



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โทร./โทรสาร ๐ ๒๕๗๙ ๘๕๑๓

ที่ กษ ๐๙๐๒/ ว ๓๑๙

วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอส่งสำเนาประกาศ

เรียน ลนท./ผอ.กอง/สถาบัน/สำนัก/ศทส./สวพ.๑-๘/สชช./กตท./กพร./สนท./กปร./กกย./กวม. และ กศก.

กองการเจ้าหน้าที่ ขอส่งสำเนาประกาศ จำนวน ๑ ประกาศ

๑. ประกาศกรมวิชาการเกษตร ลงวันที่ ๑๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก
เพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และประกาศให้ทราบทั่วกัน

(นายปรัชญา วงษา)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



ประกาศกรมวิชาการเกษตร
เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

.....
ด้วยคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ได้ดำเนินการประเมินบุคคลของนางโสรยา รื่นรวย ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ๑๒๑๘) กลุ่มประสานและบริหารนโยบาย สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕
จังหวัดชัยนาท เพื่อเข้ารับการประเมินผลงานให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
(ตำแหน่งเลขที่ ๕๔๘) กลุ่มประสานและบริหารนโยบาย สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท

บัดนี้ คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการประเมินบุคคลเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอประกาศรายชื่อ
ผู้ได้รับการคัดเลือก ชื่อผลงาน พร้อมเค้าโครงผลงาน และสัดส่วนของผลงาน ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้
โดยสามารถดูเค้าโครงผลงาน (บทคัดย่อ) และสัดส่วนของผลงานได้จาก Website ของกองการเจ้าหน้าที่
และหากประสงค์จะทักท้วงโปรดแจ้งที่กองการเจ้าหน้าที่ ภายในเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นางสาวบณมล สงวนวงศ์)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
รักษาราชการแทนอธิบดีกรมวิชาการเกษตร

บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

กรมวิชาการเกษตร

แนบท้ายประกาศกรมวิชาการเกษตร ลงวันที่ ๑๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด
	ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ ๕๔๘) กลุ่มประสานและบริหารนโยบาย สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท	
๑	นางโสรยา รื่นรวย	ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ๑๒๑๘) กลุ่มประสานและบริหารนโยบาย สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท

บัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศกรมวิชาการเกษตร ลงวันที่ ๑๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘
รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ลำดับ ที่	ชื่อ/ตำแหน่ง/สังกัด ของผู้ได้รับการคัดเลือก	ผ่านการประเมินบุคคล ให้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อผลงาน/สัดส่วนของผลงาน	ข้อเสนอแนวทางการพัฒนางาน หรือปรับปรุงงาน
๑	นางโสรยา รื่นรวย นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ๑๒๑๘) กลุ่มประสานและบริหารนโยบาย สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ ๕๔๘) กลุ่มประสานและบริหารนโยบาย สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท	๑. การวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท กรณี อัตรากำลังด้านงานตามพระราชบัญญัติ ๓ ฉบับ ในเขตรับผิดชอบของสำนักวิจัย และพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท <u>สัดส่วนของผลงาน</u> ๑. นางโสรยา รื่นรวย สัดส่วน ๘๐% ผู้ดำเนินการ ๒. นายวีระพงษ์ เย็นอ่วม สัดส่วน ๒๐% ผู้ร่วมดำเนินการ ๒. การวิเคราะห์ระบบการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงของสำนักวิจัย และพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท <u>สัดส่วนของผลงาน</u> ๑. นางโสรยา รื่นรวย สัดส่วน ๘๐% ผู้ดำเนินการ ๒. นางสาวเพ็ญแข แขกระจำง สัดส่วน ๒๐% ผู้ร่วมดำเนินการ	การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ของสำนักวิจัยและพัฒนา การเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท

แบบเสนอเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวคิดที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

๑. ผลงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง (โดยเรียงลำดับความดีเด่นหรือความสำคัญ)

ผลงานลำดับที่ ๑

เรื่อง การวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท กรณี อัตรากำลัง
ดำเนินงานตามพระราชบัญญัติ ๓ ฉบับ ในเขตรับผิดชอบของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท
ทะเบียนวิจัยเลขที่ ตามภารกิจของหน่วยงาน

ระยะเวลาดำเนินการ (เดือน ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ) ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๗

