



**ແຜນຍຸດທະສາດ
ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ
ຂອງກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ຮອດປີ 2025
ແລະ ວິໄສທັດຮອດປີ 2030**

**Human Resource Development Strategy
of Ministry of Agriculture and Forestry
to 2025 and Vision to the year 2030**

ກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້
ມັງກອນ 2022

Ministry of Agriculture and Forestry
January 2022



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ແຜນຍຸດທະສາດ
ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ
ຂອງກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ຮອດປີ 2025
ແລະ ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2030

ກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້, ມັງກອນ 2022



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້

0200- - - -
ເລກທີ /ກປ

ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 28 JAN 2022

ຂໍ້ຕົກລົງ

ວ່າດ້ວຍການຮັບຮອງ ແລະ ປະກາດໃຊ້ແຜນຍຸດທະສາດ
ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຂອງກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້
ຮອດປີ 2025 ແລະ ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2030

- ອີງຕາມ ດໍາລັດວ່າດ້ວຍການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວ ຂອງກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ສະບັບ ເລກທີ 603/ນຍ, ລົງວັນທີ 15 ຕຸລາ 2021;
- ອີງຕາມ ດໍາລັດຂອງລັດຖະບານວ່າດ້ວຍ ການຮັບຮອງ ແລະ ປະກາດໃຊ້ຍຸດທະສາດການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2025 ສະບັບເລກທີ 95/ລບ, ລົງວັນທີ 26 ເມສາ 2016.

ລັດຖະມົນຕີ ກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ຕົກລົງ:

- ມາດຕາ 1 ຮັບຮອງ ແລະ ປະກາດໃຊ້ ແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຂອງກະຊວງ ກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ຮອດປີ 2025 ແລະ ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2030 ຢ່າງເປັນທາງການ.
- ມາດຕາ 2 ມອບໃຫ້ກົມຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ, ຫ້ອງການ, ບັນດາກົມ, ສະຖາບັນ, ກອງທຶນຫຼຸດຜ່ອນຄວາມ ທຸກຍາກ, ບັນດາວິທະຍາໄລກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້, ໂຮງຮຽນຊືນລະປະທານຊັ້ນສູງທ່າງ່ອນ, ບັນດາ ພະແນກກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ແຂວງ, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ບັນດາຫ້ອງການກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ເມືອງ, ນະຄອນ ທົ່ວກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ຈົ່ງຄົ້ນຄວ້າຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຂອງກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ຮອດປີ 2025 ແລະ ວິໄສທັດຮອດປີ 2030 ໃຫ້ໄດ້ຮັບຜົນສາເລັດເປັນຢ່າງດີ.
- ມາດຕາ 3 ຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ ມີຜົນສັກສິດ ນັບແຕ່ວັນລົງລາຍເຊັນ ເປັນຕົ້ນໄປ.

ລັດຖະມົນຕີ



(Handwritten signature in blue ink)

ປອ. ເພັດ ພິມພິພັກ

ຄຳນຳ

ແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຂອງກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ຮອດປີ 2025 ແລະ ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2030. ຈຸດປະສົງ ຂອງແຜນຍຸດທະສາດສະບັບນີ້ ແມ່ນເພື່ອຜັນຂະຫຍາຍ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດແຫ່ງຊາດ ຮອດປີ 2025 ສະບັບເລກທີ 95/ລບ, ລົງວັນ ທີ 26 ເມສາ 2016 ແລະ ມະຕິກອງປະຊຸມສະພາແຫ່ງຊາດ ວ່າດ້ວຍການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຕາມຂະແໜງການບຸລິມະສິດ ໃນສາຂາວິຊາກະສິກຳ, ຄູ ແລະ ພະຍາບານ ສະບັບເລກທີ 17/ສພຊລົງວັນທີ 25 ມິຖຸນາ 2019; ມະຕິກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຄັ້ງທີ VI ຂອງອົງຄະນະພັກກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ແລະ ແຜນພັດທະນາກະສິກຳ, ປ່າໄມ້ ແລະ ພັດທະນາຊົນນະບົດ, ແກ້ໄຂຄວາມທຸກຍາກ 05 ປີ (2021-2025).

ແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຂອງກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ສະບັບນີ້ ປະກອບດ້ວຍ: ພາກສະເໜີ; ສະພາບລວມຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ໃນ ໄລຍະຜ່ານມາ; ແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງຂະແໜງການ ຮອດປີ 2025 ແລະ ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2030 ຊຶ່ງມີ 3 ເນື້ອໃນຍຸດທະສາດຄື: ຍຸດທະສາດທີ 1 ເພີ່ມທະວີວຽກງານການ ເມືອງ-ແນວຄິດ, ຍຸດທະສາດທີ 2 ກໍ່ສ້າງ ແລະ ຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ ແລະ ຍຸດທະສາດທີ 3 ປັບປຸງລະບົບການສຶກສາ ຂອງກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ໃຫ້ມີຄຸນ ນະພາບສູງຂຶ້ນ; ວິທີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ.

ຫວັງຢ່າງຍິ່ງວ່າ ແຜນຍຸດທະສາດສະບັບນີ້ ຈະເປັນປະໂຫຍດ, ເປັນບ່ອນອີງໃຫ້ທຸກການຈັດຕັ້ງຂອງ ກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ເພື່ອນຳໄປຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແນໃສ່ສ້າງບຸກຄະລາກອນທີ່ມີ ຄຸນນະພາບ ຕອບສະໜອງໃຫ້ແກ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນພັດທະນາຂະແໜງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ 5 ປີ (2021-2025) ໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ໃຫ້ບັນລຸຕາມຄາດໝາຍທີ່ກຳນົດໄວ້.

ສາລະບານ

- I. ພາກສະເໜີ.....1
- II. ສະພາບລວມຂອງຜະນິດການ-ລັດຖະກອນກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້.....3
 - 2.1 ຜົນສໍາເລັດໃນການກໍ່ສ້າງ-ບໍາລຸງຜະນິດການຂອງກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ໃນໄລຍະຜ່ານມາ.....5
 - 2.2 ດ້ານຄົງຄ້າງ.....7
- III. ແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ຮອດປີ 2025 ແລະ ວິໄສທັດຮອດປີ 2030.....7
 - 3.1 ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2030..... 7
 - 3.2 ແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຮອດປີ 2025.....8
 - 3.2.1 ຍຸດທະສາດ 1: ເພີ່ມທະວີວຽກງານການເມືອງ-ແນວຄິດ.....8
 - 3.2.2 ຍຸດທະສາດ 2: ກໍ່ສ້າງ ແລະ ຄຸ້ມຄອງຜະນິດການ-ລັດຖະກອນ ໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ.....8
 - 3.2.3 ຍຸດທະສາດ 3: ປັບປຸງລະບົບການສຶກສາຂອງກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ໃຫ້ມີຄຸນນະພາບສູງຂຶ້ນ....11
- IV. ວິທີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.....13
- V. ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ.....13

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ: ແຜນດໍາເນີນງານພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຂອງກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ປີ 2021-2025.

I. ພາກສະເໜີ

ພັກ ແລະ ລັດຖະບານຖືສໍາຄັນວຽກງານພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນຂົງເຂດກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ຊຶ່ງປະກອບມີ ນັກວິຊາການ, ຊາວກະສິກອນ, ຜູ້ປະກອບການຜະລິດ-ທຸລະກິດດ້ານກະສິກໍາ ແນໃສ່ຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມສາມາດ ໃນການຈັດຕັ້ງການຜະລິດກະສິກໍາ ໃຫ້ໄດ້ທັງປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບຮັບປະກັນດ້ານສະບຽງອາຫານ ແລະ ໂພຊະນາການ ກໍ່ຄືໃຫ້ກາຍເປັນສິນຄ້າ ເຮັດໃຫ້ຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງຊາວກະສິກອນດີຂຶ້ນ, ໄປຄຽງຄູ່ກັບການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນກໍ່ໄດ້ມີການປັບປຸງກົງຈັກການຈັດຕັ້ງ ແລະ ກົນໄກການຄຸ້ມຄອງ ລວມທັງນະໂຍບາຍ ແລະ ນິຕິກຳຕ່າງໆ ເພື່ອເປັນເງື່ອນໄຂ ອໍານວຍໃຫ້ແກ່ການພັດທະນາກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ຢູ່ປະເທດເຮົາ. ໃນເງື່ອນໄຂຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການ ຂອງໜ້າທີ່ການເມືອງໃນໄລຍະໃໝ່, ການດຳເນີນພາລະກິດປ່ຽນແປງໃໝ່ຮອບດ້ານທີ່ມີຫຼັກການຂອງພັກ, ການປະຕິບັດນະໂຍບາຍເປີດກວ້າງການເຊື່ອມໂຍງ ແລະ ການຮ່ວມມືເສດຖະກິດກັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນການເຊື່ອມໂຍງກັບອາຊຽນ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ການຄ້າ, ການລົງທຶນ ແລະ ການບໍລິການເພີ່ມຂຶ້ນ. ເພື່ອຮອງຮັບສະພາບການພັດທະນາດັ່ງກ່າວນັ້ນ, ສປປ ລາວ ຈຶ່ງມີຄວາມຈຳເປັນພາວະວິໄສ ໃນການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ໃຫ້ມີຄວາມຮູ້-ຄວາມສາມາດ, ມີຄວາມໝັກແໜ້ນທາງດ້ານການເມືອງ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ, ສາມາດປະຕິບັດພາລະບົດບາດ, ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງຕົນ ໃຫ້ມີຜົນສໍາເລັດ, ສາມາດເຊື່ອມໂຍງກັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນໄດ້; ສືບຕໍ່ປະຕິບັດສອງໜ້າທີ່ຍຸດທະສາດ ຄື: ປົກປັກຮັກສາ ແລະ ພັດທະນາປະເທດຊາດ ຢ່າງຕັ້ງໜ້າ ແລະ ໜັກແໜ້ນ, ເຮັດໃຫ້ປະເທດຫຼຸດພົ້ນອອກຈາກສະຖານະພາບປະເທດທຸກຍາກ ແລະ ດ້ອຍພັດທະນາ, ສ້າງປັດໄຈກ້າວຂຶ້ນຕາມຈຸດໝາຍສັງຄົມນິຍົມຂອງປະເທດເຮົາ. ປະທານໄກສອນພົມວິຫານ ເຄີຍກ່າວໄວ້ວ່າ: “ພະນັກງານເປັນທຶນຮອນອັນປະເສີດທີ່ສຸດຂອງພັກ, ເປັນຜູ້ນໍາພາປະຊາຊົນ, ເປັນຜູ້ຮັບໃຊ້ປະຊາຊົນ, ເປັນຂົວຕໍ່ ລະຫວ່າງ ພັກກັບປະຊາຊົນ, ຫຼັງຈາກພັກໄດ້ມີແນວທາງນະໂຍບາຍອັນຖືກຕ້ອງແລ້ວ, ທຸກວຽກງານປະຕິວັດຂອງພັກຈະດີ ຫຼື ຮ້າຍ, ຈະມີໄຊ ຫຼື ປະລາໄຊ ກໍ່ລ້ວນແຕ່ແມ່ນພະນັກງານຂອງພັກເປັນຜູ້ຕັດສິນ”. ຈາກທັດສະນະດັ່ງກ່າວ, ແນ່ນອນແລ້ວ ການຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນອັນຈົບງາມນັ້ນ ແມ່ນຮຽກຮ້ອງໃຫ້ບຸກຄະລາກອນ ກໍ່ຄືພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທຸກລະດັບ ຕ້ອງພັດທະນາຕົນເອງ ໃຫ້ເປັນຄົນດີ, ຄົນເກັ່ງ ແລະ ເປັນຄົນທັນສະໄໝ ໃຫ້ສົມຄູ່ກັບໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ ແລະ ສາມາດຮັບມືກັບສະພາວະການປ່ຽນແປງທີ່ວ່ອງໄວໃນຍຸກສະໄໝປັດຈຸບັນ.

ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນພັດທະນາຂະແໜງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ຮອດປີ 2025 ແລະ ວິໄສທັດຮອດປີ 2030 ໃຫ້ປະກົດຜົນເປັນຈິງ ແລະ ໃຫ້ມີການຂະຫຍາຍຕົວທີ່ກ້າວກະໂດດ ຊຶ່ງມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຍົກລະດັບຄຸນນະພາບຂອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຂອງກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ໃຫ້ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ, ມີຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ມີທັກສະໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ໃນເງື່ອນໄຂຂອງການພັດທະນາໄລຍະ ໃໝ່ ເຊິ່ງມັນຮຽກຮ້ອງໃຫ້ບຸກຄະລາກອນຕ້ອງມີຄຸນທາດການເມືອງໜັກແໜ້ນ, ມີຄຸນສົມບັດສິນທໍາປະຕິວັດ, ມີຄວາມຮູ້-ຄວາມສາມາດ, ມີສະຕິຕໍ່ການຈັດຕັ້ງ, ມີລະບຽບວິໄນ, ມີຈິດໃຈບຸກບັນຫ້າວຫັນຕໍ່ໜ້າທີ່ວຽກງານ ທີ່ການຈັດຕັ້ງມອບໝາຍ, ຮູ້ເກັບກຳວິເຄາະ, ວິໄຈສະພາບການຕ່າງໆ ພ້ອມທັງມີວິທີແກ້ໄຂທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ເໝາະສົມ; ສ້າງພະນັກງານສະເພາະດ້ານໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ ສົມຄູ່ກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງວຽກງານໃນໄລຍະໃໝ່ ແລະ ໜ້າທີ່ ທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍ ໃຫ້ມີຜົນສໍາເລັດຕາມລະດັບຄາດໝາຍດ້ວຍບາດກ້າວບຸກທະລຸ ທີ່ເປັນຮູບປະທໍາ, ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ມີປະສິດທິພາບ ໂດຍການຄົ້ນຄວ້ານໍາໃຊ້ທຸກທໍາແຮງບໍ່ມຸ້ອອນ, ປຸກລະດົມກໍາລັງແຮງທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ, ຊາວກະສິກອນ ເຂົ້າໃນການປະຕິບັດແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ຂອງຂະແໜງການກະສິກໍາ, ປ່າໄມ້ ແລະ ພັດທະນາຊຸມນະບົດລຶບລ້າງຄວາມ ທຸກຍາກຕາມທິດຫັນເປັນອຸດສາຫະກໍາທັນສະໄໝ, ສະອາດ, ສີຂຽວ ແລະ ຍືນຍົງ ໂດຍປະຕິບັດຕາມທິດທາງໜ້າທີ່ລວມ ຄື: ຢູ່ແຮງການຜະລິດສະບຽງອາຫານໃຫ້ພຽງພໍ ເພື່ອຄໍາປະກັນຄວາມໝັ້ນຄົງທາງດ້ານສະບຽງອາຫານ ແລະ ໂພຊະນາການ,

