



แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

พ.ศ. 2563 -2565

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| 1.1 หลักการและเหตุผล | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ | 1 |
| 1.3 กรอบแนวทางในการพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร | 1 |
| 1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ | 2 |
| บทที่ 2 ข้อมูลองค์กร | 3 |
| 2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร | 3 |
| บทที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร | 9 |
| 3.1 ข้อมูลด้านบุคลากร | 9 |
| 3.2 สมรรถนะหลักและทักษะความรู้ของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร | 12 |
| 3.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาบุคลากร | 15 |
| บทที่ 4 แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ.2563-2565 | 21 |
| 4.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร | 21 |
| 4.2 โครงการและเป้าประสงค์ | |
| 4.3 แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ.2563-2565 | 25 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. 2563-2565 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรและภารกิจที่ได้รับมอบหมายทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคประเทศไทย 4.0

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรได้มีคำสั่ง ที่ 537/2559 ลงวันที่ 25 สิงหาคม พ.ศ. 2559 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เพื่อร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร โดยได้จัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นระหว่างคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2562 วันที่ 22 กรกฎาคม 2562 และได้จัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2562 เพื่อให้แผนดังกล่าวมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท กลยุทธ์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ และกลยุทธ์สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อเป็นกรอบแนวทางการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท กลยุทธ์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ และกลยุทธ์สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

1.2.2 เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรให้มีความสามารถสูง มุ่งมั่น เป็นมืออาชีพ นำไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

1.2.3 เพื่อสร้างวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร และอุดมการณ์ของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร สำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่

1.3 กรอบแนวคิดในการพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ประกอบด้วย

◆ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580

• ยุทธศาสตร์ชาติ ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

- ◆ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
 - ประเด็นแผนแม่บทที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ
 - แผนย่อย 5 การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- ◆ แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
 - ประเด็นปฏิรูปที่ 4 กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
 - ประเด็นปฏิรูปที่ 5 ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ
- ◆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564
 - ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์"
- ◆ กลยุทธ์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
 - กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ
- ◆ กลยุทธ์สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
 - กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาสมรรถนะองค์กรและศักยภาพบุคลากร
- ◆ วิสัยทัศน์สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

“องค์กรชั้นนำในการพัฒนาและจัดทำยุทธศาสตร์เกษตรของประเทศไปสู่การบริหารจัดการเพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

ดังนั้น แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ.2560-2564 จึงมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญในอาชีพ สร้างบุคลากรให้เป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์นวัตกรรมให้เป็น Smart Officer รวมทั้งมีจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้บุคลากรสามารถผลักดันภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้วิสัยทัศน์การพัฒนา “บุคลากรความเชี่ยวชาญ ควบคู่คุณธรรม สร้างสรรค์นวัตกรรม นำการเปลี่ยนแปลง”

1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และมีความเชี่ยวชาญในงาน มีความเป็นมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม ค่านิยม อุดมการณ์ สำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่ นำไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง

บทที่ 2

ข้อมูลองค์กร

2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

วิสัยทัศน์ “องค์กรชั้นนำในการพัฒนาและจัดทำยุทธศาสตร์เกษตรของประเทศไปสู่การบริหารจัดการเพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

กลยุทธ์ที่ 1 จัดทำยุทธศาสตร์ และมาตรการทางการเกษตรให้เป็นที่ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ 2 เป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเกษตรของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาสมรรถนะองค์กรและศักยภาพบุคลากร

พันธกิจ

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้กำหนดพันธกิจที่องค์กรต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. เสนอแนะนโยบายและจัดทำยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา และมาตรการทางการเกษตร รวมทั้งจัดทำทำที่และร่วมเจรจาการค้าสินค้าเกษตรและความร่วมมือด้านเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ
2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยด้านเศรษฐกิจการเกษตรจัดทำรายงานสถานการณ์เศรษฐกิจการเกษตรทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
3. ติดตามและประเมินผลแผนงาน/โครงการที่สำคัญของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
4. จัดทำและบริการข้อมูลสารสนเทศการเกษตร

