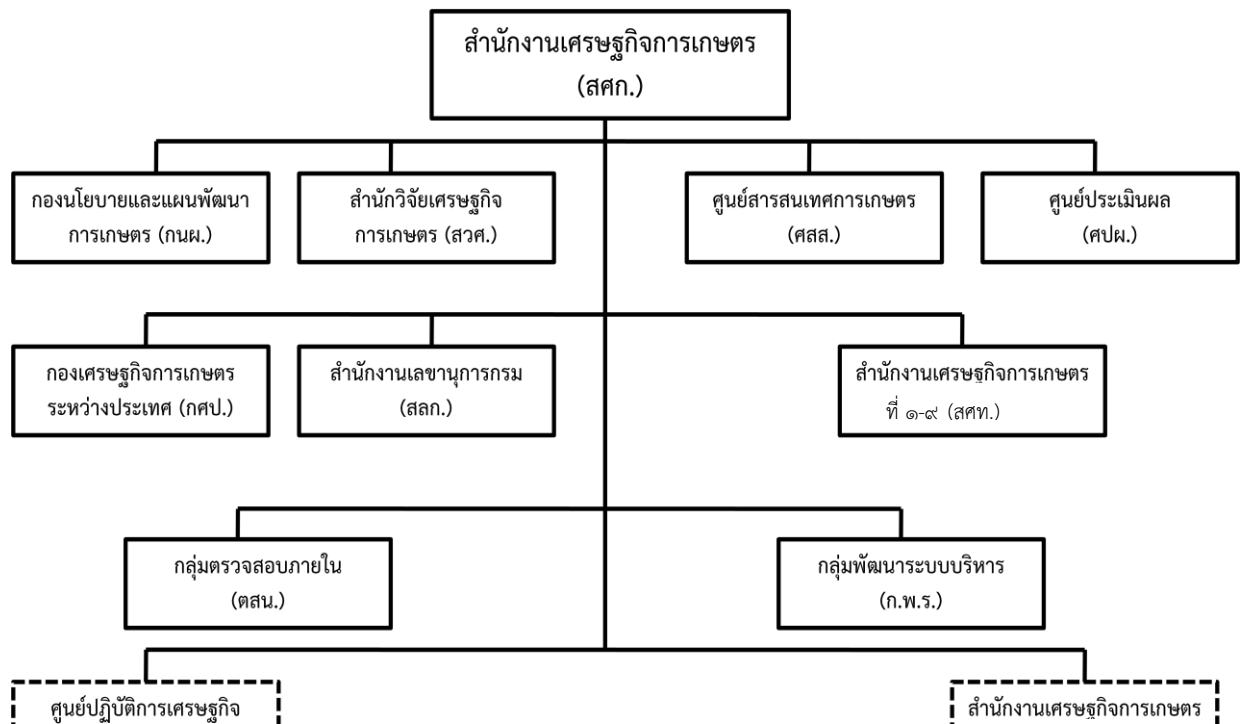
ค่านิยมร่วม : (OAE)^๒

- O = Openness การเปิดกว้าง , Ownership ความเป็นเจ้าของ
A = Awakening การตื่นตัวและตื่นรู้, Accountability ความรับผิดชอบ
E = Effectiveness การมีประสิทธิภาพ, Ethics จริยธรรมและคุณธรรม

เป้าประสงค์

๑. ยุทธศาสตร์และมาตรการทางการเกษตรทั้งระยะสั้นและระยะยาวนำไปสู่การขับเคลื่อนการพัฒนาการเกษตรของประเทศ
๒. ข้อมูลสารสนเทศการเกษตรมีความครอบคลุม ครบถ้วน ทันสมัย น่าเชื่อถือ
๓. เป็นองค์กรแห่งความสุขและใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมในกระบวนการทำงาน (Smart Organization)

โครงสร้างองค์กร



หมายเหตุ : ศูนย์ปฏิบัติการเศรษฐกิจการเกษตร และสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ ๑๐-๑๒ เป็นหน่วยที่ ๑๐-๑๒ (สศท.)

บทบาทและภารกิจของสำนัก/ศูนย์/กอง

กลุ่มตรวจสอบภายใน

เพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในสำนักงาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงาน รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อเลขาธิการ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของสำนักงาน
๒. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของสำนักงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อเลขาธิการ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่เลขาธิการเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงาน
๒. ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงาน
๓. ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานภายในสำนักงาน

๔. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเลขานุการกรม

๑. ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงาน
๒. ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของสำนักงาน
๓. ศึกษา วิเคราะห์ และประสานการจัดทำแผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติงาน และงบประมาณ รวมทั้งติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในสำนักงาน

๔. ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การบริหารงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่และยานพาหนะของสำนักงาน

๕. บริหารงานทรัพยากรบุคคลและจัดระบบงาน รวมทั้งการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงาน

๖. ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัยและพัฒนาระบบคุณธรรมของสำนักงาน

๗. ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและอาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน

๘. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานของสำนักงาน

๙. ดำเนินงานอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดของสำนักงาน

๑๐. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร

๑. ศึกษา วิเคราะห์ และประมาณการเศรษฐกิจการเกษตร รวมทั้งวิเคราะห์ และเสนอแนะนโยบาย มาตรการ และจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์

๒. ศึกษาและวิเคราะห์มาตรการ รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาเขตเกษตรเศรษฐกิจ และแผนพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจเฉพาะ

๓. ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะกรอบนโยบายในการจัดทำงบประมาณ รวมทั้งวิเคราะห์ความเหมาะสมเชิงเศรษฐกิจ จัดทำแผนงานและโครงการ ตลอดจนประมวลผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณของกระทรวง

๔. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย มาตรการ แนวทาง การพัฒนาเกี่ยวกับประชากรเกษตร สินเชื่อการเกษตรและการพัฒนาสถาบันเกษตรกร องค์กรเกษตรกร ตลอดจนสภาเกษตรกรแห่งชาติ

๕. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย มาตรการ แนวทาง การพัฒนาระบบโลจิสติกส์และบริหารจัดการ ตลอดจนการเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อพัฒนาระบบโลจิสติกส์และการลงทุนด้านการเกษตร

๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

๑. ศึกษา วิเคราะห์ และติดตามสถานการณ์เศรษฐกิจ นโยบายเกษตรต่างประเทศ ตลอดจนข้อตกลงและเงื่อนไขทางการค้าสินค้า และการลงทุนภาคเกษตร การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศด้านการเกษตร ความมั่นคงด้านอาหาร และความร่วมมือทางเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศทั้งระดับทวิภาคี พหุภาคี และองค์การระหว่างประเทศ

๒. ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะนโยบายและท่าทีในการเจรจาการค้าสินค้าเกษตรและการลงทุนภาคเกษตร การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศด้านการเกษตร ความมั่นคงด้านอาหารและความร่วมมือทางเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ ภายใต้กรอบการค้าเสรี ข้อตกลงระหว่างประเทศและองค์การระหว่างประเทศ

