



เส้นทางสัมประสพการณ์และผลงาน
(CAREER PATH)

สำหรับ

ชื่อตำแหน่งเป้าหมาย

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาเกษตรกร อำนวยการสูง

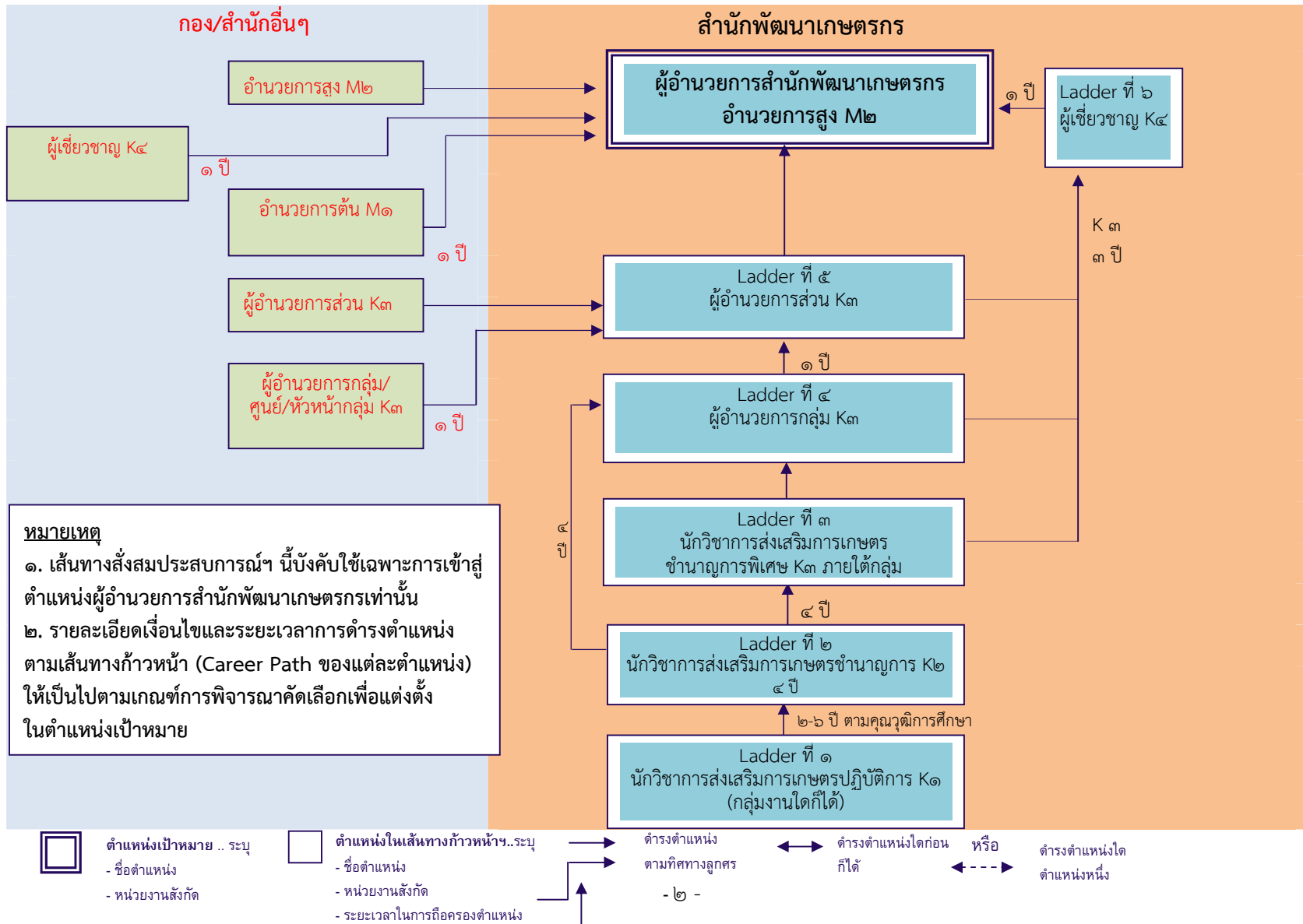
หน่วยงานสังกัด

สำนักพัฒนาเกษตรกร

ชื่อส่วนราชการ

กรมส่งเสริมการเกษตร

ภาพแสดง เส้นทางสั่งสมประสบการณ์ และผลงานของผู้มีศักยภาพ (Career Chart)