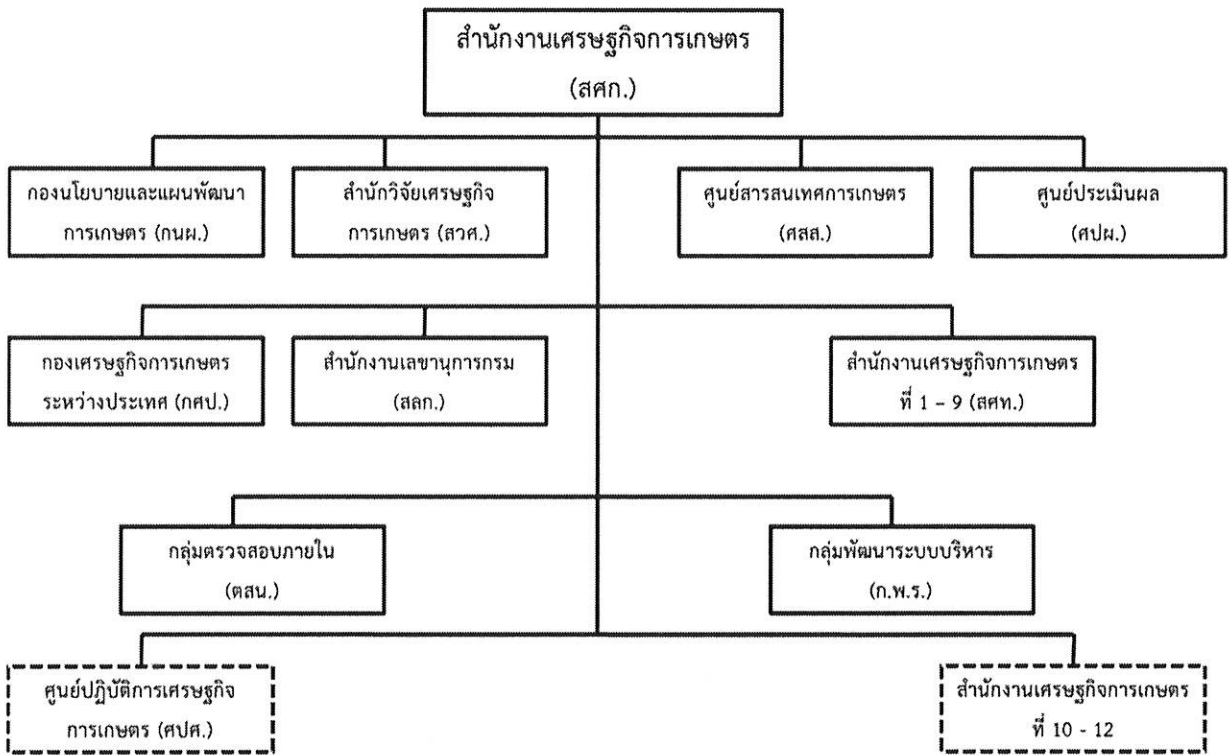
ค่านิยมร่วม : (OAE)²

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

เป้าประสงค์

1. ยุทธศาสตร์และมาตรการทางการเกษตรทั้งระยะสั้นและระยะยาวนำไปสู่การขับเคลื่อนการพัฒนาการเกษตรของประเทศ
2. ข้อมูลสารสนเทศการเกษตรมีความครอบคลุม ครบถ้วน ทันสมัย น่าเชื่อถือ
3. เป็นองค์กรแห่งความสุขและใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมในกระบวนการทำงาน (Smart Organization)

โครงสร้างองค์กร



หมายเหตุ : ศูนย์ปฏิบัติการเศรษฐกิจการเกษตร และสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 10-12 เป็นหน่วยงานจัดตั้งภายใน

บทบาทและภารกิจของสำนัก/ศูนย์/กอง

กลุ่มตรวจสอบภายใน

เพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในสำนักงาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงาน รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อเลขาธิการ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของสำนักงาน
2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

มอบหมาย

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของสำนักงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อเลขาธิการ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่เลขาธิการเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงาน

ในสำนักงาน

2. ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงาน
3. ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานภายในสำนักงาน

4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

มอบหมาย

สำนักงานเลขานุการกรม

1. ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงาน
2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของสำนักงาน
3. ศึกษา วิเคราะห์ และประสานการจัดทำแผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติงาน และงบประมาณ รวมทั้งติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในสำนักงาน
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การบริหารงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่และยานพาหนะของสำนักงาน
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 และแผนพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจเฉพาะ
3. ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะกรอบนโยบายในการจัดทำงบประมาณ รวมทั้งวิเคราะห์ความเหมาะสมเชิงเศรษฐกิจ จัดทำแผนงานและโครงการ ตลอดจนประมวลผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณของกระทรวง
4. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย มาตรการ แนวทาง การพัฒนาเกี่ยวกับประชากรเกษตร สินเชื่อการเกษตรและการพัฒนาสถาบันเกษตรกร องค์กรเกษตรกร ตลอดจนสภาเกษตรกรแห่งชาติ
5. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย มาตรการ แนวทาง การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ และบริหารจัดการ ตลอดจนการเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อการพัฒนาระบบโลจิสติกส์และการลงทุนด้านการเกษตร
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ

1. ศึกษา วิเคราะห์ และติดตามสถานการณ์เศรษฐกิจ นโยบายเกษตรต่างประเทศ ตลอดจน ข้อตกลงและเงื่อนไขทางการค้าสินค้า และการลงทุนภาคเกษตร การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศด้านการเกษตร ความมั่นคงด้านอาหาร และความร่วมมือทางเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศทั้งระดับทวิภาคี พหุภาคี และองค์การระหว่างประเทศ

2. ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะนโยบายและท่าทีในการเจรจาการค้าสินค้าเกษตรและการลงทุนภาคเกษตร การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศด้านการเกษตร ความมั่นคงด้านอาหารและความร่วมมือทางเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ ภายใต้กรอบการค้าเสรี ข้อตกลงระหว่างประเทศและองค์การระหว่างประเทศ

3. เสนอแนะนโยบายและจัดทำยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการเกษตรต่างประเทศ

4. ติดตามการปฏิบัติงานตามพันธกรณี และวิเคราะห์ผลกระทบ เพื่อเสนอแนะแนวทางและมาตรการรองรับผลกระทบเชิงบวกและลบ รวมทั้งมาตรการเยียวยา อันเนื่องมาจากการปฏิบัติตามพันธกรณี ข้อตกลงระหว่างประเทศ ตลอดจนประสานการดำเนินงาน และติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการรองรับผลกระทบที่เกิดขึ้น

5. ทำหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับการสำรองข้าวฉุกเฉิน

6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์ประเมินผล

1. ศึกษา พัฒนาเทคนิคและระบบการติดตามประเมินผล รวมทั้งให้คำปรึกษาด้านการติดตามและประเมินผลแก่หน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวง

2. ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้จ่ายงบประมาณตามมาตรการ แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ของกระทรวง รวมทั้งโครงการเงินกู้และเงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ

3. ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการประเมินผลความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินงานตามมาตรการ แผนงาน โครงการต่าง ๆ ของกระทรวง รวมทั้งโครงการเงินกู้และเงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ

4. เสนอผลการติดตาม ผลการประเมิน และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการ นโยบาย และแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ คณะกรรมการอื่น ๆ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ศูนย์สารสนเทศการเกษตร

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

2. ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาวิธีการพยากรณ์ข้อมูลการเกษตร รวมทั้งวิเคราะห์สถานการณ์การผลิตสินค้าเกษตรและความเสียหายจากการเกิดภัยที่มีผลกระทบต่อด้านการเกษตร

3. ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนา และจัดทำระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์และระบบข้อมูลระยะไกลในการจำแนกสภาพการใช้ที่ดิน การประกอบกิจกรรมการเกษตร และแหล่งเหมาะสมของการผลิตสินค้าเกษตรเพื่อใช้สนับสนุนการวางแผนพัฒนาการเกษตรและการกำหนดเขตเกษตรเศรษฐกิจ

4. ศึกษา กำหนดวิธีการ และจัดทำทะเบียนเกี่ยวกับเกษตรกรและผู้ประกอบกิจการในด้านการเกษตร

5. ศึกษา พัฒนา และจัดวางระบบฐานข้อมูลการเกษตร ระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายการสื่อสารข้อมูล ระบบคอมพิวเตอร์ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศการเกษตรของกระทรวง

6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 1 - 9

1. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลการเกษตร รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ

2. ศึกษา วิเคราะห์ และรายงานผลการติดตาม ผลการประเมินความสำเร็จ และผลกระทบของการดำเนินงานตามมาตรการ แผนงาน และโครงการต่าง ๆ

3. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเศรษฐกิจการเกษตรที่สำคัญในระดับท้องถิ่น

4. ศึกษาและวิเคราะห์ความเชื่อมโยงและความสอดคล้องของแผนพัฒนาการเกษตรในระดับกระทรวงที่นำไปสู่แผนพัฒนาเขตเศรษฐกิจการเกษตรในระดับภูมิภาค รวมทั้งให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำแผนงานและโครงการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่

5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร

1. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเศรษฐกิจการผลิตและการตลาดสินค้าเกษตร

2. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเทคโนโลยีการผลิตและระบบการจัดการฟาร์มในเชิงเศรษฐกิจ

3. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยแนวทางการแปรรูปสินค้าเกษตรและการทำธุรกิจของสถาบันเกษตรกร

4. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเศรษฐกิจสังคมครัวเรือนเกษตรกรและแรงงานภาคเกษตร

5. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยผลตอบแทนเชิงเศรษฐกิจสูงสุดจากการใช้ทรัพยากรในฐานะเป็นปัจจัยการผลิต

6. 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 เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องต่อสาธารณชน และองค์กรหรือสถาบันที่ทำหน้าที่ประเมินภาวะเศรษฐกิจไทย

๗. ส่งเสริมให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ และความคิดเห็นในประเด็นทางเศรษฐกิจ เศรษฐกิจการเกษตร และการดำเนินนโยบายเศรษฐกิจการเกษตรที่สำคัญ ในระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจโดยทั่วไป

๘. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 10-12

๑. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลการเกษตร รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศในพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบ

๒. ศึกษา วิเคราะห์ และรายงานผลการติดตาม และผลการประเมินความสำเร็จ และผลกระทบของการดำเนินงานตามมาตรการ แผนงาน โครงการต่างๆในพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบ

๓. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เศรษฐกิจการเกษตรที่สำคัญในระดับท้องถิ่น

๔. ศึกษา วิเคราะห์ ความเชื่อมโยง และความสอดคล้องของแผนพัฒนาการเกษตรในระดับกระทรวงที่นำไปสู่แผนพัฒนาเขตเศรษฐกิจการเกษตรในระดับภูมิภาค รวมทั้งให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดแผนงานและโครงการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่

๕. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

บทที่ 3

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

3.1 ข้อมูลด้านบุคลากร

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลด้านบุคลากร

(ข้อมูล ณ วันที่ 24 ส.ค. 2562)

| ประเภท | อัตรากำลัง | | |
|---------------|--------------|------------------|-----------------|
| | ตามกรอบ (คน) | จำนวนคนครอง (คน) | อัตรารว่าง (คน) |
| ข้าราชการ | 660 | 593 | 67 |
| พนักงานราชการ | 297 | 281 | 16 |
| ลูกจ้างประจำ | 95 | 95 | - |
| รวม | 1052 | 969 | 83 |

ตารางที่ 2 ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา

(ข้อมูล ณ วันที่ 24 ส.ค. 2562)

| ประเภท | วุฒิการศึกษา | | | | รวม |
|---------------|--------------|----------|-----------|------------------|-----|
| | ปริญญาเอก | ปริญญาโท | ปริญญาตรี | ต่ำกว่าปริญญาตรี | |
| ข้าราชการ | 19 | 274 | 230 | 70 | 593 |
| พนักงานราชการ | - | 7 | 212 | 62 | 281 |
| ลูกจ้างประจำ | - | - | 11 | 84 | 95 |
| รวม | 19 | 281 | 453 | 216 | 969 |

ตารางที่ 3 จำนวนข้าราชการจำแนกตามระดับ

(ข้อมูล ณ วันที่ 24 ส.ค. 2562)

| ระดับ | จำนวน (คน) |
|---------------|------------|
| บริหารสูง | 1 |
| บริหารต้น | 3 |
| อำนวยการสูง | 14 |
| อำนวยการต้น | 1 |
| เชี่ยวชาญ | 8 |
| ชำนาญการพิเศษ | 165 |
| ชำนาญการ | 126 |
| ปฏิบัติการ | 120 |
| อาวุโส | 2 |
| ชำนาญงาน | 80 |
| ปฏิบัติงาน | 73 |
| รวม | 593 |