ມີວັດຖຸດິບປ້ອນໂຮງງານປຸງແຕ່ງ, ມີຜົນຜະລິດສິດ, ສະອາດ ແລະ ປອດໄພ ເພື່ອຊົມໃຊ້ພາຍໃນ ທົດແທນການນຳເຂົ້າ; ຍູ່ແຮງການຜະລິດກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ເປັນສິນຄ້າແບບຫຼາກຫຼາຍ ຕິດພັນກັບການປຸງແຕ່ງ ແລະ ການຕະຫຼາດຕາມ ທ່າແຮງທີ່ໄດ້ປຽບຂອງທ້ອງຖິ່ນ; ຊຸກຍູ້ການພັດທະນາ ວິສາຫະກິດ, ຝາມ, ຄອບຄົວຕົວແບບໃນການຜະລິດສິນຄ້າສິດ, ຊີວະພາບສະອາດ, ຜະລິດສິນຄ້າທີ່ເປັນທ່າແຮງໄດ້ປຽບເພື່ອສົ່ງອອກຕ່າງປະເທດ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສຸຂາ ນາໄມພິດ ແລະ ສັດ ຂອງປະເທດຄູ່ຄ້າ; ຄຸ້ມຄອງປົກປັກຮັກສາປ່າໄມ້ ແລະ ຊີວະນາໆພັນ, ສົ່ງເສີມການຟື້ນຟູບູລະນະ ປ່າໄມ້ ແລະ ການປູກໄມ້ເປັນສິນຄ້າ ຕິດພັນກັບການສົ່ງເສີມການທ່ອງທ່ຽວທຳມະຊາດການພັດທະນາກະສິກຳ, ປ່າໄມ້ ແລະ ການລ້ຽງສັດແບບປະສົມປະສານ ໃນເຂດປ່າໄມ້ທີ່ມີເງື່ອນໄຂ ເພື່ອສ້າງມູນຄ່າເພີ່ມ ແລະ ເພີ່ມລາຍຮັບເຂົ້າໃນ ເສດຖະກິດແຫ່ງຊາດ ໃຫ້ສູງຂຶ້ນ ຕາມທິດສີຂຽວ ແລະ ຍືນຍົງ; ພັດທະນາຊົນນະບົດຢ່າງມີຈຸດສຸມ, ຈັດສັນພູມລຳເນົາ ຄົງທີ່ ແລະ ອາຊີບໜັ້ນຄົງໃຫ້ປະຊາຊົນບັນດາເຜົ່າໄປຄຽງຄູ່ກັບການຈັດຕັ້ງການຜະລິດ ແລະ ການບໍລິການໃຫ້ແກ່ຊາວ ກະສິກອນ ໂດຍເລີ່ມຈາກການສ້າງເສດຖະກິດຮ່ວມມືຮູບແບບຕ່າງໆຢູ່ຊົນນະບົດ ເຊັ່ນ: ເປັນກຸ່ມການຜະລິດ ກ້າວໄປ ເຖິງການສ້າງຕັ້ງສະຫະກອນແບບໃໝ່ ເພື່ອໃຫ້ປະຊາຊົນມີລາຍຮັບເພີ່ມຂຶ້ນ ແກ້ໄຂຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ປັບປຸງຊີວິດ ການເປັນຢູ່ຂອງຊາວຊົນນະບົດໃຫ້ດີຂຶ້ນ, ຊຶ່ງມີຄາດໝາຍໃຫຍ່ຕົ້ນຕໍ: ຮັບປະກັນເຮັດໃຫ້ການຜະລິດກະສິກຳຂະຫຍາຍ ໂຕໃນລະດັບ 2,5% ຕໍ່ປີ ຫຼື ປະ ມານ 15,3% ຂອງລວມຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ (GDP) ໃນປີ 2025: ຜະລິດ ເຂົ້າເປືອກ ໃຫ້ໄດ້ 3,5-4 ລ້ານໂຕນຕໍ່ປີ, ການບໍລິໂພກທາດຊື່ນ ໃຫ້ໄດ້ 73 ກິໂລ/ຄົນ/ປີ; ມູນຄ່າການສົ່ງອອກຜົດ ແລະ ສັດ 1,1 ຕື້ໂດລາຕໍ່ປີ, ສົ່ງອອກ ໃຫ້ໄດ້ 250.000 ໂຕ ຫຼື 50.000 ໂຕຕໍ່ປີ; ເພີ່ມເນື້ອທີ່ປົກຫຸ້ມປ່າໄມ້ໃຫ້ ບັນລຸ 70% ໃນປີ 2025, ປູກໄມ້ ໃຫ້ໄດ້ 200.000 ເຮັກຕາ; ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ພັດທະນາທີ່ດິນກະສິກຳ 4,5 ລ້ານ ເຮັກຕາ ໃຫ້ມີປະສິດທິຜົນສູງ ແລະ ມີຄວາມໜັ້ນຄົງ; ສຸມໃສ່ແກ້ໄຂ 23 ເມືອງທຸກຍາກ ແລະ ຈັດສັນພູມລຳເນົາ ແລະ ອາຊີບໜັ້ນຄົງ ຢູ່ 145 ຈຸດສຸມ ຂອງສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ ໃຫ້ມີປະສິດທິຜົນ ແນ່ໃສ່ພັດທະນາຄອບຄົວໃຫ້ບັນລຸ ມາດຖານຜົນທຸກ, ບ້ານຜົນທຸກ ແລະ ເມືອງຜົນທຸກສ້າງຄອບຄົວ ແລະ ບ້ານພັດທະນາ ແລະ ພັດທະນາບ້ານໃຫຍ່ໃຫ້ ກາຍເປັນຕົວເມືອງນ້ອຍໃນຊົນນະບົດ ແລະ ເມືອງເຂັ້ມແຂງຮອບດ້ານ. ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງຈຳເປັນຕ້ອງມີແຜນພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ເພື່ອເປັນບ່ອນອີງ ໃນການກຳນົດແຜນກໍ່ສ້າງບຸກຄະລາກອນ ນັບແຕ່ຂັ້ນສູນກາງ ລົງຮອດທ້ອງຖິ່ນ.

II. ສະພາບລວມຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້

ກົງຈັກການຈັດຕັ້ງຂອງກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ຢູ່ຂັ້ນສູນກາງ ມີ 15 ຫົວໜ່ວຍ (1 ຫ້ອງການ, 12 ກົມ, 2 ສະຖາບັນ) ຄື: ຫ້ອງການກະຊວງ; ກົມຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ; ກົມກວດກາ; ກົມແຜນການ ແລະ ການເງິນ; ກົມປູກຝັງ; ກົມລ້ຽງສັດ ແລະ ການປະມົງ; ກົມຊົນລະປະທານ; ກົມປ່າໄມ້; ກົມກວດກາປ່າໄມ້; ກົມຄຸ້ມຄອງ ແລະ ພັດທະນາທີ່ດິນກະສິກໍາ; ກົມສົ່ງເສີມເຕັກນິກ ແລະ ປຸງແຕ່ງກະສິກໍາ; ກົມພັດທະນາຊົນນະບົດ ແລະ ສະຫະກອນ; ກົມນະໂຍບາຍ ແລະ ນິຕິກໍາ ແລະ ສະຖາບັນຄົ້ນຄວ້າກະສິກໍາ, ປ່າໄມ້ ແລະ ພັດທະນາຊົນນະບົດ; ກົງຈັກຫົວໜ່ວຍລະດັບ 2 ທີ່ຂຶ້ນກັບກະຊວງ, ຫ້ອງການ ແລະ ກົມ ມີ 09 ຫົວໜ່ວຍ ຄື: ກອງທຶນຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ (ທລຍ); ສູນພັດທະນາກະສິກໍາລາວ-ເກົາຫຼີ; ສູນພັດທະນາ ແລະ ບໍລິການດ້ານການກະເສດ ຫ້ວຍຊອນ-ຫ້ວຍຊື້ວ; ສູນສາທິດ ແລະ ບໍລິການເຕັກນິກກະສິກໍາຮ່ວມມືລາວ-ຈີນ; ວິທະຍາໄລກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ພາກເໜືອ; ວິທະຍາໄລກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ບໍລິຄໍາໄຊ; ວິທະຍາໄລກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ສະຫວັນນະເຂດ; ວິທະຍາໄລກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ຈໍາປາສັກ ແລະ ໂຮງຮຽນຊົນລະປະທານຊັ້ນສູງທ່າງ່ອນ; ມີລະບົບການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນສາຍຕັ້ງຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ 17 ພະແນກກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ປະຈໍາແຂວງ, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ແລະ 148 ຫ້ອງການກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ປະຈໍາເມືອງ.

ໃນທ້າຍປີ 2021 ກົງຈັກການຈັດຕັ້ງຂອງກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ໄດ້ຮັບການປັບປຸງ ແລະ ອະນຸມັດຕາມດໍາລັດ ສະບັບເລກທີ 603/ນຍ, ລົງວັນທີ 15 ຕຸລາ 2021 ຊຶ່ງໄດ້ກໍານົດຢູ່ຂັ້ນສູນກາງ ມີ 14 ຫົວໜ່ວຍ (1 ຫ້ອງການ, 11 ກົມ, 2 ສະຖາບັນ) ຄື: ຫ້ອງການ; ກົມຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ; ກົມກວດກາ; ກົມແຜນການ ແລະ ການຮ່ວມມື; ກົມປູກຝັງ; ກົມລ້ຽງສັດ ແລະ ການປະມົງ; ກົມຊົນລະປະທານ; ກົມປ່າໄມ້; ກົມກວດກາປ່າໄມ້; ກົມຄຸ້ມຄອງ ແລະ ພັດທະນາທີ່ດິນກະສິກໍາ; ກົມສົ່ງເສີມກະສິກໍາ ແລະ ສະຫະກອນ; ກົມພັດທະນາຊົນນະບົດ; ສະຖາບັນຄົ້ນຄວ້າກະສິກໍາ, ປ່າໄມ້ ແລະ ພັດທະນາຊົນນະບົດ; ສະຖາບັນນິເວດວິທະຍາ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີຊີວະພາບ; ກົງຈັກຫົວໜ່ວຍວິຊາການລະດັບ 2 ຂຶ້ນກັບກະຊວງ ມີ 04 ຫົວໜ່ວຍ ຄື: ກອງທຶນຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ (ທລຍ); ສູນພັດທະນາ ແລະ ບໍລິການດ້ານການກະເສດ ຫ້ວຍຊອນ-ຫ້ວຍຊື້ວ; ສູນສາທິດ ແລະ ບໍລິການເຕັກນິກກະສິກໍາຮ່ວມມືລາວ-ຈີນ; ສູນຝຶກອົບຮົມເຕັກນິກກະສິກໍາ ແລະ ພັດທະນາຊົນນະບົດ ລາວ-ເກົາຫຼີ; ຫົວໜ່ວຍວິຊາການລະດັບ 2 ທີ່ຂຶ້ນກັບກົມຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ ມີ 05 ຫົວໜ່ວຍ: ວິທະຍາໄລກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ພາກເໜືອ; ວິທະຍາໄລກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ບໍລິຄໍາໄຊ; ວິທະຍາໄລກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ສະຫວັນນະເຂດ; ວິທະຍາໄລກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ຈໍາປາສັກ ແລະ ໂຮງຮຽນຊົນລະປະທານຊັ້ນສູງທ່າງ່ອນ; ມີລະບົບການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນສາຍຕັ້ງຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ 17 ພະແນກກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ແຂວງ, 1 ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ແລະ 148 ຫ້ອງການກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ເມືອງ.

ໃນປີ 2020 ທົ່ວກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ມີພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທັງໝົດ 10.582 ຄົນ (ຍິງ 3.021); ຢູ່ຂັ້ນສູນກາງ ສັງກັດຢູ່ບັນດາກົມ ແລະ ທຽບເທົ່າ ມີ 1.607 ຄົນ (ຍິງ 554) ເທົ່າກັບ 15,19%, ໃນນີ້ ປະຈໍາຢູ່ສູນທີ່ຂຶ້ນກັບກົມ 668 ຄົນ (ຍິງ 208) ເທົ່າກັບ 6,31%; ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ ມີ 8.613 ຄົນ (ຍິງ 2.304) ເທົ່າກັບ 81,39%, ໃນນີ້ ຂັ້ນແຂວງ ມີ 3.153 ຄົນ (ຍິງ 876) ເທົ່າກັບ 29,80%; ຂັ້ນເມືອງ ມີ 4.938 ຄົນ (ຍິງ 1.334) ເທົ່າກັບ 46,66% ແລະ ສັງກັດຢູ່ 4 ວິທະຍາໄລກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ແລະ ໂຮງຮຽນຊົນລະປະທານຊັ້ນສູງທ່າງ່ອນ ທີ່ຂຶ້ນກັບກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ມີ 362 ຄົນ (ຍິງ 163) ເທົ່າກັບ 3,42%.

ໂຄງປະກອບດ້ານລະດັບວິຊາສະເພາະ: ມີລະດັບປະລິນຍາເອກ ມີ 65 ຄົນ (ຍິງ 10) ກວມເອົາ 0,61%, ປະລິນຍາໂທ ມີ 900 ຄົນ (ຍິງ 170) ກວມເອົາ 8,51%, ປະລິນຍາຕີ ມີ 4.140 ຄົນ (ຍິງ 1.140) ກວມເອົາ 39,12%, ຊັ້ນສູງ ມີ 4.315 ຄົນ (ຍິງ 1.343) ກວມເອົາ 40,78%, ຊັ້ນກາງ ມີ 1.068 ຄົນ (ຍິງ 329) ກວມເອົາ 10,09%, ຊັ້ນຕົ້ນ ມີ 80 ຄົນ (ຍິງ 26) ກວມເອົາ 0,76% ແລະ ບໍ່ມີວິຊາສະເພາະ ມີ 14 ຄົນ (ຍິງ 3) ກວມເອົາ 0,13%. ໂຄງປະກອບດ້ານອາຍຸກະສຽນ: ຢູ່ໃນເກນອາຍຸ 35 ປີລົງມາ ມີ 2.947 ຄົນ (ຍິງ 1.255) ກວມເອົາ 27,85%; ອາຍຸ 36-40 ປີ ມີ 2.696 ຄົນ (ຍິງ 759) ກວມເອົາ 25,48%; ອາຍຸ 41-50 ປີ ມີ 2.682 ຄົນ (ຍິງ 608) ກວມເອົາ 25,34%; ອາຍຸ 51-55 ປີ ມີ 1.518 ຄົນ (ຍິງ 326) ກວມເອົາ 14,35%; ອາຍຸ 56 ປີຂຶ້ນໄປ ມີ 739 ຄົນ (ຍິງ 73) ກວມເອົາ 6,98%. ໂຄງປະກອບດ້ານວິຊາສະເພາະ: ສາຂາເສດຖະກິດກະສິກໍາ ມີ 161 ຄົນ (ຍິງ 27) ກວມເອົາ 1,52%; ສາຂາປູກຝັງ, ປ້ອງກັນພືດ ມີ 2.636 (ຍິງ 858) ກວມເອົາ 24,91%; ສາຂາວິທະຍາສາດດິນ, ເຄມີກະສິກໍາ ມີ 159 ຄົນ (ຍິງ 42) ກວມເອົາ 1,50%; ສາຂາລ້ຽງສັດ ມີ 2.179 ຄົນ (ຍິງ 724) ກວມເອົາ 20,59%; ສາຂາປະມົງ ມີ 27 ຄົນ (ຍິງ 8) ກວມເອົາ 0,26%; ສາຂາສັດຕະວະແຜດ ມີ 81 ຄົນ (ຍິງ 24) ກວມເອົາ 0,77%; ສາຂາສິ່ງແວດລ້ອມ, ນິເວດວິທະຍາ, ຊີວະນາໆພັນ ມີ 172 ຄົນ (ຍິງ 57) ກວມເອົາ 1,63%; ສາຂາຊົນລະປະທານ ມີ 906 ຄົນ (ຍິງ 130) ກວມເອົາ 8,56%; ສາຂາກົນຈັກກະສິກໍາ ມີ 27 ຄົນ (ຍິງ 2) ກວມເອົາ 0,26%; ສາຂາປ່າໄມ້ ມີ 2.614 ຄົນ (ຍິງ 423) ກວມເອົາ 24,70% ແລະ ສາຂາອື່ນໆ (ກົດໝາຍ, ບັນຊີ-ການເງິນ, ບໍລິຫານ ແລະ ອື່ນໆ) ມີ 1.620 ຄົນ (ຍິງ 736) ກວມເອົາ 15,31%.

ໂຄງປະກອບດ້ານຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານ: ການນໍາກະຊວງ ຈໍານວນ 5 ຄົນ (ຍິງ 0); ຕໍາແໜ່ງນໍາພາຄຸ້ມຄອງຂັ້ນກົມ (ຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານປະເພດ 2 ແລະ 3) ຈໍານວນ 61 ຄົນ (ຍິງ 10); ຂັ້ນພະແນກ (ຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານປະເພດ 4 ແລະ 5) ຈໍານວນ 351 ຄົນ (ຍິງ 89); ສໍາລັບຢູ່ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ ຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານຕ່າງໆ ຄື: ຂັ້ນພະແນກກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ແຂວງ (ຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານປະເພດ 3 ແລະ 4) ຈໍານວນ 83 ຄົນ (ຍິງ 6); ຂັ້ນຂະແໜງ (ຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານປະເພດ 5 ແລະ 6) ຈໍານວນ 737 ຄົນ (ຍິງ 102); ຂັ້ນຫ້ອງການກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ເມືອງ (ຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານປະເພດ 4 ແລະ 5) ຈໍານວນ 524 ຄົນ (ຍິງ 47); ຂັ້ນໜ່ວຍງານຂັ້ນເມືອງ (ຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານປະເພດ 6 ແລະ 7) ຈໍານວນ 2.134 ຄົນ (ຍິງ 464).

ຄາດຄະເນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນອອກພັກການຮັບບໍານານ ໃນໄລຍະ 05 ປີຕໍ່ໜ້າ (2021-2025) ມີຈໍານວນທັງໝົດ 922 ຄົນ (ຍິງ 104): ວິຊາສະເພາະທີ່ມີພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຈະອອກຮັບບໍານານວິຊາຫຼາຍກວ່າໝູ່ແມ່ນວິຊາປ່າໄມ້ ມີຈໍານວນ 298 ຄົນ (ຍິງ 24) ກວມເອົາ 32,32%; ຕໍ່ມາແມ່ນ ວິຊາປູກຝັງ, ປ້ອງກັນພືດ ຈໍານວນ 168 ຄົນ (ຍິງ 19) ກວມເອົາ 18,22%; ວິຊາສະໜັບສະໜູນອື່ນໆ ຈໍານວນ 138 (ຍິງ 32) ກວມເອົາ 14,97%; ສໍາລັບວິຊາລ້ຽງສັດ ມີ 113 ຄົນ (ຍິງ 10) ກວມເອົາ 12,26%; ວິຊາຊົນລະປະທານ 98 ຄົນ (ຍິງ 5) ກວມເອົາ 10,63%; ວິຊາເສດຖະກິດກະສິກໍາ 34 ຄົນ (ຍິງ 5) ເທົ່າກັບ 3,69%; ວິຊາສັດຕະວະແຜດ 22 ຄົນ (ຍິງ 3) ກວມເອົາ 2,39%; ວິຊາສິ່ງແວດລ້ອມ, ນິເວດວິທະຍາ, ຊີວະນາໆພັນ ຈໍານວນ 19 ຄົນ (ຍິງ 5) ກວມເອົາ 2,06%; ວິຊາກົນຈັກກະສິກໍາ ຈໍານວນ 15 ຄົນ (ເພດຊາຍທັງໝົດ) ກວມເອົາ 1,63%; ວິທະຍາສາດດິນ, ເຄມີກະສິກໍາ ຈໍານວນ 9 ຄົນ (ເພດຊາຍທັງໝົດ) ກວມເອົາ 0,98% ແລະ ວິຊາປະມົງ 8 ຄົນ (ຍິງ 1) ເທົ່າກັບ 0,87%.

