

โครงการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นบส.กษ.) รุ่นที่ ๙
Civil Service Executive Development Programme Ministry of
Agriculture and Cooperatives

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐและการพัฒนาประเทศ ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยระบุว่า ต้องมีการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ มีการสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการ การทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ ให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในฐานะหน่วยงานรับผิดชอบหลักต่อเป้าหมายการสร้าง ความเข้มแข็งให้แก่ภาคเกษตรของประเทศ มีแผนพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ที่สอดคล้องกับทิศทางของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงมียุทธศาสตร์ที่มีเป้าหมายชัดเจนในการสร้างความมั่นคง ภาคเกษตรและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับเกษตรกร จึงเป็นหน้าที่ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่จะพัฒนา ผู้นำและผู้บริหารให้มีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานระดับสูงเทียบเท่าสากล มีภาวะความเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในหน่วยงานได้อย่างจริงจัง เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการบริหาร จัดการความเสี่ยง ลดความขัดแย้งในองค์กร มีแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหาร สามารถสร้างนวัตกรรม และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มผลผลิตและส่งมอบคุณค่า ให้กับเกษตรกรอยู่ดีมีสุขเป็นสำคัญ เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรไทยให้ดีขึ้น

๒. แนวคิด

๒.๑ มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมและสนับสนุนการเปลี่ยนบทบาทสำคัญในเส้นทางอาชีพ ของข้าราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จากตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าไปสู่ตำแหน่ง ประเภทบริหาร ระดับต้น โดยบทบาทรับผิดชอบที่จะต้องเปลี่ยนไป ๕ ด้าน ประกอบด้วย

- ๑.๑ กรอบแนวคิดที่จำเป็นสำหรับนักบริหาร (Leadership Mindsets)
- ๑.๒ ภาวะผู้นำ (Leadership Competence)
- ๑.๓ ความสามารถทางการบริหาร (Management Competence)
- ๑.๔ สนับสนุนการเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งนักบริหาร (Critical Role Transition)
- ๑.๕ การวางแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan : IDP)

๒.๒ เชื่อมโยงกับการบริหารการทดแทนตำแหน่งประเภทบริหารของส่วนราชการ (Succession Management) โดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง และวางแผนการทดแทนตำแหน่งประเภทบริหาร รวมทั้งมีการคัดเลือกและประเมินผู้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีศักยภาพ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการขึ้นสู่ตำแหน่งประเภท บริหารเพื่อเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ของหลักสูตร

๒.๓ มุ่งพัฒนานักบริหารที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำและความสามารถทาง การบริหาร ที่เหมาะสมกับบทบาทที่สูงขึ้นในตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น และทันสมัยสอดคล้องกับบริบท ความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงไป

๒.๔ เชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศและให้ความสำคัญกับประสบการณ์จริง ในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางเชิงยุทธศาสตร์การกำหนดนโยบาย การทำงานบูรณาการ การบริหาร เครือข่าย และการจัดการประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงผ่านการทำข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ (Action Learning Policy Project) ในรูปแบบผลงานรายบุคคลและผลงานกลุ่ม ที่ต้องอาศัยการบูรณาการ ความรู้ ประสบการณ์ การวิเคราะห์ปัญหาและการคาดการณ์ การคาดการณ์และบริหารความเสี่ยง การประสานและเชื่อมโยงภารกิจงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การมองภาพกว้างและการคิดเชื่อมโยง รวมทั้ง ความตระหนักและความเข้าใจในบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

๒.๕ มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ผ่านการคิดและลงมือทำ มีความยืดหยุ่นและ ผสมผสานวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย บนหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คำนึงถึงความพึงพอใจในการเรียนรู้ ที่แตกต่างกันของปัจเจกบุคคล เน้นการกระตุ้นกระบวนการคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์และมุมมอง ที่หลากหลายผ่านกระบวนการกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จากการปฏิบัติ การเรียนรู้จากประเด็นหรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง

๓. วัตถุประสงค์

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นบส.กษ.) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะ ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น (ตำแหน่งรองอธิบดีหรือเทียบเท่า) ดังนี้

๓.๑ การเป็นผู้บริหารที่มีกรอบความคิด (Mindset) ประกอบด้วย กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) กรอบความคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Global Mindset) และกรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)