ตารางที่ 4 ข้อมูลข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในระยะ 10 ปี (พ.ศ.2560-2569)

(ข้อมูล ณ วันที่ 24 ส.ค. 2562)

| ระดับ | ปีเกษียณอายุราชการ | | | | | | | | | | |
|---------------|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| | 2563 | 2564 | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | 2571 | 2572 | รวม |
| บริหารสูง | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| บริหารต้น | - | 1 | - | - | - | - | 1 | - | - | - | 2 |
| อำนวยการสูง | 6 | 4 | - | - | 1 | - | 1 | - | - | - | 12 |
| อำนวยการต้น | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| เชี่ยวชาญ | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 3 |
| ชำนาญการพิเศษ | 8 | 5 | 9 | 9 | 9 | 3 | 6 | 5 | 5 | 1 | 60 |
| ชำนาญการ | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 25 |
| อาวุโส | - | - | - | - | - | - | 1 | - | - | - | 1 |
| ชำนาญงาน | 9 | 8 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 38 |
| รวม | 25 | 23 | 17 | 19 | 16 | 7 | 13 | 7 | 10 | 4 | 141 |

จากสภาพข้อมูลทั่วไปด้านบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (ข้อมูล ณ วันที่ 24 ส.ค. 2562) พบว่ามีข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ รวมทั้งสิ้นจำนวน 969 คน ประกอบด้วย

- ข้าราชการ จำนวน 593 คน
- พนักงานราชการ จำนวน 281 คน
- ลูกจ้างประจำ จำนวน 95 คน

ข้อมูลด้านการศึกษาศูนย์กลางสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พบว่า

- ข้าราชการ ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 19 คน ปริญญาโท จำนวน 274 คน ปริญญาตรี จำนวน 230 คน และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 70 คน
- พนักงานราชการ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 4 คน ปริญญาตรี จำนวน 212 คน ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 62 คน
- ลูกจ้างประจำ ระดับการศึกษา ปริญญาตรี 11 คน ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี 84 คน
- ภายในระยะเวลา 10 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2563 - 2572 จะมีข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ จำนวน 141 คน

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 | | | | | | |
| ๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | X | X | - | X | - | |
| ๒. เศรษฐกร | X | X | - | X | - | |
| ๓. นักวิชาการสถิติ | X | X | - | X | - | |
| 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 |
|--|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 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. นักบริหารระดับ | - | - | - | - | - | |
| 2. นักบริหารระดับสูง | - | - | - | - | - | |

3) สมรรถนะทางการบริหาร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรได้กำหนดสมรรถนะทางการบริหารตามสายงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

| ชื่อตำแหน่งในสายงาน | สมรรถนะทางการบริหาร | หมายเหตุ |
|---------------------|--|----------|
| ● อำนวยการระดับต้น | 1. MC 00-01 : สภาวะผู้นำ | |
| ● อำนวยการระดับสูง | 2. MC 00-02 : วิสัยทัศน์ | |
| ● นักบริหารระดับต้น | 3. MC 00-03 : การวางกลยุทธ์ภาครัฐ | |
| ● นักบริหารระดับสูง | 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 | | |
| ๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | TK 01-01 : การศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร TK 01-02 : การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และการ | ● กรณีผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปปฏิบัติงานในอีกตำแหน่งหนึ่ง หรือในภารกิจอื่นจะใช้มาตรฐานด้านความรู้ ความสามารถตามภารกิจที่ปฏิบัติจริง |