2.1 ຜົນສໍາເລັດໃນການກໍ່ສ້າງ-ບໍາລຸງພະນັກງານຂອງກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ໃນໄລຍະຜ່ານມາ

ໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ໃນການກໍ່ສ້າງ-ບໍາລຸງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທັງ 3 ປະເພດ ເປັນປົກກະຕິຕໍ່ເນື່ອງ, ໂດຍໄດ້ຍົກລະດັບທາງດ້ານທິດສະດີການເມືອງ ແລະ ດ້ານວິຊາສະເພາະ ແນໃສ່ສ້າງຖິ້ນແຖວພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃຫ້ມີຄຸນທາດການເມືອງ, ມີຄຸນສົມບັດສິນທໍາປະຕິວັດ ແລະ ມີລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ, ສ້າງໄດ້ນັກວິຊາການລະດັບປະລິນຍາເອກ ແລະ ປະລິນຍາໂທ ດ້ານກະສິກໍາ ທີ່ລົງເລິກໃນສາວິຊາທີ່ຈໍາເປັນໄດ້ຈໍານວນໜຶ່ງ. ຜົນສໍາເລັດໃນໄລຍະ 5 ປີ ຜ່ານມາ (2016-2020) ສະແດງອອກຄື: ຢູ່ຂັ້ນສູງກາງ ໄດ້ຈັດຝຶກອົບຮົມທິດສະດີການເມືອງ-ການປົກຄອງໄລຍະສັ້ນ 45 ວັນ ຈໍານວນ 09 ຊຸດ ມີຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທັງໝົດ 451 ຄົນ (ຍິງ 169); ຍົກລະດັບທິດສະດີການເມືອງ ແລະ ການປົກຄອງ ລະບົບຊັ້ນສູງເລັ່ງລັດ ຢູ່ສະຖາບັນການເມືອງ ແລະ ການປົກຄອງແຫ່ງຊາດ ໄດ້ 10 ຄົນ (ຍິງ 1); ຢູ່ ສສ. ຫວຽດນາມ 2 ຄົນ (ເພດຊາຍ) ແລະ ສປ. ຈີນ 2 ຄົນ (ເພດຊາຍ); ຈັດຕັ້ງຝຶກອົບຮົມວຽກງານພັກ-ພະນັກງານມີຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ 298 ຄົນ, (ຍິງ 113). ນອກນີ້, ພະນັກງານຫຼັກແຫຼ່ງ ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມປ່ຽນບົດຮຽນທາງດ້ານທິດສະດີ ແລະ ພຶດຕິກໍາ ຢູ່ ສສ. ຫວຽດນາມ ຈໍານວນ 7 ຄົນ, (ຍິງ 1); ສປ. ຈີນ ຈໍານວນ 9 ຄົນ (ຍິງ 1) ແລະ ມາຮອດປັດຈຸບັນ ຈາກຈໍານວນສະມາຊິກພັກທັງໝົດ 959 ສະຫາຍ (ຍິງ 280) ແມ່ນໄດ້ຮັບການບໍາລຸງ-ກໍ່ສ້າງທາງດ້ານທິດສະດີການເມືອງ-ການປົກຄອງຂັ້ນຕ່າງໆ ກວມເອົາ 59,67%; ຂັ້ນທ້ອງຖິ້ນ ແມ່ນມອບໃຫ້ ຄະນະພັກຂັ້ນ ພະແນກ, ຄະນະພັກຂັ້ນເມືອງ ໃນການກໍ່ສ້າງ-ບໍາລຸງ, ຍົກລະດັບທິດສະດີໃນຂັ້ນຕ່າງໆ ໂດຍມີຜົນສໍາເລັດ ຄື: ຈາກຈໍານວນສະມາຊິກພັກທັງໝົດ 4.276 ສະຫາຍ (ຍິງ 1.016) ແມ່ນໄດ້ຮັບການການບໍາລຸງ-ກໍ່ສ້າງທາງດ້ານທິດສະດີການເມືອງ-ການປົກຄອງ ກວມເອົາ 47,64%. ດ້ານວິຊາສະເພາະ ໃນໄລຍະ 5 ປີ (2016-2020) ມີພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໄດ້ຮັບການຍົກລະດັບຢູ່ພາຍໃນ ແລະຕ່າງປະເທດທັງໝົດ 2.123 ຄົນ (ຍິງ 570); ໃນນີ້ ລະດັບປະລິນຍາເອກ 20 (ຍິງ 3), ປະລິນຍາໂທ 399 (ຍິງ 84), ປະລິນຍາຕີ 785 ຄົນ (ຍິງ 174), ຊັ້ນສູງ 919 ຄົນ (ຍິງ 309) ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ພວກເຮົາສາມາດສ້າງໄດ້ນັກວິຊາການຕ່າງໆ ເພີ່ມຂຶ້ນຈໍານວນຫຼາຍ. ນອກຈາກການຍົກລະດັບວິຊາສະເພາະແລ້ວ, ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຍັງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມ, ເຮັດພາກປະຕິບັດຕົວຈິງຢູ່ຫ້ອງການ, ຮາກຖານການຜະລິດການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າດ້ວຍຕົນເອງ, ທັດ ສະນະສຶກສາ ຢູ່ພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ຈໍານວນທັງໝົດ 14.581 ເທື່ອຄົນ, ຍິງ 3.883 (ພາຍໃນປະເທດ 11.872, ຍິງ 3.181; ຕ່າງປະເທດ 2.709, ຍິງ 702).

ດ້ານຫຼັກສູດຂອງສະຖາບັນການສຶກສາທີ່ຂຶ້ນກັບກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ມີວິທະຍາໄລກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ 4 ແຫ່ງ, ໂຮງຮຽນຊົນລະປະທານ ຊັ້ນສູງ 1 ແຫ່ງ, ປັດຈຸບັນໄດ້ຈັດຕັ້ງການຮຽນ-ການສອນ ຕາມຫຼັກສູດໃໝ່ທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸມັດຈາກກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ໂດຍເນັ້ນໃຫ້ມີຄວາມຊຳນານງານໃນລະດັບຊັ້ນສູງ ແລະ ຊັ້ນກາງມີທັງໝົດ 11 ສາຂາວິຊາຄື: ສາຂາວິຊາປູກຝັງ, ລ້ຽງສັດ, ປ່າໄມ້, ທຸລະກິດກະສິກໍາ, ປະມົງ, ສັດຕະວະແພດ, ວິທະຍາ ສາດດິນ, ປ້ອງກັນພືດ, ຊົນລະປະທານ, ຊັບພະຍາ ກອນນໍ້າ, ກົນຈັກກະສິກໍາ (ສໍາລັບສາຂາວິຊາສັດຕະວະແພດ, ວິທະຍາສາດດິນ, ປ້ອງກັນພືດ, ກົນຈັກກະສິກໍາແມ່ນໄດ້ເລີ່ມຮັບເອົານັກສຶກສາເຂົ້າຮຽນແຕ່ສົກຮຽນ 2017-2018 ເປັນຕົ້ນມາ). ໄລຍະ 04 ປີຜ່ານມາ (2015-2018) ມີນັກສຶກສາຮຽນຈົບທັງໝົດ 2.803 ຄົນ (ຍິງ 1.128) ຄື: ສາຂາວິຊາປູກຝັງ 672 ຄົນ (ຍິງ 324), ລ້ຽງສັດ ແລະ ການປະມົງ 935 ຄົນ (ຍິງ 423), ປ່າໄມ້ 461 ຄົນ (ຍິງ 165), ທຸລະກິດກະສິກໍາ 293 ຄົນ (ຍິງ 106), ຊົນລະປະທານ 397 ຄົນ (ຍິງ 86) ແລະ ຊັບພະຍາກອນນໍ້າ 45 ຄົນ (ຍິງ 24). ໃນນັ້ນຍັງມີພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຮຽນຈົບ ລວມມີ 609 ຄົນ (ຍິງ 210) ຄື: ສາຂາວິຊາປູກຝັງ 282

ຄົນ (ຍິງ 104), ລ້ຽງສັດ 219 ຄົນ (ຍິງ 74), ປ່າໄມ້ 109 ຄົນ (ຍິງ 16), ປະມົງ 7 ຄົນ (ຍິງ 2), ຊົນລະປະທານ 82 ຄົນ (ຍິງ 14).

ນອກນັ້ນ, ບັນດາວິທະຍາໄລ, ມະຫາວິທະຍາໄລຕ່າງໆ ຢູ່ພາຍໃນປະເທດ ກໍ່ໄດ້ປະກອບສ່ວນ ໃນການສ້າງ ພະນັກງານກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ເປັນຈໍານວນຫຼວງຫຼາຍ ຊຶ່ງຄຸນນະພາບກໍານົບມື້ນັບດີຂຶ້ນເປັນລໍາດັບ. ສະຖາບັນ ການສຶກສາຢູ່ພາຍໃນປະເທດທີ່ສະໜອງການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນດ້ານກະສິກໍາ, ປ່າໄມ້ ແລະ ການປະມົງ ປະກອບ ມີຄະນະກະເສດສາດມີ 06 ສາຂາວິຊາຄື: ເສດຖະກິດ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີອາຫານ, ລ້ຽງສັດ, ການປະມົງ, ສັດຕະວະ ແພດ, ປູກຝັງ ແລະ ປ້ອງກັນພືດ; ຄະນະວິທະຍາສາດປ່າໄມ້ ມີ 05 ສາຂາວິຊາຄື: ເສດຖະກິດປ່າໄມ້ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີ ປຸງແຕ່ງໄມ້, ປ່າໄມ້ຊຸມ ແລະ ພັດທະນາຊົນນະບົດການຈັດສັນຄຸ້ມຄອງປ່າໄມ້, ຈັດສັນຄຸ້ມຄອງແຫຼ່ງນໍ້າ ແລະ ວາງແຜນ ນໍ້າໃຊ້ທີ່ດິນ ແລະ ທ່ອງທ່ຽວອານຸລັກ; ຄະນະວິສະວະກໍາຊັບພະຍາກອນນໍ້າມີ 03 ສາຂາວິຊາຄື: ວິສະວະກໍາ ຊົນລະປະທານ, ການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາ ກອນນໍ້າ ແລະ ອຸຕຸນິຍົມ ແລະ ອຸທິກກະສາດ; ມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງ ມີ 05 ສາຂາວິຊາຄື: ວິທະຍາ ສາດພືດ, ວິທະຍາສາດສັດ, ຊັບພະຍາກອນປ່າໄມ້, ວິທະຍາສາດ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີອາຫານ ແລະ ທ່ອງທ່ຽວນິເວດວິທະຍາ; ມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ ມີ 06 ສາຂາວິຊາຄື: ວິທະຍາສາດພືດ, ວິທະຍາສາ ດສັດ, ວິທະຍາສາດສິ່ງແວດລ້ອມ, ການທ່ອງທ່ຽວແບບອານຸລັກທໍາມະຊາດ, ການຈັດສັນແຫຼ່ງນໍ້າ ແລະ ການຈັດການ ທີ່ດິນ, ມະຫາວິທະຍາໄລຈໍາປາສັກ ມີ 02 ສາຂາວິຊາຄື: ປູກຝັງ, ລ້ຽງສັດ ແລະ ສິ່ງເສີມການກະເສດ.

2.2 ດ້ານຄົງຄ້າງ: ຜ່ານການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ໄດ້ມີຜົນສໍາເລັດຫຼາຍຢ່າງ ແຕ່ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມຍັງມີຂໍ້ຄົງຄ້າງບາງດ້ານດັ່ງນີ້:

1. ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ຍັງຂາດແຜນການອັນລະອຽດ ເປັນຕົ້ນການວາງແຜນຝຶກອົບຮົມ, ການຄຸ້ມຄອງຫຼັກສູດ, ງົບປະມານ ແລະ ການຈັດຕັ້ງຝຶກອົບຮົມ ບໍ່ທັນລວມສູນ ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ຄຸນນະພາບຂອງບຸກຄະລາກອນ ບໍ່ທັນຕອບສະໜອງໄດ້ກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງໜ້າທີ່ການເມືອງ ແລະ ບໍ່ສາມາດເກັບກຳຂໍ້ມູນການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນໄດ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ;
2. ລະບົບການປະເມີນຜົນ ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຍັງບໍ່ທັນສາມາດນຳໃຊ້ເປັນບ່ອນອີງໃນການສ້າງແຜນພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ໄດ້ຢ່າງແທ້ຈິງ;
3. ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທາງດ້ານວິຊາການ ຍັງບໍ່ທັນສູງ, ພະນັກງານວິຊາການ ທີ່ມີຄວາມຊຽວຊານສະເພາະດ້ານຍັງບໍ່ທັນພຽງພໍກັບຄວາມຕ້ອງຂອງວຽກງານ. ພ້ອມນີ້ ພະນັກງານວິຊາການໜຸ່ມນ້ອຍຈຳນວນຫຼາຍ ລະດັບຄວາມຮູ້ທາງດ້ານວິຊາການ ແລະ ພາສາອັງກິດ ຍັງຈຳກັດ ບໍ່ທັນໄດ້ຕາມມາດຖານເງື່ອນໄຂ ຂອງຜູ້ໃຫ້ທຶນ ໂດຍສະເພາະທຶນການສຶກສາລະດັບປະລິນຍາໂທ ແລະ ປະລິນຍາເອກ;
4. ການບັນຈຸ-ສັບຊ້ອນຈັດວາງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນເຂົ້າໃນຕໍາແໜ່ງງານຂັ້ນຕ່າງໆຍັງມີລັກສະນະເຫຼືອບໍ່ພໍເປັນຕົ້ນ ດ້ານຄຸນນະພາບ, ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ, ວິຊາສະເພາະ ແລະ ການກະຈາຍພະນັກງານ ໂດຍສະເພາະຢູ່ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ;
5. ພະນັກງານວິຊາການສິ່ງເສີມ ຍັງມີຄວາມຮູ້ຈຳກັດ ໃນການສິ່ງເສີມໃຫ້ຊາວກະສິກອນ ຈັດຕັ້ງການຜະລິດ, ສູນຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ບໍລິການເຕັກນິກຍັງບໍ່ທັນເຂັ້ມແຂງ, ຍັງບໍ່ທັນສາມາດເຮັດໜ້າທີ່ການ ເມືອງໄດ້ຢ່າງເຕັມເມັດເຕັມໜ່ວຍ, ຫຼາຍສູນ, ສະຖານີ ຍັງຂາດພະນັກງານວິຊາການທີ່ມີປະສົບການ ແລະ ຄວາມຊຳນານງານຕະຫຼອດຮອດງົບປະມານ, ພາຫະນະ, ເຄື່ອງມື, ອຸປະກອນຮັບໃຊ້ວຽກງານ ເພື່ອເຄື່ອນໄຫວວຽກງານກໍຍັງມີຈຳກັດ;
6. ການກໍ່ສ້າງບຳລຸງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຜ່ານຂະບວນການວຽກງານຕົວຈິງ ໂດຍສະເພາະຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ ຖິ່ນຮາກຖານການຜະລິດ ຍັງບໍ່ທັນລະບົບ;
7. ການປະສານສົມທົບລະຫວ່າງຂະແໜງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທັງໃນລະດັບສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນຍັງບໍ່ທັນຕໍ່ເນື່ອງ. ການປັບປຸງກຳລັງການຜະລິດ ແລະ ຕ້ອງໂສ້ການຜະລິດໂດຍສະເພາະການສ້າງຕັ້ງກຸ່ມ ກ້າວໄປເຖິງການສ້າງຕັ້ງສະຫະກອນ ເຖິງວ່າມີໜ້ອຍແໜ້ນແຕ່ກໍຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຂະຫຍາຍຢ່າງເຂັ້ມແຂງ ແລະ ກວ້າງຂວາງ.

III. ແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ຮອດປີ 2025 ແລະ ວິໄສທັດຮອດປີ 2030.

3.1 ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2030

ພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຂອງກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ໃຫ້ມີຄວາມພ້ອມດ້ານຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ, ຄຸນສົມບັດສິນທຳປະຕິວັດ ໃນການນຳພາຄຸ້ມຄອງ, ການຄົ້ນຄວ້າດ້ານເຕັກ ນິກວິທະຍາສາດ, ການສິ່ງເສີມບໍລິການເຕັກນິກວິຊາການ ເພື່ອປະຕິບັດແຜນພັດທະນາກະສິກຳ, ປ່າ ໄມ້ ແລະ ພັດທະນາຊຸມນະບົດໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ.

3.2 ແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຮອດປີ 2025

3.2.1 ຍຸດທະສາດ 1: ເພີ່ມທະວີວຽກງານການເມືອງ-ແນວຄິດ

➤ ຈຸດປະສົງ

ເພື່ອໃຫ້ສະມາຊິກພັກ, ພະນັກງານຫຼັກແຫຼ່ງ, ພະນັກງານນຳພາ-ຄຸ້ມຄອງ ຕະຫຼອດຮອດ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃນທຸກລະດັບຂັ້ນການຈັດຕັ້ງ ມີຄວາມໝັກແໜ້ນດ້ານຄຸນທາດການເມືອງ, ມີຄຸນສົມ ບັດ, ມີຄວາມສາມາດ ໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ຢ່າງມີຄວາມເປັນວິທະຍາສາດ ແລະ ມີຄວາມເປັນມືອາຊີບ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໜ້າທີ່ການເມືອງຂອງຕົນ ໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນສູງ.

➤ ຄາດໝາຍ

1. ສະມາຊິກພັກ, ພະນັກງານຫຼັກແຫຼ່ງ, ພະນັກງານນຳພາ-ຄຸ້ມຄອງ ຕະຫຼອດຮອດ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃນທຸກລະດັບຂັ້ນການຈັດຕັ້ງ ໄດ້ຮັບການເຊື່ອມຊຶມ ແນວທາງນະໂຍບາຍຂອງພັກ, ບັນດາມະຕິ, ຄຳສັ່ງ, ລະບຽບ ແລະ ກົດໝາຍ, ຍຸດທະສາດ, ແຜນການ, ແຜນດຳເນີນງານຕ່າງໆ ທີ່ຂຶ້ນເທິງວາງອອກ ຢ່າງເປັນປົກກະຕິຕໍ່ເນື່ອງ;
2. ຍົກລະດັບທິດສະດີການເມືອງ ໃຫ້ຜູ້ບໍລິຫານຂັ້ນຕ່າງໆຄື: ທິດສະດີການເມືອງຂັ້ນສູງໃຫ້ຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງ (ຕຳແໜ່ງບໍລິຫານປະເພດ 1-3) ໃຫ້ໄດ້ 95% ຂຶ້ນໄປ; ທິດສະດີການເມືອງຂັ້ນກາງໃຫ້ຜູ້ບໍລິຫານລະດັບກາງ (ຕຳແໜ່ງບໍລິຫານປະເພດ 4-5) ໃຫ້ໄດ້ 90% ຂຶ້ນໄປ; ທິດສະດີຂັ້ນຕົ້ນ ໃຫ້ສະມາຊິກພັກ ແລະ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃຫ້ໄດ້ 60%.

➤ ວຽກຈຸດສຸມ

1. ບັບປຸງຮູບແບບ ແລະ ຈັດຕັ້ງການໂຄສະນາເຜີຍແຜ່ແນວທາງນະໂຍບາຍຂອງພັກ ແລະ ລັດ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ ຢ່າງເປັນລະບົບ, ຖືກຕ້ອງຕາມເປົ້າໝາຍ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບວຽກງານຕົວຈິງ;
2. ການຍົກລະດັບທາງດ້ານທິດສະດີການເມືອງ ແລະ ວຽກງານພັກ-ພະນັກງານ ຫຼັກສູດ 5 ວັນ ໃຫ້ສະມາຊິກພັກ ແລະ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ.

3.2.2 ຍຸດທະສາດ 2: ກໍ່ສ້າງ ແລະ ຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ

➤ ຈຸດປະສົງ

1. ເພື່ອໃຫ້ມີພະນັກງານສືບທອດປ່ຽນແທນ ທີ່ມີຄວາມຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ເປັນລະບົບ ໃນການນຳພາ-ຄຸ້ມຄອງ, ມີພະນັກງານຊຳນານງານສະເພາະດ້ານ ພຽງພໍກັບຄວາມຕ້ອງການໃນແຕ່ລະໄລຍະ ຂອງການປະຕິບັດຍຸດທະສາດພັດທະນາກະສິກຳ, ປ່າໄມ້ ແລະ ຊີນນະບົດ;
2. ເພື່ອໃຫ້ມີໂຄງສ້າງບຸກຄະລາກອນ ໂດຍສະເພາະດ້ານໄວຍະວຸດ, ຄຸນນະວຸດ (ວິຊາສະເພາະ) ທີ່ມີຄວາມສົມສ່ວນ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໜ້າທີ່ ແລະ ການຈັດວາງສັບຊ້ອນປ່ຽນແທນ;
3. ເພື່ອໃຫ້ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃນທຸກລະດັບຂັ້ນ ໄດ້ຮັບການພັດທະນາຕົນເອງ ດ້ວຍທຸກຮູບແບບ ກາຍເປັນພະນັກງານ ທີ່ມີຄຸນທາດການເມືອງໝັກແໜ້ນ, ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດດ້ານວິຊາສະເພາະ, ດ້ານວິທະຍາສາດ-ເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ກະສິກຳທັນສະໄໝ ເຂົ້າໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ຢ່າງເປັນລະບົບ ແລະ ສາມາດຖ່າຍທອດສູ່ລຸ້ນຕໍ່ລຸ້ນໄດ້.

➤ **ຄາດໝາຍ**

1. ສ້າງ ແລະ ຍົກລະດັບວິຊາສະເພາະ ລະດັບປະລິນຍາເອກ ເພີ່ມຂຶ້ນສະເລ່ຍ 66% ຈາກ 61 ຄົນມາເປັນ 101 ຄົນ, ລະດັບປະລິນຍາໂທ ເພີ່ມຂຶ້ນສະເລ່ຍ 11% ຈາກ 873 ຄົນ ມາເປັນ 973 ຄົນ, ລະດັບປະລິນຍາຕີ ເພີ່ມຂຶ້ນສະເລ່ຍ 5% ຈາກ 4,113 ຄົນ ມາເປັນ 4, 313 ຄົນ;
2. ມີຫຼັກສູດຝຶກອົບຮົມທີ່ສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍ, ມີການຈັດສັນງົບປະມານໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ;
3. ສ້າງ ແລະ ຍົກລະດັບຄູຝຶກ ໃຫ້ໄດ້ຢ່າງໜ້ອຍ 1.800 ຄົນ ໂດຍເລັ່ງໃສ່ຫຼັກສູດຝຶກອົບຮົມຄູຝຶກ ໃຫ້ມີຄວາມຮູ້ພື້ນຖານກ່ຽວກັບ ກົດໝາຍ, ນິຕິກຳລຸ່ມກົດໝາຍຂອງກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້; ເຕັກນິກການຜະລິດແນວພັນ ແລະ ການປູກເຂົ້າ, ສາລີ, ມັນຕົ້ນ, ຢາງພາລາ, ໄມ້ໃຫ້ ໝາກ, ພືດຜັກ ແລະ ພືດອື່ນໆ ທີ່ເປັນທ່າແຮງ, ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການນຳໃຊ້ດິນກະສິກຳ, ວິຊາການດ້ານຊົນລະປະທານ, ການຜະລິດກະສິກຳສະອາດ, ການຍົກຜະລິດຕະພາບການຜະລິດ, ດ້ານການລ້ຽງສັດ-ສັດຕະວະແພດ ແລະ ການລ້ຽງສັດນ້ຳ, ດ້ານປ່າໄມ້ ເພື່ອສ້າງວິຊາການກັບທີ່ ດ້ານກະສິກຳພື້ນຖານໃຫ້ໄດ້ 10.100 ຄົນ;
4. ເພີ່ມວິຊາການເພດຍິງໃຫ້ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນທຸກໆກິດຈະກຳ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມແລກປ່ຽນບົດຮຽນ-ປະສົບການ ກ່ຽວກັບເຕັກນິກວິຊາການຕ່າງໆຂອງຂະແໜງກະສິກຳ, ປ່າໄມ້ ແລະ ພັດທະນາຊົນນະບົດ ໃຫ້ໄດ້ 35%; ສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພະນັກງານເພດຍິງ ເຂົ້າໃນຕ່າແໜ່ງຕັດສິນບັນຫາ ຂັ້ນຕ່າງໆ ໃຫ້ໄດ້ 25% ຂຶ້ນໄປ, ສຳລັບອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ 30%;
5. ຝຶກອົບຮົມພາສາອັງກິດໃຫ້ພະນັກງານວິຊາການ ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນວຽກງານໃຫ້ເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ເປົ້າໝາຍຍົກລະດັບປະລິນຍາໂທ ໃຫ້ໄດ້ 300 ຄົນ;
6. ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທຸກຄົນ ມີແຜນພັດທະນາຕົນເອງ ພ້ອມທັງມີການຕິດຕາມ, ກວດກາ, ປະເມີນຜົນຢ່າງເປັນລະບົບ;
7. ໂຄງສ້າງຂອງພະນັກງານມີຄວາມສົມສ່ວນໂດຍຮັບປະກັນທັງ 3 ຮຸ່ນ (ອາວຸໂສ, ກາງ ແລະ ໜຸ່ມ);
8. ໂຄງສ້າງການກະຈາຍບຸກຄະລາກອນ ໃນກົງຈັກການຈັດຕັ້ງຂອງກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ແຕ່ສູນກາງລົງຮອດທ້ອງຖິ່ນ ຕາມອັດຕາສ່ວນຄື: ຂັ້ນສູນກາງ 12%, ຂັ້ນແຂວງ 15%, ຂັ້ນເມືອງ 70% ແລະ ບັນດາວິທະຍາໄລ ແລະ ໂຮງຮຽນ 3%;
9. ໂຄງປະກອບດ້ານວິຊາສະເພາະ ຕາມກຸ່ມວິຊາສະເພາະ ໃຫ້ໄດ້ອັດຕາສ່ວນຄື: ເສດຖະກິດກະສິກຳ 3%; ປູກຝັງ, ປ້ອງກັນພືດ 22%; ວິທະຍາສາດດິນ, ເຄມີກະສິກຳ 2%; ລ້ຽງສັດ 20%; ປະມົງ 2%; ສັດຕະວະແພດ 3%; ສິ່ງແວດລ້ອມ, ນິເວດວິທະຍາ, ຊີວະນາໆພັນ 3%; ຊົນລະປະທານ 8%; ວິຊາຊັບພະຍາກອນນ້ຳ 1%; ກົນຈັກກະສິກຳ 1%; ປຸງແຕ່ງກະສິກຳ 1%, ປ່າໄມ້ 21%; ວິຊາໂພຊະນາການ 1%; ວິຊາສິ່ງເສີມກະສິກຳ 1%; ວິຊາພັດທະນາຊົນນະບົດ 1%; ວິຊາສະໜັບສະໜູນອື່ນໆ 10%;
10. ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕ້ອງມີແຜນພັດທະນາຕົນເອງປະຈຳປີ ແລະ ຕ້ອງຄົ້ນຄວ້າຮູ້ຮຽນດ້ວຍຕົນເອງ 100 ຊົ່ວໂມງຕໍ່ປີ ຫຼື ຫຼາຍກວ່າ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ 60% ແລະ ຄວາມຮູ້ອື່ນໆ 40%;
11. ທຸກພາກສ່ວນຕ້ອງມີຄູ່ມືກ່ຽວກັບການປະຕິບັດວຽກງານຂອງແຕ່ລະວຽກງານ ເພື່ອສັງລວມເປັນສູນຄວາມຮູ້ ຂອງການຈັດຕັ້ງຢ່າງເປັນລະບົບ;
12. ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທີ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມ, ສຳມະນາ, ຫັດສະນະສຶກສາຢູ່ພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ຕ້ອງແລກປ່ຽນບົດຮຽນ ທີ່ໄດ້ຮັບຈາກການເຂົ້າຮ່ວມ ໃຫ້ແກ່ເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ເຜີຍແຜ່ຜ່ານເວບໄຊ ແລະ ວາລະສານ ຂອງກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້;

13. ມີລະບົບການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທີ່ທັນສະໄໝ.

➤ **ວຽກຈຸດສຸມ**

1. ປະເມີນຂີດຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທົ່ວກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້;
2. ຍົກລະດັບຂີດຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານຜູ້ຮັບຜິດຊອບວຽກງານພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຂອງ ບັນດາກົມ ແລະ ທຽບເທົ່າກົມ, ບັນດາວິທະຍາໄລກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້, ໂຮງຮຽນ, ບັນດາພະແນກ ກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ແຂວງ, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ບັນດາຫ້ອງການກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ເມືອງ;
3. ຈັດຕັ້ງຝຶກອົບຮົມວຽກງານຈັດຕັ້ງ-ພະນັກງານ ໃຫ້ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃຫ້ຜູ້ຮັບຜິດຊອບວຽກງານຈັດ ຕັ້ງ-ພະນັກງານ ທົ່ວຂະແໜງການກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້;
4. ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທຸກຄົນ ຕ້ອງໄດ້ພັດທະນາຄູ່ມືການປະຕິບັດວຽກງານ ທີ່ຕົນຮັບຜິດຊອບ ໂດຍໃຫ້ ມີການປັບປຸງໃຫ້ສອດຄ່ອງ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ ພ້ອມທັງມີການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການຝຶກອົບ ຮົມ ແລະ ສ້າງແຜນພັດທະນາພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ປະຈຳປີ ພ້ອມທັງຈັດສັນງົບປະມານ ເພື່ອຈັດຕັ້ງການຝຶກ ອົບຮົມ;
5. ກຳນົດຕຳແໜ່ງງານ ແລະ ວາງແຜນກຳລັງຄົນ ທົ່ວກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ພ້ອມທັງສ້າງກົນໄກໃນ ການຫັນພະນັກງານ ທີ່ນອນໃນແຜນກຳນົດພະນັກງານນຳພາ-ຄຸ້ມຄອງ, ສືບທອດປ່ຽນແທນ, ພະນັກງານ ວິຊາການ ທີ່ມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ປະສົບການ; ພະນັກງານຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບທຶນການສຶກສາ ພາຍຫຼັງຮຽນ ຈົບ ລົງປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານຢູ່ສູນ, ສະຖານີ ບໍລິການເຕັກນິກກະສິກຳ ຂັ້ນຕ່າງໆ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າ ເຫຼົ່ານັ້ນ ເປັນຜູ້ເຮັດການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ ແລະ ຊຸກຍູ້ສິ່ງເສີມວຽກງານການຜະລິດກະສິກຳ ເປັນສິນຄ້າ;
6. ສ້າງພະນັກງານວິຊາການ, ວິຊາການສະເພາະດ້ານ ເພື່ອຕອບສະໜອງກັບແຜນພັດທະນາຂະແໜງການ ກໍ່ສ້າງລະດັບປະລິນຍາຕີ 200 ຄົນ, ລະດັບປະລິນຍາໂທ 100 ຄົນ, ລະດັບປະລິນຍາເອກ 40 ຄົນ;
7. ຈັດຝຶກອົບຮົມພາສາອັງກິດ 3 ເດືອນ ໃຫ້ເປົ້າໝາຍໃນການກະກຽມສະໜັກທຶນປະລິນຍາໂທ ໂດຍການ ເປັນເຈົ້າການຂອງກົມຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ ໃນການສ້າງແຜນງົບ, ແຜນດຳເນີນງານ ແລະ ຄົ້ນຄວ້າເປົ້າ ໝາຍຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ເພື່ອໃຫ້ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ສາມາດນຳໃຊ້ພາສາອັງກິດ ໄດ້ຕາມແຜນທີ່ກຳນົດໄວ້;
8. ຈັດຕັ້ງການບຳລຸງສ້າງພະນັກງານນຳພາ-ຄຸ້ມຄອງ ໃຫ້ເປັນລະບົບໄດ້ຕາມຂີດຄວາມສາມາດທີ່ເປັນພື້ນຖານ ເຊິ່ງປະກອບມີ ຄວາມສາມາດໃນການເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍ, ລະບົບການປົກຄອງ ແລະ ນິຕິກຳຕ່າງໆ , ຄວາມສາມາດໃນການນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານເຕັກໂນໂລຊີ, ຄວາມສາມາດໃນການນຳໃຊ້ພາສາ ຕ່າງປະເທດ ໂດຍສະເພາະພາສາອັງກິດ; ສິ່ງທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດ ແມ່ນຄວາມສາມາດໃນການບໍລິຫານ ເພື່ອ ພັດທະນາການຈັດຕັ້ງໃຫ້ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ ເຊິ່ງຕ້ອງເປັນຜູ້ທີ່ມີວິໄສທັດ, ມີການຄົ້ນຄິດແບບມີຍຸດທະ ສາດ, ການປັບຕົວ ແລະ ການບໍລິຫານປ່ຽນແປງ, ສາມາດວິເຄາະບັນຫາການຕັດສິນໃຈໃນການແກ້ໄຂ ບັນຫາຖືກຕ້ອງ, ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂດຍເນັ້ນຜົນໄດ້ຮັບ, ມີຄວາມສາ ມາດໃນການສ້າງທຶມງານທີ່ມີ ປະສິດທິພາບ, ການສ້າງແຮງຈູງໃຈໃຫ້ພະນັກງານ ແລະ ທັກສະການສື່ສານທີ່ດີ, ການເຈລະຈາຕໍ່ລອງ, ມີ ຈົນຍາບັນ, ຄຸນສົມບັດສິນທຳປະຕິບັດ ແລະ ມີຄວາມຕັ້ງໃຈໃນການພັດທະນາຕົນເອງໃຫ້ທັນສະພາບການ. ສຳລັບພະນັກງານວິຊາການໃຫ້ໄດ້ຮັບການຍົກລະ ດັບເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຕາມມາດຖານ ຂອງພະນັກງານ;
9. ປະສານທົບກັບບັນດາກົມວິຊາການ, ສະຖາບັນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ປັບປຸງຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ສະເໜີຂໍອະນຸມັດຮັບຮອງ, ເກັບກຳຂໍ້ມູນ ຄວາມຕ້ອງການສ້າງພະນັກງານວິຊາການກະສິກຳຂັ້ນບ້ານ ໃນດ້ານຕ່າງໆ ພ້ອມທັງສະເໜີແຜນງົບປະມານ ແລະ ຈັດຕັ້ງການຝຶກອົບຮົມຕາມແຜນ;
10. ປັບປຸງລະບົບຖານຂໍ້ມູນຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຂອງກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ໃຫ້ທັນສະໄໝ ນຳໃຊ້ເປັນເອກະພາບຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ຫ້ອງຖິ່ນ ແລະ ສາມາດເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າກັນ.