๓. เสนอแนะนโยบายและจัดทำยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการเกษตรต่างประเทศ

๔. ติดตามการปฏิบัติงานตามพันธกรณี และวิเคราะห์ผลกระทบ เพื่อเสนอแนะแนวทางและมาตรการรองรับผลกระทบเชิงบวกและลบ รวมทั้งมาตรการเยียวยา อันเนื่องมาจากการปฏิบัติตามพันธกรณี ข้อตกลงระหว่างประเทศ ตลอดจนประสานการดำเนินงาน และติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการรองรับผลกระทบที่เกิดขึ้น

๕. ทำหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับการสำรองข้าวฉุกเฉิน

๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์ประเมินผล

๑. ศึกษา พัฒนาเทคนิคและระบบการติดตามประเมินผล รวมทั้งให้คำปรึกษาด้านการติดตามและประเมินผลแก่หน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวง

๒. ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้จ่ายงบประมาณตามมาตรการ แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ของกระทรวง รวมทั้งโครงการเงินกู้และเงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ

๓. ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการประเมินผลความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินงานตามมาตรการ แผนงาน โครงการต่าง ๆ ของกระทรวง รวมทั้งโครงการเงินกู้และเงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ

๔. เสนอผลการติดตาม ผลการประเมิน และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการ นโยบาย และแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ คณะกรรมการอื่น ๆ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์สารสนเทศการเกษตร

๑. ศึกษา วิจัยและพัฒนา วางแผน และจัดทำข้อมูลการเกษตรเกี่ยวกับการผลิต การใช้ปัจจัยการผลิต และต้นทุนการผลิตของพืช ปศุสัตว์ ประมง ตลอดจนข้อมูลเศรษฐกิจการเกษตร รวมทั้งวิเคราะห์ผลและรายงานเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศทางการเกษตร

๒. ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาวิธีการพยากรณ์ข้อมูลการเกษตร รวมทั้งวิเคราะห์สถานการณ์การผลิตสินค้าเกษตรและความเสียหายจากการเกิดภัยที่มีผลกระทบต่อด้านการเกษตร

๓. ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนา และจัดทำระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์และระบบข้อมูลระยะไกลในการจำแนกสภาพการใช้ที่ดิน การประกอบกิจกรรมการเกษตร และแหล่งเหมาะสมของการผลิตสินค้าเกษตรเพื่อใช้สนับสนุนการวางแผนพัฒนาการเกษตรและการกำหนดเขตเกษตรเศรษฐกิจ

๔. ศึกษา กำหนดวิธีการ และจัดทำทะเบียนเกี่ยวกับเกษตรกรและผู้ประกอบกิจการในด้านการเกษตร

๕. ศึกษา พัฒนา และจัดวางระบบฐานข้อมูลการเกษตร ระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายการสื่อสารข้อมูล ระบบคอมพิวเตอร์ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศการเกษตรของกระทรวง

๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ ๑ - ๙

๑. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลการเกษตร รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ
๒. ศึกษา วิเคราะห์ และรายงานผลการติดตาม ผลการประเมินความสำเร็จ และผลกระทบของการดำเนินงานตามมาตรการ แผนงาน และโครงการต่าง ๆ
๓. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเศรษฐกิจการเกษตรที่สำคัญในระดับท้องถิ่น
๔. ศึกษาและวิเคราะห์ความเชื่อมโยงและความสอดคล้องของแผนพัฒนาการเกษตรในระดับกระทรวงที่นำไปสู่แผนพัฒนาเขตเศรษฐกิจการเกษตรในระดับภูมิภาค รวมทั้งให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำแผนงานและโครงการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่
๕. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร

๑. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเศรษฐกิจการผลิตและการตลาดสินค้าเกษตร
๒. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเทคโนโลยีการผลิตและระบบการจัดการฟาร์มในเชิงเศรษฐกิจ
๓. ศึกษาวิเคราะห์และวิจัยแนวทางการแปรรูปสินค้าเกษตรและการทำธุรกิจของสถาบันเกษตรกร
๔. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเศรษฐกิจสังคมครัวเรือนเกษตรกรและแรงงานภาคเกษตร
๕. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยผลตอบแทนเชิงเศรษฐกิจสูงสุดจากการใช้ทรัพยากรในฐานะเป็นปัจจัยการผลิต
๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์ปฏิบัติการเศรษฐกิจการเกษตร

๑. พัฒนาและวิเคราะห์นโยบายการเกษตรที่มีผลต่อเศรษฐกิจมหภาค และเศรษฐกิจการเกษตร โดยอาศัยเครื่องมือทางเศรษฐกิจที่เหมาะสม
๒. เสนอแนะ และออกแบบนโยบาย แผน และมาตรการเกี่ยวกับนโยบายด้านเศรษฐกิจมหภาค โดยสร้างเครือข่ายเพื่อประสานการออกแบบนโยบายทางการเกษตรกับองค์กรภายในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร รวมถึงภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ
๓. ติดตาม ศึกษา และวิเคราะห์ประเด็นปัญหา ปัจจัยเสี่ยงของภาวะเศรษฐกิจการเกษตร เศรษฐกิจไทยและเศรษฐกิจโลก ประเมินผลกระทบ และจัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจ บทวิเคราะห์ ประเด็นสำคัญทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งนำเสนอข้อมูลเศรษฐกิจการเกษตรไทยในการประชุมทั้งในประเทศและเวทีระหว่างประเทศ
๔. พัฒนานวัตกรรมแบบจำลองเศรษฐกิจจุลภาคและมหภาค ให้สอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจ และนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการประมาณการเศรษฐกิจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
๕. รวบรวมและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจมหภาค และเศรษฐกิจการเกษตรที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจ และเสนอแนะเชิงนโยบายต่อสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
๖. ประชาสัมพันธ์ และจัดทำสื่อในทุกรูปแบบ เพื่อเผยแพร่ข้อมูล สถานการณ์เศรษฐกิจการเกษตร ผลการประมาณการเศรษฐกิจการเกษตร และผลการศึกษาวิเคราะห์เชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ เพื่อสร้างความเข้าใจถูกต้องต่อสาธารณชน และองค์กรหรือสถาบันที่ทำหน้าที่ประเมินภาวะเศรษฐกิจไทย
๗. ส่งเสริมให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ และความคิดเห็นในประเด็นทางเศรษฐกิจ เศรษฐกิจการเกษตร และการดำเนินนโยบายเศรษฐกิจการเกษตรที่สำคัญ ในระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจโดยทั่วไป

๘. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับ

มอบหมาย

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ ๑๐-๑๒

๑. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลการเกษตร รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

๒. ศึกษา วิเคราะห์ และรายงานผลการติดตาม และผลการประเมินความสำเร็จ และผลกระทบ

ของการดำเนินงานตามมาตรการ แผนงาน โครงการต่างๆในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

๓. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เศรษฐกิจการเกษตรที่สำคัญในระดับท้องถิ่น