๓.๒ การบริหารจัดการตนเอง (Leading Self) บทบาทหน้าที่ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ และการเติบโตตามเส้นทางอาชีพในราชการ การเป็นต้นแบบที่ดี การรับมือกับการเปลี่ยนบทบาทและหน้าที่ในฐานะผู้บริหาร การสร้างบุคลิกภาพที่ดี การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การตัดสินใจ การเจรจาต่อรอง มีความฉลาดทางอารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ และ เป็นผู้นำที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลง

๓.๓ การบริหารและพัฒนาบุคลากร (Managing and Developing People) บทบาทหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาบุคคล (ผู้ใต้บังคับบัญชา) เพื่อขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมปัจจัย เกื้อหนุนต่าง ๆ ในการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการเรียนรู้และพัฒนาตามเส้นทางการเติบโตในราชการ การมอบหมายงานและการสอนงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารความหลากหลาย (Diversity Management) การบริหารจัดการความขัดแย้ง

๓.๔ การบริหารองค์กร ทรัพยากร และผลลัพธ์ (Managing Organization, Resources, and Results) บทบาทหน้าที่ในการบริหารองค์กรและการบูรณาการเชื่อมโยงภารกิจทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์กร มีภาวะผู้นำในการตัดสินใจ สามารถบริหารจัดการ ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีเป้าหมายเพื่อยกระดับการบริการภาครัฐให้เกิดประโยชน์สุข ต่อเกษตรกร และการพัฒนาประเทศ สามารถสร้างระบบนิเวศและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง สมดุลคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจ รวมทั้งสร้างการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการพัฒนา นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่/เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารราชการ โครงการ และงบประมาณ

๓.๕ การบริหารทิศทางยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลง (Creating Strategic Directions, Alignment and Change) บทบาทหน้าที่ในการบริหารทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ โดยตระหนักถึงผลกระทบของบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ที่ส่งต่อการพัฒนาประเทศ ภารกิจของภาครัฐ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางนโยบายสาธารณะในการปฏิบัติราชการเพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

๓.๖ บริหารงานด้านการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ บทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้บริหารด้านการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ เพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นโยบายให้บรรลุตามเป้าหมาย รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากประสบการณ์เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม

๔. เป้าหมายและผลลัพธ์ที่คาดหวัง

ผู้นำสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กร ด้วยวิธีการยืดหยุ่น มีความคล่องตัว (Agility) ด้วยกรอบความคิดรอบด้าน มีความรู้ ความสามารถสูง มีจริยธรรม มีความเข้าใจผู้อื่น สามารถทำงานเชิงรุกเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร และสร้างผลกระทบในวงกว้างแก่ระบบราชการ ความผาสุกของประชาชน และการพัฒนาประเทศ ดังนี้

๔.๑ เป็นผู้นำที่มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร ระดับต้น เพื่อนำการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้รวดเร็วมีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถบริหารองค์การได้อย่างโปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อนำที่ ต่อองค์การและต่อสังคม มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำที่ทำให้เกิดการยอมรับ เชื่อมั่นและความศรัทธาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน ตลอดจนมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการเป็นนักบริหารระดับสูง

๔.๒ หน่วยงานมีผู้ที่มีขีดความสามารถในการผลักดันและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์ ให้ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๔.๓ ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพ ทันสมัย การบริหารราชการมีประสิทธิภาพ และรวดเร็วบนพื้นฐานของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ

๕. กรอบความคิดและกรอบทักษะที่เป็นจุดเน้นของหลักสูตร

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นบส.กษ.) กำหนดให้สอดคล้องกับหลักการและแนวคิด วัตถุประสงค์ เป้าหมายและผลลัพธ์ที่คาดหวัง ดังนี้

๕.๑ กรอบแนวความคิด (Mindsets) ๔ ด้าน ได้แก่

๑. กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) มีทัศนคติแบบยืดหยุ่นและเติบโตพัฒนาต่อไปข้างหน้า เชื่อในศักยภาพของคน และเชื่อในความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง มีกรอบแนวความคิดแบบเติบโตที่มองเห็นโอกาสและการเรียนรู้จากวิกฤตและข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น รับผิดชอบ และบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Self-Driven Learning) กล้าเผชิญและแก้ไขปัญหา อุปสรรค เปิดกว้างและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ พร้อมรับการตรวจสอบ และให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ผู้อื่น

๒. กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) มองเห็นคุณค่าของผู้อื่น มีกรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ (Respect) มุ่งสร้างการมีส่วนร่วม ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและไม่เลือกปฏิบัติ คำนึงถึงผลกระทบต่อการตัดสินใจต่อส่วนรวมโดยพิจารณาถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนและทุกระดับ ทำงานด้วยจิตสาธารณะเป็นที่ตั้งโดยตระหนักและมุ่งเน้นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ ประชาชน และผู้รับบริการเป็นสำคัญ