ตำแหน่งเป้าหมาย (CRITICAL POSITION)

ชื่อตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาเกษตรกร

หน่วยงาน สำนักพัฒนาเกษตรกร

หน้าที่รับผิดชอบหลัก (KEY RESPONSIBILITIES)

บริหารงานในฐานะผู้อำนวยการสำนักพัฒนาเกษตรกร เกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาเกี่ยวกับงานของสำนักพัฒนาเกษตรกร ประกอบด้วย การพัฒนาองค์กรเกษตรกร การส่งเสริมวิสาหกิจเกษตรชุมชน เคหกิจเกษตร การพัฒนาและส่งเสริมกองทุนเพื่อการเกษตร และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้านแผนงาน	ด้านบริหารงาน	ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ด้านบริหารทรัพยากรและงบประมาณ
๑. วางแผนงาน โครงการ หรือ แผนการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนด เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับ นโยบายและแผนกลยุทธ์ของกรม ส่งเสริมการเกษตร	๑. กำหนดกลยุทธ์ ระบบงาน และวิธีการ ปฏิบัติราชการของหน่วยงาน เพื่อเป็น แนวทางการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานที่รับผิดชอบ	๑. จัดระบบงานและอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีความ หลากหลายทั้งในเชิงปริมาณและ คุณภาพให้สอดคล้องกับภารกิจ เพื่อให้ การปฏิบัติราชการเกิดประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า	๑. วางแผนการใช้ทรัพยากรและ งบประมาณของหน่วยงานที่ต้อง รับผิดชอบสูง เพื่อให้สอดคล้องกับ นโยบาย พันธกิจ และเป็นไปตาม เป้าหมายของส่วนราชการ
๒. บูรณาการแผนงาน โครงการ กิจกรรม เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานตามที่ กำหนด	๒. มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจที่หลากหลายและ เบ็ดเสร็จของหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด	๒. ติดตามและประเมินผลงานของ เจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชา เพื่อให้การ ปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของหน่วยงานและบรรลุเป้าหมายและ ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด	๒. ติดตาม ตรวจสอบการใช้ทรัพยากร และงบประมาณจำนวนมาก เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และเป็นไป ตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่ กำหนด

ด้านแผนงาน	ด้านบริหารงาน	ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ด้านบริหารทรัพยากรและงบประมาณ
<p>๓. ติดตาม เร่งรัด การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย และความยุ่งยากซับซ้อนมาก ให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานตามที่กำหนด</p>	<p>๓. วินิจฉัย สั่งการ เรื่องที่มีขอบเขตผลกระทบในวงกว้าง หรือมีความซับซ้อนของประเด็นปัญหา ซึ่งต้องพิจารณาอนุมัติอนุญาต การดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด</p>	<p>๓. ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ</p>	
	<p>๔. ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐ เอกชน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือ หรือบูรณาการงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้รับบริการ</p>	<p>๔. ปรับปรุงหรือหาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ หรือกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในการผลิตผลงาน การบริการ หรือผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพที่ดีขึ้น</p>	
	<p>๕. ชี้แจงข้อเท็จจริง พิจารณาให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในที่ประชุมคณะกรรมการและคณะทำงานต่าง ๆ ที่ได้รับแต่งตั้ง หรือเวทีเจรจาต่าง ๆ ในระดับหน่วยงานหรือองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในฐานะเป็นผู้มีบทบาทหลัก เพื่อรักษาผลประโยชน์ของราชการและประเทศชาติ</p>	<p>๕. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานในรูปแบบการฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ</p>	