๔. ศึกษา วิเคราะห์ ความเชื่อมโยง และความสอดคล้องของแผนพัฒนาการเกษตรในระดับ

กระทรวงที่นำไปสู่แผนพัฒนาเขตเศรษฐกิจการเกษตรในระดับภูมิภาค รวมทั้งให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับการจัดแผนงานและโครงการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่

๕. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

มอบหมาย

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

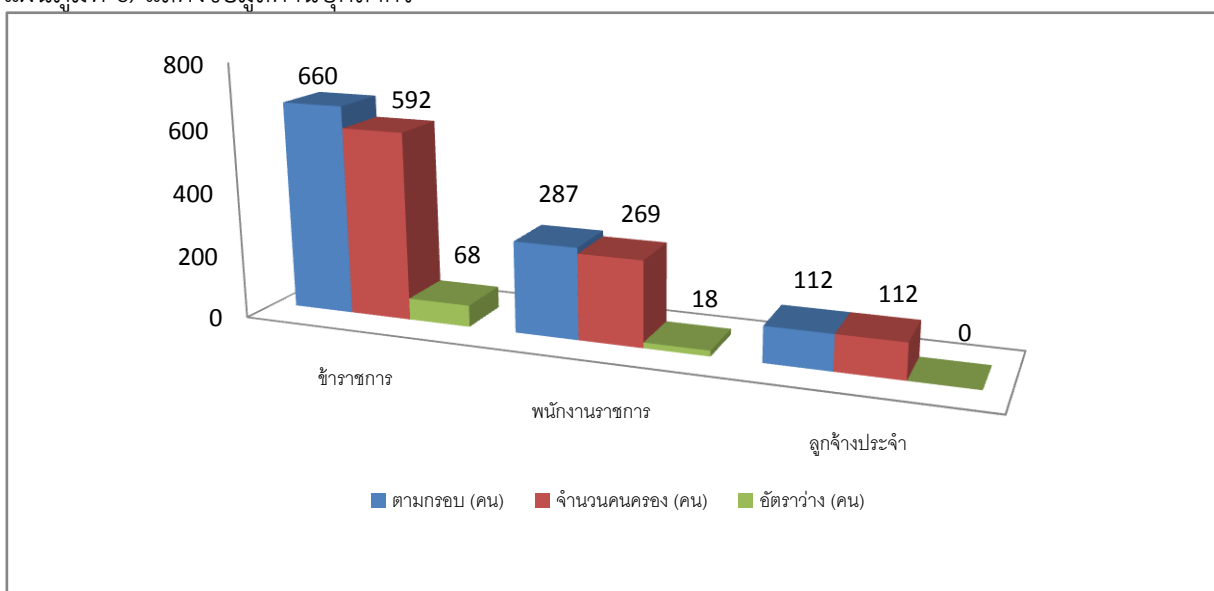
๓.๑ ข้อมูลด้านบุคลากร

ตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลด้านบุคลากร

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ พ.ค.๒๕๖๐)

ประเภท	อัตรากำลัง		
	ตามกรอบ (คน)	จำนวนคนครอง (คน)	อัตรารว่าง (คน)
ข้าราชการ	๖๖๐	๕๙๒	๖๘
พนักงานราชการ	๒๘๗	๒๖๙	๑๘
ลูกจ้างประจำ	๑๑๒	๑๑๒	-
รวม	๑๐๕๙	๙๗๓	๘๖

แผนภูมิที่ ๑ แสดงข้อมูลด้านบุคลากร



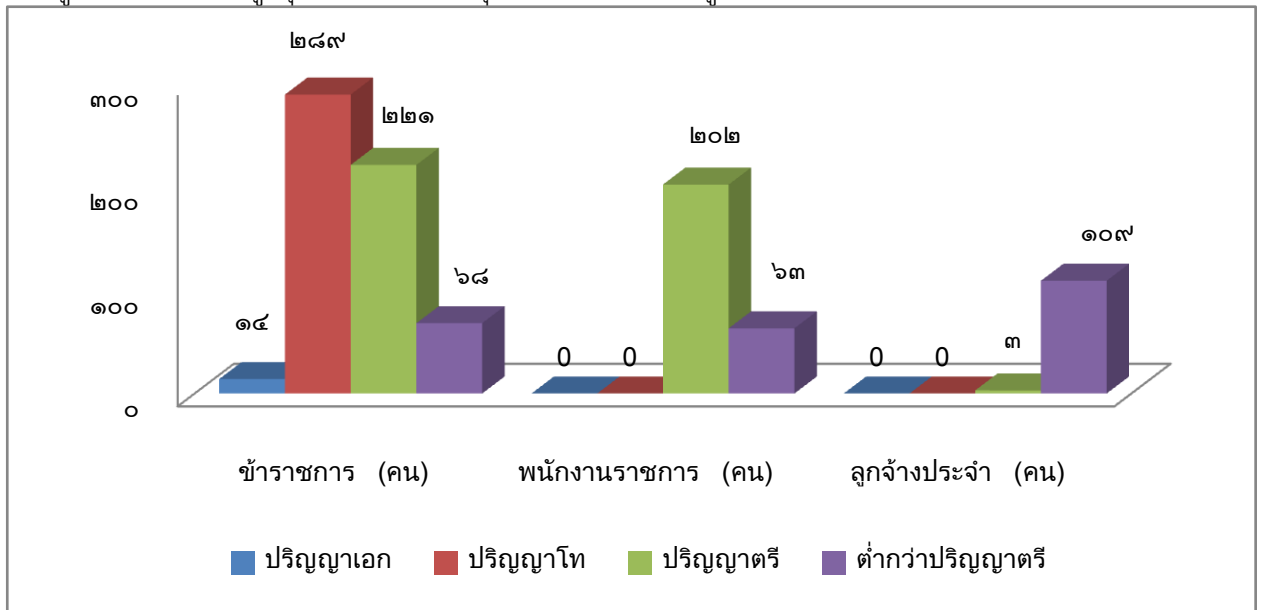
ตารางที่ ๒ ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ พ.ค.๒๕๖๐)

ประเภท	วุฒิการศึกษา				รวม
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	
ข้าราชการ	๑๔	๒๘๙	๒๒๑	๖๘	๕๙๒
พนักงานราชการ	-	๔	๒๐๒	๖๓	๒๖๙
ลูกจ้างประจำ	-	-	๓	๑๐๙	๑๑๒
รวม	๑๔	๒๙๓	๔๒๖	๒๔๐	๙๗๓

แผนภูมิที่ ๒ แสดงข้อมูลวุฒิการศึกษาของบุคลากร สศก. (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖

พ.ค.๒๕๖๐)



ตารางที่ ๓ จำนวนข้าราชการจำแนกตามระดับ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ พ.ค.๒๕๖๐)