สัดส่วนของผลงาน

รายชื่อ/ตำแหน่ง/สังกัดผู้ขอประเมิน/ ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)	สัดส่วนของผลงาน (%)	รับผิดชอบในฐานะ
นางโสธยา รื่นรวย ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กลุ่มประสานและบริหารนโยบาย สำนักงานวิจัยและ พัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท	๘๐	ผู้ดำเนินการ
นายวีระพงษ์ เย็นอ่วม ตำแหน่งนักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ กลุ่มควบคุมตามพระราชบัญญัติสำนักงานวิจัยและ พัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕	๒๐	ผู้ร่วมดำเนินการ

เค้าโครงผลงาน (บทคัดย่อ)

การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังดำเนินงานตามพระราชบัญญัติ ๓ ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติ
วัตถุอันตราย พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติพันธุ์พืช พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และ
พระราชบัญญัติปุ๋ย พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการเกษตร
เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท มีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุม ๑๙ จังหวัด ในปี ๒๕๖๖ สำนักงานวิจัยและพัฒนาการเกษตร
เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท และศูนย์เครือข่าย มีจำนวนสารวัตรเกษตร จำนวน ๑๗ คน มีการตรวจโรงงาน จำนวน
๒๖ โรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๑๘ การตรวจร้านค้า ๒,๔๒๒ ร้าน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๕ การเก็บตัวอย่าง จำนวน
๑๒๘ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๓๙ การตรวจร้าน Q-shop จำนวน ๔๑๘ ร้าน คิดเป็นร้อยละ ๒๙๙ การเก็บตัวอย่าง
ร้าน Q-shop จำนวน ๔๙ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๔ ในปี ๒๕๖๗ มีจำนวนสารวัตรเกษตร จำนวน ๑๖ คน มีการตรวจ
โรงงาน จำนวน ๔๗ โรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๔๒ การเก็บตัวอย่างโรงงาน ๒ ตัวอย่าง การตรวจร้านค้า ๒,๔๓๔ ร้าน
คิดเป็นร้อยละ ๑๐๖ การเก็บตัวอย่าง จำนวน ๑๑๘ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๑๓ การตรวจร้าน Q-shop จำนวน
๑๖๒ ร้าน คิดเป็นร้อยละ ๑๑๖ การเก็บตัวอย่างร้าน Q-shop จำนวน ๔๗ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๔ จะเห็นได้ว่า
ผลการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติ ๓ ฉบับ ของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท เกินเป้าหมาย
ตามแผนที่กำหนดไว้ แต่อัตรากำลังของสารวัตรเกษตรที่สามารถปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติ ๓ ฉบับ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๖
กับปี ๒๕๖๗ มีจำนวนลดลง ในขณะที่แผนในการดำเนินงานเพิ่มขึ้น ดังนั้น การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังจึงเป็น
สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจของกรมวิชาการเกษตร โดยต้องมีการพิจารณากำลังคนที่ปฏิบัติงาน
ด้านพระราชบัญญัติ ๓ ฉบับ มีมากน้อยเพียงใด เพียงพอกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับ
งานนั้น ๆ เพื่อให้ได้มาปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ยังต้องคำนึงถึงการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
มีโอกาสมากกว่าในอาชีพด้วย

ผลงานลำดับที่ ๒

เรื่อง การวิเคราะห์ระบบการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงของสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท

ทะเบียนวิจัยเลขที่ ตามภารกิจของหน่วยงาน

ระยะเวลาดำเนินการ (เดือน ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ) ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๗

สัดส่วนของผลงาน

รายชื่อ/ตำแหน่ง/สังกัดผู้ขอประเมิน/ ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)	สัดส่วนของผลงาน (%)	รับผิดชอบในฐานะ
นางโสรยา รื่นรวย ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กลุ่มประสานและบริหารนโยบาย สำนักวิจัยและ พัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท	๘๐	ผู้ดำเนินการ
นางสาวเพ็ญแข แขกระจำง ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กลุ่มประสานและบริหารนโยบาย สำนักวิจัยและ พัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท	๒๐	ผู้ร่วมดำเนินการ

เค้าโครงผลงาน (บทคัดย่อ)

