

แผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ
พ.ศ. 2564 - 2566



สารบัญ

บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล.....	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์.....	๑
๑.๓ วิธีดำเนินการ.....	๑
๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....	๒
 บทที่ ๒ กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน.....	 ๓
๒.๑ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ.....	๓
๒.๒ แนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ.....	๕
 บทที่ ๓ แผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตร และอาหารแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖.....	 ๗
๓.๑ ผลการทบทวนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของ มกอช.....	๑๑
๓.๒ แผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มกอช. พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖.....	๑๕

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ (มกอช.) ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเกษตรกร มกอช. พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเกษตรกร ดำเนินการในรูปแบบของการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร มกอช. ในอีก ๕ ปีข้างหน้า โดยภายหลังในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้มีประกาศเรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ทำให้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเกษตรกร มกอช. พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ของ มกอช. ไม่ครอบคลุมยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพเกษตรกรของ มกอช. จึงควรปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ และการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

สำนักงานเลขาธิการกรม จึงจัดทำโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การยกระดับความรู้ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเกษตรกร ของ มกอช. เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ด้านทรัพยากรบุคคล และกำหนดกลยุทธ์เพื่อรองรับปัจจัยต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ไทยแลนด์ ๔.๐ และการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ หรือ Aging Society

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรใน มกอช. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑๒ และที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเกษตรกร ของ มกอช.

๒. เพื่อให้มีการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบันและแนวโน้มการพัฒนาในอนาคต

๓. เพื่อปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเกษตรกร ของ มกอช. ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๔. เพื่อให้บุคลากรจากทุกหน่วยงานใน มกอช. มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาศักยภาพเกษตรกร ของ มกอช.

วิธีดำเนินการ

๑. จัดทำแนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาศักยภาพเกษตรกร

๑.๑ ชี้แจงและให้ความรู้กับผู้เข้าร่วมสัมมนาซึ่งเป็นผู้แทนหน่วยงาน ใน มกอช. เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาศักยภาพเกษตรกร ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาบุคคลด้านดิจิทัล รวมถึงแนวทางการพัฒนาข้าราชการในภาครัฐหลังโควิด ๑๙

๑.๒ รายละเอียดขั้นตอนของกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาศักยภาพเกษตรกร ของ สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ

๒. ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานะขององค์กร ด้วยวิธีการทำ Swot Analysis นำจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร รวมถึงโอกาสและอุปสรรคเข้ามาพิจารณาประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๒ วิเคราะห์ TOWS Matrix โดยนำจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ที่ได้จากการการทำ SWOT มาทำการจับคู่เข้าด้วยกัน เพื่อสรุปประเด็นและจัดลำดับความสำคัญในการกำหนดเป็นกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวมขององค์กร

๒.๓ จัดทำแผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ มกอช. โดยกำหนดกลยุทธ์และรายละเอียดของแผนงานในแผนกลยุทธ์ฯ

๓ การจัดทำแผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๑ ผู้เข้าร่วมสัมมนาร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลจากการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดโครงการของแต่ละแผนงาน

๓.๒ จัดทำโครงการภายใต้แผนงานตามกลยุทธ์ที่กำหนด โดยกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย งบประมาณ ระยะเวลาในการดำเนินการ และผู้รับผิดชอบโครงการ

๔. นำเสนอและสรุปผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

๔.๑. ผู้เข้าร่วมสัมมนานำเสนอแผนกลยุทธ์ที่ร่วมกันระดมความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขและหาข้อสรุปประเด็นกลยุทธ์ แผนงานและโครงการต่างๆ

๔.๒ สรุปผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ และแจ้งเวียนร่างแผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ มกอช. พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้หน่วยงานภายใน มกอช. ให้ข้อคิดเห็น

๕. เสนอแผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ มกอช. พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้ผู้บริหารเห็นชอบ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผลการวิเคราะห์ระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ

๒. แผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ พร้อมตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมาย

บทที่ ๒

กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

เป็นการนำเสนอกรอบแนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ โดยครอบคลุม ๑) แนวคิดเรื่องกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ ๒) แนวคิดเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน เพื่อนำไปใช้ประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด และส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการในระยะยาว ตลอดจนถูกต้องและสอดคล้องตามหลักวิชาการและแผนกลยุทธ์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนในภาพรวม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ

การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการจะเริ่มจากการหาความต้องการในการพัฒนา (Development/Training Needs) ของส่วนราชการ ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดในหนังสือเวียนที่ นร ๑๐๑๓/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๓ กล่าวคือ จะเน้นการหาความต้องการจากหลายส่วน เพื่อให้ครอบคลุมมิติของความจำเป็น (Needs) มากกว่าเป็นความต้องการ (Wants) ดังนี้

- ☒ ผลรวมการวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)
- ☒ ความคาดหวังของผู้บริหาร หรือ Focus Group
- ☒ ตัวชี้วัดบรรยากาศขององค์กร
- ☒ ความเปลี่ยนแปลงในระบบ หรือนโยบายรัฐบาล
- ☒ ข้อเรียกร้องจากผู้รับบริการ
- ☒ ฯลฯ

แม้ว่าการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการจะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการนั้น ๆ ซึ่งแบ่งเป็น ๔ มิติ คือ มิติการพัฒนาสมรรถนะ มิติการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม มิติการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมิติการพัฒนาคุณภาพชีวิตและจิตใจ แต่แนวทางในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนแต่ละบุคคลนั้นต้องมาปรับแต่งให้เข้ากับความต้องการรายบุคคล และลักษณะงานในปัจจุบัน รวมถึงแผนทางเดินสายอาชีพในอนาคตด้วย

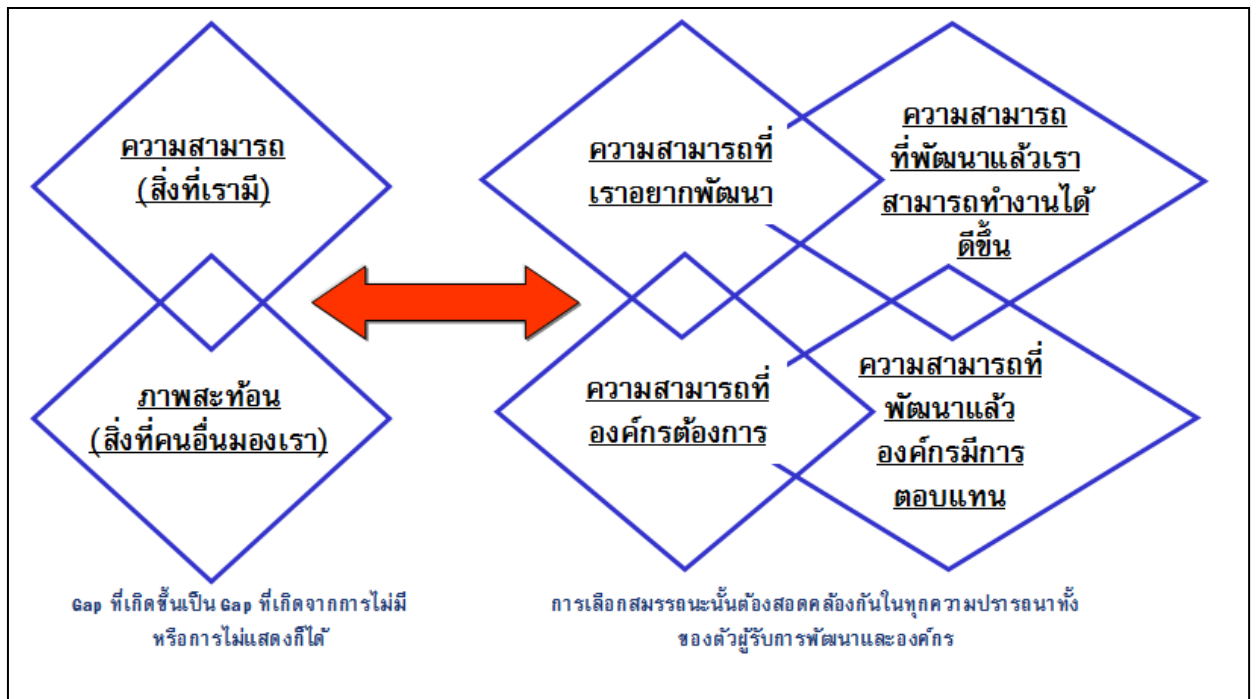
จากความจำเป็นดังกล่าวจึงควรมีการกำหนดให้มีการหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคลผ่านกระบวนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan- IDP) โดยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่ต้นนี้ ผู้รับการพัฒนาและผู้บังคับบัญชาของผู้รับการพัฒนาจะต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของการพัฒนาและสามารถจัดลำดับความสำคัญของแผน เพื่อให้ได้เป้าหมายในระยะสั้น และระยะยาว รวมถึงสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยกระบวนการในการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลอาจเริ่มจาก