๓. กรอบความคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Global Mindset) มีทัศนคติเปิดรับและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกและความหลากหลายในมิติต่าง ๆ ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบสากลจะสามารถบรรลุโอกาส (Opportunities) ในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานและองค์กรได้อย่างรวดเร็ว ลงมือสร้างการเปลี่ยนแปลงให้

เกิดขึ้นจากการมองเห็นโอกาส ปฏิบัติงานบนหลักสากลและแนวปฏิบัติที่เป็นสากล เช่น หลักพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) หรือหลักสากลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสามารถนำหลักและแนวปฏิบัติที่เป็นสากลมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง โดยที่ยังคงสามารถคงไว้ซึ่งมาตรฐานสากล และปฏิบัติงานภายใต้ความหลากหลายของวัฒนธรรมและความแตกต่างของปัจเจกบุคคล

๔. กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset) ทักษะคิดที่ช่วยให้บุคคลเห็นโอกาสและความเป็นไปได้ในการใช้และดึงศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิต ส่งผลให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Digital Landscape) สามารถปฏิบัติงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล ผู้ที่มีกรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัลจะสามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทอย่างมาก รวมทั้งมองเห็นโอกาสและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัยเพื่อยกระดับคุณภาพการทำงาน

๕.๒ กรอบทักษะ (Skill) ที่สำคัญและจำเป็นที่ครอบคลุมทั้งทักษะเพื่อการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และเพื่อการเติบโตตามสายงาน จำแนกเป็น ๔ ทักษะ ดังนี้

๑. ทักษะการคิด (Cognitive Skills) ได้แก่ การคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking) การคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking) การเรียนรู้ที่จะรักเรียน (Learning to Learn)

๒. ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skill) ได้แก่ การตระหนักถึงความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) การเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น (Empathy) การทำงานร่วมกันและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Collaboration and Responsibility)

๓. ทักษะการปฏิบัติ (Practical Skills) ได้แก่ ทักษะในการปฏิบัติงาน (Functional Skills) ทักษะดิจิทัล (Digital Skills)

๔. ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills) ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Ethical Standard and Professional) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy) การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและชักจูงให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing Self and Others, and Engaging Others) การอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการในการทำงานและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating for Integration and Hyper-collaboration) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Change) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results) การสื่อสารโน้มน้าว (Communication and Influencing)

๖. คุณสมบัติและการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๖.๑ คุณสมบัติ

เป็นข้าราชการพลเรือน ผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้

๑. เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ๖ เดือน หรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอื่นที่ปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับประเภทอำนวยการ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ๖ เดือน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด หรือเคยดำรงตำแหน่งข้างต้นรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ๖ เดือน นับถึงวันเปิดการฝึกอบรม และ

๒. จะต้องไม่เป็นผู้ที่เคยเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณที่เข้ารับการฝึกอบรม

เป็นข้าราชการทหารหรือตำรวจ ผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้

เป็นข้าราชการทหารหรือตำรวจที่มีชั้นยศและรับเงินเดือนอัตราตั้งแต่ชั้นพันเอก(พิเศษ) นาวาเอก(พิเศษ) นาวาอากาศเอก(พิเศษ) และพันตำรวจเอก(พิเศษ) ขึ้นไป และจะต้องไม่เป็นผู้ที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณที่เข้ารับการฝึกอบรม

๖.๒ การคัดเลือก

๑. เป็นผู้ที่ส่วนราชการคัดเลือกและเสนอชื่อให้เข้ารับการฝึกอบรม โดยรับรองว่าเป็นผู้ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีความสามารถในการบริหารจัดการและพัฒนาตนเอง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นต้นแบบที่ดีและมีคุณลักษณะที่เหมาะสม

๒. ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อให้เข้ารับการฝึกอบรม ในระหว่างการสมัครเข้ารับการพัฒนาลำดับชั้นนี้ จะต้องไม่เข้ารับการพัฒนา หรือ ฝึกอบรมหรือไปศึกษาดูงานในหลักสูตรอื่น ๆ และมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และสามารถเข้ารับการพัฒนาได้ตลอดหลักสูตร

ทั้งนี้ สัดส่วนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถรับบุคลากรภาครัฐจากหน่วยงานภายนอก กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๗. โครงสร้างของหลักสูตร และรูปแบบวิธีการพัฒนา

๗.๑ โครงสร้างและระยะเวลาของหลักสูตร

๗.๑.๑ โครงสร้างหลักสูตร

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นบส.กษ.)