ผลสัมฤทธิ์หลัก (KEY RESULT AREAS: KRAS)	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (KEY PERFORMANCE INDICATORS: KPIs)
๑. แนวทาง และแผนการส่งเสริม การปฏิบัติงานองค์กรเกษตรกรและเครือข่าย วิสาหกิจชุมชน มีความถูกต้องและเหมาะสม	๑. จำนวนแผนการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านองค์กรเกษตรกร เครือข่าย และวิสาหกิจชุมชน ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ สามารถแก้ปัญหาของเกษตรกรได้
๒. มีองค์ความรู้ในด้านองค์กรเกษตรกร สถาบันเกษตรกร กองทุนเพื่อการเกษตร ภูมิปัญญาท้องถิ่น เศรษฐกิจเกษตร และเครือข่าย ในการส่งเสริมพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพให้กับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร และเกษตรกร	๑. จำนวนชุดองค์ความรู้ที่สามารถนำไปถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร เกษตรกร และผู้เกี่ยวข้อง
๓. ระบบการบริหารจัดการองค์กรเกษตรกร สถาบันเกษตรกร กองทุนเพื่อการเกษตร ภูมิปัญญาท้องถิ่น เศรษฐกิจเกษตร มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ	๑. จำนวนโครงการบูรณาการ ที่ได้รับความเห็นชอบจากแหล่งงบประมาณต่าง ๆ
๔. งานตามนโยบายได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม	๑. จำนวนงาน/โครงการตามนโยบายที่ดำเนินการได้เป็นผลสำเร็จ

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (KNOWLEDGE)	ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (SKILLS)	สมรรถนะที่คาดหวังสำหรับตำแหน่ง (COMPETENCIES)	
		ชื่อสมรรถนะ (COMPETENCY NAME)	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง (PROFICIENCY LEVEL)
๑. การพัฒนาเกษตรกร และองค์กรเกษตรกร เครือข่าย วิสาหกิจชุมชน ๒. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการเกษตร ๓. การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตร ๔. ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> ■ การใช้คอมพิวเตอร์ ■ การใช้ภาษาอังกฤษ ■ การคำนวณ ■ การจัดการข้อมูล ■ การประสานงานและการเจรจาต่อรอง ■ การพูดในที่ชุมชน 	สมรรถนะหลัก ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การบริการที่ดี ๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ ๕. การทำงานเป็นทีม	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับ ๔ • ระดับ ๔ • ระดับ ๔ • ระดับ ๔ • ระดับ ๔

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (KNOWLEDGE)	ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (SKILLS)	สมรรถนะที่คาดหวังสำหรับตำแหน่ง (COMPETENCIES)	
		ชื่อสมรรถนะ (COMPETENCY NAME)	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง (PROFICIENCY LEVEL)
		สมรรถนะทางการบริหาร ๑. สภาวะผู้นำ ๒. วิสัยทัศน์ ๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ๔. ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง ๕. การควบคุมตนเอง ๖. การสอนงานและการมอบหมายงาน สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๑. การคิดวิเคราะห์ ๒. ความเข้าใจผู้อื่น ๓. การดำเนินการเชิงรุก	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับ ๒ • ระดับ ๒ • ระดับ ๒ • ระดับ ๒ • ระดับ ๒ • ระดับ ๒ • ระดับ ๔ • ระดับ ๔ • ระดับ ๔

เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งในตำแหน่งเป้าหมาย

๑. มีคุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการส่งเสริมการเกษตร)) ระดับสูง
๒. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้
 - ๒.๑ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง
 - ๒.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือประเภทอำนวยการ ระดับต้น นับรวมกับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี
 - ๒.๓ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี และต้องมีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า ๑ ปี
 - ๒.๔ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๖ ปี และปัจจุบันดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนในสำนักพัฒนาเกษตรกร โดยต้องปฏิบัติงาน/เคยปฏิบัติงานในสำนักพัฒนาเกษตรกร ไม่น้อยกว่า ๑ ปี
๓. มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในปีงบประมาณที่ผ่านมาในระดับดีมากขึ้นไปติดต่อกัน ๒ รอบการประเมิน ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป
๔. ไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนหรือถูกลงโทษทางวินัย
๕. ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หรือหลักสูตรนักบริหารระดับกลางของสำนักงาน ก.พ.