ขั้นตอนที่ ๑ : การระบุสิ่งที่ต้องการพัฒนาของข้าราชการแต่ละราย ซึ่งในการพัฒนานั้นตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. จะมีลักษณะการพัฒนาน้อยใน ๔ ด้าน คือ

- การพัฒนาบนพื้นฐานของสมรรถนะ (Competency-based development)
- การพัฒนาตามหลักจริยธรรม คุณธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity and Moral)
- การพัฒนาผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Leadership and Change Management)
- การพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

ซึ่งข้าราชการแต่ละรายอาจจะระบุสิ่งที่ต้องการพัฒนาแตกต่างกันในแต่ละด้านหรือในแต่ละเนื้อหาของด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาสมรรถนะนั้นข้าราชการบางรายอาจต้องการการพัฒนาสมรรถนะหลัก ในขณะที่บางรายอาจต้องการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๒ : กำหนดความสำคัญของสิ่งที่ต้องการพัฒนา โดยการพัฒนาที่ควรเลือกน่าจะมีคุณสมบัติอย่างมากตามรายการนี้



- ☑ เป็นสิ่งที่ผู้รับการพัฒนายังไม่มี หรือผู้อื่นยังมองไม่เห็น หรือได้รับผลการประเมินโดยรวมต่ำ
- ☑ เป็นสิ่งที่ผู้รับการพัฒนามีความประสงค์จะได้รับการพัฒนา
- ☑ เป็นสิ่งที่เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด
- ☑ เป็นสิ่งที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ
- ☑ เป็นสิ่งที่ทำแล้วได้ค่าตอบแทนหรือรางวัลในรูปแบบต่าง ๆ
- ☑ เป็นสิ่งที่ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาในงานได้ง่าย

ขั้นตอนที่ ๓ : ดำเนินการเลือกแนวทางในการพัฒนา กล่าวคือ เมื่อผู้รับการพัฒนาสามารถเลือกสิ่งที่ต้องการพัฒนาได้แล้ว ให้ตกลงร่วมกับผู้บังคับบัญชาถึงแนวทางในการพัฒนาโดยอาจใช้คู่มือการมอบหมายงานหรือการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นเอง หรือหลักสูตรกลางในการพัฒนาที่ทางสำนักงาน ก.พ. กำหนดขึ้นก็ได้

ข้อพึงระวัง: สำหรับส่วนราชการที่มีงบประมาณจำกัดในการฝึกอบรม หรือดูงาน ควรมีการกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้เป็นแนวทางสำหรับผู้บังคับบัญชาทุกท่านในการสรุปแนวทางในการพัฒนาร่วมกับผู้รับการพัฒนา

ขั้นตอนที่ ๔: เมื่อทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตกลงกันเรียบร้อยแล้ว ให้ดำเนินการกรอกแบบฟอร์มการพัฒนารายบุคคลที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น โดยทางสำนักงาน ก.พ. มีการกำหนดแบบฟอร์มมาตรฐานตามตารางด้านล่าง (ซึ่งส่วนราชการสามารถนำไปใช้หรือไปปรับแต่งให้เหมาะสมกับความต้องการของส่วนราชการได้)

แบบฟอร์มแผนการพัฒนาบุคคล (IDP)

ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง ชื่อสายงาน

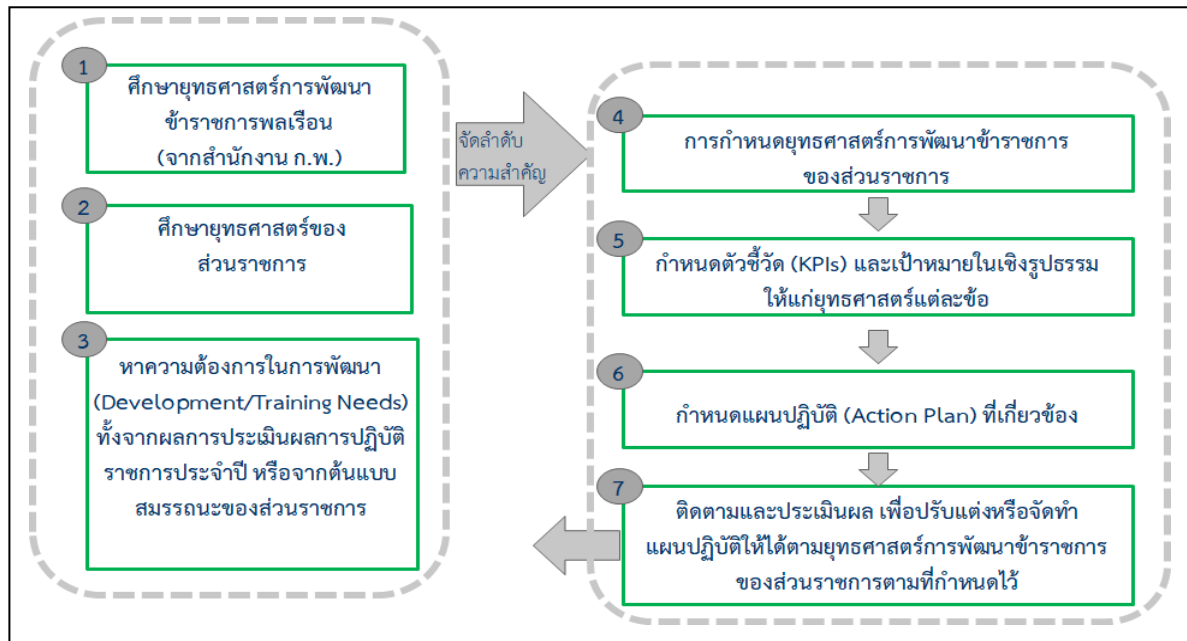
ชื่อผู้บังคับบัญชา ชื่อส่วนราชการ

ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะที่ต้อง ได้รับการพัฒนา	เป้าหมายการ พัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการการ พัฒนา				เหตุผลหรือ ความสำคัญ
			Q๑	Q๒	Q๓	Q๔	

๒.๒ แนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ

โดยในการนี้ อ้างอิงจากหนังสือเวียนเดิม ว ๒๗/๒๕๕๓ นั้นคณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบให้ส่วนราชการเตรียมจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ของหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ โดยแยกเป็นรายการค่าใช้จ่ายสำหรับการพัฒนาข้าราชการโดยเฉพาะอย่างชัดเจนในเอกสารงบประมาณ (ซึ่งเป็นการดำเนินการต่อเนื่องตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗)

ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการมีความตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ระดับชาติ (สำนักงานก.พ.) และระดับองค์กร (ส่วนราชการ) ดังนั้น ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการอย่างน้อยควรครอบคลุมรายละเอียด ดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 ศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน (ยุทธศาสตร์ระดับชาติ) เพื่อประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับส่วนราชการ