ระดับ	จำนวน (คน)
บริหารสูง	๑
บริหารต้น	๓
อำนวยการสูง	๑๔
อำนวยการต้น	๑
เชี่ยวชาญ	๕
ชำนาญการพิเศษ	๑๖๑
ชำนาญการ	๑๖๐
ปฏิบัติการ	๙๓
อาวุโส	๓
ชำนาญงาน	๘๘
ปฏิบัติงาน	๖๓
รวม	๕๙๒

ตารางที่ ๔ ข้อมูลข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในระยะ ๑๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๙)

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐)

ระดับ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	รวม
บริหารสูง	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑
บริหารต้น	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๓
อำนวยการสูง	๔	๓	-	๓	๓	-	-	-	-	๑	๑๔
เชี่ยวชาญ	-	๑	๒	-	-	๑	-	๑	-	-	๕
ชำนาญการพิเศษ	๖	๙	๖	๑๓	๑๔	๙	๘	๑๐	๓	๗	๘๕
ชำนาญการ	๓	๗	๕	๔	๖	๕	๘	๓	๓	๑	๔๕
อาวุโส	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๓
ชำนาญงาน	๓	๖	๗	๑๑	๙	๔	๖	๔	๒	๓	๕๕
	๑๗	๒๘	๒๒	๓๑	๓๓	๑๙	๒๒	๑๘	๘	๑๓	๒๑๑

จากสภาพข้อมูลทั่วไปด้านบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ พ.ศ.๒๕๖๐)

พบว่า มีข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๙๗๓ คน ประกอบด้วย

- ข้าราชการ จำนวน ๕๙๒ คน
- พนักงานราชการ จำนวน ๒๖๙ คน
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๑๒ คน

ข้อมูลด้านการศึกษาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พบว่า

- ข้าราชการ ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน ๑๔ คน ปริญญาโท จำนวน ๒๘๙ คน

ปริญญาตรี จำนวน ๒๒๑ คน และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๖๘ คน

- พนักงานราชการ ระดับการศึกษา ปริญญาโท จำนวน ๔ คน ปริญญาตรี จำนวน ๒๐๒ คน

ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๖๓ คน

- ลูกจ้างประจำ ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ๓ คน ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ๑๐๙ คน

- ภายในระยะเวลา ๑๐ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๙ จะมีข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ

จำนวน ๒๑๑ คน

เมื่อพิจารณาข้อมูลด้านอายุ พบว่า ภายในระยะเวลา ๑๐ ปี จะมีข้าราชการที่จะเกษียณอายุเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญและเชื่อมโยงการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักรวมทั้งการขับเคลื่อนงานนโยบายต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งบริหาร อำนวยการ และวิชาการสายงานหลัก ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงลึกของแต่ละสำนักศูนย์กองเพื่อให้ทราบถึงผลกระทบที่ชัดเจนต่อไป

๓.๒ สมรรถนะหลักและทักษะความรู้ของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

๓.๒.๑ สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สำนักงาน ก.พ.ได้กำหนดสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ส่วนราชการใช้

เป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะหลักของส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘/ว๒๗ ลงวันที่

๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

๒. บริการที่ดี (Service Mind)

๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)

๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

โดยสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรได้กำหนดมาตรฐานด้านสมรรถนะหลักที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการทุกสายงาน สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะทางการบริหาร ดังนี้

๑) สมรรถนะหลัก

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อความรู้	หมายเหตุ
ทุกสายงาน	๑. CC ๐๐-๐๑ : การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. CC ๐๐-๐๒ : การบริการที่ดี ๓. CC ๐๐-๐๓ : การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔. CC ๐๐-๐๔ : การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ๕. CC ๐๐-๐๕ : การทำงานเป็นทีม	

๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรได้กำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

ชื่อสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
FC ๐๐-๐๑ : การคิดวิเคราะห์
FC ๐๐-๐๒ : การมองภาพองค์รวม
FC ๐๐-๐๓ : การสืบเสาะหาข้อมูล
FC ๐๐-๐๔ : การดำเนินการเชิงรุก
FC ๐๐-๐๕ : การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ					หมายเหตุ
	FC๐๐๐๑	FC๐๐๐๒	FC๐๐๐๓	FC๐๐๐๔	FC๐๐๐๕	
ก.ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ						
๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	X	X	-	X	-	
๒. เศรษฐกร	X	X	-	X	-	
๓. นักวิชาการสถิติ	X	X	-	X	-	

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ					หมายเหตุ
	FC๐๐๐๑	FC๐๐๐๒	FC๐๐๐๓	FC๐๐๐๔	FC๐๐๐๕	
๔. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	X	X	-	X	-	
๕. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	X	X	X	-	X	
๖. นักวิชาการเงินและบัญชี	X	X	-	X	-	
๗. นักทรัพยากรบุคคล	X	X	-	X	-	
๘. นิติกร	X	X	X	X	-	
๙. นักประชาสัมพันธ์	X	X	-	X	-	
๑๐. บรรณารักษ์	X	X	-	X	-	
๑๑. นักจัดการงานทั่วไป	X	-	X	-	X	
๑๒. นักวิชาการพัสดุ/ เจ้าพนักงานพัสดุ(หัวหน้าฝ่าย)	X	X	-	X	-	
๑๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	X	-	X	-	X	
๑๔. เจ้าพนักงานธุรการ	X	-	X	-	X	
๑๕. เจ้าพนักงานพัสดุ	X	-	X	-	X	
๑๖. นายช่างเครื่องกล	X	-	X	-	X	
๑๗. นายช่างศิลป์	X	-	X	-	X	
๑๘. เจ้าพนักงานเครื่อง คอมพิวเตอร์	X	-	X	-	X	
๑๙. เจ้าพนักงานสถิติ	X	-	X	-	X	
๒๐. เจ้าพนักงานธุรการด้านบันทึก ข้อมูล	X	-	X	-	X	

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ					หมายเหตุ
	FC๐๐๐๑	FC๐๐๐๒	FC๐๐๐๓	FC๐๐๐๔	FC๐๐๐๕	
ข. ประเภทอำนวยการ						
๑. ผู้อำนวยการระดับต้น	X	X	-	X	-	
๒. ผู้อำนวยการระดับสูง	X	X	-	X	-	
๓. ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเศรษฐกิจ)	X	X	-	X	-	
ค.ประเภทบริหาร						
๑. นักบริหารระดับ	-	-	-	-	-	
๒. นักบริหารระดับสูง	-	-	-	-	-	

๓) สมรรถนะทางการบริหาร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรได้กำหนดสมรรถนะทางการบริหารตามสายงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	สมรรถนะทางการบริหาร	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> ● อำนวยการระดับต้น ● อำนวยการระดับสูง ● นักบริหารระดับต้น ● นักบริหารระดับสูง 	๑. MC ๐๐-๐๑ : สภาวะผู้นำ ๒. MC ๐๐-๐๒ : วิสัยทัศน์ ๓. MC ๐๐-๐๓ : การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ๔. MC ๐๐-๐๔ : ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง ๕. MC ๐๐-๐๕ : การควบคุมตัวเอง ๖. MC ๐๐-๐๖ : การสอนงาน และการมอบหมายงาน	