3.2.3 ຍຸດທະສາດ 3: ປັບປຸງລະບົບຂອງການສຶກສາ ຂອງກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ໃຫ້ມີ ຄຸນນະພາບສູງຂຶ້ນ

➤ ຈຸດປະສົງ

1. ເພື່ອໃຫ້ວິທະຍາໄລກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ແລະ ໂຮງຮຽນຊົນລະປະທານຊັ້ນສູງທ່າງ່ອນ ມີຫຼັກສູດການ ຮຽນ-ການສອນ ທີ່ສອດຄ່ອງກັບການປະກອບອາຊີບ ຂອງໂຄງປະກອບພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຂອງ ປະເທດ ໃນເງື່ອນໄຂການເຊື່ອມໂຍງກັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ;
2. ສະຖາບັນການສຶກສາທີ່ຂຶ້ນກັບກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ສາມາດຈັດຕັ້ງການຮຽນ-ການສອນ ແລະ ນຳພານັກສຶກສາຈັດຕັ້ງການຜະລິດ ເພື່ອໃຫ້ກຸ່ມຕົນເອງໃນການບໍລິໂພກ ທັງເປັນການຍົກລະ ດັບຄວາມຊຳ ນານງານໃນການບໍລິຫານຈັດການຝາມ;
3. ພື້ນຖານໂຄງລ່າງຂອງວິທະຍາໄລກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ແລະ ໂຮງຮຽນຊົນລະປະທານຊັ້ນສູງທ່າງ່ອນ ໄດ້ ຮັບການປັບປຸງ, ພະນັກງານ-ອາຈານ ໄດ້ຮັບການພັດທະນາ ດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ ໃຫ້ໄດ້ຕາມ ມາດຕະຖານຂອງການສຶກສາແຫ່ງຊາດ ແລະ ພາກພື້ນ ເພື່ອສາມາດສ້າງບຸກຄະລາກອນອອກຮັບໃຊ້ສັງຄົມ ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ;
4. ສະຖາບັນການສຶກສາທີ່ຂຶ້ນກັບກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ມີຄູ່ຮ່ວມງານທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນທັງ ພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ຫຼາຍຂຶ້ນ.

➤ ຄາດໝາຍ

1. ມີລະບົບການຮຽນແບບຄວບຄູ່ (Dual Cooperation Training) ໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ;
2. ພັດທະນາຫຼັກສູດທີ່ເນັ້ນໃສ່ຜູ້ຮຽນມີຄວາມສາມາດ, ມີທັກສະ ແລະ ປະສົບການສະເພາະດ້ານ, ມີຄວາມຮູ້ ດ້ານພາສາຕ່າງປະເທດ ເພື່ອສ້າງໂອກາດໃນການປະກອບອາຊີບ ແລະ ຮອງຮັບຕະຫຼາດແຮງງານຂອງປະຊາ ຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນ (AEC) ທີ່ຈະເຕີບໂຕພາຍໃນພາກພື້ນ;
3. ບັນດາວິທະຍາໄລກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ແລະ ໂຮງຮຽນ ມີກຸ່ມພັດທະນາອາຊີບ ທີ່ຫຼາກຫຼາຍ ລວມທັງພາກ ລັດ ແລະ ເອກະຊົນ;
4. ນັກສຶກສາມີກິດຈະກຳຝາມ ທີ່ເຮັດການຜະລິດພາຍໃນວິທະຍາໄລ ແລະ ການຝຶກພາກປະຕິບັດຕົວຈິງຢູ່ ພາຍນອກສະຖາບັນການສຶກສາ ມີການປະກອບເຄື່ອງມືອຸປະກອນ ແລະ ນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີ ທີ່ທັນສະໄໝ ເຂົ້າໃນການຮຽນ-ການສອນພາກທົດສະດີ ແລະ ພາກປະຕິບັດຕົວຈິງ ຢ່າງພຽງພໍ ກຽມພ້ອມເຂົ້າຮ່ວມການ ທົດສອບສີມືແຮງງານ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມການແຂ່ງຂັນ ທັກສະວິຊາຊີບ ໃນລະດັບຕ່າງໆ ເພີ່ມຂຶ້ນ;
5. ສະຖາບັນການສຶກສາ ໄດ້ຮັບການປັບປຸງດ້ານພື້ນຖານໂຄງລ່າງ, ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ມີ ທັດສະນີຍະພາບດີ ແລະ ສີຂຽວ ໃຫ້ໄດ້ຕາມມາດຕະຖານຄຸນນະພາບການສຶກສາແຫ່ງຊາດ ແລະ ທຽບເທົ່າ ພາກພື້ນ;
6. ມີນັກສຶກສາເຂົ້າຮຽນ ຢູ່ບັນດາວິທະຍາໄລກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ແລະ ໂຮງຮຽນຊົນລະປະທານຊັ້ນສູງທ່າ ງ່ອນ ທີ່ຂຶ້ນກັບກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ 05 ແຫ່ງ ມີ 11 ຫຼັກສູດສາຂາວິຊາ ໄດ້ຮັບການປັບປຸງເນັ້ນ ຄວາມຊຳນານງານ, ສາມາດຕອບສະໜອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ, ໃນໄລຍະ 05 ປີຕໍ່ ໜ້າ (2021-2025), ຄາດຄະເນແຜນຮັບນັກສຶກສາເຂົ້າທັງໝົດ 4.077 ຄົນ;
7. ບໍລິການຝຶກອົບຮົມທາງດ້ານວິຊາການ ແລະ ບໍລິການໃນຮູບແບບອື່ນ ໃຫ້ແກ່ສັງຄົມ.

➤ **ວຽກຈຸດສຸມ**

1. ບັນດາວິທະຍາໄລ ແລະ ໂຮງຮຽນ ວາງແຜນແມ່ບົດການພັດທະນາ, ການຈັດສັນພື້ນທີ່, ການນຳໃຊ້ທີ່ດິນ ຢ່າງລະອຽດ ແລະ ພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລະ ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກຕ່າງໆ ຂອງວິທະຍາໄລກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ແລະ ໂຮງຮຽນຊົນລະປະທານຊັ້ນສູງທ່າງ່ອນ ໄດ້ຮັບການພັດທະນາໃຫ້ໄດ້ມາດຖານ ໂດຍອີງໃສ່ ແຜນພັດທະນາພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ຂອງບັນດາວິທະຍາໄລກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ແລະ ໂຮງຮຽນ;
2. ພັດທະນາຫຼັກສູດການຮຽນແບບຄວບຄູ່, ເຊັ່ນ MOU ກັບຄູ່ຮ່ວມງານ, ຜູ້ປະກອບການ ແລະ ຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດການຮຽນ-ການສອນແບບຄວບຄູ່ ເພື່ອໃຫ້ມີໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບ ທີ່ປະກອບດ້ວຍພາກລັດ, ເອກະຊົນ, ກຸ່ມການຜະລິດ, ສະຫະກອນ ເຮັດໃຫ້ນັກສຶກສາມີຄວາມເຂົ້າໃຈສະພາບຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ເປັນການປຸກຈິດສຳນຶກແນວຄິດລິເລີ່ມການເຮັດທຸລະກິດກະສິກຳ ເພື່ອສ້າງເປັນຜູ້ປະກອບການດ້ວຍຕົນ ເອງໃນອະນາຄົດ;
3. ປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາລະບົບການຝຶກງານໃຫ້ມີຄຸນນະພາບ ໂດຍເລັ່ງໃສ່ການຝຶກງານນຳພາກເອກະຊົນໃຫ້ ຫຼາຍຂຶ້ນ ເພື່ອສ້າງໂອກາດການມີວຽກເຮັດງານທຳຂອງນັກສຶກສາທີ່ຮຽນຈົບ ທັງມີການຕິດ ຕາມນັກສຶກ ສາພາຍຫຼັງຮຽນຈົບ ເພື່ອສຶກສາຂໍ້ມູນຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດ ນຳມາປະເມີນຜົນຫຼັກ ສຸດ ພ້ອມທັງ ທົບທວນ ທັງລະບົບ 03 ປີ ແລະ ລະບົບຕໍ່ເນື່ອງ 1,5 ປີ ເພື່ອປັບປຸງເນື້ອໃນການຮຽນການສອນໃຫ້ມີ ຄວາມສອດຄ່ອງ ຢ່າງໜ້ອຍ 02 ປີ ຕໍ່ 01 ຄັ້ງ;
4. ຍົກລະດັບຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ຄູອາຈານ ໃນສາຂາວິຊາສະເພາະຕ່າງໆ ດ້ວຍຫຼາຍຮູບແບບ ທີ່ ຕິດພັນກັບການຮຽນ-ການສອນ, ການບໍລິການດ້ານວິຊາການ ໂດຍການປະສານພົວພັນກັບພາກລັດຜູ້ ປະກອບການ ທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ເພື່ອຮັບປະກັນການສ້າງບຸກຄະລາກອນໃຫ້ມີຄຸນນະພາບ, ເພື່ອ ເປັນການສ້າງລາຍຮັບ ແລະ ເຮັດໃຫ້ຊີວິດການເປັນຢູ່ໃຫ້ດີຂຶ້ນເທື່ອລະກ້າວ;
5. ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ 12 ມາດຕະຖານ ແລະ 45 ຕົວຊີ້ວັດ ກ່ຽວກັບວຽກງານການປະກັນຄຸນນະພາບການສຶກ ສາ ທີ່ທາງກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາວາງອອກ ໃຫ້ໄດ້ຄຸນນະພາບດີ.

IV. ວິທີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

1. ຄະນະນຳ ຂອງກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການນຳພາ-ຊີ້ນຳຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຂອງກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ ແລະ ສະໜອງງົບປະມານຕາມຄວາມເໝາະສົມ;
2. ກົມຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ ເປັນເຈົ້າການໃນການປະສານສົມທົບ ກັບຫ້ອງການ, ບັນດາກົມ, ສະຖາບັນ , ບັນດາວິທະຍາໄລກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້, ໂຮງຮຽນຊົນລະປະທານຊັ້ນສູງທ່າງ່ອນ, ບັນດາພະແນກ ກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ແຂວງ, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ບັນດາຫ້ອງການກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ເມືອງ ທົ່ວ ກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ເພື່ອຜັນຂະຫຍາຍໃຫ້ເປັນໂຄງການລະອຽດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ;
3. ຄະນະນຳແຕ່ລະຂັ້ນ ຈັດຕັ້ງເຊື່ອມຊຶມແຜນຍຸດທະສາດ ໃຫ້ແກ່ພະນັກງານທີ່ສັງກັດພາກສ່ວນຕົນ ພ້ອມທັງ ສ້າງເງື່ອນໄຂອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງມີຫົວຄິດປະດິດສ້າງ;
4. ສ້າງລະບົບຖານຂໍ້ມູນ ເພື່ອເກັບກຳຂໍ້ມູນ ດ້ານການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ໃຫ້ສາມາດຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ລາຍງານໃຫ້ຂັ້ນເທິງ ແລະ ຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດ ເພື່ອພັດທະນາຊັບພະຍາກອນ ມະນຸດແຫ່ງຊາດ ໃຫ້ເປັນປົກກະຕິ ແລະ ຖືກຕ້ອງຊັດເຈນ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ;

5. ຫັນເອົາແຜນຍຸດທະສາດ ດັ່ງກ່າວນີ້ມາເປັນແຜນງານໂຄງການລະອຽດ ຂອງແຕ່ລະພາກສ່ວນ ກົມ ກອງ, ພະແນກການ ພ້ອມທັງນຳໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ເປັນແຕ່ລະໄລຍະຢ່າງເໝາະສົມ ແລະ ໃຫ້ເກີດປະສິດທິຜົນ ຢ່າງແທ້ຈິງ.

V. ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ

1. ມີການວາງແຜນໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນດ້ານສະຖິຕິ ຮັບປະກັນຄວາມຖືກຕ້ອງ, ຊັດເຈນ ແລະ ຕໍ່ເນື່ອງ ເພື່ອ ສ້າງບົດລາຍງານຂອງແຕ່ລະພາກສ່ວນ 02 ຄັ້ງຕໍ່ປີ ເຖິງກົມຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ ເພື່ອສັງລວມລາຍງານ ຄະນະພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດແຫ່ງຊາດ;
2. ຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຂອງ ກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ຮອດປີ 2025 ປະເມີນຜົນໂດຍອີງຕາມຜົນສຳເລັດຕົວຈິງໃນການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດ;
3. ກົມຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ, ຫ້ອງການ, ບັນດາກົມ, ສະຖາບັນ, ສູນ ແລະ ທຽບເທົ່າອ້ອມຂ້າງກະຊວງ ບັນດາພະແນກກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ແຂວງ, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ບັນດາວິທະຍາໄລກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ແລະ ໂຮງຮຽນຊື່ນລະປະທານຊັ້ນສູງທ່າງ່ອນ ທີ່ຂຶ້ນກັບກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ເປັນເຈົ້າການ ໃນການປະສານງານ, ການຕິດຕາມ, ປະເມີນຜົນ ຕາມສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້.