(๑) กิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกอบรม (Pre-session)

(๒) ช่วงที่ ๑ ปฐมนิเทศ (Orientation Session)

(๓) ช่วงที่ ๒ กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning Session) รวม ๖ หมวดวิชา

(๔) ช่วงที่ ๓ การจัดทำข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ (Action Learning Policy Project) การเสริมสร้างประสบการณ์เชิงประจักษ์

๑. การจัดทำข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ (Action Learning Policy Project)

- พบที่ปรึกษารายงานการศึกษาส่วนบุคคล (IS) จำนวน ๕ ครั้ง

- พบที่ปรึกษารายงานการศึกษากลุ่ม (GP) จำนวน ๕ ครั้ง

๒. การเรียนรู้ด้านการเกษตรเชิงพื้นที่

- การวิเคราะห์ชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SL)

- การศึกษาดูงานในประเทศ

- การวิเคราะห์กรณีศึกษาในประเทศ

(๕) ช่วงที่ ๔ ปัจฉิมนิเทศ กิจกรรมการนำเสนอผลงาน (Presentation Session)

๑. การนำเสนอรายงานการศึกษาส่วนบุคคล (IS)

๒. รายงานการศึกษากลุ่ม (GP)

๓. พิธีปิดและการประเมินผลการฝึกอบรม

๗.๑.๒ ระยะเวลาของหลักสูตร

ระยะเวลาการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารระดับสูง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นบส.กษ.) รุ่นที่ ๙ รวม ๑๘๙ ชั่วโมง แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น ๔ ช่วง มีรายละเอียด ดังนี้

ช่วงที่ ๑ ปฐมนิเทศ	จำนวน ๑๘ ชั่วโมง
ช่วงที่ ๒ การฝึกอบรม รวม ๖ หมวดวิชา	จำนวน ๑๑๘ ชั่วโมง
ช่วงที่ ๓ การเสริมสร้างประสบการณ์เชิงประจักษ์	จำนวน ๔๕ ชั่วโมง
๑) การทำข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ	
(๑) พบที่ปรึกษารายงานการศึกษาส่วนบุคคล (IS)	จำนวน ๕ ครั้ง
(๒) พบที่ปรึกษารายงานการศึกษากลุ่ม (GP)	จำนวน ๕ ครั้ง
๒) การเรียนรู้ด้านการเกษตรเชิงพื้นที่	
(๑) การวิเคราะห์ชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SL)	จำนวน ๑๘ ชั่วโมง
(๒) การศึกษาดูงานในประเทศ	จำนวน ๒๔ ชั่วโมง
(๓) การวิเคราะห์กรณีศึกษาในประเทศ	จำนวน ๓ ชั่วโมง
ช่วงที่ ๔ ปัจฉินิเทศ	จำนวน ๑๘ ชั่วโมง
๑) การนำเสนอรายงานการศึกษาส่วนบุคคล (IS)	จำนวน ๖ ชั่วโมง
๒) รายงานการศึกษากลุ่ม (GP)	จำนวน ๖ ชั่วโมง
๓) พิธีปิดและการประเมินผลการฝึกอบรม	จำนวน ๖ ชั่วโมง

๗.๑.๓ รายละเอียดโครงสร้างหลักสูตร

๑. กิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกอบรม : (Pre-session)

๑) วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่คาดหวังของการฝึกอบรม รายละเอียดการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร หลักเกณฑ์ในการสำเร็จการฝึกอบรม เข้าใจถึงความสำคัญและความเชื่อมโยงของกิจกรรมต่าง ๆ ในหลักสูตร รวมทั้ง สามารถวางแผนการเรียนรู้ของตนเองได้

๒) กิจกรรมเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย

- การชี้แจงรายละเอียดหลักสูตรและหลักเกณฑ์การสำเร็จการฝึกอบรม
- การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) และประเมินบุคลิกภาพ หรือ Personality Assessment (เครื่องมือ Smart Officer , Myer-Briggs Type Indicator)
- การแนะนำและวางแผนการจัดทำผลงานในหลักสูตร