๓.๒.๒ มาตรฐานด้านความรู้ ความสามารถ

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานและแต่ละตำแหน่ง ดังนี้

๑) ความรู้ ความสามารถ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อความรู้	หมายเหตุ
ก. ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ		
ประเภทวิชาการ		
๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	TK ๐๑-๐๑ : การศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร	<ul style="list-style-type: none"> ● กรณีผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปปฏิบัติงานในอีกตำแหน่งหนึ่ง หรือในภารกิจอื่นจะใช้มาตรฐานด้านความรู้ความสามารถตามภารกิจที่ปฏิบัติจริง
๒. เศรษฐกร	TK ๐๑-๐๒ : การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และการประเมินผล	
๓. นักวิชาการสถิติ	TK ๐๑-๐๓ : การจัดการสารสนเทศการเกษตร	
๔. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	TK ๐๑-๐๔ : การพัฒนาระบบสารสนเทศ	

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อความรู้	หมายเหตุ
๕. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๖. นักวิชาการเงินและบัญชี ๗. นักทรัพยากรบุคคล ๘. นิติกร ๙. นักประชาสัมพันธ์ ๑๐. บรรณารักษ์ ๑๑. นักจัดการงานทั่วไป ๑๒. นักวิชาการพัสดุ /เจ้าพนักงานพัสดุ (หัวหน้าฝ่าย)	เศรษฐกิจการเกษตร TK ๐๑-๐๕ : การบริหารงานตรวจสอบภายใน TK ๐๑-๐๖ : เทคนิคการตรวจสอบและติดตาม TK ๐๑-๐๗ : การบริหารการเงิน บัญชี และงบประมาณ TK ๐๑-๐๘ : การบริหารทรัพยากรบุคคล TK ๐๑-๐๙ : ความรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน TK ๐๑-๑๐ : การบริหารและประชาสัมพันธ์องค์กร TK ๐๑-๑๑ : การบริหารจัดการห้องสมุด TK ๐๑-๑๒ : การบริหารงานทั่วไปของสำนัก TK ๐๑-๑๓ : การบริหารงานพัสดุ	
ประเภททั่วไป ๑๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑๔. เจ้าพนักงานธุรการ ๑๕. เจ้าพนักงานพัสดุ ๑๖. นายช่างเครื่องกล ๑๗. นายช่างศิลป์ ๑๘. เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ ๑๙. เจ้าพนักงานสถิติ ๒๐. เจ้าพนักงานธุรการ ด้านบันทึกข้อมูล	TK ๐๒-๑๔ : การปฏิบัติงานและการตรวจสอบงบประมาณการเงินและบัญชี TK ๐๒-๑๕ : การบริหารงานธุรการ TK ๐๒-๑๖ : การปฏิบัติงานพัสดุ TK ๐๒-๑๗ : เทคนิคการดูแล บำรุงรักษาเครื่องกล ยานพาหนะ TK ๐๒-๑๘ : เทคนิคการออกแบบศิลป์ TK ๐๒-๑๙ : การปฏิบัติงานเครื่องคอมพิวเตอร์และเครือข่าย TK ๐๒-๒๐ : การจัดทำข้อมูลสถิติการเกษตร TK ๐๒-๒๑ : การบันทึกข้อมูล	
ข.ประเภทอำนวยการ ๑. ผู้อำนวยการระดับต้น ๒. ผู้อำนวยการระดับสูง ๓. ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการ เศรษฐกิจ)	TK ๐๓-๐๑ : การบริหารงานสำนักงาน TK ๐๓-๐๒ : การบริหารงานยุทธศาสตร์ และแผนงานด้านการเกษตร TK ๐๓-๐๓ : การบริหารงานสารสนเทศเศรษฐกิจการเกษตร TK ๐๓-๐๔ : การบริหารงานวิจัย และติดตามประเมินผลเศรษฐกิจการเกษตร	
ค.ประเภทบริหาร	TK ๐๔-๐๑ : การบริหารงานเศรษฐกิจ	

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อความรู้	หมายเหตุ
๑. นักบริหารระดับต้น	การเกษตร	
๒. นักบริหารระดับสูง		

๒) ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎ ระเบียบ

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อความรู้	หมายเหตุ
ทุกสายงาน	๑. LK ๐๐-๐๑ : ความรู้เรื่องกฎหมาย และระเบียบราชการ	

๓) มาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็น

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อทักษะ	หมายเหตุ
ทุกสายงาน	๑. SK ๐๐-๐๑ : ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ๒. SK ๐๐-๐๒ : ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ๓. SK ๐๐-๐๓ : ทักษะการคำนวณ ๔. SK ๐๐-๐๔ : ทักษะการจัดการข้อมูล	

๓.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านองค์กร บุคลากร และการพัฒนาบุคลากร โดยข้อมูลดังกล่าวได้มาจากการวิเคราะห์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรโครงการพัฒนาทักษะด้านการวางแผนกลยุทธ์เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ สศก. ปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๕๙ โดยประมวลผลการวิเคราะห์ในภาพรวม เป็นดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

- บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ วิจัย ประเมินผล และวิเคราะห์นโยบายและแผน
- มีสมรรถนะหลักด้านเศรษฐศาสตร์ สถิติ
- มีวุฒิการศึกษาสูง มีประสบการณ์ทำงาน
- สามารถปฏิบัติงานแบบตอบสนองงานเร่งด่วน
- ทำงานเป็นทีม มีวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง
- ผู้บริหารเป็นผู้นำต้นแบบที่ดีในด้านวิชาการ
- ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา
- มี Career Path
- มีเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงาน

- หลักสูตรฝึกอบรมมีความหลากหลาย
- บุคลากร สศก.เป็นคณะกรรมการนโยบายสำคัญๆ ของกระทรวง

จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรขาดการทำงานเชิงรุก
- การพัฒนาบุคลากรไม่ตรงกลุ่มเป้าหมาย และไม่มีแผนพัฒนาเพื่อรองรับการ การพัฒนาบุคลากรเพื่อทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุในช่วง ๕ ปี ข้างหน้า
- การถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้มีประสบการณ์ความชำนาญในแต่ละด้านยังมีน้อยและขาดความต่อเนื่อง
- บุคลากรปฏิบัติงานไม่ตรงตรงตามหน้าที่
- บุคลากรบางกลุ่มขาดการเรียนรู้เทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ ที่นำไปใช้ในการทำงาน
- บุคลากรขาดทักษะด้านภาษา
- บุคลากรขาดทักษะในการนำเสนอ
- ประเมินรายบุคคลเพื่อพิจารณาความดีความชอบยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ขาดจิตบริการ
- สถานที่ทำงานแออัด อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือ รถยนต์เก่า ไม่มีคุณภาพ
- การจัดซื้อจัดจ้างไม่เหมาะสม
- ขาดธรรมาภิบาลในองค์กร

โอกาส (Opportunities)