| ชื่อตำแหน่งในสายงาน | ชื่อความรู้ | หมายเหตุ |
|---|--|----------|
| ๒. เศรษฐกร | ประเมินผล | |
| ๓. นักวิชาการสถิติ | TK 01-03 : การจัดการสารสนเทศการเกษตร | |
| ๔. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ | TK 01-04 : การพัฒนาระบบสารสนเทศ | |
| ๕. นักวิชาการตรวจสอบภายใน | เศรษฐกิจการเกษตร | |
| ๖. นักวิชาการเงินและบัญชี | TK 01-05 : การบริหารงานตรวจสอบภายใน | |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | TK 01-06 : เทคนิคการตรวจสอบและติดตาม | |
| ๘. นิติกร | TK 01-07 : การบริหารการเงิน บัญชี และ | |
| ๙. นักประชาสัมพันธ์ | งบประมาณ | |
| ๑๐. บรรณารักษ์ | TK 01-08 : การบริหารทรัพยากรบุคคล | |
| ๑๑. นักจัดการงานทั่วไป | TK 01-09 : ความรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบใน | |
| ๑๒. นักวิชาการพัสดุ / เจ้าพนักงานพัสดุ (หัวหน้าฝ่าย) | การปฏิบัติงาน | |
| ประเภททั่วไป | TK 01-10 : การบริหารและประชาสัมพันธ์องค์กร | |
| ๑๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | TK 01-11 : การบริหารจัดการห้องสมุด | |
| ๑๔. เจ้าพนักงานธุรการ | TK 01-12 : การบริหารงานทั่วไปของสำนัก | |
| ๑๕. เจ้าพนักงานพัสดุ | TK 01-13 : การบริหารงานพัสดุ | |
| ๑๖. นายช่างเครื่องกล | TK 02-14 : การปฏิบัติงานและการตรวจสอบ | |
| ๑๗. นายช่างศิลป์ | งบประมาณการเงินและบัญชี | |
| ๑๘. เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ | TK 02-15 : การบริหารงานธุรการ | |
| ๑๙. เจ้าพนักงานสถิติ | TK 02-16 : การปฏิบัติงานพัสดุ | |
| ๒๐. เจ้าพนักงานธุรการ ด้านบันทึกข้อมูล | TK 02-17 : เทคนิคการดูแล บำรุงรักษา | |
| | เครื่องกล ยานพาหนะ | |
| | TK 02-18 : เทคนิคการออกแบบศิลป์ | |
| | TK 02-19 : การปฏิบัติงานเครื่องคอมพิวเตอร์ | |
| | และเครือข่าย | |
| | TK 02-20 : การจัดทำข้อมูลสถิติการเกษตร | |
| | TK 02-21 : การบันทึกข้อมูล | |

| ชื่อตำแหน่งในสายงาน | ชื่อความรู้ | หมายเหตุ |
|---|--|----------|
| ข.ประเภทอำนวยการ ๑. ผู้อำนวยการระดับต้น ๒. ผู้อำนวยการระดับสูง ๓. ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเศรษฐกิจ) | TK 03-01 : การบริหารงานสำนักงาน TK 03-02 : การบริหารงานยุทธศาสตร์ และ แผนงานด้านการเกษตร TK 03-03 : การบริหารงานสารสนเทศเศรษฐกิจ การเกษตร TK 03-04 : การบริหารงานวิจัย และติดตาม ประเมินผลเศรษฐกิจการเกษตร | |
| ค.ประเภทบริหาร ๑. นักบริหารระดับต้น ๒. นักบริหารระดับสูง | } TK 04-01 : การบริหารงานเศรษฐกิจ การเกษตร | |

2) ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎ ระเบียบ

| ชื่อตำแหน่งในสายงาน | ชื่อความรู้ | หมายเหตุ |
|---------------------|--|----------|
| ทุกสายงาน | 1. LK 00-01 : ความรู้เรื่องกฎหมาย และระเบียบ ราชการ | |

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 | |

๓.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านองค์กร บุคลากร และการพัฒนาบุคลากร พบว่า

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
- การถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้มีประสบการณ์ความชำนาญในแต่ละด้านยังมีน้อยและขาดความต่อเนื่อง
- บุคลากรปฏิบัติงานไม่ตรงตรงตามหน้าที่
- บุคลากรบางกลุ่มขาดการเรียนรู้เทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ ที่นำไปใช้ในการทำงาน
- บุคลากรขาดทักษะด้านภาษา
- บุคลากรขาดทักษะในการนำเสนอ
- ประเมินรายบุคคลเพื่อพิจารณาความดีความชอบยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ขาดจิตบริการ

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 ต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตลอดเวลา
- การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อย ทำให้นโยบายและการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง ไม่มีการวางแผนการทำงานระยะยาว
- หน่วยงานบางแห่งไม่เข้าใจในหน้าที่และบทบาทของ สศก. ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงาน และไม่ให้ความร่วมมือ
- สถานการณ์การค้าของโลกและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้บุคลากรปรับตัวไม่ทัน
- เกษตรกรยังไม่ค่อยรู้จักและไม่เข้าใจในภารกิจ สศก.
- ได้รับการสนับสนุนงบประมาณลดลง
- สศก. มีภารกิจเร่งด่วนที่ได้รับมอบหมายมากจนกระทบกับภารกิจหลัก
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่เชื่อมั่นในข้อมูลสถิติ สารสนเทศของ สศก.

บทที่ 4

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ. 2563 – 2565

4.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

วิสัยทัศน์ บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ยึดคุณธรรม นำการเปลี่ยนแปลง สู่องค์กรสมรรถนะสูง

พันธกิจ 1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสม มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อนสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง

2. สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร และอุดมการณ์ ให้บุคลากร สำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่

3. พัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

4.2 โครงการและเป้าประสงค์

โครงการที่ 1 สร้างเส้นทางความก้าวหน้าและการสร้างสมรรถนะที่หลากหลาย
เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ 1. บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรนักรับการในระดับต่างๆ
2. บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตร Career path เฉพาะตำแหน่ง

โครงการที่ 2 โครงการพัฒนาทักษะ สมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และเทคโนโลยี
เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้มีความรอบรู้ในการปฏิบัติงานตามนโยบายและตามภารกิจขององค์กร ด้านนโยบายแผนพัฒนาและมาตรการด้านการเกษตร ด้านวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร ด้านสารสนเทศการเกษตร ด้านติดตามประเมินผล ด้านเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ ด้านปฏิบัติการเศรษฐกิจการเกษตร และด้านบริหารจัดการองค์กร

เป้าประสงค์ 1. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และเทคโนโลยีดิจิทัล

โครงการที่ 3 โครงการสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และอุดมการณ์ สำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่
เพื่อมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะนำไปสู่
พฤติกรรมสำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่

เป้าประสงค์ 1. บุคลากรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างค่านิยม อุดมการณ์ ในการปฏิบัติงาน

โครงการที่ 4 โครงการดึงดูดและสร้างคนดี คนเก่งไว้ในองค์กร
เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร สร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดอายุ
การทำงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ 1. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมเป็นบุคลากรภาครัฐยุคใหม่
2. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

4.3 แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พ.ศ.2563-2565

โครงการที่ 1 โครงการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสร้างสมประสบการณ์หลากหลาย

เป้าประสงค์

1. บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารในระดับต่างๆ
2. บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตร Career path เฉพาะตำแหน่ง

| โครงการ/กิจกรรม | เป้าประสงค์โครงการ | ตัวชี้วัดเป้าประสงค์โครงการ | เป้าหมาย | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|--|----------|------------------|------|---------------------|
| | | | 2563 | 2564 | 2565 | |
| 1. โครงการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสร้างสมประสบการณ์หลากหลาย วิธีการ : เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก/ฝึกอบรมหลักสูตรที่ สศก. จัด | 1. บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารในระดับต่างๆ | 1.1 ร้อยละของข้าราชการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่หลักสูตรกำหนดได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ระดับต้น (นบต.) ระดับกลาง (นบก.) ระดับสูง (นบส.) ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ | 50 | 50 | 50 | สลก. |
| | | 1.2 ร้อยละของข้าราชการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่หลักสูตรกำหนดได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรสำหรับขั้นสู่อำนาจบริหารระดับต้น (นบส.1 , นบส.กษ. นบท. , ส.นบส. ฯลฯ) | 50 | 50 | 50 | สลก. |
| | 2. บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตร Career path เฉพาะตำแหน่ง | 2.1 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบตามระดับตำแหน่งด้านนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรการด้านการเกษตร ได้รับการอบรมตามหลักสูตร Career path | - | 70 | 80 | กณผ. กศป. ศปศ. สศท. |
| | | 2.2 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบตามระดับตำแหน่งด้านวิจัยเศรษฐกิจการเกษตรได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร Career path | - | 71 | 80 | สวศ. สศท. |
| | | 2.3 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบตามระดับตำแหน่งด้านสารสนเทศการเกษตรได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร Career path | - | 70 | 80 | ศสส. สศท. |
| | | 2.4 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบตามระดับตำแหน่งด้านการประเมินผล ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร Career path | - | 70 | 80 | ศปผ. สศท. |
| 2.5 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบตามระดับตำแหน่งด้านบริหารจัดการภาครัฐได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร Career path | - | 70 | 80 | สลก. , กพร. กตณ. | | |

โครงการที่ 2
เป้าประสงค์

โครงการพัฒนาทักษะ สมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และเทคโนโลยี
บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และเทคโนโลยีดิจิทัล

| โครงการ/กิจกรรม | เป้าประสงค์โครงการ | ตัวชี้วัดเป้าประสงค์โครงการ | เป้าหมาย | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|--|----------|------|------|----------------------|
| | | | 2563 | 2564 | 2565 | |
| 2. โครงการพัฒนาทักษะ สมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และเทคโนโลยี วิธีการ : •จัดฝึกอบรมสัมมนาให้ความรู้ •การพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล | 1. บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และเทคโนโลยีดิจิทัล | 1.1 ร้อยละของบุคลากรด้านนโยบายแผนพัฒนา และมาตรการด้านการเกษตร ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ | 50 | 55 | 60 | กนผ. |
| | | 1.2 ร้อยละของบุคลากรด้านวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ | 50 | 55 | 60 | สวศ. |
| | | 1.3 ร้อยละของบุคลากรด้านสารสนเทศการเกษตร ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ | 50 | 55 | 60 | ศสส. |
| | | 1.4 ร้อยละของบุคลากรด้านประมงผล ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ | 50 | 55 | 60 | ศปผ. |
| | | 1.5 ร้อยละของบุคลากรด้านเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ | 50 | 55 | 60 | กศป. |
| | | 1.6 ร้อยละของบุคลากรด้านปฏิบัติการเศรษฐกิจการเกษตร ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ | 50 | 55 | 60 | ศปศ. |
| | | 1.7 ร้อยละของบุคลากรสมรรถนะด้านบริหารจัดการภาครัฐ ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ | 50 | 55 | 60 | สลก. กพร. กตน. |

โครงการที่ 3 โครงการสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และอุดมการณ์ สำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่
เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างค่านิยม อุดมการณ์ ในการปฏิบัติงาน

| โครงการ/กิจกรรม | เป้าประสงค์โครงการ | ตัวชี้วัดเป้าประสงค์โครงการ | เป้าหมาย | | | รับผิดชอบ |
|--|--|---|----------|------|------|--------------------------|
| | | | 2563 | 2564 | 2565 | |
| 3. โครงการสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และอุดมการณ์ สำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่ | 1. บุคลากรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างค่านิยม อุดมการณ์ ในการปฏิบัติงาน | 1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างค่านิยม อุดมการณ์ ในการปฏิบัติงาน | 50 | 55 | 60 | สลก. สำนักศูนย์ กอง สศท. |

โครงการที่ 4 โครงการดึงดูดและสร้างคนดี คนเก่งไว้ในองค์กร
เป้าประสงค์ 1. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมเป็นบุคลากรภาครัฐยุคใหม่
2. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

| โครงการ/กิจกรรม | เป้าประสงค์โครงการ | ตัวชี้วัดเป้าประสงค์โครงการ | เป้าหมาย | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|---|----------|------|------|--------------------------|
| | | | 2563 | 2564 | 2565 | |
| 4. โครงการดึงดูดและสร้างคนดี คนเก่งไว้ในองค์กร วิธีการ : •จัดบรรยาย/จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเป็นบุคลากรภาครัฐยุคใหม่ •จัดบรรยาย/จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี อาทิ เช่น - กิจกรรมปันรัก ปันน้ำใจ - กิจกรรม 5 ส. - การจัดการความรู้ในองค์กร - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - กิจกรรมออกกำลังกาย - การตรวจสุขภาพประจำปี | 1. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมเป็นบุคลากรภาครัฐยุคใหม่ | 1.1 ร้อยละของสัดส่วนของกำลังคนคุณภาพเทียบกับตำแหน่งระดับสูง | 50 | 55 | 60 | สลก. สำนักศูนย์ กอง สศท. |
| | 2. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร | 2.1 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ | 50 | 55 | 60 | สลก. สำนักศูนย์ กอง สศท. |