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ: ແຜນປະຕິບັດງານການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຂອງກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ຮອດປີ 2025

ຍຸດທະສາດ	ວຽກຈຸດສຸມ	ໂຄງການ	ງົບປະມານ	ພາກສ່ວນຮັບຜິດຊອບ
1: ເພີ່ມທະວີວຽກງານການເມືອງ-ແນວຄິດ	1) ປັບປຸງຮູບແບບ ແລະ ຈັດຕັ້ງການໂຄສະນາເຜີຍແຜ່ແນວທາງນະໂຍບາຍຂອງພັກ ແລະ ລັດ ໃນແຕ່ລະໄລຍະຢ່າງເປັນລະບົບ, ຖືກຕ້ອງຕາມເປົ້າໝາຍ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບວຽກງານຕົວຈິງ	ກໍ່ສ້າງພັກທາງດ້ານການເມືອງ, ແນວຄິດ	ງົບປະມານພາຍໃນ	ຄະນະບໍລິຫານງານພັກກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້
	2) ຈັດຕັ້ງຝຶກອົບຮົມດ້ານທິດສະດີການເມືອງຂັ້ນຕົ້ນ, ວຽກງານພັກ-ພະນັກງານ ຫຼັກສູດ 5 ວັນ ໃຫ້ສະມາຊິກພັກ ແລະ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ	ໂຄງການຍົກລະດັບທາງດ້ານທິດສະດີການເມືອງ-ການປົກຄອງ ແລະ ວຽກງານພັກ ແລະ ພະນັກງານ	ງົບປະມານພາຍໃນ	ຄະນະບໍລິຫານງານພັກກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້
2: ກໍ່ສ້າງ ແລະ ຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ	1) ປະເມີນຄວາມຕ້ອງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ສ້າງແຜນພັດທະນາ ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທີ່ວກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້	ໂຄງການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງຂະແໜງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້	ງົບປະມານພາຍໃນ	ກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້, ການຈັດຕັ້ງທຸກພາກສ່ວນ
	2) ຍົກລະດັບຂີດຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານຜູ້ຮັບຜິດຊອບວຽກງານພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຂອງບັນດາກົມ ແລະ ທຽບເທົ່າກົມ, ບັນດາວິທະຍາໄລກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້, ໂຮງຮຽນ, ບັນດາພະແນກກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ແຂວງ, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ບັນດາຫ້ອງການກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ເມືອງ	ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ວຽກງານຈັດຕັ້ງໃຫ້ພະນັກງານ	ງົບປະມານພາຍໃນ ແລະ ຊອກແຫຼ່ງທຶນສົມທົບ	ກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້, ການຈັດຕັ້ງທຸກພາກສ່ວນ
	3) ຈັດຕັ້ງຝຶກອົບຮົມວຽກງານຈັດຕັ້ງ-ພະນັກງານ ໃຫ້ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃຫ້ຜູ້ຮັບຜິດຊອບວຽກງານຈັດຕັ້ງ-ພະນັກງານ ທີ່ວຂະແໜງການກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້	ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ວຽກງານຈັດຕັ້ງໃຫ້ພະນັກງານ	ງົບປະມານພາຍໃນ ແລະ ຊອກແຫຼ່ງທຶນສົມທົບ	ກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້, ການຈັດຕັ້ງທຸກພາກສ່ວນ
	4) ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທຸກຄົນ ຕ້ອງໄດ້ພັດທະນາຄຸນນະພາບປະຕິບັດວຽກງານ ທີ່ຕົນຮັບຜິດຊອບ ໂດຍໃຫ້ມີການປັບປຸງໃຫ້ສອດຄ່ອງ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ ພ້ອມທັງມີການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການ ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ສ້າງແຜນພັດທະນາພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ປະຈຳປີ ພ້ອມທັງ ຈັດສັນງົບປະມານ ເພື່ອຈັດຕັ້ງການຝຶກອົບຮົມ	ຂຽນປຶ້ມຄຸນນະພາບປະຕິບັດວຽກງານ	ງົບປະມານພາຍໃນ ແລະ ຊອກແຫຼ່ງທຶນສົມທົບ	ກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້, ການຈັດຕັ້ງທຸກພາກສ່ວນ
	5) ກຳນົດຕຳແໜ່ງງານ ແລະ ວາງແຜນກຳລັງຄົນ ທີ່ວກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ພ້ອມທັງສ້າງກົນໄກໃນການຫັນພະນັກງານ ທີ່ນອນໃນແຜນກຳນົດພະນັກງານນຳພາ-ຄຸ້ມຄອງ, ສືບທອດປ່ຽນແທນ, ພະນັກງານວິຊາການ ທີ່ມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ປະສົບການ; ພະນັກງານຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບທຶນການສຶກສາ ພາຍຫຼັງຮຽນຈົບ ລົງປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານຢູ່ສູນ, ສະຖານີ ບໍລິການເຕັກນິກກະສິກໍາ ຂັ້ນຕ່າງໆ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າເຫຼົ່ານັ້ນເປັນຜູ້ເຮັດການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ ແລະ ຊຸກຍູ້ ສົ່ງເສີມ ວຽກງານການຜະລິດກະສິກໍາ ເປັນສິນຄ້າ	ປັບປຸງວຽກງານຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ	ງົບປະມານພາຍໃນ ແລະ ຊອກແຫຼ່ງທຶນສົມທົບ	ກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້, ການຈັດຕັ້ງທຸກພາກສ່ວນ

ຍຸດທະສາດ	ວຽກຈຸດສຸມ	ໂຄງການ	ງົບປະມານ	ພາກສ່ວນຮັບຜິດຊອບ
2: ກໍ່ສ້າງ ແລະ ຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ	6) ສ້າງພະນັກງານວິຊາການ, ວິຊາການສະເພາະດ້ານ ເພື່ອຕອບສະໜອງກັບແຜນພັດທະນາຂະແໜງການ ກໍ່ສ້າງລະດັບປະລິນຍາຕີ 200 ຄົນ, ລະດັບປະລິນຍາໂທ 100 ຄົນ, ລະດັບປະລິນຍາເອກ 40 ຄົນ	ໂຄງການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງ ຂະແໜງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້	ງົບປະມານພາຍໃນ ແລະ ຊອກແຫຼ່ງທຶນ ສົມທົບ	ກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້, ການຈັດຕັ້ງທຸກພາກສ່ວນ
	7) ຈັດຝຶກອົບຮົມພາສາອັງກິດ 3 ເດືອນ ໃຫ້ເປົ້າໝາຍໃນການກະກຽມສະໝັກທຶນ ປະລິນຍາໂທ ໂດຍການເປັນເຈົ້າການຂອງກົມຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ ໃນການສ້າງແຜນ ງົບ, ແຜນດຳເນີນງານ ແລະ ຄົ້ນຄວ້າເປົ້າໝາຍຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ເພື່ອໃຫ້ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ສາມາດນຳໃຊ້ພາສາອັງກິດ ໄດ້ຕາມແຜນທີ່ກຳນົດໄວ້;	ໂຄງການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງ ຂະແໜງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້	ງົບປະມານພາຍໃນ ແລະ ຊອກແຫຼ່ງທຶນ ສົມທົບ	ກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້, ການຈັດຕັ້ງທຸກພາກສ່ວນ
	8) ຈັດຕັ້ງການບຳລຸງສ້າງພະນັກງານນຳພາ-ຄຸ້ມຄອງ ໃຫ້ເປັນລະບົບໃຫ້ໄດ້ຕາມຂີດ ຄວາມສາມາດກຳນົດໄວ້ຄື: ຂີດຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານລະດັບສູງທີ່ເປັນພື້ນຖານ ໃນການນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານເທັກໂນໂລຊີ ສາ ມາດເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍລະບົບ ການປົກຄອງ ແລະ ນິຕິກຳຕ່າງໆ ໃນການຈັດຕັ້ງວິໄສທັດ ແລະ ການຄົ້ນຄວ້າຄິດແບບມີ ຍຸດທະສາດ ການວິເຄາະບັນຫາ ແລະ ການຕັດສິນໃຈ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເນັ້ນຜົນໄດ້ຮັບໃນ ການຈຸງໃຈ ແລະ ການເຈລະຈາຕໍ່ລອງ (ທັກສະການສື່ສານ), ການປັບຕົວ ແລະ ການ ບໍລິຫານການປ່ຽນແປງຈັນຍາບັນ ແລະ ຄຸນສົມບັດຄວາມສາມາດໃນການພັດທະນາຕົນ ເອງ, ສຳລັບພະນັກງານວິຊາການໃຫ້ໄດ້ຮັບການຍົກລະດັບເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຕາມມາດຖານ ຂອງພະນັກງານວິຊາການ ແລະ ຕຳແໜ່ງບໍລິຫານ	ປັບປຸງວຽກງານຄຸ້ມຄອງ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ	ງົບປະມານພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ	ກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້
	9) ປະສານທົບກັບບັນດາກົມວິຊາການ, ສະຖາບັນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ປັບປຸງ ຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ສະເໜີຂໍອະນຸມັດຮັບຮອງ, ເຕັບກຳຂໍ້ມູນ ຄວາມຕ້ອງການ ສ້າງພະນັກງານວິຊາການກະສິກໍາຂັ້ນບ້ານ ໃນດ້ານຕ່າງໆ ພ້ອມທັງສະເໜີແຜນງົບປະມານ ແລະ ຈັດຕັ້ງການຝຶກອົບຮົມຕາມແຜນ	ໂຄງການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງ ຂະແໜງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້	ພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ	ກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້
	10) ປັບປຸງລະບົບຖານຂໍ້ມູນຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຂອງກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ໃຫ້ທັນສະໄໝ,ນຳໃຊ້ເປັນເອກະພາບຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ສາມາດ ເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າກັນ	ປັບປຸງວຽກງານຄຸ້ມຄອງ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ	ພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ	ກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້
3.ປັບປຸງລະບົບຂອງການສຶກສາ ຂອງ ຂະແໜງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ໃຫ້ມີ ຄຸນນະພາບສູງຂຶ້ນ	1) ບັນດາວິທະຍາໄລ ແລະ ໂຮງຮຽນ ວາງແຜນແມ່ຍົດການພັດທະນາ, ການຈັດສັນພື້ນ ທີ່, ການນຳໃຊ້ທີ່ດິນ ຢ່າງລະອຽດ ແລະ ພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລະ ສິ່ງອຳນວຍຄວາມ ສະດວກຕ່າງໆ ຂອງວິທະຍາໄລກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ແລະ ໂຮງຮຽນຊົນລະປະທານຊັ້ນ ສູງທ່າງ່ອນ ໄດ້ຮັບການພັດທະນາໃຫ້ໄດ້ມາດຖານ ໂດຍອີງໃສ່ແຜນພັດທະນາພື້ນຖານ ໂຄງລ່າງ ຂອງບັນດາວິທະຍາໄລກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ແລະ ໂຮງຮຽນ	ໂຄງການຮ່ວມມືພັດທະນາ ພື້ນຖານໂຄງລ່າງ	ງົບປະມານພາຍໃນ ແລະ ຊອກແຫຼ່ງທຶນ ສົມທົບ	ກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້, ການຈັດຕັ້ງທຸກພາກສ່ວນ

ຍຸດທະສາດ	ວຽກຈຸດສຸມ	ໂຄງການ	ງົບປະມານ	ພາກສ່ວນຮັບຜິດຊອບ
3. ປັບປຸງລະບົບຂອງການສຶກສາ ຂອງ ຂະແໜງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້ ໃຫ້ມີ ຄຸນນະພາບສູງຂຶ້ນ	2) ພັດທະນາຫຼັກສູດການຮຽນແບບຄວບຄູ່, ເຊັ່ນ MOU ກັບຄູ່ຮ່ວມງານ, ຜູ້ປະກອບ ການ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການຮຽນ-ການສອນແບບຄວບຄູ່ ເພື່ອໃຫ້ມີໜ່ວຍງານກຸ່ມ ອາຊີບ ທີ່ປະກອບດ້ວຍພາກລັດ, ເອກະຊົນ, ກຸ່ມການຜະລິດ, ສະຫະກອນ ເຮັດໃຫ້ ນັກສຶກສາມີຄວາມເຂົ້າໃຈສະພາບຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ເປັນການປຸກຈິດສໍານຶກແນວ ຄິດລິເລີ່ມການເຮັດທຸລະກິດກະສິກໍາ ເພື່ອສ້າງເປັນຜູ້ປະກອບການດ້ວຍຕົນເອງໃນ ອະນາຄົດ	ໂຄງການຮ່ວມມືພັດທະນາ ຫຼັກສູດການຮຽນ-ການສອນ	ງົບປະມານພາຍໃນ ແລະ ຊອກແຫຼ່ງທຶນ ສົມທົບ	ກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້, ການຈັດຕັ້ງທຸກພາກສ່ວນ
	3) ປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາລະບົບການຝຶກງານໃຫ້ມີຄຸນນະພາບ ໂດຍເລັ່ງໃສ່ການຝຶກ ງານນໍາພາເອກະຊົນໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ ເພື່ອສ້າງໂອກາດການມີວຽກເຮັດງານທຳຂອງນັກສຶກ ສາທີ່ຮຽນຈົບ ທັງມີການຕິດຕາມນັກສຶກສາພາຍຫຼັງຮຽນຈົບ ເພື່ອສຶກສາຂໍ້ມູນຄວາມ ຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດ ນໍາມາປະເມີນຜົນຫຼັກສູດ ພ້ອມທັງທົບທວນ ທັງລະບົບ 03 ປີ ແລະ ລະບົບຕໍ່ເນື່ອງ 1,5 ປີ ເພື່ອປັບປຸງເນື້ອໃນ ການຮຽນການສອນໃຫ້ມີຄວາມ ສອດຄ່ອງ ຢ່າງໜ້ອຍ 02 ປີ ຕໍ່ 01 ຄັ້ງ	ການສໍາຫຼວດເກັບກໍາຂໍ້ມູນ ພາຍຫຼັງຮຽນຈົບ	ງົບປະມານພາຍໃນ ແລະ ຊອກແຫຼ່ງທຶນ ສົມທົບ	ກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້, ການຈັດຕັ້ງທຸກພາກສ່ວນ
	4) ຍົກລະດັບຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ຄູອາຈານ ໃນສາຂາວິຊາສະເພາະຕ່າງໆ ດ້ວຍຫຼາຍຮູບແບບ ທີ່ຕິດພັນກັບການຮຽນ-ການສອນ, ການບໍລິການດ້ານວິຊາການ ໂດຍການປະສານພົວພັນກັບພາກລັດ, ຜູ້ປະກອບການ ທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ເພື່ອຮັບປະກັນການສ້າງບຸກຄະລາກອນໃຫ້ມີຄຸນນະພາບ, ເພື່ອເປັນການສ້າງລາຍຮັບ ແລະ ເຮັດໃຫ້ຊີວິດການເປັນຢູ່ໃຫ້ດີຂຶ້ນເທື່ອລະກ້າວ	ຍົກລະດັບດ້ານວິຊາສະເພາະ ໃຫ້ແກ່ຄູອາຈານ	ງົບປະມານພາຍໃນ ແລະ ຊອກແຫຼ່ງທຶນ ສົມທົບ	ກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້, ການຈັດຕັ້ງທຸກພາກສ່ວນ
	5) ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ 12 ມາດຕະຖານ ແລະ 45 ຕົວຊີ້ວັດ ກ່ຽວກັບວຽກງານການປະກັນ ຄຸນນະພາບການສຶກສາ ທີ່ທາງກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາວາງອອກ ໃຫ້ໄດ້ຄຸນ ນະພາບດີ	ສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃຫ້ ຜະນົກງານທີ່ມີຕໍາແໜ່ງ ບໍລິຫານ	ງົບປະມານພາຍໃນ ແລະ ຊອກແຫຼ່ງທຶນ ສົມທົບ	ກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້, ການຈັດຕັ້ງທຸກພາກສ່ວນ



Lao People's Democratic Republic
Peace Independence Democracy Unity Prosperity

**Human Resource Development Strategy
of Ministry of Agriculture and Forestry
to 2025 and Vision to the year 2030**

Ministry of Agriculture and Forestry, January 2022



Lao People's Democratic Republic
Peace Independence Democracy Unity Prosperity

Ministry of Agriculture and Forestry

No. 0200/MOAF
Vientiane Capital, 28 Jan 2022

Agreement
On the Approval and Promulgation of
Human Resource Development Strategy of Ministry of Agriculture and
Forestry to 2025 and Vision to the year 2030

- Pursuant to the Decree on Organization and Activities of the Ministry of Agriculture and Forestry, No. 603/PM, dated 15 October 2021;
- Pursuant to the Government Decree on the Approval and Promulgation of Human Resource Strategy Development Plan of Ministry of Agriculture and Forestry Until 2025, No. 95/GOL, dated 26 April 2016.

Minister of Agriculture and Forestry Agrees:

Article 1 Officially approved and promulgated the Human Resource Strategy Development Plan of the Ministry of Agriculture and Forestry Until 2025 and Vision Until 2030.

Article 2 Assign the Department of Personnel, Permanent Secretary Office, Institutes, Poverty Alleviation Fund, Agriculture and Forestry Colleges, Tha Ngon Irrigation College, Provincial/Vientiane Capital Agriculture and Forestry Offices, District/City Agriculture and Forestry Offices, throughout the Ministry of Agriculture and Forestry should research, expand and implement this Human Resource Strategy Development Plan of the Ministry of Agriculture and Forestry Until 2025 and Vision Until 2030 with successfully.

Article 3 This Agreement shall become effective from the signing date onward.

Minister

PhD. Phet PHOMPHIPHAK

PREFACE

Human Resource Development Strategy of Ministry of Agriculture and Forestry to 2025 and Vision to the year 2030. The purpose of this strategy is to expand the National Human Resource Development Strategy Plan Until 2025, No. 95/GOL, dated 26 April 2016. And Resolution of the National Assembly's Meeting on Human Resource Development according to the priority sectors in the fields of agriculture, teacher and nurse, No. 17/NA, dated 25 June 2019; Resolution of the 6th Party Congress of the Ministry of Agriculture and Forestry and the Development Plan of Agriculture, Forestry and Rural Development Plan, Poverty Alleviation for 5 years (2021-2025).

This Human Resource Development Strategy of the Ministry of Agriculture and Forestry consists of Introduction: Overview of the staffs of the Ministry of Agriculture and Forestry in the past; Human Resource Strategy Development Plan of the sectors until 2025 and Vision until 2030, which have three strategic contents as follows: Strategy 1 is to increase political-ideological tasks; Strategy 2 is to develop and manage civil servants efficiently and effectively, and Strategy 3 is to improve the education system of the Ministry of Agriculture and Forestry to a higher quality; How to implement, monitor and evaluate.

Hopefully that this strategy will be useful as a reference for all organizations of the Ministry of Agriculture and Forestry to be expanded and implemented with the aim of capacity building to respond to the implementation of the five-year agricultural and forestry development plan (2021-2025) to achieve the goals.