- รัฐบาลให้ความสำคัญกับภาคเกษตรทำให้ สศก.มีโอกาสแสดงความสามารถในการจัดการสินค้าเกษตร
- ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้ความสำคัญกับ สศก.มาก
- สศก.มีภารกิจที่ได้รับมอบหมายที่หลากหลายเป็นโอกาสในการของบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น
- ก.พ.ให้ความสำคัญกับระบบบริหารราชการโปร่งใสและเป็นธรรม
- เทคโนโลยีก้าวหน้าช่วยให้เข้าถึงข้อมูลและติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว
- ประเทศในกลุ่มอาเซียนให้การสนับสนุนและยอมรับให้ สศก. เป็นศูนย์กลางสารสนเทศการเกษตรด้านความมั่นคงด้านอาหาร
- ความร่วมมือ (MOU) ด้านการเกษตรกับหน่วยงานหรือองค์กรทั้งในและต่างประเทศเพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาด้านการเกษตรมากขึ้น
- องค์กรในประเทศและต่างประเทศให้โอกาสในการนำเสนอผลงานด้านเศรษฐกิจการเกษตร

อุปสรรค (Threats)

- นโยบายรัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้นโยบายด้านการเกษตรขาดความต่อเนื่อง

- นโยบายจำกัดกำลังคนภาครัฐ ทำให้บุคลากรในองค์กรมีไม่เพียงพอ ต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ตลอดเวลา
- การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อย ทำให้นโยบายและการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง ไม่มีการวางแผนการทำงานระยะยาว
- หน่วยงานบางแห่งไม่เข้าใจในหน้าที่และบทบาทของ สศก. ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงาน และไม่ให้ความร่วมมือ
- สถานการณ์การค้าของโลกและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้บุคลากรปรับตัวไม่ทัน
- เกษตรกรยังไม่ค่อยรู้จักและไม่เข้าใจในภารกิจ สศก.
- ได้รับการสนับสนุนงบประมาณลดลง
- หน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกับ สศก. มีความพร้อมและมีความคล่องตัวในการพัฒนาด้านการเกษตร
- สศก. มีภารกิจเร่งด่วนที่ได้รับมอบหมายมากจนกระทบกับภารกิจหลัก
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่เชื่อมั่นในข้อมูลสถิติ สารสนเทศของ สศก.
- สภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๓.๔ ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๕๙
วิสัยทัศน์ “บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร รู้ทันสถานการณ์ ผลักดันงานให้สำเร็จ คิดเบ็ดเสร็จเชิงรุก”
พันธกิจ

- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม
- สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการถ่ายทอดองค์ความรู้ในองค์กร
- พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถทำงานเชิงรุก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างผู้นำยุคใหม่ในการบริหารงานของ สศก.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร

ปีที่ดำเนินการ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๕
๒๕๕๔	๘๗.๔๗	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๒๕๕๕	๑๐๐	๖๒.๘๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๒๕๕๖	๙๒.๓๒	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๒๕๕๗	๘๕.๕๘	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๒๕๕๘	๙๑.๒๑	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๒๕๕๙	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๘๐
ภาพรวม	๙๒.๗๖	๙๓.๘๐	๑๐๐	๑๐๐	๙๖.๖๗
หมายเหตุ	-ปี ๕๔ ไม่ได้จัดทำแผนการขอรับการจัดสรร ทุนด้านวิจัย และด้านประเมินผล -ปี ๕๖ หลักสูตรด้านสถิติไม่ได้มีการ ดำเนินการจัด -ปี ๕๗ หลักสูตรด้านสถิติไม่ได้มีการ ดำเนินการจัด , การพัฒนาทักษะด้าน ภาษาอังกฤษจำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่ เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดและผลการ จัดการความรู้ไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด เนื่องจากตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นการจัดการ ความรู้ ตามยุทธศาสตร์ สศก. -ปี ๕๘ ผลการจัดการความรู้ไม่เป็นไปตาม ตัวชี้วัดที่กำหนด เนื่องจากตัวชี้วัด ที่กำหนดเป็นการจัดการความรู้ ตามยุทธศาสตร์ สศก.	-ปี ๕๕ จำนวน บุคลากรที่เข้ารับ การพัฒนาใน หลักสูตรภายใต้ โครงการพัฒนา ภาวะผู้นำต่ำกว่า เป้าหมายที่กำหนด	-	-	-ปี ๕๙ ไม่ได้ ดำเนินการตามแผน รองรับภาวะฉุกเฉิน

สถานการณ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีการพัฒนาอย่างไม่มีความ
เชื่อมโยงกับงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบโดยเริ่มจากการสรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้
ประโยชน์ ซึ่งการพัฒนา ยังไม่สามารถรองรับภารกิจที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันและอนาคตได้เท่าที่ควร การ
พัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถสร้างหรือเตรียมคนเพื่อรองรับภาระงานที่สูงขึ้น การเตรียมคนเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่

สูงขึ้น และการปฏิบัติงานแทนกัน รวมทั้งยังไม่ได้วางแผน การทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณ อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ การพัฒนาในรูปแบบระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน การมอบหมายงานหรือโครงการ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างผู้มีประสบการณ์กับผู้ปฏิบัติงาน ยังไม่เป็นระบบ และ บุคลากรยังไม่ให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

บทที่ ๔

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔

- วิสัยทัศน์** บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ ควบคุมคุณธรรม สร้างสรรค์นวัตกรรม นำการเปลี่ยนแปลง
- พันธกิจ** ๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสม มีความเชี่ยวชาญ เพื่อรองรับภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒ .สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. สร้างและพัฒนาบุคลากรเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมและนำการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑** ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒** เพิ่มศักยภาพบุคลากร สศก. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓** พัฒนาและสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔** สร้างและส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนา

วิสัยทัศน์

บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ ควบคุมคุณธรรม สร้างสรรค์นวัตกรรม นำการเปลี่ยนแปลง

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสม มีความเชี่ยวชาญ เพื่อรองรับภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณภาพชีวิตที่ดี ๓. สร้างและพัฒนาบุคลากรเป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมและนำการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

๒. เพิ่มศักยภาพบุคลากร สดก.เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๓. พัฒนาและสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี

๔. สร้างและส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรอบรู้ และมีความเชี่ยวชาญในอาชีพ

๒. เสริมสร้างความรู้ และทักษะด้านบริหารจัดการ องค์กร กฎ และระเบียบในการปฏิบัติงาน

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑. สร้างและพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

๒. เสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตที่ดี

๑. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นนักคิดเชิงรุกด้วยนวัตกรรม

โครงการ/กิจกรรม

๑.๑ โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจ
๑.๒ โครงการส่งเสริมทักษะด้านเศรษฐกิจ
๑.๓ โครงการเตรียมความพร้อมด้านภาษา