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษายุทธศาสตร์ของส่วนราชการ เพื่อหา SWOT ด้านการพัฒนากุศลกร หรือวิเคราะห์ว่าหน่วยงานด้านการพัฒนากุศลกรต้องตอบสนองอย่างไรจึงจะสนับสนุนในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เหล่านั้น

ขั้นตอนที่ 3 สํารวจดูความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ต่าง ๆ ภายในส่วนราชการ เพื่อหาความต้องการในการพัฒนา (Development Needs)

ขั้นตอนที่ 4 สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของส่วนราชการ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสํารวจในขั้นตอนที่ 1-3 มาวิเคราะห์ผ่านการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง (Prioritization)

ขั้นตอนที่ 5 กำหนดตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) และเป้าหมายในเชิงรูปธรรมให้แก่ยุทธศาสตร์แต่ละข้อ

ขั้นตอนที่ 6 กำหนดแผนปฏิบัติ (Action Plan) เพื่รองรับตัวชี้วัดเชิงรูปธรรมแต่ละตัวของยุทธศาสตร์

ขั้นตอนที่ 7 ติดตามและประเมินผล เพื่อปรับแต่งให้ได้ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการตามที่กำหนดไว้

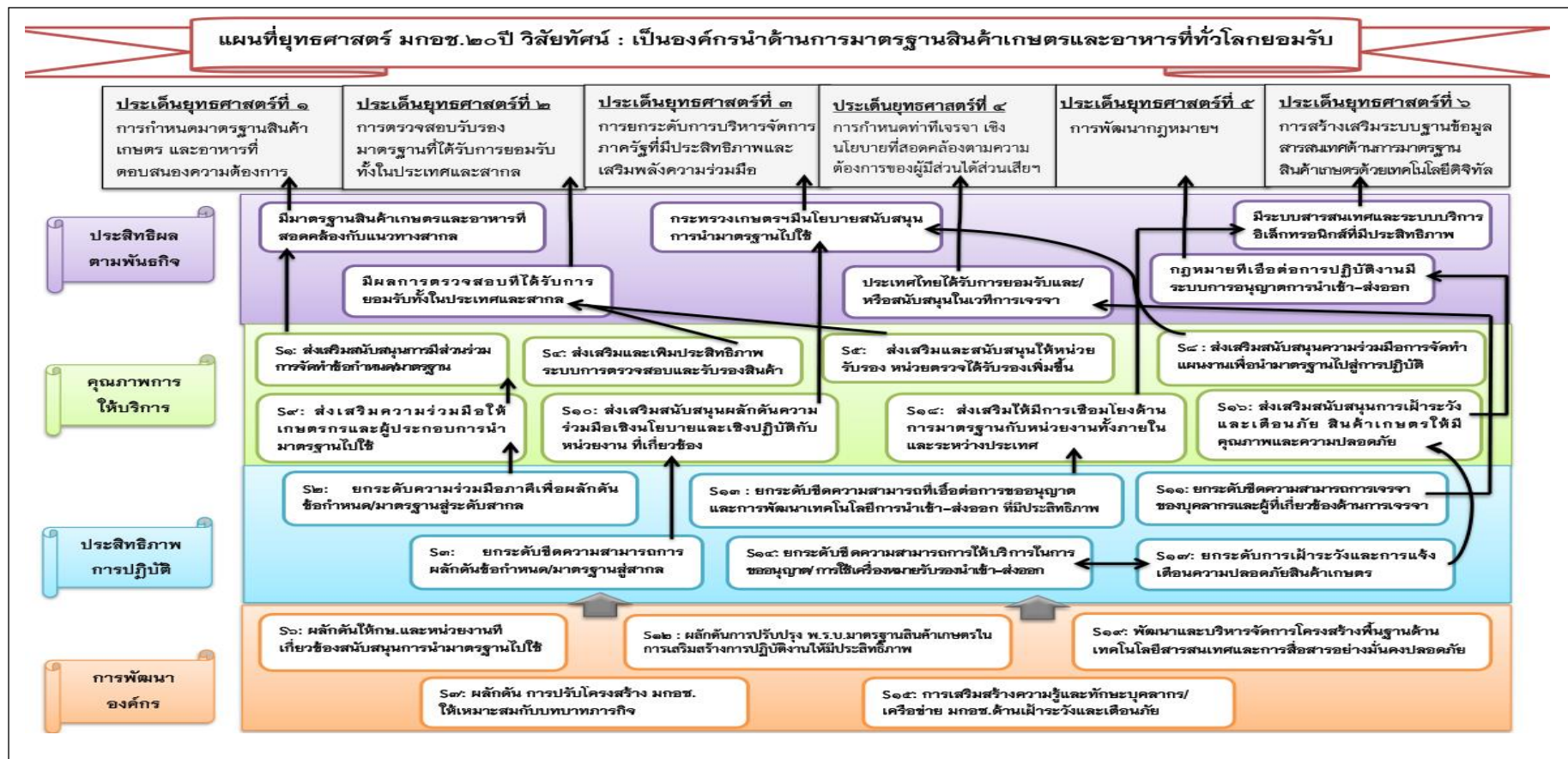
โดยสรุป เป็นการนำเสนอกรอบแนวคิดทั้งหมดที่นำมาใช้ประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าแผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการ หน่วยงาน และสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติเกิดการพัฒนาและมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

บทที่ ๓

แผนกลยุทธ์การยกระดับบุคลากรของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๑ ผลการทบทวนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ

วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ ๒๐ ปี



- วิสัยทัศน์** : บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพด้านการมาตรฐาน มีธรรมาภิบาล ทนการเปลี่ยนแปลง
- พันธกิจ**
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพด้านการมาตรฐาน สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ
 ๒. พัฒนาทักษะและสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ๓. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต และการปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพด้านการมาตรฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒** สร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓** พัฒนา ส่งเสริมองค์ความรู้ และความร่วมมือทางวิชาการด้านการมาตรฐานสู่สากล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔** พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕** ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

จากยุทธศาสตร์ขององค์กรและยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ มกอช. พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ จึงได้นำมาประกอบการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคประเด็นท้าทาย (SWOT) ซึ่งได้ผลดังนี้