๒. กิจกรรมปฐมนิเทศ (Orientation Session)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจรายละเอียดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (IDP) การจัดทำผลงานรายบุคคล (Individual Study: IS) การจัดทำผลงานกลุ่ม (Group Project: GP) หลักเกณฑ์การสำเร็จการฝึกอบรม เข้าใจถึงความสำคัญและเชื่อมโยงของกิจกรรมต่าง ๆ ในหลักสูตร รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๓. กิจกรรมการเรียนรู้ : (Learning Session)

เนื้อหากิจกรรมในช่วงกิจกรรมการเรียนรู้ต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และมีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยเน้นไปที่การเตรียมความพร้อมผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น (ตำแหน่งรองอธิบดีหรือเทียบเท่า) เข้าใจวิธีคิดและการทำงานแบบ Agile Leader เข้าใจบทบาทของการเป็นผู้นำตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น และมีความพร้อมทางด้านภาวะผู้นำ (Leadership) และความสามารถทางการบริหาร (Management) ที่เหมาะสม โดยสามารถจำแนกสาระการเรียนรู้ตามบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ๖ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านที่ ๑ การเป็นผู้บริหารที่มีกรอบความคิด (Mindset) (๑๘ ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญในการปรับกรอบความคิด (Mindset) ไปสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น หรือ Business Leader ซึ่งมีบทบาทเป็นผู้บริหารองค์กรที่เผชิญความท้าทาย มีภาวะผู้นำ และทักษะที่สูงขึ้น จำเป็นต้องพัฒนาไปสู่การเป็นผู้บริหารที่มีกรอบความคิด (Mindset) ครอบคลุมรอบด้าน ประกอบด้วย กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) กรอบความคิดแบบมุ่งส่วนรวม (Outward Mindset) กรอบความคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Global Mindset) และกรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)

ขอบเขตเนื้อหาประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------|
| ๑. ผู้นำกับการสร้างการมีส่วนร่วม (Outward Mindset) | ๓ ชั่วโมง |
| ๒. Growth Mindset และการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เพื่อการเป็นผู้นำ | ๓ ชั่วโมง |
| ๓. นวัตกรรมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (นโยบายการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศสู่การขับเคลื่อน Go Green) | ๓ ชั่วโมง |
| ๔. การขับเคลื่อนการพัฒนาภายใต้กรอบการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) | ๓ ชั่วโมง |
| ๕. การปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล | ๓ ชั่วโมง |
| ๖. Digital Mindset กับการปรับเปลี่ยนองค์กร | ๓ ชั่วโมง |

๒) ด้านที่ ๒ การบริหารจัดการตนเอง (Leading Self) (๓๐ ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ การสร้างบุคลิกภาพที่ดี ความฉลาดทางอารมณ์ การมีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การตัดสินใจ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ขอบเขตเนื้อหาประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------|
| ๑. Critical Thinking กับการรับรู้ข่าวสารสำหรับผู้บริหาร | ๓ ชั่วโมง |
| ๒. การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) | ๓ ชั่วโมง |
| ๓. ผู้นำกับการตัดสินใจเชิงคุณธรรมและจริยธรรม | ๓ ชั่วโมง |
| ๔. การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหารระดับสูง (Personality Development) | ๓ ชั่วโมง |
| ๕. การนำเสนออย่างมืออาชีพในฐานะผู้บริหารระดับสูง | ๓ ชั่วโมง |
| ๖. ผู้นำและการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อความไว้วางใจในองค์กร | ๓ ชั่วโมง |
| ๗. การพัฒนาภาวะผู้นำและความฉลาดทางอารมณ์ | ๓ ชั่วโมง |
| ๘. บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Management) | ๓ ชั่วโมง |
| ๙. การวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตและการทำงานสำหรับผู้บริหารระดับสูง | ๓ ชั่วโมง |
| ๑๐. การพัฒนาผู้นำในฐานะโค้ช (The Leader as Coach) | ๓ ชั่วโมง |

๓) ด้านที่ ๓ การบริหารและพัฒนาบุคลากร (Managing and Developing People) (๑๘ ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถขับเคลื่อนงานโดยส่งเสริมปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ ในการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการเรียนรู้และพัฒนาตามเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพราชการ มีการมอบหมายงานและการสอนงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารความหลากหลาย และการบริหารจัดการความขัดแย้ง