การวิเคราะห์ระบบการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท และศูนย์เครือข่าย จัดให้มีขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจว่า การดำเนินงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในทั้งในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งรวมถึงการดูแลทรัพย์สินการป้องกันหรือลดความผิดพลาดความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการทุจริตในหน่วยงาน ตลอดจนมีแนวทางในการจัดการกับสภาพการณ์ที่ไม่แน่นอนในอนาคต กระบวนการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ในปี ๒๕๖๖ และ ปี ๒๕๖๗ ของสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท และศูนย์เครือข่าย คณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท มีการจัดทำประเมินผลการควบคุมภายใน ตามมาตรฐาน ข้อ ๖ สำเร็จตามกำหนดเวลา กิจกรรมควบคุมภายในร้อยละ ๑๐๐ สามารถแก้ไขได้ หน่วยงานมี องค์ประกอบของการควบคุมภายในครบทั้ง ๕ องค์ประกอบ มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายที่ชัดเจน ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนมีความเข้าใจและตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อย่างไรก็ตามต้องมีการปรับปรุง และทบทวนกิจกรรมการควบคุมภายในให้มีความสอดคล้องกับภารกิจ และทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และมีการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในและประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อติดตามการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลแบบรายครั้ง กรณีพบจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องมีการกำหนดวิธีปฏิบัติเพื่อให้ความมั่นใจว่าข้อตรวจพบจากการตรวจสอบและการสอบทานได้รับการพิจารณาสนองตอบและมีวินิจัย สั่งการให้ดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องทันที และมีการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในและประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๒. ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท

๓. ชื่อผลงานเผยแพร่ (ถ้ามี)

-

๔. ชื่อเอกสารวิชาการ (ถ้ามี)

เรื่อง -

แบบการเสนอขอเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

ชื่อผู้ขอประเมิน นางโสรยา รื่นรวย ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
(ตำแหน่งเลขที่ ๑๒๑๘)

สังกัด กลุ่มประสานและบริหารนโยบาย สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท
ขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
(ตำแหน่งเลขที่ ๕๔๘)

สังกัด กลุ่มประสานและบริหารนโยบาย สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท
กรมวิชาการเกษตร

๑. เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท

๒. หลักการและเหตุผล

การวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร โดยการกำหนดกรอบแนวทางที่ช่วยให้บุคลากรบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร เป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่จะพัฒนาบุคลากรไปสู่เป้าหมายตามที่บุคลากร หน่วยงาน และองค์กรต้องการหรือคาดหวังให้เกิดขึ้น แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จึงเป็นกระบวนการขั้นตอนที่สำคัญที่ถูกจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อนและสร้างจุดแข็งให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) มีลักษณะสำคัญดังนี้ ๑. เป็นกระบวนการพัฒนาและเป็นระบบสื่อสารแบบสองทาง (Two Ways Communication) ระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ๒. เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรเป็นรายบุคคลให้สามารถตอบรับหรือสนองตอบต่อความต้องการในระดับองค์กร ๓. เป็นแผนพัฒนาบุคลากรที่ถูกจัดทำขึ้นบนพื้นฐานของความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงาน (Expected Competency) เปรียบเทียบกับความสามารถในการทำงานจริงของบุคลากรผู้นั้น (Actual Competency) เกิดการรับรู้อย่างชัดเจนถึงช่องว่าง (Gap) ในการพัฒนาเป็นรายบุคคล ๔. เป็นระบบที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและเป็นขั้นตอน โดยต้องมีการทบทวนตรวจสอบและเปลี่ยนแปลงได้ โดยที่การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) นั้น ไม่ใช่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือการปรับเงินเดือน แต่ถูกใช้เป็นขั้นตอนหลักที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มิใช่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้คุณให้โทษแก่บุคลากรแต่อย่างใด นอกจากนี้ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไม่ใช่แผนที่จะรับประกันว่าบุคลากรจะมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานต่อไปในอนาคต อย่างไรก็ตาม แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นแผนเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไป ทั้งนี้ แผนดังกล่าวควรกำหนดขึ้นโดยบุคลากรที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชากับหัวหน้างานที่เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งจะต้องแจ้งถึงเป้าหมายหรือความคาดหวังที่หัวหน้างานต้องการ โดยต้องเชื่อมโยงความสนใจในอาชีพของบุคลากรกับความต้องการขององค์กรที่มีความคาดหวังจากบุคลากรผู้นั้น ประกอบกับการพัฒนารายบุคคลเน้นการพัฒนาเป็นรายบุคคล ซึ่งเป็นวิธีการที่จะช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยเชื่อมโยงหรือตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กรได้ ในขณะเดียวกันการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลมีเป้าหมายให้บุคลากรได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในการปรับปรุงงานปัจจุบันให้ดีขึ้น เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น อันส่งผลให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงระดับบุคคลและหน่วยงานให้เพิ่มมากขึ้น จากการที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่เพิ่มมากขึ้น จึงเป็นการพัฒนา

บุคลากรทุกระดับให้สามารถพัฒนาจุดอ่อนและสร้างจุดแข็งในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาผลงานระดับบุคคล ระดับหน่วยงานและระดับองค์กรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างแท้จริง