จุดแข็ง - มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ร่มรื่น และทำงานมีความสุข - บุคลากรมีความสามัคคี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน - บุคลากรมีเหตุผล และความคิดรอบคอบ - บุคลากรแข็งแรง ชยัน มุ่งมั่น มีความรับผิดชอบสูง - บุคลากรมีความซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย ยึดมั่นศีลธรรม และโปร่งใส - มีทักษะจำเป็นในการทำงาน โดยเฉพาะด้านมาตรฐาน ภาษา ทักษะ การเจรจา การรับรอง การควบคุม การส่งเสริมและสร้างต้นแบบมาตรฐาน - มีบุคลากรอายุน้อย และใฝ่รู้ พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ รวมถึงเป็นองค์กรขนาดเล็ก คล่องตัวในการทำงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง - บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในสายอาชีพมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ โดยเปรียบเทียบ - ได้รับการยอมรับในระดับสากล แต่ต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน - ลักษณะงานทำให้มีโอกาสได้พบเจอคน/สิ่งใหม่ที่หลากหลาย สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือแสดงความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์ - ผู้บริหารระดับนโยบายให้โอกาส และความสำคัญของ มกอช.	จุดที่ต้องพัฒนา - มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรบ่อย จึงขาดความต่อเนื่อง และจำเป็นต้องเพิ่มทักษะในการสอนงาน และขาดการส่งต่องาน - บุคลากรเป็นคนใจอ่อน/เกรงใจ/ไม่กล้าปฏิเสธ รวมถึงตัดสินใจได้ล่าช้า เพราะต้องผ่านผู้บังคับบัญชา - บุคลากรขาดทักษะการบูรณาการทั้งภายในสำนักงานและกับภาคีเครือข่าย - องค์กรยังไม่เป็นที่รู้จัก และขาดการประชาสัมพันธ์ (สื่อสารน้อย) - มีช่องว่างระหว่างวัย และบุคลากรขาดประสบการณ์/ไม่สามารถทำงานได้ตามงบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด - มีการประชุมเยอะ ทำให้งานหลักไม่ได้ทำอย่างต่อเนื่อง - การบริหารความขัดแย้งในเชิงความคิด หรือมีมุมมองไม่ตรงกัน รวมถึงบางส่วนขาดจินตนาการ เนื่องจากภารกิจงานต้องเป็นไปตามกฎหมาย/มาตรฐาน - เกิดความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บางส่วนไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง - ผู้บริหารเปลี่ยนบ่อย จึงขาดการนำองค์กรในทิศทางที่ชัดเจน - สวัสดิการที่ไม่ได้เอื้อประโยชน์ในการทำงาน เช่น โทรศัพท์ เบี้ยเลี้ยง - ไม่มีหน่วยงานในพื้นที่ ทำให้การเชื่อมงานในภูมิภาคเป็นอุปสรรค - บุคลากรไม่สามารถใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติการที่มีเทคโนโลยีหรือสมรรถนะสูง
โอกาส - เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานมีมากขึ้น และทำงานผ่าน APP ได้มากขึ้น รวมถึงมีตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จแล้ว เช่น การตลาดสินค้า มกอช. QR Trace, DGT Farm - ประชาชนให้ความสำคัญกับความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน - ยุค New Normal สร้างให้เกิดความยืดหยุ่นในด้านเวลา และทักษะใหม่ ๆ ที่ต้องดำเนินการเชิงรุก เช่น การรองรับรูปแบบ Work from Home - มีแนวทางใหม่ ๆ ของ ก.พ. ในการกำหนดตำแหน่งระดับสูงขึ้น	ภัยคุกคาม/อุปสรรค - สถานการณ์ COVID ทำให้การลงพื้นที่ลำบากได้ และลดโอกาสการพบเกษตรกร - จำนวนเทคโนโลยีที่มากขึ้นทำให้เกิดความสับสนต่อการใช้งาน - ความพร้อม ความร่วมมือและความสามารถของเกษตรกรในด้านดิจิทัล - จำนวนกฎหมายหลายฉบับสร้างความสับสน - ความไม่แน่นอนของสถานการณ์โลก และการบูรณาการของแต่ละหน่วยงานจึงต้องใช้เวลาในการปรับตัว - ถูกจำกัดอัตรากำลังคน

จาก SWOT Analysis จึงนำมาสู่การกำหนดแผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคลากรของ มกอช. ผ่านกระบวนการ TOWS ดังนี้

	จุดแข็ง	จุดที่ต้องพัฒนา
	S๑ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและทำงานมีความสุข S๒ บุคลากรมีความสามัคคี มีสัมพันธ์ที่ดี S๓ บุคลากรแข็งแรง ชยัน มุ่งมั่น มีความรับผิดชอบสูง ใฝ่รู้ S๔ บุคลากรมีความซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย ยึดมั่นศีลธรรม และโปร่งใส S๕ มีทักษะจำเป็นในการทำงาน โดยเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับการกิจของ มกอช. S๖ มีอุปกรณ์เหลือเฟือ แต่อาจยังไม่รองรับกับสถานการณ์ในยุค Post-COVID S๗ องค์กรได้รับการยอมรับในระดับสากล แต่ต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	W๑ มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรบ่อย จึงขาดความต่อเนื่อง และจำเป็นต้องเพิ่มทักษะในการสอนงาน และขาดการส่งต่องาน และมีช่องว่างระหว่างวัย W๒ บุคลากรขาดทักษะการบูรณาการทั้งภายในสำนักงานและกับภาคีเครือข่าย W๓ องค์กรยังไม่มีที่รู้จัก และขาดการประชาสัมพันธ์ (สื่อสารน้อย) W๔ ปรับรูปแบบการประชุม W๕ ทักษะการบริหารความขัดแย้ง และความคิดสร้างสรรค์ W๖ เกิดความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้บางส่วนไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง
โอกาส O๑ เทคโนโลยีและมีตัวอย่างประสบความสำเร็จ O๒ ประชาชนให้ความสำคัญกับความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน O๓ ลักษณะงานทำให้มีโอกาสได้พบเจอคน/สิ่งใหม่ที่หลากหลาย สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือแสดงความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์ O๔ ผู้บริหารระดับนโยบายให้โอกาส และความสำคัญของ มกอช. O๕ ยุค New Normal สร้างให้เกิดความยืดหยุ่นในด้านเวลา และทักษะใหม่ ๆ ที่ต้องดำเนินการเชิงรุก O๖ มีแนวทางใหม่ ๆ ของ ก.พ. ในการกำหนดตำแหน่งระดับสูงขึ้น	๑) แผนยกระดับคุณภาพชีวิต และสร้างความสุข (S๑, S๒, O๔) ๒) แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรองรับ New Normal และปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล (S๓, S๕, S๖, O๑, O๕) ๓) แผนการสื่อสารและสร้างภาพลักษณ์องค์กร (S๒, S๓, S๔, O๓, O๔) ๔) แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อความร่วมมือทางด้านมาตรฐานและยกระดับความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (S๑, S๒, S๕, O๒, O๓-๔, O๖) ๕) แผนพัฒนา Talent Officer และการสร้าง ACFS Intelligence Dream team (S๓-๕, S๕๗, O๓, O๕-๖) ๖) แผนสร้างผู้นำในฝันจากฐานสู่รุ่น และสืบทอดคุณยายวราภ (S๑, S๓-๕, S๗, O๑, O๔, O๓, O๖) ๗) แผนพัฒนาผู้นำในเวทีสากล (S๗, O๓, O๔)	๘) แผนพัฒนาเทคนิคการสื่อสารและประชาสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมาย (ผู้ประกอบการ เกษตรกร ฯลฯ) ผ่านการใช้ดิจิทัล (W๒-๓, O๑-๒, O๔) ๙) แผนการพัฒนาการบูรณาการร่วมเพื่อยกระดับมาตรฐานสินค้าเกษตร (W๒, O๔) ๑๐) แผนปรับกระบวนการทัศน์ บริหารความขัดแย้ง และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (W๕, O๓-๕) ๑๑) แผนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา Knowledge on Place (W๑, O๑) ๑๒) แผนพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงและก้าวทันยุคดิจิทัล (W๖, O๑, O๕)
ภัยคุกคาม/อุปสรรค T๑ ลงพื้นที่ลำบากได้ และลดโอกาสการพบเกษตรกร T๒ ผู้บริหารเปลี่ยนบ่อย จึงขาดการนำองค์กรในทิศทางที่ชัดเจน T๓ จำนวนเทคโนโลยีที่มากขึ้นทำให้เกิดความสับสนต่อการใช้งาน T๔ ความพร้อม ความร่วมมือและความสามารถของเกษตรกรในด้านดิจิทัล T๕ จำนวนกฎหมายหลายฉบับสร้างความสับสน T๖ สวัสดิการที่ไม่ได้เอื้อประโยชน์ในการทำงาน เช่น โทรศัพท์ เบี้ยเลี้ยงน้อยลง ฯลฯ เป็นต้น T๗ ไม่มีหน่วยงานในพื้นที่ ทำให้การเชื่อมงานในภูมิภาคเป็นอุปสรรค T๘ มีข้อจำกัดกำลังคน	๑๓) แผนพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรม (S๔, T๕) ๑๔) แผนพัฒนาความรู้เพื่อการเกษตรอย่างปลอดภัย (S๔, T๕) ๑๕) แผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ และสร้าง มกอช. Mobile Unit (S๕, T๗, T๖, T๑, T๔)	๑๖) แผนการพัฒนาศักยภาพในการถ่ายทอดงานมาตรฐานสู่ภาคีเครือข่าย (W๒, W๓, T๗) ๑๗) แผนการสร้างความเข้มแข็งให้บุคลากรด้านกฎหมาย (W๑, W๓, T๒, T๕) ๑๘) แผน ACFS as One เพื่อการปรับปรุงการทำงานและระบบงานของ มกอช. (W๒, W๕, T๑, O๓-๕) ๑๙) แผนการหมุนเวียนงานแบบ Rotation (W๑, T๘) ๒๐) แผนการประเมินผลการปฏิบัติงานระยะยาว (W๖, T๒)

แผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มกอช. พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จากผลการจัดทำ TOWS จึงนำมาสู่การจัดลำดับความสำคัญของแผนต่าง ๆ ทั้ง ๒๐ แผน (โดย ๑ = น้อย ๒ = ปานกลาง ๓ = สูง) ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแผน	เชื่อมโยงกับ ภารกิจ มกอช.	เกิดขึ้นจริงใน ระยะเวลา ๓ ปี	ใช้ งบประมาณ ไม่สูงมาก	ส่งผลกระทบแก่ บุคลากรส่วน ใหญ่	สร้างความ พึงพอใจ/ ผูกพันสูง	รวม คะแนน	ปีที่ควร ดำเนินการ
๑. แผนยกระดับคุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพัน	๑	๓	๒	๓	๓	๑๒	ทุกปี
๒. แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรองรับ New Normal และปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล	๓	๓	๒	๓	๒	๑๓	ทุกปี
๓. แผนการสื่อสารและสร้างภาพลักษณ์องค์กร	๒	๓	๑	๒	๒	๑๐	ทุกปี
๔. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อความเชี่ยวชาญด้าน มาตรฐานและยกระดับความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ	๒	๓	๒	๓	๓	๑๓	ทุกปี
๕. แผนพัฒนา Talent Officer และการสร้าง ACFS Intelligence Dream team	๑	๒	๒	๑	๑	๗	๒๕๖๖
๖. แผนสร้างผู้นำในฝันจากรุ่นสู่รุ่น และสืบทอดคุณ ยายวรรณาท	๓	๒	๑	๓	๓	๑๒	ทุกปี
๗. แผนพัฒนาเทคนิคการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ กับกลุ่มเป้าหมาย (ผู้ประกอบการ เกษตรกร ฯลฯ) ผ่านการใช้ดิจิทัล	๓	๓	๑	๒	๑	๑๐	๒๕๖๕
๘. แผนการพัฒนาการบูรณาการร่วมเพื่อยกระดับ มาตรฐานสินค้าเกษตร	๓	๓	๑	๒	๑	๑๐	๒๕๖๕
๙. แผนปรับกระบวนการทัศน์ บริหารความขัดแย้ง และ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์	๑	๒	๒	๓	๓	๑๑	๒๕๖๔

แผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มกอช. พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ข้อเสนอแผน	เชื่อมโยงกับ ภารกิจ มกอช.	เกิดขึ้นจริงใน ระยะเวลา ๓ ปี	ใช้ งบประมาณ ไม่สูงมาก	ส่งผลกระทบแก่ บุคลากรส่วน ใหญ่	สร้างความ พึงพอใจ/ ผูกพันสูง	รวม คะแนน	ปีที่ควร ดำเนินการ
๑๐. แผนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา Knowledge on Place	๒	๓	๒	๓	๒	๑๒	ทุกปี
๑๑. แผนพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลง และก้าวทัน ยุคดิจิทัล	๒	๒	๒	๓	๓	๑๒	ทุกปี
๑๒. แผนพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรม	๑	๓	๓	๓	๓	๑๓	ทุกปี
๑๓. แผนพัฒนาความรู้เพื่อการเกษียณอย่างปลอดภัย	๑	๓	๑	๒	๒	๙	ทุกปี
๑๔. แผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการ ปฏิบัติงานนอกสถานที่และสร้าง มกอช. Mobile Unit	๓	๒	๑	๒	๒	๑๐	๒๕๖๕
๑๕. แผนพัฒนาผู้นำในเวทีสากล	๓	๒	๑	๒	๓	๑๑	๒๕๖๔
๑๖. แผนการพัฒนาศักยภาพในการถ่ายทอดงาน มาตรฐานสู่ภาคีเครือข่าย	๓	๒	๒	๑	๒	๑๐	๒๕๖๕
๑๗. แผนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้บุคลากรด้าน กฎหมาย	๒	๓	๒	๒	๒	๑๑	๒๕๖๔
๑๘. แผน ACFS as One เพื่อการปรับปรุงการทำงาน และระบบงานของ มกอช.	๒	๑	๑	๒	๒	๘	๒๕๖๖
๑๙. แผนการหมุนเวียนงานแบบ Rotation	๑	๒	๒	๓	๑	๙	๒๕๖๖
๒๐. แผนการประเมินผลการปฏิบัติงานระยะยาว	๑	๓	๒	๑	๑	๘	๒๕๖๖

จากการจัดลำดับความสำคัญดังกล่าว จึงทำให้ได้ข้อเสนอดังต่อไปนี้

แผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มกอช. พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์การพัฒนา :

บุคลากรเป็นมืออาชีพ ควบคุมคุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถส่งเสริมให้ มกอช.
เป็นองค์กรนำด้านการมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารที่ทั่วโลกยอมรับ

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ
๒. พัฒนาทักษะและสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นสากล
๓. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต และการปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล
๔. ส่งเสริมกลไกเชิงระบบและการบริหารจัดการ เพื่อเชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในระดับสากล
- กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างและพัฒนาบุคลากรที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสู่ New Normal
- กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงามและค่านิยมร่วมของ มกอช.
- กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรสู่ความสุข และความร่วมมือแบบบูรณาการ
- กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพเชิงระบบให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร

รายละเอียดกลยุทธ์และแผนงานที่เกี่ยวข้อง

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในระดับสากล
- ๑.๑ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรองรับ New Normal และปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล (ข้อ ๒ เดิม)
 - ๑.๒ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อความเชี่ยวชาญด้านมาตรฐานและยกระดับความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (ข้อ ๔ เดิม)
 - ๑.๓ แผนพัฒนาเทคนิคการสื่อสารและประชาสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมาย (ผู้ประกอบการ เกษตรกร ฯลฯ) ผ่านการใช้ดิจิทัล (ข้อ ๗ เดิม)
 - ๑.๔ แผนพัฒนา Talent Officer และการสร้าง ACFS Intelligence Dream team (ข้อ ๕ เดิม)
 - ๑.๕ แผนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา Knowledge on Place (ข้อ ๑๐ เดิม)

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างและพัฒนาบุคลากรที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสู่ New Normal

๒.๑ แผนสร้างผู้นำในฝันจากรุ่นสู่รุ่น และสืบทอดคุณยายวรยาท (ข้อ ๖ เดิม)

๒.๒ แผนพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลง และก้าวทันยุคดิจิทัล (ข้อ ๑๑ เดิม)

๒.๓ แผนพัฒนาผู้นำในเวทีสากล (ข้อ ๑๕ เดิม)

๒.๔ แผนปรับกระบวนการทัศน์ บริหารความขัดแย้ง และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (ข้อ ๙ เดิม)

๒.๕ แผนการหมุนเวียนงานแบบ Rotation (ข้อ ๑๙ เดิม)

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงามและค่านิยมร่วมของ มกอช.