ขอบเขตเนื้อหาประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------|
| ๑. แนวคิดการบริหารและการพัฒนาบุคลากรยุคใหม่ | ๓ ชั่วโมง |
| ๒. บทบาทใหม่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล (New Roles of HR in Digital Age) | ๓ ชั่วโมง |
| ๓. การบริหารความหลากหลายของบุคลากรภายในองค์กร (Diversity Management) | ๓ ชั่วโมง |
| ๔. ผู้บริหารระดับสูงกับการรักษาวิสัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา | ๓ ชั่วโมง |
| ๕. การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล (Digital HR) | ๓ ชั่วโมง |
| ๖. การสื่อสารสำหรับผู้นำ (Advance Communication for Leader) และการเจรจาต่อรองและโน้มน้าวใจ | ๓ ชั่วโมง |

๔) ด้านที่ ๔ การบริหารองค์กร ทรัพยากร และผลลัพธ์ (Managing Organization, Resources, and Result) (๑๘ ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถบริหารองค์กรและบูรณาการเชื่อมโยงภารกิจทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์กร มีภาวะผู้นำในการตัดสินใจได้ทันต่อเหตุการณ์ สามารถบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ สามารถสร้างระบบนิเวศและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจ และการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตเนื้อหาประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------|
| ๑. การบริหารและวางแผนเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่ (Strategic Management and Planning) | ๓ ชั่วโมง |
| ๒. การบริหารงบประมาณเชิงกลยุทธ์ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง | ๓ ชั่วโมง |
| ๓. การบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม | ๓ ชั่วโมง |
| ๔. การพัฒนานโยบายสาธารณะเชิงสร้างสรรค์และวิสัยทัศน์ (Creative Public Policy) | ๓ ชั่วโมง |
| ๕. การบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุค Disruptions และ Agility | ๓ ชั่วโมง |
| ๖. การบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่และการประยุกต์ใช้ | ๓ ชั่วโมง |

๕) ด้านที่ ๕ การบริหารทิศทางเชิงยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลง (Creating Strategic Directions, Alignment and Change) (๑๕ ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถบริหารทิศทางเชิงยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลง โดยตระหนักถึงผลกระทบของบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ภารกิจของภาครัฐและองค์กร สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางนโยบายสาธารณะในการปฏิบัติราชการเพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

ขอบเขตเนื้อหาประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------|
| ๑. พลิกโฉมภาครัฐไทยสู่อนาคต : ทิศทางการบริหารภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศ | ๓ ชั่วโมง |
| ๒. ยุทธศาสตร์การบริหารในศตวรรษที่ ๒๑ | ๓ ชั่วโมง |
| ๓. การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร และการขับเคลื่อนให้บรรลุผลสำเร็จ | ๓ ชั่วโมง |
| ๔. แนวโน้ม ปัญหา ความเปลี่ยนแปลง และความท้าทายด้านต่าง ๆ กับการขับเคลื่อนประเทศ | ๓ ชั่วโมง |
| ๕. บทบาทผู้นำกับการขับเคลื่อนองค์กรสู่นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change) | ๓ ชั่วโมง |

**๖) ด้านที่ ๖ บทบาท หน้าที่ของนักบริหารระดับสูง ด้านการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ (๑๙ ชั่วโมง)
วัตถุประสงค์** เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงได้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในนโยบายยุทธศาสตร์

ที่เกี่ยวข้อง การมองภาพองค์รวมและสภาพแวดล้อมในภาคการเกษตร ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติจริงมาปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาและขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุวิสัยทัศน์ของกระทรวงได้อย่างเป็นรูปธรรม ขอบเขตเนื้อหาประกอบด้วยรายวิชา

ขอบเขตเนื้อหาประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------|
| ๑. ยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญสู่การเพิ่มขีดความสามารถทางการตลาดของสินค้าเกษตรไทยสู่ตลาดโลก | ๓ ชั่วโมง |
| ๒. การยกระดับมาตรฐานสินค้าเกษตรอาหารไทยสู่สากล | ๓ ชั่วโมง |
| ๓. การส่งเสริมขีดความสามารถการตลาดสินค้าเกษตรไทยสู่ตลาดโลก | ๓ ชั่วโมง |
| ๔. การพัฒนาภาคเกษตรผ่านการขับเคลื่อน BCG Model | ๓ ชั่วโมง |
| ๕. Executive Forum : อนาคตภาคการเกษตรภายใต้ดิจิทัลและเทคโนโลยี | ๓ ชั่วโมง |
| ๖. ถกแถลง : กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภาคการเกษตร | ๒ ชั่วโมง |
| ๗. ถกแถลง : ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสินค้าเกษตร | ๒ ชั่วโมง |

๗.๑.๔ การทำข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ (Action Learning Policy Project) ในรูปแบบผลงานรายบุคคลและผลงานกลุ่ม