๒.๑ โครงการเสริมสร้างทักษะด้านบริหารจัดการองค์กร

๓.๑ โครงการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรตาม Training Road Map ๓ ตำแหน่ง (นักวิเคราะห์ เศรษฐกร นักวิชาการสถิติ)
๓.๒ โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑.๑ โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๑.๒ โครงการส่งเสริมและสนับสนุนกำลังคนคุณภาพ (HIPPS New Wave นักเรียนทุน)
๑.๓ สร้างสรรค์กิจกรรมกระบวนความคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer OAE : Beyond Frontier)

๑.๑ โครงการส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๑.๒ พัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ ให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๑.๓ โครงการส่งเสริมเพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

๒.๑ โครงการสร้างสุขในงานและสร้างความผูกพันในองค์กร

๑.๑ โครงการพัฒนา KM สู่ LO
๑.๒ โครงการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน (IDP)
๑.๓ โครงการสร้างเครือข่ายองค์ความรู้

๒.๑ โครงการส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดเชิงนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความครอบคลุม ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย

๑.การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้มีความรอบรู้ในการปฏิบัติงานตามนโยบายและตามภารกิจขององค์กร ด้านนโยบายและการวางแผน ด้านวิจัยเศรษฐกิจ การเกษตร ด้านสารสนเทศการเกษตร ด้านติดตามประเมินผล การพัฒนาทักษะด้านภาษา และการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี

๒.การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านบริหารจัดการองค์กร กฎ และระเบียบในการปฏิบัติงาน

๓ .การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์

๑.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรอบรู้ และมีความเชี่ยวชาญในอาชีพ

๒.เสริมสร้างความรู้ และทักษะด้านบริหารจัดการองค์กร กฎ และระเบียบในการปฏิบัติงาน

๓.ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มศักยภาพบุคลากร สดก. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เพื่อมุ่งเน้นการสร้างและการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ นำ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมุ่งเน้นการสร้างและการพัฒนาข้าราชการ ประกอบด้วย

๑.การสร้างบุคลากรให้เป็นผู้ นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในแต่ละกลุ่ม (ปฏิบัติการ-ชำนาญการ/ชำนาญการ-ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญขึ้นไป)

๒.การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้าสู่ระบบกำลังคนคุณภาพ สามารถในการนำองค์กร และมีแนวคิดและทักษะด้านภาวะผู้นำ

๓.การเตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีศักยภาพให้เกิดกระบวนการคิดในการเป็นผู้ นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร

เป้าประสงค์

๑.บุคลากรได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ นำการเปลี่ยนแปลง

๒.บุคลากรสามารถผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ สร้างและพัฒนาบุคลากรเป็นผู้ นำการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี

เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาและสร้างจิตสำนึกที่ดี การมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างความผูกพันต่อองค์กร และส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน
๒. เสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างและส่งเสริม การใช้ นวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เพื่อมุ่งเน้นการสร้างและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นนักคิดเชิงรุก มีมุมมองที่เปิดกว้าง ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปรับระบบหรือกระบวนการงานให้มีความทันสมัยและเกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

เป้าประสงค์ บุคลากรเป็นนักคิดเชิงรุก สร้างสรรค์นวัตกรรม

กลยุทธ์

๑. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นนักคิดเชิงรุกด้วยนวัตกรรม

๔.๒ แผนปฏิบัติงานแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	
๑.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรอบรู้ และมีความเชี่ยวชาญในอาชีพ	๑.โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจ (ด้านนโยบายและการวางแผน ด้านวิจัยเศรษฐกิจ การเกษตร ด้านสารสนเทศ การเกษตร ด้านติดตามประเมินผล ทักษะด้านภาษา และทักษะด้านเทคโนโลยี) วิธีการ : ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน (บุคลากรหมายถึงข้าราชการ และพนักงานราชการ)	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามภารกิจ - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (ติดตามผลหลังการฝึกอบรม)	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท./สกก.(สพบ.)
	๒.โครงการส่งเสริมทักษะด้านเศรษฐกิจการเกษตร วิธีการ : มอบหมายโครงการ/งานพิเศษ	-จำนวนกิจกรรมที่สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ กิจกรรม	-	๑	๑	๑	๑	
	๓.โครงการเตรียมความพร้อมด้านภาษา วิธีการ : จัดฝึกอบรม/สนับสนุนให้เข้ารับการอบรม/จัดหาหนังสือเกี่ยวกับทักษะการใช้ภาษาให้บริการในห้องสมุด สื่อการสอน Online	- จำนวนช่องทางพัฒนา - ร้อยละของความพึงพอใจการเข้าถึงช่องทางพัฒนา	๒ ๑๐	๒ ๒๐	๒ ๓๐	๒ ๔๐	๒ ๕๐	สกก.(สพบ. และห้องสมุด)
๒.เสริมสร้างความรู้ และทักษะด้านบริหารจัดการองค์กร กฎ และระเบียบในการปฏิบัติงาน	๑.โครงการเสริมสร้างทักษะด้านบริหารจัดการองค์กร วิธีการ : จัดฝึกอบรม/บรรยาย/เผยแพร่เอกสาร บทความ อาทิการบริหารจัดการองค์กร การบริหารการเงินการคลังภาครัฐ การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ระเบียบงานสารบรรณ วิธีจัดซื้อจัดจ้างและระเบียบการจัดหาพัสดุ	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านบริหารจัดการองค์กร (คน) - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (ติดตามผลหลังการฝึกอบรม)	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	สกก.(สพบ.)
			๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	สกก.(สพบ.)
๓.ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.โครงการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรตาม Training Road Map ๓ ตำแหน่ง (นักวิเคราะห์ เศรษฐกร นักวิชาการสถิติ) วิธีการ : ศึกษา วิเคราะห์ ความรู้ที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่ง แนวทางการพัฒนา จัดทำคู่มือ และพัฒนาตาม Training Road Map	-จำนวนตำแหน่งที่จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรตาม Training Road Map -ร้อยละของการดำเนินการตาม Training Road Map	-	๓	-	-	-	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท./สกก.(สพบ.)
			-	-	๕๐	๕๕	๖๐	