๓.๑ แผนพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรม (ข้อ ๑๒ เดิม)

๓.๒ แผนพัฒนาความรู้เพื่อการเกษียณอย่างปลอดภัย (ข้อ ๑๓ เดิม)

๓.๓ แผนการสร้างความเข้มแข็งให้บุคลากรด้านกฎหมาย (ข้อ ๑๗ เดิม)

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรสู่ความสุข และความร่วมมือแบบบูรณาการ

๔.๑ แผนยกระดับคุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพัน (ข้อ ๑ เดิม)

๔.๒ แผนการสื่อสารและสร้างภาพลักษณ์องค์กร (ข้อ ๓ เดิม)

๔.๓ แผนการพัฒนาการบูรณาการร่วมเพื่อยกระดับมาตรฐานสินค้าเกษตร (ข้อ ๘ เดิม)

๔.๔ แผนการพัฒนาศักยภาพในการถ่ายทอดงานมาตรฐานสู่ภาคีเครือข่าย (ข้อ ๑๖ เดิม)

กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพเชิงระบบให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ แผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการทำงานนอกสถานที่และสร้าง มกอช. Mobile Unit (ข้อ ๑๔ เดิม)

๕.๒ แผน ACFS as One เพื่อการปรับปรุงการทำงานและระบบงานของ มกอช. (ข้อ ๑๘ เดิม)

๕.๓ แผนการประเมินผลการปฏิบัติงานระยะยาว (ข้อ ๒๐ เดิม)

๓.๒ แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

แผนยกระดับ การพัฒนา ของ มกอช.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					รายการกิจกรรม/ โครงการ	งบประมาณ (บาท)	เจ้าภาพ			ระยะเวลา		
			๑	๒	๓	๔	๕			กลุ่มงานพัฒนาบุคคล	กลุ่มงานเจ้าหน้าที่	หน่วยงานที่สังกัด	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖
ข้อเสนอกลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในระดับสากล															
แผนงานที่ ๑.๑ แผนพัฒนา ทักษะด้าน ดิจิทัลรองรับ New Normal และปรับเปลี่ยน สู่องค์กรดิจิทัล	เพื่อให้บุคลากรมี ทักษะในการใช้ งานดิจิทัลรองรับ New Normal และการเป็น Government ๔.๐	ร้อยละ ความสำเร็จใน การพัฒนาทักษะ ในการใช้งาน ดิจิทัล ของ บุคลากร มกอช.	บุคลากร ได้รับ	บุคลากร ได้รับ	บุคลากร ได้รับ	บุคลากรได้รับ การพัฒนา	บุคลากรได้รับ การพัฒนา	โครงการที่ ๑.๑.๑ โครงการพัฒนาความสามารถด้านความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	๕๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒		☒	☒	☒	☒
			การพัฒนา ทักษะใน การใช้งาน ดิจิทัล	การพัฒนา ทักษะใน การใช้งาน ดิจิทัล	การพัฒนา ทักษะใน การใช้งาน ดิจิทัล	ทักษะในการ ใช้งานดิจิทัล	ทักษะใน การใช้งาน ดิจิทัล	โครงการที่ ๑.๑.๒ โครงการพัฒนาความสามารถด้านการควบคุม กำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และ มาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)	๓๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒
			ร้อยละ ครบ ร้อยละ ๕๑-๖๐	ร้อยละ ร้อยละ ๖๑-๗๐	ร้อยละ ร้อยละ ๗๑-๘๐	ร้อยละ ร้อยละ ๘๑-๙๐	ร้อยละ ร้อยละ ๙๑-๑๐๐	โครงการที่ ๑.๑.๓ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ ยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)	๕๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒
								โครงการที่ ๑.๑.๔ โครงการพัฒนาความสามารถด้านการ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)	๕๐๐,๐๐๐ บาท	☒					☒

แผนยกระดับ การพัฒนา ของ มกอช.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					รายการกิจกรรม/ โครงการ	งบประมาณ (บาท)	เจ้าภาพ			ระยะเวลา		
			๑	๒	๓	๔	๕			กลุ่มงานพัฒนาบุคคล	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	หน่วยงานที่สังกัด	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖
ข้อเสนอกลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในระดับสากล (ต่อ)															
แผนงานที่ ๑.๑ แผนพัฒนา ทักษะด้าน ดิจิทัลรองรับ New Normal และปรับเปลี่ยน สู่องค์กรดิจิทัล	เพื่อให้บุคลากรมี ทักษะในการใช้ งานดิจิทัลรองรับ New Normal และการเป็น Government ๔.๐	ร้อยละ ความสำเร็จใน การพัฒนาทักษะ ในการใช้งาน ดิจิทัล ของ บุคลากร มกอช.	บุคลากร ได้รับ การพัฒนา ทักษะใน การใช้งาน ดิจิทัล ครบ ร้อยละ ๕๑-๖๐	บุคลากร ได้รับ การพัฒนา ทักษะใน การใช้งาน ดิจิทัล ร้อยละ ๖๑-๗๐	บุคลากร ได้รับ การพัฒนา ทักษะใน การใช้งาน ดิจิทัล ร้อยละ ๗๑-๘๐	บุคลากรได้รับ การพัฒนา ทักษะในการ ใช้งานดิจิทัล ร้อยละ ๘๑-๙๐	บุคลากรได้รับ การพัฒนา ทักษะใน การใช้งาน ดิจิทัล ร้อยละ ๙๑-๑๐๐	โครงการที่ ๑.๑.๕ โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ผู้นำยุคดิจิทัล	๔๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒

แผนยกระดับ การพัฒนา ของ มกอช.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					รายการกิจกรรม/ โครงการ	งบประมาณ (บาท)	เจ้าภาพ			ระยะเวลา		
			๑	๒	๓	๔	๕			กลุ่มงานพัฒนาบุคคล	กลุ่มงานเจ้าหน้าที่	หน่วยงานที่สังกัด	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖
ข้อเสนอกลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในระดับสากล (ต่อ)															
แผนงานที่ ๑.๒ แผนพัฒนา บุคลากรเพื่อ ความเชี่ยวชาญ ด้านมาตรฐาน และยกระดับ ความก้าวหน้า ในสายวิชาชีพ	บุคลากร มกอช. มีความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารมี นโยบายใน การสนับสนุน บุคลากรในการ พัฒนาความ เชี่ยวชาญตาม ภารกิจหลักของ องค์กร	ร้อยละ ๕๑-๖๐ บุคลากร ได้รับการ สนับสนุน ให้การ อบรมเพื่อ พัฒนา ความ เชี่ยวชาญ	ร้อยละ ๖๑-๗๐ บุคลากร ได้รับการ สนับสนุนให้ รับการ อบรมเพื่อ พัฒนา ความ เชี่ยวชาญ	ร้อยละ ๗๑-๘๐ บุคลากร ได้รับการ สนับสนุน ให้การ อบรมเพื่อ พัฒนา ความ เชี่ยวชาญ	ร้อยละ ๘๑-๙๐ บุคลากรได้รับ การสนับสนุน ให้การ อบรมเพื่อ พัฒนาความ เชี่ยวชาญ	ร้อยละ ๙๑-๑๐๐ บุคลากรได้รับ การสนับสนุน ให้การ อบรมเพื่อ พัฒนาความ เชี่ยวชาญ	โครงการที่ ๑.๒.๑ การอบรมทักษะที่จำเป็นสำหรับการ มาตรฐาน เช่น ISO /Codex / OIE / SPS เป็นต้น	๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท/ปี			☒ (สกม. กรร. กนม.)	☒	☒	☒
								โครงการที่ ๑.๒.๒ การอบรมนักเจรจามืออาชีพ (เช่น ทักษะการ เจรจาเพื่อการประชุม บุคลิกภาพนักเจรจา ฯลฯ)	๕๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒
									โครงการที่ ๑.๒.๓ การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ ในสายอาชีพ	๕๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒

แผนยกระดับ การพัฒนา ของ มกอช.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					รายการกิจกรรม/ โครงการ	งบประมาณ (บาท)	เจ้าภาพ			ระยะเวลา		
			๑	๒	๓	๔	๕			กลุ่มงานพัฒนาบุคคล	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	หน่วยงานที่สังกัด	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖
ข้อเสนอกลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในระดับสากล (ต่อ)															
แผนงานที่ ๑.๓ แผนพัฒนา เทคนิคการ สื่อสารและ ประชาสัมพันธ์ กับ กลุ่มเป้าหมาย (ผู้ประกอบการ เกษตรกร ฯลฯ) ผ่านการใช้ ดิจิทัล	งานสื่อสารและ ประชาสัมพันธ์กับ กลุ่มเป้าหมาย ปรับเปลี่ยนเป็น ดิจิทัลเพิ่มขึ้น	สัดส่วน ความสำเร็จของ กระบวนการ สื่อสารและ ประชาสัมพันธ์กับ กลุ่ม เป้าหมาย ที่ได้รับ การปรับเปลี่ยน ให้เป็นดิจิทัล	ร้อยละ ๕๑-๖๐ ในปี ๒๕๖๔	ร้อยละ ๖๑-๗๐ ในปี ๒๕๖๔	ร้อยละ ๗๑- ๘๐ ในปี ๒๕๖๕	ร้อยละ ๘๑-๙๐ ในปี ๒๕๖๕	ร้อยละ ๙๑-๑๐๐ ในปี ๒๕๖๖	โครงการที่ ๑.๓.๑ การพัฒนาเทคนิคการสร้างสื่อดิจิทัล สำหรับผู้ประกอบการ/เกษตรกรยุคดิจิทัล	๒๕๐,๐๐๐ บาท/ปี			☒ กสม.	☒	☒	☒
								โครงการที่ ๑.๓.๒ การพัฒนาเทคนิคการสื่อสารเพื่อการถ่ายทอด องค์ความรู้ผ่านสื่ออย่างมีประสิทธิภาพ	๒๕๐,๐๐๐ บาท/ปี			☒ กสม.		☒	☒
								โครงการที่ ๑.๓.๓ การพัฒนาเทคนิคการสร้างสื่อดิจิทัลของ บุคลากร มกอช. เพื่อให้สร้างความเข้าใจแก่ ผู้บริโภคในยุคดิจิทัล	๒๕๐,๐๐๐ บาท/ปี			☒ กสม.	☒	☒	☒

แผนยกระดับ การพัฒนา ของ มกอช.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					รายการกิจกรรม/ โครงการ	งบประมาณ (บาท)	เจ้าภาพ			ระยะเวลา		
			๑	๒	๓	๔	๕			กลุ่มงานพัฒนาบุคคล	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	หน่วยงานที่สังกัด	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖
ข้อเสนอกลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในระดับสากล (ต่อ)															
แผนงานที่ ๑.๔ แผนพัฒนา Talent Officer และ การสร้าง ACFS Intelligence Dream team	บุคลากรของ มกอช. มี ความสามารถ และ ทักษะใน การทำงานมากขึ้น รวมทั้งปฏิบัติงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ องค์กรมี ความสามารถใน เชิงแข่งขันสูงสุด	บุคลากร มกอช. ที่ได้รับ การพัฒนา ความรู้และ ทักษะรวมถึง สมรรถนะที่ จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๓ ครั้งต่อปี	ร้อยละ ๕๑-๖๐	ร้อยละ ๖๑-๗๐	ร้อยละ ๗๑-๘๐	ร้อยละ ๘๑-๙๐	ร้อยละ ๙๑-๑๐๐	โครงการที่ ๑.๔.๑ เทคนิคการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	๒๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒
			ของบุคลากร มกอช. ที่ ได้รับการ พัฒนา	ของบุคลากร มกอช. ที่ ได้รับการ พัฒนา	ของบุคลากร มกอช. ที่ ได้รับการ พัฒนา	ของบุคลากร มกอช. ที่ได้รับ การพัฒนา ความรู้และ ทักษะรวมถึง	ของบุคลากร มกอช. ที่ได้รับ การพัฒนา ความรู้และ ทักษะรวมถึง	โครงการที่ ๑.๔.๒ การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม และการ ทำงานอย่างมืออาชีพ	๒๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒
			ความรู้และ ทักษะ	ความรู้และ ทักษะ	ความรู้และ ทักษะ	ทักษะรวมถึง สมรรถนะที่ จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน	ทักษะรวมถึง สมรรถนะที่ จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน	โครงการที่ ๑.๔.๓ Design Thinking for Innovation Development	๒๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒				☒	
			สมรรถนะที่ จำเป็นต่อ การ	สมรรถนะที่ จำเป็นต่อ การ	สมรรถนะที่ จำเป็นต่อ การ	ไม่น้อยกว่า ๓ ครั้งต่อปี	ไม่น้อยกว่า ๓ ครั้งต่อปี	โครงการที่ ๑.๔.๔ เทคนิคการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ	๒๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒		☒
			ปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๓ ครั้งต่อปี	ปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๓ ครั้งต่อปี	ปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๓ ครั้งต่อปี			โครงการที่ ๑.๔.๕ เทคนิคการทำงานอย่างมืออาชีพ	๒๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒
									โครงการที่ ๑.๔.๖ เทคนิคการนำเสนอ	๒๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒
								โครงการที่ ๑.๔.๗ การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับ Supervisor	๒๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒

แผนยกระดับ การพัฒนา ของ มกอช.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					รายการกิจกรรม/ โครงการ	งบประมาณ (บาท)	เจ้าภาพ			ระยะเวลา		
			๑	๒	๓	๔	๕			กลุ่มงานพัฒนาบุคคล	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	หน่วยงานที่สังกัด	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖
ข้อเสนอกลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในระดับสากล (ต่อ)															
แผนงานที่ ๑.๕ แผนการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้และ พัฒนา Knowledge on Place	เพื่อให้ บุคลากร มกอช. สามารถ เข้าถึงความรู้ และ พัฒนาตนเองให้ เป็นผู้รู้ รวมทั้ง ปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	มกอช. มี ฐานข้อมูล องค์ความรู้ และ มีการเข้าถึง ฐานข้อมูลเพื่อ การเรียนรู้	ร้อยละของ บุคลากร มกอช. มีความรู้ และนำไปใช้ ในการ ปฏิบัติงาน ได้ ร้อยละ ๕๐	ร้อยละของ บุคลากร มกอช. มีความรู้ และนำไปใช้ ในการ ปฏิบัติงาน ได้ ร้อยละ ๖๐	ร้อยละของ บุคลากร มกอช. มีความรู้ และนำไปใช้ ในการ ปฏิบัติงาน ได้ ร้อยละ ๗๐	ร้อยละของ บุคลากร มกอช. มีความรู้ และนำไปใช้ใน การปฏิบัติงาน ได้ ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของ บุคลากร มกอช. มีความรู้ และนำไปใช้ใน การปฏิบัติงาน ได้ ร้อยละ ๙๐	โครงการที่ ๑.๕.๑ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร (KM)	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒

แผนยกระดับการพัฒนาของ มกอช.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					รายการกิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ (บาท)	เจ้าภาพ			ระยะเวลา		
			๑	๒	๓	๔	๕			กลุ่มงานพัฒนาระบบบุคคล	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	หน่วยงานที่สังกัด	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖
ข้อเสนอกลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างและพัฒนาบุคลากรที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสู่ New Normal															
แผนงานที่ ๒.๑ แผนสร้างผู้นำในผืนจากรุ่นสู่รุ่น และสืบทอดคุณยายวรนาท	เพื่อสร้างบุคลากรให้พร้อมกับการสืบทอดตำแหน่งสำคัญขององค์กรเพื่อให้งานมีความต่อเนื่อง	บุคลากรต้องผ่านการประเมินร้อยละ ๘๐ ขึ้นไปในรูปแบบการประเมิน ๓๖๐ องศา	น้อยกว่าร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๔๑-๕๐	ร้อยละ ๕๑-๖๐	ร้อยละ ๖๑-๗๙	ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	โครงการที่ ๒.๑.๑ โครงการจัดทำแผนสั่งสมประสบการณ์ประจำตำแหน่ง	๒๐๐,๐๐๐		☒	☒		☒	
								โครงการที่ ๒.๑.๒ โครงการตามรอยเท้าแห่งความสำเร็จ (Job Shadow)	ไม่มี		☒	☒		☒	☒
								โครงการที่ ๒.๑.๓ โครงการพัฒนาผู้นำระดับต้น/กลาง/สูง	๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒
แผนงานที่ ๒.๒ แผนพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงและก้าวทันยุคดิจิทัล	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวและทำงานในยุค new normal ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อนวัตกรรม	ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมตามโครงการ/หลักสูตรที่กำหนดไว้	ร้อยละ ๕๐-๕๙	ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๙	ร้อยละ ๙๐-๑๐๐	โครงการที่ ๒.๒.๑ โครงการฝึกอบรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้วยข้อมูลดิจิทัลและ Big data	๑๕๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒
								โครงการที่ ๒.๒.๒ โครงการฝึกอบรมการใช้งานสื่อดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน	๑๕๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒
								โครงการที่ ๒.๒.๓ โครงการเรียนรู้เท่าทันเทคโนโลยีหลังสถานการณ์ Covid-19	๑๕๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	