๑. วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถจัดทำข้อเสนอในการขับเคลื่อนนโยบายในฐานะผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น สามารถกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนนโยบายและการมองภาพองค์รวม เข้าใจบริบทแวดล้อมและการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต บริหารจัดการ/แก้ปัญหาที่เป็นประเด็นสำคัญเร่งด่วน รวมทั้งการประยุกต์ใช้ผลงานวิจัยทางการเกษตรมาสู่การปฏิบัติและสามารถกำหนดแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

๒. รายละเอียดของการจัดทำข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

๑) การจัดทำผลงานส่วนบุคคล ต้องสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการทัศนคติและกระบวนการคิดภายใต้หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น โดย ข้อเสนอในการขับเคลื่อนนโยบายหรือแนวทางการแก้ปัญหาจะต้องมีความเป็นรูปธรรม มีการประยุกต์ใช้แนวคิดหรือกระบวนการของเทคโนโลยีดิจิทัล มีความเป็นนวัตกรรม และข้อเสนอหรือทางเลือกในการดำเนินการจะต้องไม่เคยมีผู้เสนอมาแล้วในอดีต

๒) การจัดทำผลงานกลุ่ม ต้องสะท้อนให้เห็นถึงการบูรณาการภารกิจของหน่วยงาน/ส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับประเทศหรือประเด็นปฏิรูป สอดรับกับบริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง โดยข้อเสนอหรือทางเลือกในการขับเคลื่อนนโยบายจะต้องไม่เคยมีผู้เสนอมาแล้วในอดีต

๓) กระบวนการให้คำปรึกษาแนะนำในการทำผลงานส่วนบุคคลและผลงานกลุ่ม จะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการทำงานในการบริหารองค์กร (หรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ขึ้นไป) และ/หรือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในวงกว้าง ทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชนในสัดส่วนที่เหมาะสม

๔) การนำเสนอผลงานรายบุคคลและผลงานกลุ่ม นำเสนอผลงานรายบุคคลและผลงานกลุ่มต่อผู้ทรงคุณวุฒิ โดยกำหนดประเด็นการประเมินที่คำนึงถึงคุณภาพของผลงานที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์ของข้อมูล โครงสร้าง การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ บทบาทภารกิจ การวิเคราะห์สภาพปัญหา ประเด็นที่ศึกษา การวิเคราะห์และการจัดทำข้อเสนอที่ตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาผลกระทบที่จะเกิดขึ้น และแนวทางในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

๗.๒ รูปแบบวิธีการพัฒนา

๗.๒.๑ วิธีการดำเนินการจัดการเรียนรู้แบบ Onsite เพื่อให้การบริหารจัดการการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบบพบปะกัน เพื่อนำไปสู่สร้างเครือข่ายความร่วมมือและการบูรณาการสำหรับการทำงานระหว่างหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

๗.๒.๒ วิธีการเรียนรู้ในหลักสูตรการบรรยาย/อภิปราย/การเสวนา/การถกแถลง/แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ ที่สร้างความตระหนักรู้ การปรับกรอบความคิด (Mindset) ความรู้สึก พฤติกรรม การตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง การจัดการตนเอง การตระหนักรู้ต่อบทบาทหน้าที่ต่อราชการและสังคม ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ด้วยวิธีการบรรยาย/อภิปราย/แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ ให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของวิชาตามหมวดที่กำหนด เกิดการเรียนรู้และตระหนักรู้ร่วมกัน โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๗.๒.๓ การจัดสัมมนา/การวิเคราะห์กรณีศึกษา เป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Learning form Experience) ผ่านเวทีสัมมนาและการนำกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งกฎ ระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มานำเสนอเพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ ให้ทราบสาเหตุ แนวทางแก้ไข พร้อมข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รับทราบและนำแนวคิด ประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนกับวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ หรือเป็นการสัมมนาที่กำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมเสนอความเห็นในประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับด้านการเกษตรและสหกรณ์ โดยให้กล่าวถึงสภาพปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข และให้ผู้เข้ารับการอบรมผลิตเปลี่ยนหมุนเวียนเป็นประธานและเลขานุการร่วมกันเสนอความคิดเห็น โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามความเหมาะสม

๗.๒.๔ การวิเคราะห์ชุมชน (Social Lab) และการศึกษาดูงานในประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ด้านการเกษตรและสหกรณ์และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรม หรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ทั้งนี้อาจมีการบรรยายสรุป โดยวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ การลงพื้นที่เพื่อศึกษา วิเคราะห์หาข้อเท็จจริง สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