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	
	๒.โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ วิธีการ : จัดอบรมหรือสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมที่จัดโดยหน่วยงานอื่น อาทิ นบต. นบก. นบส. หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านการวางแผนกลยุทธ์ฯ หรือหลักสูตรที่เทียบเท่า	-จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการ	๑	๑	๑	๑	๑	สลก.(สพบ.)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มศักยภาพบุคลากร สศก. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ ๑) บุคลากรได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๒) บุคลากรสามารถผลักดันองค์การไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	
๑.สร้างและพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	๑.โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง กิจกรรม : ๑.๑สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๑.๑.๑ ระดับต้น (ปฏิบัติการ-ชำนาญการ) วิธีการ : จัดฝึกอบรมสัมมนาให้ความรู้	-จำนวนผู้ได้รับการพัฒนา -ร้อยละของผู้ผ่านการอบรม สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (ติดตามผลหลังการฝึกอบรม)	-	๕๐	-	๕๐	-	สลก.(สพบ.)
		-จำนวนผู้ได้รับการพัฒนา -ร้อยละของผู้ผ่านการอบรม สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (ติดตามผลหลังการฝึกอบรม)	๓๐	-	๕๐	-	๕๐	สลก.(สพบ.)
	๑.๑.๒ ระดับกลาง (ชำนาญการ-ชำนาญการพิเศษ) วิธีการ : จัดฝึกอบรมสัมมนาให้ความรู้	๓๐	-	๗๐	-	๗๐	สลก.(สพบ.)	
	๑.๑.๓ ระดับสูง (เชี่ยวชาญ-อำนวยการขึ้นไป) วิธีการ : สนับสนุนให้เข้ารับการอบรม อาทิ หลักสูตร ปรม. ปศส. นบท. นบส. วปอ.	๑	๑	๑	๑	๑	สลก.(สพบ.)	
	๒.โครงการส่งเสริมและสนับสนุนกำลังคนคุณภาพ (HiPPS New Wave นักเรียนทุน เป็นต้น) วิธีการ : จัดกิจกรรมให้ความรู้เผยแพร่ความรู้	-จำนวนกิจกรรม	๑	๒	๓	๔	๕	สลก.(สพบ.)
๓.สร้างสรรคักิจกรรมกระบวนความคิ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Smart Officer OAE : Beyond Frontier) วิธีการ: กิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	-จำนวนกิจกรรม	๑	๑	๑	๒	๒	สำนัก/ศูนย์/ กอง/สศท./ สลก.(สพบ.)	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์บุคลากรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	
๑.ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน	๑.โครงการส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี วิธีการ : จัดบรรยาย/เผยแพร่เอกสาร บทความ/จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกที่ดี	- จำนวนกิจกรรมที่เผยแพร่ส่งเสริมไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม/ปี	๒	๒	๒	๒	๒	สลก.
	๑.๑ การเผยแพร่ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาข้าราชการ กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี วิธีการ : จัดบรรยาย/เผยแพร่เอกสาร บทความ/หนังสือเวียน	- ร้อยละของข้าราชการบรรจุใหม่ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้รับการพัฒนาคุณธรรมจิตสำนึก	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	สลก.(สพบ.)
	๑.๒ พัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ วิธีการ : จัดอบรมให้ความรู้	-จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด หน่วยงานไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม	๓	๓	๓	๓	๓	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท./สลก.
	๑.๓โครงการส่งเสริมเพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน (การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เช่น ลดการ ใช้น้ำ ใช้ไฟฟ้า และใช้กระดาษ) วิธีการ : ส่งเสริมให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	-จำนวนหน่วยที่ลดลง (วัดในภาพรวมของหน่วยงาน)						
๒.เสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๑.โครงการสร้างสุขในงานและสร้าง ความผูกพันในองค์กร วิธีการ จัดบรรยาย/จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี	- จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการ หน่วยงานละไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม	๓	๓	๓	๔	๔	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท.
	- กิจกรรมออกกำลังกาย - การตรวจสุขภาพประจำปี - การให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ - การสำรวจและซ่อมแซมอุปกรณ์ทำงาน - การจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	- ร้อยละของความผาสุกและความผูกพัน						๑-๑๒ คณะทำงานการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างและส่งเสริม การใช้นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
เป้าประสงค์ บุคลากรเป็นนักคิดเชิงรุก สร้างสรรค์นวัตกรรม

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	
๑.สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร	๑.โครงการพัฒนา KM สู่ LO							
	๑.๑ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	-ร้อยละของความพึงพอใจของการได้รับความรู้และการนำความรู้ไปปรับใช้	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท./สกก.
	๒ โครงการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน (IDP)	-ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท./สกก.
	๓ โครงการสร้างเครือข่ายองค์ความรู้ วิธีการ : ส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายองค์ความรู้	จำนวนครั้งที่ได้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับหน่วยงานภายนอก หน่วยงานละไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง	-	๑๐	๑๕	๒๐	๒๐	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท./สกก.
๒.ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นนักคิดเชิงรุกด้วยนวัตกรรม	๑.โครงการส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดเชิงนวัตกรรม							
	๑.๑ Innovation Award เวทีวิชาการ “ค้นฟ้าคว้าดาว” เช่น เวทีวิชาการ วิธีการ : การจัดกิจกรรมเพื่อจูงใจให้สร้างผลงานเชิงนวัตกรรม	-จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม - จำนวนกระบวนงานที่มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยหน่วยงานละ ๑ กระบวนงาน/ปี	-	๑	๑	๑	๑	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท./สกก.

นิยามศัพท์

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการและพนักงานราชการของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่สูงมีความเกี่ยวข้องกับทักษะการใช้ภูมิปัญญา มีทักษะความเชี่ยวชาญในมาตรฐานระดับสูงของวิชาชีพนั้นๆ และสามารถปฏิบัติงานในสาขาวิชาหรืองานใดงานหนึ่งได้เป็นอย่างดี

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่เข้าใจบทบาทของตน และพร้อมสร้างการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรและส่งผลถึงองค์กร ตลอดจนกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร

ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจ หมายถึง ความรู้ด้านนโยบายและการวางแผน ด้านวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร ด้านสารสนเทศการเกษตร ด้านติดตามประเมินผล ทักษะด้านภาษา และทักษะด้านเทคโนโลยี

ทักษะด้านภาษา หมายถึง ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน ประกอบด้วย ฟัง พูด อ่าน เขียน และสื่อสารได้เข้าใจ

ส่งเสริมทักษะด้านเศรษฐกิจการเกษตร หมายถึง การได้รับมอบหมายงานโครงการหรืองานพิเศษที่ใช้ความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์ การวิเคราะห์ วิจัย การเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของโครงการหรืองานที่ได้รับมอบหมายนั้น ๆ เช่น โครงการวิจัยการเกษตร เรื่อง การลดความสูญเสียในกระบวนการเก็บเกี่ยวข้าวเปลือก กรณีศึกษาการเก็บเกี่ยวข้าวในพื้นที่ส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ ระยะเวลา ๑ ปี

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา หมายถึง
$$\frac{\text{ข้าราชการและพนักงานราชการที่ได้รับการพัฒนา}}{\text{จำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมด}} \times 100$$

บุคลากรนำความรู้ไปปรับใช้ หมายถึง ข้าราชการและพนักงานราชการที่ได้รับการพัฒนาและนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานโดยติดตามผลหลังการฝึกอบรมด้วยแบบสอบถาม

พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง จัดอบรมหรือสนับสนุนให้ข้าราชการเข้ารับการอบรมเพื่อให้ความพร้อมและมีคุณสมบัติในการก้าวขึ้นสู่ในระดับที่สูงขึ้นตามที่กำหนดใน Career Path ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

เครือข่ายองค์ความรู้ หมายถึง บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรได้ไปแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นวิทยากร ให้กับหน่วยงานภายนอก

ความคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง บุคคลที่สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการวิชาการ การปรับกระบวนการทำงาน การมีนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน