

คณะทำงานย่อยด้านการสนับสนุน

โครงสร้าง อุปกรณ์

และการสร้างขวัญกำลังใจ

# ขอบเขตการดำเนินงาน

1. สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร
2. ศูนย์ปฏิบัติการ
3. สำนักงานเกษตรจังหวัด
4. สำนักงานเกษตรอำเภอ

# เป้าหมาย :

เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน เพื่อให้การบริการ  
และสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
โดย

1. พัฒนาโครงสร้างและอุปกรณ์พื้นฐานในการ  
ปฏิบัติงาน

2. การเพิ่มสมรรถนะ ขีดความสามารถ ความ  
พร้อมและขวัญกำลังใจ



# 1. พัฒนาโครงสร้างและอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- อัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานให้เพียงพอกับภารกิจ บริหารจัดการ ตำแหน่งว่างให้ได้รับการบรรจุและมีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของหน่วยงาน

- อาคารสถานที่ ได้แก่ อาคารสำนักงาน บ้านพัก อาคารปฏิบัติการ สาธารณูปโภค และบริเวณโดยรอบให้เหมาะแก่การให้บริการ

- เครื่องมืออุปกรณ์ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ ครุภัณฑ์สำนักงาน ครุภัณฑ์วิทยาศาสตร์ วัสดุการเกษตร

- ยานพาหนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

ผลการสำรวจความต้องการ จาก 1,070 คน

จากเขต 30 คน ศูนย์ 10 คน จังหวัด 277 คน อำเภอ 753 คน พบว่า

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีความต้องการในการปรับปรุงอาคารสำนักงานมากที่สุด รองลงมาเป็นยานพาหนะ บ้านพัก และอาคารปฏิบัติการตามลำดับ
2. ด้านอุปกรณ์มีความต้องการมากที่สุดคือ คอมพิวเตอร์ รองลงมา เป็นครุภัณฑ์สำนักงาน วัสดุการเกษตร และครุภัณฑ์วิทยาศาสตร์ตามลำดับ
3. ด้านความรู้ที่ต้องการมากที่สุด คือ การจัดเวทีชุมชน รองลงมาคือ การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร การใช้แผนที่ และการคิดวิเคราะห์ ตามลำดับ

## แนวทางการสนับสนุน

1. ด้านอัตรากำลัง จัดให้เพียงพอกับภารกิจ มีการเกลี่ยอัตรากำลัง และสรรหาทดแทนผู้เกษียณอายุที่มีจำนวนมาก
2. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน จัดสรรให้ตามความจำเป็นของหน่วยงาน และความคุ้มค่า โดยพิจารณาจากขนาดของอำเภอ/จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน หากเป็นอำเภอขนาดเล็กมีเจ้าหน้าที่จำนวนน้อยการสร้างสำนักงานใหม่อาจไม่คุ้มค่า
3. ด้านอุปกรณ์ จัดให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกคน ตามมาตรฐานที่จะกำหนดต่อไป  
(แผนการจัดสรรตามปีงบประมาณ/โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ)



## 2. การเพิ่มสมรรถนะ ขีดความสามารถ ความพร้อมและขวัญกำลังใจ

2.1 พัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามกลุ่มเป้าหมายให้ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง

2.2 เสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยการให้รางวัลจูงใจ มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน

### แนวทางการสนับสนุน

1. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย เพื่อจัดกิจกรรมการพัฒนาและสิ่งจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละกลุ่ม