๘. เกณฑ์การสำเร็จการฝึกอบรม

ผู้จะสำเร็จการฝึกอบรมในหลักสูตรนักบริหารระดับสูง จะต้องผ่านหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๘.๑ ผลงานรายบุคคล

๘.๑.๑ ผลงานรายบุคคลต้องสะท้อนให้เห็นกระบวนการทัศน์และกระบวนการคิดภายใต้หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น โดยข้อเสนอในการใช้นวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนนโยบายหรือแนวทางการแก้ปัญหาจะต้องเป็นรูปธรรม มีการประยุกต์ใช้แนวคิดหรือกระบวนการของเทคโนโลยีดิจิทัลมีความเป็นนวัตกรรม หรือการประยุกต์ใช้ผลงานวิจัยทางการเกษตรสู่การปฏิบัติ และข้อเสนอหรือทางเลือกในการดำเนินการจะต้องไม่เคยมีผู้เสนอมาแล้วในอดีต

๘.๑.๒ ผลงานดังกล่าวต้องได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่ต่ำกว่า ๘๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๘.๒ ผลงานกลุ่ม

๘.๒.๑ ผลงานกลุ่มต้องสะท้อนให้เห็นถึงการบูรณาการภารกิจของหน่วยงาน/ส่วนราชการ รวมทั้งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับประเทศ หรือประเด็นปฏิรูป สอดรับกับบริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง โดยเสนอโครงการเพื่อผลักดันสินค้าเกษตรไปสู่ตลาดโลก ซึ่งผลงานดังกล่าวจะต้องไม่เคยมีผู้เสนอมาแล้วในอดีต และมีการวิเคราะห์กลุ่มเกษตรกรเป้าหมายที่จะดำเนินการตามนโยบายที่นำเสนอเป็นผลงานกลุ่ม

๘.๒.๒ ผลงานดังกล่าวต้องได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ๘๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๘.๓ การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

เนื่องจากหลักการส่วนหนึ่งของหลักสูตร คือ การให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีปฏิสัมพันธ์ และเรียนรู้จากผู้เข้าร่วมฝึกอบรมที่มีความแตกต่างด้านความคิดและมุมมอง เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิด และมุมมองใหม่ๆ ในการทำงานนั้น จึงกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้อง

๘.๓.๑ มีระยะเวลาในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาการฝึกอบรมทั้งหมดที่หลักสูตรกำหนด และ

๘.๓.๒ เข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาผลงานรายบุคคลและผลงานกลุ่มอย่างน้อยประเภทละ ๕ ครั้ง

๙. การบริหารจัดการหลักสูตร

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีการดำเนินการคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรม โดยดำเนินการดังนี้

๑. ผ่านการคัดเลือกจากส่วนราชการ ให้เป็นผู้ได้รับการเสนอชื่อให้เข้ารับการฝึกอบรม โดยส่วนราชการต้นสังกัดต้องจัดทำแผนพัฒนากำลังคนไว้ล่วงหน้า

๒. หน่วยงานเสนอชื่อข้าราชการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมตามคุณสมบัติและจำนวนที่สถาบันเกษตรกรกำหนด

๓. การพิจารณาคัดเลือก ให้คณะทำงานคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมนักบริหารระดับสูง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกหรือถอดถอนผู้เข้าร่วมหลักสูตรที่คณะกรรมการบริหารโครงการหลักสูตรฝึกอบรมนักบริหารระดับสูงกำหนด จากใบสมัคร สำเนาเอกสารประกอบการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครแต่ละราย ซึ่งอาจมีการสัมภาษณ์หรือขอข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อพิจารณาความพร้อมและความเหมาะสม และส่งบัญชีรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้สมัครเข้ารับการฝึกอบรม พร้อมใบสมัครของผู้อยู่ในบัญชีรายชื่อฯ ทุกราย เสนอกระทรวงเกษตรและสหกรณ์พิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติรายชื่อ

๑๐. ระยะเวลาดำเนินการฝึกอบรม

ระหว่างเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม ๒๕๖๙

๑๑. ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

สถาบันเกษตรกร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๑๒. สถานที่ดำเนินการ

ณ สถานที่เอกชนในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด

๑๓. งบประมาณดำเนินการ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยหน่วยงานต้นสังกัดที่ส่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสังกัดของตนตามที่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์กำหนด