Contents

Introduction	1
Overview of the staff of the Ministry of Agriculture and Forestry.....	2
Recent achievements in construction and training of staff of the Ministry of Agriculture and Forestry	4
2.2 Outstanding issues	6
III. Human Resource Development Strategy to 2025 and Vision to the year 2030	7
3.1 Vision until 2030	7
3.2 Human Resource Strategy Development Plan Until 2025	7
3.2.1 Strategy 1: Increase political-ideological Tasks	7
3.2.2 Strategy 2: Develop and manage civil servants efficiently and effectively	7
3.2.3 Strategy 3: Improve the education system of the Ministry of Agriculture and Forestry to a higher quality	10
IV. Implementation measures	12
V. Monitoring and Evaluation	12

Appendix: Human Resource Development Action Plan of the Ministry of Agriculture and Forestry Year 2021-2025

I. Introduction

The Party and Government consider the great importance of the human resource development in the field of agriculture and forestry, which includes technicians, farmers, and entrepreneurs in production - business agriculture aiming to improve the knowledge and ability to implement agricultural productions in terms of both quantity and quality ensuring food and nutrition as well as to become a commodity that improves better lives of farmers. Along with the development of personnel, the organizational structure and management mechanism have been improved, as well as policies and legislations, to create comfortable conditions for the development of agriculture and forestry in our country. In terms of the demands of the political duties in the new era, carrying out a comprehensive change mission with the Party's principles, implementing a policy of widening regional and international economic integration and cooperation, especially with ASEAN, which will increase trade, investment and services. In order to accommodate such a development situation, Lao PDR needs to develop its personnel with the knowledge and ability, with political and organizational aspirations, able to fulfill their roles, rights and responsibilities successfully, able to integrate regionally and internationally; Continue to implement two strategic duties such as: defend and develop the nation actively and firmly, lift the country out of the status of a poor and least developed country, and create factors forward in line with our country's socialist goal. President Kaysone Phomvihane once said: "Government Officers are the most precious capital of the Party, the leaders of the people, the servants of the people, the bridges between the Party and the people. After the Party has taken the right policies, all the revolutionary works of the Party, good or bad, victory or defeat, shall be depending on the Party's staffs decision". From this point of view, of course, effective and efficient expansion and implementation require personnel as well as officers at all levels to develop themselves into good, talented and modern people to be able to adapt to the responsibilities and be able to cope with the rapidly changing situation in the present era.

In order to implement the Agriculture and Forestry Development Strategy to 2025 and the vision to 2030 to make it a reality and to have a leapfrog growth, it is necessary to upgrade the quality of human resources of the Ministry of Agriculture and Forestry to have knowledge, understanding and have the skills to perform the work in the conditions of the new development stage, which requires the personnel to have strong political qualities, revolutionary moral qualities, knowledge and ability, organizational awareness, discipline, have a proactive attitude towards the tasks assigned by the organization, know how to collect, analyze, analyze various situations, as well as have the right and appropriate solutions; Create more specialized officers in line with the demands of the works in new term and the tasks assigned to achieve the expected level with tangible, strong and effective breakthroughs by researching and applying all hidden potentials, mobilizing local and foreign labour forces, farmers to implement the socio-economic development plan of agriculture, forestry and rural development, poverty eradicate in the direction of modern, clean, green and sustainable industry by following the overall following directions: Encourage the production of sufficient food to ensure food and nutrition security, with raw materials fed to processing plants with fresh, clean and safe for domestic consumption instead of import; Encourage agricultural and forestry productions as a diversified commodity related to processing and marketing according to local advantage potentials; Encourage the development of enterprises, farms, model families in the production of fresh, bio-clean, advantage potential products for export in accordance with phytosanitary and animal hygiene standards of partner countries; Manage the protection of forests and biodiversity, promote the restoration of forests and afforestation as a commodity related to the promotion of eco-tourism, the development of agriculture, forestry and animal husbandry in the forested areas with the conditions to create added value and increase income in the national economy in a green and sustainable manner; Rural development with focus point, allocation permanent settlement and stable employment for people of all ethnic groups along with the organization of production and services for farmers, starting from the establishment of various cooperative economies in rural

areas, such as as a production group towards the establishment of new form of cooperatives to increase people's income, alleviate poverty and improve the living standards of rural people, with the main expectations as follows: Ensure that agricultural productions grow by the level of 2.5% per year or about 15.3% of gross domestic product (GDP) in 2025: production of paddy rice to 3.5-4 million tons per year, meat consumption to 73 kg / person / year; The value of exports of plants and animals is 1.1 billion dollars per year, and the export of 250,000 cows or 50,000 cows per year; Increase forest cover to reach 70% by 2025, plant 200,000 hectares of trees; Manage and develop 4.5 million hectares of agricultural land with high efficiency and stability; Focus on addressing 23 poor districts and allocate resettlement and permanent occupations at 145 focus point at central and local to effectively develop families to meet poverty alleviation criteria, aim to develop families to meet the standard of poverty, poor villages and poor districts, build families and develop villages and develop big villages to become small towns in rural areas and strong districts in all aspects. Therefore, it is necessary to have a human resource development plan for the Ministry of Agriculture and Forestry as a basis for determining human resource development plans from the central to local levels.

II. Overview of the staff of the Ministry of Agriculture and Forestry

The organizational structure of the Ministry of Agriculture and Forestry at the central level comprises of 15 units (1 Permanent Secretary Office, 12 departments, 2 institutions) such as: Permanent Secretary Office; Department of Organization and Personnel; Inspection Department; Department of Planning and Finance; Department of Agriculture; Department of Livestock and Fisheries; Department of Irrigation; Department of Forestry; Forest Inspection Department; Department of Agricultural Land Management and Development; Department of Agricultural Technology and Processing; Department of Rural Development and Cooperatives; Department of Policy and Legislation and the Agriculture, Forestry and Rural Development Research Institute; The second level unit under the Ministry, Office and Department comprise of 09 units: Poverty Reduction Fund (PRF); Lao-Korea Agricultural Development Center; Huay Xon-Huay Xoau Agricultural Development and Service Center; Lao-China Cooperative Agricultural Demonstration and Technical Service Center; Northern College of Agriculture and Forestry; Bolikhamxay College of Agriculture and Forestry; Savannakhet College of Agriculture and Forestry; Champassak College of Agriculture and Forestry and Tha Ngon irrigation College; There is a vertical organization system at 17 local agriculture and forestry departments in provinces and Vientiane Capital, and 148 agriculture and forestry offices in the districts.

At the end of 2021, the organizational structure of the Ministry of Agriculture and Forestry was revised and approved in accordance with Decree, No. 603 / PM, dated 15 October 2021, which was set at the central level with 14 units (1 office, 11 departments, 2 institutions): Permanent Secretary Office; Department of Organization and Personnel; Inspection Department; Department of Planning and Cooperation; Department of Agriculture; Department of Livestock and Fisheries; Department of Irrigation; Department of Forestry; Forest Inspection Department; Department of Agricultural Land Management and Development; Department of Agricultural Extension and Cooperatives; Department of Rural Development; Agriculture, Forestry and Rural Development Research Institute; Institute of Ecology and Biotechnology; The Level 2 Technical Unit under the Ministry consists of 04 units: Poverty Reduction Fund (PRF); Huay Xon-Huay Xoau Agricultural Development and Service Center; Lao-China Cooperative Agricultural Demonstration and Technical Service Center; Lao-Korea Agricultural Technology and Rural Development Training Center; Level 2 Technical Division under the Department of Organization and Personnel comprises 5 units: Northern Agriculture and Forestry College; Bolikhamxay Agriculture and Forestry College; Savannakhet Agriculture and Forestry College; Champassak Agriculture and Forestry College and Tha Ngon Irrigation College; There is a vertical organization system at 17 Provincial, and Vientiane Capital agriculture and forestry Offices, and 148 District Agriculture and Forestry Offices.

In 2020, the Ministry of Agriculture and Forestry had a total of 10,582 people (3,021 females); At the central level, there were 1,607 people (554 females) or 15.19%, of which 668 (208 females) were at the center and 6.31%; At the local level there were 8,613 people (2,304 females) equal to 81.39%, of which at the provincial level there were 3,153 people (876 females) equal to 29.80%; At the district level, there are 4,938 people (1,334 females), equivalent to 46.66%, and under the jurisdiction of the 4 colleges of agriculture and forestry and Tha Ngon Irrigation College under the Ministry of Agriculture and Forestry, there are 362 people (163 females), equivalent to 3.42%.

Structure of the professional level: There are 65 PhDs (10 females) covering 0.61%, 900 Masters (170 females) covering 8.51%, 4,140 bachelors (1,140 females) covering 39.12%, 4,315 higher education females 1.343 covered 40.78%, the middle class had 1,068 people (329 females) covered 10.09%, the lower class had 80 people (26 females) covered 0.76% and non-professionals had 14 people (3 females) covered 0.13%. Retirement structure: There were 2,947 people (35,255 females) under the age of 35, accounting for 27.85%; There are 2,696 people (759 females) aged 36-40 years old, accounting for 25.48%; There are 2,682 people (608 females) aged 41-50 years old, accounting for 25.34%; 51-55 years old with 1,518 people (326 females) accounting for 14.35%; There were 739 people (73 females) aged 56 years and over, accounting for 6.98%. Technical structure: 161 people (27 women) in the field of agro-economy accounted for 1.52%; There were 2,636 fields (858 females) in crop and plant protection, accounting for 24.91%; Soil Science, Agricultural Chemistry 159 (42 females) accounting for 1.50%; Livestock branch has 2,179 people (724 females) accounting for 20.59%; There are 27 fishermen (8 females), accounting for 0.26%; There are 81 veterinarians (24 females), accounting for 0.77%; 172 people (57 females) in the field of environment, ecology and biodiversity, accounting for 1.63%; Irrigation field has 906 people (130 women) covering 8.56%; There are 27 members in the field of agricultural machinery (2 females), accounting for 0.26%; There are 2,614 forestry fields (423 females) accounting for 24.70% and other fields (law, accounting, finance, administration, etc.) with 1,620 people (736 females) accounting for 15.31%.

Administration position structure: Ministry leadership: 5 people (0 female); 61 departmental management officers (administrative categories 2 and 3) (10 females); At the departmental level (administrative positions 4 and 5), 351 people (89 females); At the local level, there are 83 administrative divisions: Provincial Agriculture and Forestry Division (administrative divisions 3 and 4), 83 people (6 females); 737 people (102 female) at the administrative level (administrative positions 5 and 6); District Agriculture and Forestry Office (Administrative categories 4 and 5) 524 people (47 females); At the district level (administrative positions 6 and 7), 2,134 people (464 females).

Estimates of civil servants retiring for the next five years (2021-2025) a total of 922 people (104 females): The number of civil servants retiring mostly from the forestry field is 298 people (24 females), accounting for 32.32%; The following were 168 people (19 females) in crop planting and protection, accounting for 18.22%; 138 people in other supporting subjects (32 females) accounted for 14.97%; For animal husbandry, there were 113 people (10 females), accounting for 12.26%; 98 people in irrigation subject (5 females) accounted for 10.63%; 34 agribusiness subjects (5 females) equal to 3.69%; 22 veterinarians (3 females) accounted for 2.39%; 19 people in the subjects of (environment, ecology, biodiversity (5 females)) accounted for 2.06%; 15 people in agricultural mechanics (all males) accounted for 1.63%; Soil science, agro-chemistry, 9 people (all males) accounted for 0.98% and 8 fishermen (1 female) equal to 0.87%.

2.1 The achievements of capacity building of the Ministry of Agriculture and Forestry

Attention has been paid to the capacity building and retraining of all three types of staffs and civil servants on a regular basis, with theoretical and political upgrading aimed at building a cadre of civil servants with political qualities, revolutionary moral qualities and level of knowledge and ability, constructed a number of doctoral and master's degree specialists in agriculture who have in-depth study of a number of required disciplines. Achievements over the past 5 years (2016-2020) are as follows: At the central level, 9 short 45-day short-term political theory-governance trainings were conducted with a total of 451 participants (169 females); Upgrading political theories and high-level governance at the National Institute of Politics and Governance 10 people (1 female); at Vietnam (2 males) and at China (2 males); Organized training on Party-Staff Works with 298 participants (113 females). In addition, key staffs participated in exchanging theoretical and behavioral lessons in Vietnam 7 people (1 female); at China 9 people (1 female) and up to 959 party members (280 female) have been trained in political theory-administration, accounting for 59.67%; At the local level, the Party Committees at the divisional level, the Party Committees at the district level are responsible for constructing and training and upgrading theories at various levels with the following achievements: out of the total number of 4,276 party members (1,016 females) were trained in political theory and administration, accounting for 47.64%. On the professional, In the five-year period (2016-2020), a total of 2,123 civil servants (570 females) were promoted within the country and abroad; Of these, 20 PhDs (3 females), 399 Masters (84 females), 785 bachelors (174 females) and 919 masters (309 females) show that we can produce many more scholars. In addition to professional upgrades, staffs and civil servants also participated in training, practical works in the office, production base, self-study research, study tours within the country and abroad, a total of 14,581 people, 3,883 females (in domestic 11,872 people, females 3,181; in abroad 2,709 people, females 702).

In terms of the curriculum of the educational institution under the Ministry of Agriculture and Forestry, there are 4 agriculture and forestry colleges, and irrigation college, which is currently teaching and learning according to the new curriculum approved by the Ministry of Education and Sports, emphasis on high-level and intermediate-level skills. There are 11 majors: Agronomy, Livestock, Forestry, Agribusiness, Fisheries, Veterinary Science, Soil Science, Plant Protection, Irrigation, Water Resources, Agricultural Machinery, (For the fields of Veterinary Science, Soil Science, Plant Protection, Agricultural Machinery are accepting students from the 2017-2018 academic year onwards). In the past 4 years (2015-2018), there were a total of 2,803 graduates (1,128 females): 672 people in agriculture field (324 females), 935 people in livestock and fisheries field (423 females), 461 people in forestry field (165 females), and 293 people in agriculture business field (106 females). , 397 people in irrigation field (86 females) and 45 people in water resource field (24 females). Of which, there are also 609 civil servants (210 females) who have graduated: 282 people in agriculture field (104 females), 219 people in raising animal field (74 females), 109 people in forestry field (16 females), 7 people in fishery field (2 females), 82 people in irrigation field (14 females).

In addition, colleges and universities in the country have contributed to the training of a large number of Ministry of Agriculture and Forestry staffs, whose quality has improved steadily. Domestic educational institutions that specialize in the development of agricultural, forestry and fisheries personnel include the Faculty of Agriculture with six majors: rural economy and food technology, animal husbandry, fisheries, veterinary, crop and crop protection; The Faculty of Forestry has five disciplines: forest economy and forestry technology, community forestry and rural development, forest management, water resources management and land use planning, and conservation tourism; The Faculty of Water Resources Engineering has 3 disciplines: Irrigation Engineering, Water Resources Management and Meteorology and Hydrology; Suphanuvong University has 05 majors: Plant Sciences, Animal Sciences, Forest Resources, Food Science and

Technology and Ecotourism; Savannakhet University has 6 majors: Plant Science, Animal Science, Environmental Science, Nature Conservation Tourism, Water Resources Management and Land Management, Champasak University has 02 majors: Agriculture, Livestock and Agricultural Extension.

2.2 Outstanding Issues: Through the implementation of human resource development has successfully achieved, however, there are still some challenges as follows:

1. Personnel development still lacks detailed plan, such as training planning, curriculum management, budget and training organization is not centralized, so the quality of personnel does not meet the needs of the political duties and can not collect information on personnel development continuously.
2. The Performance appraisal system of staffs and civil servants have not yet been able to use as a basis for formulating a personnel development plan.
3. Knowledge and capacity of technical staff and civil servants are not high, and the technical staff is not enough to meet the needs of the work. At the same time, many young technical staffs have a limited level of technical knowledge and English language, which does not meet the donor criteria, especially scholarships for master's and doctoral degrees.
4. Recruitment of staffs and civil servants at various levels is still insufficient in terms of quality, knowledge, professionalism and staff distribution, especially at the local level.
5. Promotion technical staffs are still limited to encourage farmers to organize productions, researches and technical service centers are not yet strong, not yet able to fulfill their political duties to the fullest, many centers, the station still lacks experienced technical staffs and skills to work equipment to budget.
6. Capacity building and training of civil servants through the actual work processes, especially at the grassroots level, production bases are not yet systematic.
7. Coordination between the relevant departments at both the central and local levels is not yet continuous. Improving production capacity and production chains, especially the formation of groups, leading to the establishment of cooperatives, although there are gaps, has not yet been strengthened and expanded.

III. Human Resource Development Strategy to 2025 and Vision to the year 2030.

3.1 Vision to the year 2030

Human resource development of the Ministry of Agriculture and Forestry has to be ready in terms of knowledge and skills, revolutionary morality in leading management, scientific and technical research, and promotion of technical services to implement the agricultural, forestry and rural development plans effectively and efficiently.

3.2 Human Resource Development Strategy to 2025

3.2.1 Strategy 1: Increase political-ideological tasks

➤ Purposes

- 1) Party members, key staffs, leading-management staffs as well as civil servants at all levels of the organization have to have clear political mindsets, aspirations, qualifications, and the ability to perform their tasks in a scientific and professional manner in their effective and efficient implementation.