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นกรอบแนวทาง/แผนปฏิบัติการ (Action Plan) รายบุคคล เพื่อพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ จากจุดที่อยู่ ไปสู่จุดที่ต้องการอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ โดยสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ขีดความสามารถปฏิบัติงานในปัจจุบัน ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต โดยแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และสร้างจุดแข็ง (Strength) ให้มีมากขึ้น พร้อมนำไปประยุกต์ใช้ในงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสิ่งสำคัญ แผนพัฒนารายบุคคล ต้องมาจากการสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการพัฒนา) เพื่อร่วมหาประเด็นในการพัฒนานำไปสู่การดำเนินการตามแผน และประเมินผลอย่างเป็นลำดับขั้นตอน

กรมวิชาการเกษตร ได้จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรกรมวิชาการเกษตร เป็นกำลังคนคุณภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง โดยมีพันธกิจ ดังนี้

- ๑) ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ๒) พัฒนาประสิทธิภาพระบบการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับรัฐบาลดิจิทัล
- ๓) ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
- ๔) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความรักความผูกพันองค์กร

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐) ได้นำนโยบายและแผนของชาติในทุกระดับที่เกี่ยวข้อง มาจัดวางเป้าหมาย ถ่ายทอดเชื่อมโยงให้สอดคล้องและตอบสนองกับแนวโน้ม ทิศทางและสถานการณ์ปัจจุบันของการพัฒนาบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ แผนปฏิรูปราชการของ กรมวิชาการเกษตร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมทั้งนโยบายและแนวทางด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมวิชาการเกษตรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ กรมวิชาการเกษตร สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างบุคลากรทุกสายงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนและขับเคลื่อนภารกิจของกรมวิชาการเกษตรให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน รวมถึงให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานในสายอาชีพ ผ่านการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ความเป็นผู้นำ เป็นคนดี ปฏิบัติภารกิจของตนเองให้ประสบความสำเร็จ และตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที ซึ่งสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท และศูนย์เครือข่าย ได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับข้าราชการและพนักงานราชการอย่างต่อเนื่องทุกปี ซึ่งข้าราชการและพนักงานราชการสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามความรู้ ด้านความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน ซึ่งสามารถพัฒนาเป็นไปตามแผนของแต่ละหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ข้อเสนอ

- ๑) ควรนำประเด็นที่ได้จากรายงานผลการพัฒนารายบุคคลของหน่วยงาน ไปใช้วางแผนจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม ให้กับข้าราชการและพนักงานราชการ เพื่อรองรับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
- ๒) ควรมีการกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งงานให้มีความชัดเจน ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานของหน่วยงาน เป็นไปตามเป้าหมายที่วางแผน
- ๓) ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเรียนรู้ และทำความเข้าใจถึงกระบวนการและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร และความรู้ที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน
- ๔) ควรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลทุกปีอย่างต่อเนื่อง
- ๕) ควรมีระบบการรายงานแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อการจัดเก็บข้อมูล
- ๖) ควรมีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการวางแผนและจัดทำระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ E-Learning เพื่อเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาจุดอ่อน และสร้างจุดแข็งของบุคลากรเป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาโดยสอดคล้องกับหลักสมรรถนะและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง บรรลุเป้าหมายในสายอาชีพ และเชื่อมโยงตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายในระดับหน่วยงานและองค์กร โดยแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นแผนปฏิบัติการในรายละเอียดที่จะพัฒนาบุคลากรสู่เป้าหมายที่องค์กรคาดหวังให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ ผลจากแผนดังกล่าวที่รวบรวมได้จะถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้

๔.๑ ระดับบุคคล ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง สำหรับการพัฒนาจุดอ่อนและสร้างจุดแข็งในการปฏิบัติงานของตนเอง

๔.๒ ระดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่มงาน) ใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บังคับบัญชาและเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๔.๓ ระดับองค์กร ใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาความต้องการในการพัฒนาและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากข้อมูลรายบุคคล อันจะนำไปสู่การปรับปรุงเนื้อหาการพัฒนา วิธีการพัฒนา และใช้พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และระดับ ซึ่งในระยะยาวอาจใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงหลักสมรรถนะและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้รองรับกับสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาต่อไป

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ๕.๑ ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานมีการจัดทำแผนและดำเนินการแผนพัฒนารายบุคคล
- ๕.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์สมรรถนะ
- ๕.๓ ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนารายบุคคล

(ลงชื่อ)



(นางโสรยา รื่นรวย)

ผู้ขอประเมิน

วันที่

๕

ตุลาคม ๒๕๖๗