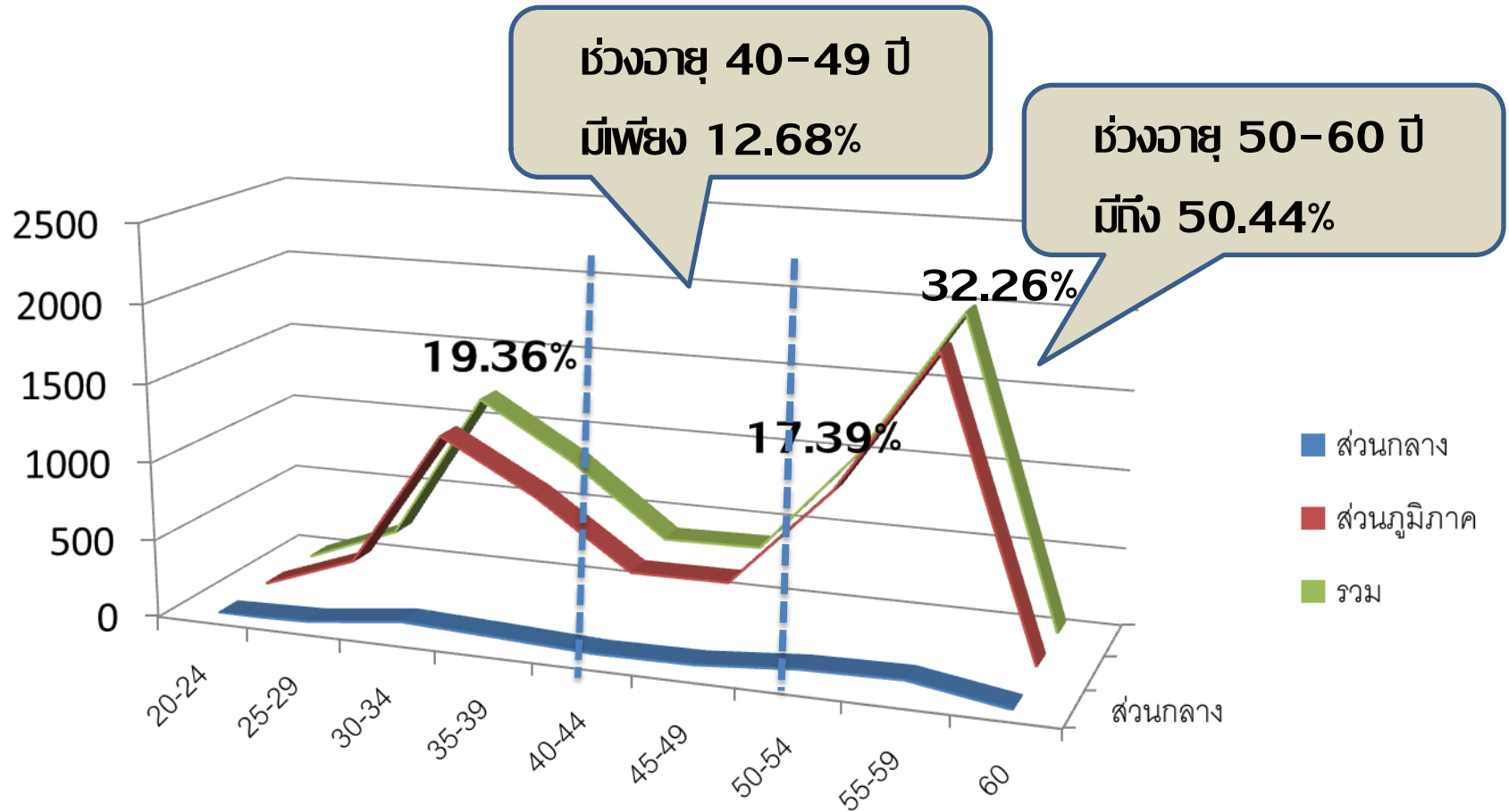
2. วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาและจัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจ เช่น การประกวด ให้รางวัล ในรูปแบบต่าง ๆ และนำมาเป็นเงื่อนไขการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

# นวส.ที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป 50.44 %(ม.ค.59)

ช่วงอายุ	ส่วนกลาง/กทม.	จังหวัด	อำเภอ	รวม	ร้อยละ
20-24	0	0	4	4	0.06
25-29	17	62	163	241	3.88
30-34	89	337	780	1201	19.36
35-39	63	212	569	842	13.57
40-44	34	116	230	388	6.25
45-49	41	139	220	399	6.43
50-54	92	267	724	1079	17.39
55-59	104	323	1577	2002	32.26
60	3	10	36	49	0.79
<b>รวม</b>	<b>443</b>	<b>1466</b>	<b>4309</b>	<b>6205</b>	<b>100</b>



# ช่วงอายุของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร 2559



(ยกร่าง)

## กลุ่มที่ 1

วัยปลุกฝัง อายุไม่เกิน 35 ปี เป็นช่วงที่จะต้องหล่อหลอมให้มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติราชการเพื่อที่จะเป็นกลไกการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต ซึ่งเป็นช่วงที่ปรับตัวให้เข้ากับระบบราชการ มีอัตราการโอนย้ายไปหน่วยงานอื่นมากที่สุด ต้องเน้นการให้ความรู้ทั้งด้านเทคโนโลยี และด้านทัศนคติ โดยการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากบุคลากรอาวุโสหรือมีพหุปัญญาที่ดีในการทำงาน แรงจูงใจจะเน้นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และให้  
มีประสบการณ์การทำงานในลักษณะงานที่หลากหลาย

(ยกร่าง)

## กลุ่มที่ 2

วัยสร้างผลผลิต อายุระหว่าง 36 - 50 ปี เป็นกลุ่มที่เป็น  
กลไกหลักในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการ ซึ่งเป็นกลุ่มที่  
ต้องการแสดงความสามารถในการสร้างผลงาน เพื่อมุ่งหวังด้าน  
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ค่าตอบแทน หรือความมั่นคงในอาชีพ  
และครอบครัว จะมีการย้ายหน่วยงานเพื่อส่งมอบประสบการณ์  
การพัฒนาเน้นหลักสูตรวิชาการเฉพาะด้านและเตรียมความพร้อม  
ทางบริหาร แรงจูงใจจะเน้นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม  
ตัวชี้วัดที่เป็นธรรม การสร้างผลงาน/ประกวด ให้มีโอกาสนใน  
ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น



(ยกร่าง)

## กลุ่มที่ 3

วัยเก็บเกี่ยว อายุ 51 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มีองค์ความรู้และเป็นต้นแบบให้กับบุคลากรรุ่นอื่น ๆ ส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ บางส่วนเป็นผู้บริหารระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องการความมั่นคงในอาชีพ มีความก้าวหน้าในสายงาน การพัฒนาจะเป็นหลักสูตรสำหรับผู้บริหารมากกว่างานวิชาการเฉพาะด้าน แรงจูงใจจะเน้นการมีโอกาสดำเนินการ ก้าวหน้าในการแต่งตั้งที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม และทั่วถึง  
ครอบคลุมทุกสายงาน

# จบการนำเสนอ