➤ **Target**

1. Party members, key officers, leading-management officers as well as civil servants at all levels of the organization have educated the Party's policy guidelines, resolutions, orders, rules and regulations, strategies, plans, action plans issued by higher levels on a regular and continuous basis;
2. To upgrade political theory for executives at various levels, such as: high political theory for senior executives (executive positions category 1-3) to 95% or more; Intermediate political theory provides 90% or more of middle level executives (executive positions category 4-5); The basic theory for party members and staffs and civil servants to 60%.

➤ **Focused tasks**

1. To improve the format and organize the campaign to disseminate the policy guidelines of the Party and the State in each period in a systematic manner, in accordance with the goals and in accordance with the actual work;
2. To upgrade political theory and party-staff work for 5 days for party members and staff-civil servants.

3.2.2 Strategy 2: Build and manage civil servants efficiently and effectively

➤ **Purposes**

1. In order to have continuous and systematic successors to lead and manage, to have specialized staffs sufficient to meet the needs in each phase of the implementation of agricultural, forestry and rural development strategies;
2. In order to have a personnel structure, especially in terms of seniority, qualifications (professional) that are proportional to the implementation of duties and the placement
3. In order to provide civil servants at all levels with self-development in all forms to become staffs with strong political qualities, professional knowledge, science-technology and modern agriculture in the systematic work that can be passed on from generation to generation.

➤ **Target**

1. To build and upgrade professional doctoral degrees increased by an average of 66% from 61 to 101 people, master's degree increased by an average of 11% from 873 to 973 people, bachelor's degree increased by an average of 5% from 4 1 1 3 to 4 3 1 3 people;
2. There are training courses in line with the goals, there is a budget for implementation;
3. To build and upgrade at least 1,800 trainers by focusing on training courses for trainers to have a basic knowledge of laws, sub-laws of the Ministry of Agriculture and Forestry; Seed production and cultivation techniques for rice, maize, cassava, rubber, timber, vegetables and other potential crops, management and use of agricultural land, irrigation technicians, clean agricultural productions, production upgrading, animal husbandry-veterinary and aquaculture, forestry to train 10,100 people in basic agriculture;
4. To increase the participation of women technicians in all activities, trainings and the exchange of lessons and experiences on various technical techniques of agriculture, forestry and rural development to 35%; Promote the participation of female staffs in decision-making at various levels to 25% or more, for public organizations 30%;
5. To provide English language training for technical staff to use in the work to increase the goal of upgrading the master's degree to 300 people;
6. All civil servants have a self-development plan with systematic monitoring, inspection and evaluation;
7. The staff structure is balanced by ensuring all 3 generations (senior, middle and junior);
8. The distribution structure of personnel in the organizational structure of the Ministry of Agriculture and Forestry from the central to the local level shall be in the following

proportions: 12% at the central level, 15% at the provincial level, 70% at the district level and 3% at colleges and schools;

9. Technical structure according to the professional groups to have the following proportions: 3% in the agricultural economy; Cultivation, crop protection 22%; Soil Science, Agricultural Chemistry 2%; Livestock 20%; Fisheries 2%; Veterinarians 3%; Environment, Ecology, Biodiversity 3%; Irrigation 8%; Water Resources 1%; Agricultural machinery 1%; Agricultural processing 1%, forestry 21%; Nutrition 1%; Agricultural Extension 1%; Rural Development 1%; Other subjects 10%;
10. Civil servants must have an annual self-development plan and must conduct self-study 100 hours per year or more related to 60% responsibility and 40% other knowledge;
11. All parties must have a guide on the implementation of each task to compile into a systematic knowledge center of the organization;
12. Civil servants who have participated in trainings, seminars, study tours in domestic and abroad must share the lessons learned from the participation to colleagues and disseminate through the website and journal of the Ministry of Agriculture and Forestry;
13. There is a modern civil servants management system.

➤ **Focused tasks**

1. To assess the capacity of civil servants throughout the Ministry of Agriculture and Forestry;
2. To upgrade the capacity of civil servants in charge of human resource development of the Departments and equivalent, Agriculture and Forestry and Irrigation Colleges, Provincial Agriculture and Forestry Offices, Vientiane Capital, District Agriculture and Forestry Offices;
3. To organize training on organization-personnel duties for civil servants to those in charge of organization-personnel throughout the agriculture and forestry sector;
4. All civil servants must develop a manual for the implementation of the work for which they are responsible by updating it in accordance with each period, as well as assessing the need for training and creating an annual staff-civil servant development plan as well as allocating the budget to organize training;
5. To identify staffing and personnel planning throughout the Ministry of Agriculture and Forestry, as well as establish mechanisms to turn the staffs in the plan to identify leading-management, succession, technical staffs with knowledge, ability, and experience; staffs who receive scholarships after graduation to work at centers, agricultural technical service stations at various levels so that they can do research and promote agricultural production;
6. To establish technical and specialized staffs to respond to the development plan for the building of 200 bachelor degrees, 100 master degrees, 40 doctoral degrees;
7. To organize a three-month English language training course to prepare for the master's degree program being led by the Department of Organization and Personnel in doing budget plans, operational plans, and researching the goals of the participants so that the staff can use English according to the plan;
8. The ability to understand policies, public administration systems and legislation, the use of information technology, foreign languages – particularly English; The most priority is management ability in order to improve the organizational structure. Senior staffs must be a person with a vision, strategic thinking, the ability to adapt to changes, problem analysis skills, decision-making skills, working on a focused-result basis, the ability to build an efficient team, motivate subordinates, and have good communication, negotiation skills, good ethics, principal characteristics, and self-development based on changing situations. For technical officials, standard trainings should be organized regularly to meet their needs and positions;

9. To coordinate with the technical departments, education institutes to research and improve the training curriculum and apply for approval, collect information on the needs of the village agricultural technical staffs in various fields, as well as budget and organize training according to plan;
10. To improve the database management system for the staffs and civil servants of the Ministry of Agriculture and Forestry so that it can be used uniformly at the central and local levels and can be integrated.

3.2.3 Strategy 3: Improve the education system of the Ministry of Agriculture and Forestry to a higher quality

➤ Purpose

1. Providing Agriculture and Forestry Colleges and Tha Ngon irrigation College with teaching-learning curriculums that are in line with the occupation of the country's socio-economic development structure in terms of regional and international integration;
2. Education institutions under the Ministry of Agriculture and Forestry can organize teaching and learning and guide students to organize production in order to be self-sufficient in consumption as well as to improve their skills in farming management;
3. The infrastructure of Agriculture and Forestry Colleges and the Tha Ngon irrigation College have been improved, staffs-teachers have been developed their capacity in accordance with national and regional education standards to be able to create personnel to serve the society according to the needs of the labor market;
4. Education institutions under the Ministry of Agriculture and Forestry have more domestic and private partners, both domestic and foreign.

➤ Target

1. To increase more dual cooperation training systems;
2. To develop curriculums that focus on students with specific abilities, skills and experience, knowledge of foreign languages to create employment opportunities and support the labor market of the ASEAN Economic Community (AEC) to grow within the region;
3. Agriculture and forestry and Irrigation Colleges have various professional development groups, including the public and private sectors;
4. Students have productive farm activities on campus and practical training outside of the educational institution equipped with equipment and apply for modern technology to the teaching-learning of the theory and practice enough to be ready to participate in skill tests and participate in professional skills competitions at various levels;
5. Education institutions have been improved in terms of infrastructure, facilities and good and green scenery to meet national and regional education quality standards;
6. There are students enrolled in 4 agriculture and forestry colleges and Tha Ngon irrigation College under the Ministry of Agriculture and Forestry, comprising of 11 courses which have been revised to focus on skills, and be able to meet the needs of the labor market, in the next five years (2021-2025), estimates plan to enroll a total of 4,077 students;
7. To provide technical trainings and other forms of services to society.

➤ Focused Tasks

1. Colleges have placed a master plan on the development, land allocation, detailed land use and infrastructure, and the facilities of the Agriculture and Forestry College and the Tha Ngon Irrigation college have been developed to the standard based on the forest and infrastructure development plans of the colleges;
2. To develop an integrated learning curriculum, sign MOUs with partners, entrepreneurs, and implement integrated learning-teaching practices to include professional groups including the public, private, production groups, cooperatives,

- provide students with an understanding of the labor market, and to raise awareness of agricultural entrepreneurship initiatives to become self-employed in the future;
3. To improve and develop the quality of internship system by focusing on more private internships to create employment opportunities for graduates, as well as follow-up of students after graduation to study the needs of the market, to evaluate the curriculum, and to review both the three-year system and the continuous one-year system for 1.5 years to improve the teaching and learning contents to be consistent at least 2 years per once;
 4. To upgrade the knowledge and skills of teachers in various fields in various forms related to teaching and learning, technical services by coordinating with the government, local and foreign entrepreneurs to ensure the training of quality personnel, to generate income and gradually improve living standards;
 5. To implement 12 standards and 45 indicators on the quality assurance of education set by the Ministry of Education and Sports to ensure good quality.

IV. Implementation Measures

1. Leaders of the Ministry of Agriculture and Forestry are responsible for leading and directing the implementation of the strategy for human resource development of the Ministry of Agriculture and Forestry in each period and reserve the budget as appropriate;
2. The department of organization and personnel is responsible for coordinating with permanent secretary office, departments, institutes, agriculture and forestry colleges, Tha Ngon Irrigation college, Provincial Agriculture and Forestry Offices, Vientiane Capital, District Agriculture and Forestry Offices throughout the Ministry of Agriculture and Forestry;
3. Leaders at each level integrate the strategic plan for the employees under their jurisdiction and create conditions to facilitate the implementation with innovation;
4. To establish a database system to collect information on human resource development so that it can monitor and evaluate reports to higher levels and the National Commission for the Development of National Human Resources on a regular and accurate basis in each period;
5. To transform this strategic plan into a detailed program plan of each department, division, and division, as well as to implement it periodically, appropriately, and to be truly effective.

V. Monitoring and Evaluation

1. There is a plan to collect statistical information to ensure the accuracy, clarity and continuity to create the report of each party 02 times a year to the Department of Organization and Personnel to compile the report of the National Human Resource Development Board;
2. To monitor the progress of the implementation of the Human Resource Development Strategy of the Ministry of Agriculture and Forestry up to 2025, evaluate based on the actual success in the implementation;
3. Departments of Organization and Personnel, Permanent Secretary Office, Departments, Institutions, Centers and Equivalents of the Ministries, Departments of Agriculture and Forestry of Vientiane Province, Vientiane Capital, Agriculture and Forestry University and Tha Ngon irrigation College under the Ministry of Agriculture and Forestry to be in charge of coordinating, monitoring and evaluating the rights and responsibilities set forth.

Appedix: Human Resource Development Action Plan of the Ministry of Agriculture and Forestry Year 2021-2025

Strategy	Focused Works	Projects	Budget	Responsible Parties
1. Increase political-ideological works	1. Improve the format and organize the propaganda of the policy guidelines of the State Party in each period in a systematic manner, in accordance with the goals and in line with the actual works	Build a political-ideological party	Internal budget	Party Executive Committee, Ministry of Agriculture and Forestry
	2. Organize 5 days training on basic political theory, party-staff work for party members and staff-civil servants.	Upgrading Project for Political Theory-Administration and Party and Staff works	Internal budget	Party Executive Committee, Ministry of Agriculture and Forestry
2. Build and manage staff and civil servants efficiently and effectively	1. Assess the need for training and develop development plans of staff and civil servants throughout the Ministry of Agriculture and Forestry.	Agriculture and Forestry Human Resource Development Project	Internal budget	Ministry of Agriculture and Forestry, Organization of all parties
	2. Upgrading capacity building of staffs in charge of human resource development of the Departments and equivalent, Departments of Agriculture and Forestry, schools, Provincial Agriculture and Forestry Departments, Vientiane Capital, District Agriculture and Forestry Offices.	Strengthen organizational works for staffs	Internal budget and seeking sources of funding	Ministry of Agriculture and Forestry, Organization of all parties
	3. Organize training on organization-personnel for staffs and civil servants in charge of organization-personnel throughout the agriculture and forestry sector.	Strengthen organizational works for staffs	Internal budget and seeking sources of funding	Ministry of Agriculture and Forestry, Organization of all parties
	4. All staffs and civil servants must develop a manual for the implementation of the work for which they are responsible, with consistent updates from time to time, as well as an assessment of training needs and the development of an annual staffs-civil servants development plan, as well as budgeting for implementing such trainings.	Write manuals for work implementation	Internal budget and seeking sources of funding	Ministry of Agriculture and Forestry, Organization of all parties
	5. Define positions and workforce planning throughout the Ministry of Agriculture and Forestry, as well as establish mechanisms to turn the staffs in the plan to identify leading-management, succession-replacement, technical staffs with knowledge, ability, experience; Staffs who have received scholarships after graduation and perform their works at the centers, agricultural technical service stations at various levels, so that they can do research and promote the work of commercial agricultural production.	Improve staff-civil servant management	Internal budget and seeking sources of funding	Ministry of Agriculture and Forestry, Organization of all parties
	6. Create technical staffs, specialized staffs in response to the sectoral development plan in building 200 bachelor's degrees, 100 master's degrees, 40 doctoral degrees.	Agriculture and Forestry Human Resource Development Project	Internal budget and seeking sources of funding	Ministry of Agriculture and Forestry, Organization of all parties

2. Build and manage staff and civil servants efficiently and effectively	7. Organize a 3-month English language training for the target group to prepare for a master's degree program under the leadership of the Department of Organization and Personnel in creating budgets, action plans and researching target participants so that staff and civil servants can use English as planned.	Agriculture and Forestry Human Resource Development Project	Internal budget and seeking sources of funding	Ministry of Agriculture and Forestry, Organization of all parties
	8. Organize the training of leading and managing staffs in a systematic manner in accordance with the defined capacity limits, namely: The capacity of senior staffs as a basis for the use of information technology can understand policies, systems, governance and legislation in the organization of strategic vision and research, problem analysis and decisions, implementation focuses on the results of motivation and negotiation (communication skills), adaptation and management, change of ethics and qualifications, self-development capacity, for technical staffs to be upgraded to meet the standards of academic staffs and management positions.	Improve staff-civil servant management	Internal and External Budget	Ministry of Agriculture and Forestry
	9. Coordinate with the technical departments, educational institutions to research and improve the training curriculum and apply for approval, collect information on the needs of the village agricultural technical staffs in various fields, as well as budget and organize training as planned.	Agriculture and Forestry Human Resource Development Project	Internal and External	Ministry of Agriculture and Forestry
	10. Improve the database system for staff management of the Ministry of Agriculture and Forestry to be modern, uniform at the central and local levels and to be able to integrate with each other.	Improve staff-civil servant management	Internal and External	Ministry of Agriculture and Forestry
3. Improve the education system of the agriculture and forestry sector to have a higher quality	1. Colleges and schools master planning for the development, allocation of land, detailed land use and infrastructure, and the facilities of the Colleges of Agriculture and Forestry and Tha Ngon irrigation College have been developed to standardization based on the Colleges of Agriculture and Forestry and school's infrastructure and development plans.	Cooperation project for infrastructure development	Internal budget and seeking sources of funding	Ministry of Agriculture and Forestry, Organization of all parties
	2. Develop integrated learning curricula, MOUs with partners, entrepreneurs, and implement integrated learning-teaching practices to include professional groups including the public, private, production groups, and cooperatives to provide students with an understanding of the labor market and	Cooperation Project to Develop Teaching-Learning Curriculum	Internal budget and seeking sources of funding	Ministry of Agriculture and Forestry, Organization of all parties

3. Improve the education system of the agriculture and forestry sector to have a higher quality	raising awareness of agribusiness initiatives to become self-employed in the future.			
	3. Improving and developing the quality of the internship system with the aim of increasing the number of private internships to create job opportunities for graduates, as well as monitoring students after graduation to study the needs of the market to evaluate the curriculum and review both the three-year system and the 1.5-year continuous system to improve the teaching and learning content to be consistent at least every two years.	Post-graduation Data Collection	Internal budget and seeking sources of funding	Ministry of Agriculture and Forestry, Organization of all parties
	4. Upgrading the knowledge and skills of teachers in various disciplines through various forms related to teaching and learning, technical services by liaising with the government, local and international entrepreneurs to ensure the creation of quality personnel, to generate income and gradually improve their quality of life.	Upgrading the professionalism of teachers	Internal budget and seeking sources of funding	Ministry of Agriculture and Forestry, Organization of all parties
	5. Implement 12 standards and 45 indicators on education quality assurance work set by the Ministry of Education and Sports to ensure good quality.	Capacity building for staff with administrative positions	Internal budget and seeking sources of funding	Ministry of Agriculture and Forestry, Organization of all parties

ສະໜັບສະໜູນ ການແປ ແລະ ຈັດພິມ ໂດຍ: ອົງການອາຫານ ແລະ ການກະເສດ ແຫ່ງສະຫະປະຊາຊາດ

Translated and Printed by:



Food and Agriculture
Organization of the
United Nations