แผนยกระดับ การพัฒนา ของ มกอช.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					รายการกิจกรรม/ โครงการ	งบประมาณ (บาท)	เจ้าภาพ			ระยะเวลา		
			๑	๒	๓	๔	๕			กลุ่มงานพัฒนาบุคคล	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	หน่วยงานที่สังกัด	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖
ข้อเสนอกลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างและพัฒนาบุคลากรที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสู่ New Normal (ต่อ)															
แผนงานที่ ๒.๓ แผนพัฒนาผู้นำ ในเวทีสากล	๑. มี ประสบการณ์ หลากหลาย ๒. เรียนรู้งาน มี ความเข้าใจ การทำงานของ องค์กรระหว่าง ประเทศมากขึ้น ๓. นำกลับมา พัฒนางานที่ รับผิดชอบได้	จำนวนคน ที่ร่วมโครงการ Action plan หลังกลับมาจาก ฝึกงาน	-	-	๑ คน/ปี	๒ คน/ปี	๓ คน/ปี	โครงการที่ ๒.๓.๑ โครงการส่งเสริมศักยภาพความเป็นผู้นำ ในองค์กรระหว่างประเทศ (ส่งเจ้าหน้าที่ไปประจำสำนักงานที่ปรึกษา ต่างประเทศ /องค์กรระหว่างประเทศ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ เดือน	๖๐๐,๐๐๐ ถึง ๘๐๐,๐๐๐ บาท/ปี			☒	(กรร. กนม. สกม.)	☒	☒
								โครงการที่ ๒.๓.๒ โครงการข้าราชการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โลก กว้าง (ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน)	ไม่มีค่าใช้จ่าย		☒			☒	☒
								โครงการที่ ๒.๓.๓ โครงการเพิ่มศักยภาพทักษะภาษาอังกฤษ (English Camp)	๔๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒

แผนยกระดับ การพัฒนา ของ มกอช.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					รายการกิจกรรม/ โครงการ	งบประมาณ (บาท)	เจ้าภาพ			ระยะเวลา		
			๑	๒	๓	๔	๕			กลุ่มงานพัฒนาบุคคล	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	หน่วยงานที่สังกัด	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖
ข้อเสนอกลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างและพัฒนาบุคลากรที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสู่ New Normal (ต่อ)															
แผนงานที่ ๒.๔ แผนปรับ กระบวนการ บริหารความ ขัดแย้ง และ พัฒนาความคิด สร้างสรรค์	เพื่อบุคลากรได้รับ การพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	ร้อยละของ ผู้เข้าร่วม/ กิจกรรม ตาม กลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๕๐-๕๙	ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๙	ร้อยละ ๙๐-๑๐๐	โครงการที่ ๒.๔.๑ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน ▪ หลักสูตรการปรับกระบวนการ ▪ หลักสูตรบริหาร ความขัดแย้ง ▪ หลักสูตรการพัฒนาความคิด สร้างสรรค์	๒๕๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒				☒	☒
		ร้อยละ ความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วม กิจกรรม	ร้อยละ ๕๐-๕๙	ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๙	ร้อยละ ๙๐-๑๐๐	โครงการที่ ๒.๔.๒ โครงการการบริหารจัดการความ หลากหลายในองค์กร	๑๕๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒

แผนยกระดับ การพัฒนา ของ มกอช.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					รายการกิจกรรม/ โครงการ	งบประมาณ (บาท)	เจ้าภาพ			ระยะเวลา		
			๑	๒	๓	๔	๕			กลุ่มงานพัฒนาบุคคล	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	หน่วยงานที่สังกัด	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖
ข้อเสนอกลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างและพัฒนาบุคลากรที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสู่ New Normal (ต่อ)															
แผนงานที่ ๒.๕ แผนการ หมุนเวียนงาน แบบ Rotation	เพื่อพัฒนา บุคลากรให้มี ความรู้ ประสบการณ์ที่ หลากหลาย	จำนวน บุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการ	ไม่น้อยกว่า ๒ คน/ปี	ไม่น้อยกว่า ๓ คน/ปี	ไม่น้อยกว่า ๔ คน/ปี	ไม่น้อยกว่า ๕ คน/ปี	ไม่น้อยกว่า ๖ คน/ปี	โครงการที่ ๒.๕.๑ โครงการ “สลับคู่รู้เพิ่ม” ● จัดทำแผนการหมุนเวียนงานของ บุคลากร(ต่อเนื่อง ๒ ปี) ● ดำเนินการแผนการหมุนเวียน เพื่อสร้างการเรียนรู้งานเตรียมก้าว เข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงต่อไป ● สรุปผลการดำเนินการ	ไม่มี ค่าใช้จ่าย		☒	☒	☒	☒	☒

แผนยกระดับ การพัฒนา ของ มกอช.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					รายการกิจกรรม/ โครงการ	งบประมาณ (บาท)	เจ้าภาพ			ระยะเวลา			
			๑	๒	๓	๔	๕			กลุ่มงานพัฒนาบุคคล	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	หน่วยงานที่สังกัด	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖	
ข้อเสนอกลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงามและค่านิยมร่วมของ มกอช.																
แผนงานที่ ๓.๑ แผนพัฒนา จริยธรรมและ คุณธรรม	๑.เพื่อให้บุคลากร มีจริยธรรมและ คุณธรรมในการ ปฏิบัติงาน ๒.บุคลากรมี ความซื่อสัตย์ มี ระเบียบวินัย ยึด มั่นศีลธรรม และ โปร่งใส	๑.จำนวน บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาด้าน จริยธรรมและ คุณธรรม ๒. จำนวนข้อ ร้องเรียนต่อปี	ร้อยละ ๕๑-๖๐	ร้อยละ ๖๑-๗๐	ร้อยละ ๗๑-๘๐	ร้อยละ ๘๑-๙๐	ร้อยละ ๙๑-๑๐๐	โครงการ ๓.๑.๑ โครงการป็นธรรม ปันสุข ชาว มกอช. (การปฏิบัติธรรม)	๒๕๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒	
									โครงการที่ ๓.๑.๒ โครงการแซร์สุข แซร์ทุกข์ (แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน)	๑๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒
			๒๐ เรื่อง	๑๕ เรื่อง	๑๐ เรื่อง	๕ เรื่อง	๐ เรื่อง	โครงการที่ ๓.๑.๓ โครงการ เป่าบันจิ้นผดุงคุณธรรม (เปิดช่องทาง/สื่อในการส่งเสริมคุณธรรม)	๕๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒	
									โครงการที่ ๓.๑.๔ โครงการปลูกจิตสำนึกรักองค์กร (๔ ครั้ง/ปี)	๔๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒		☒ (ผลิต กัน เป็น เจ้า ภาพ)	☒	☒	☒

แผนยกระดับ การพัฒนา ของ มกอช.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					รายการกิจกรรม/ โครงการ	งบประมาณ (บาท)	เจ้าภาพ			ระยะเวลา		
			๑	๒	๓	๔	๕			กลุ่มงานพัฒนาบุคคล	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	หน่วยงานที่สังกัด	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖
ข้อเสนอกลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงามและค่านิยมร่วมของ มกอช. (ต่อ)															
แผนงานที่ ๓.๒ แผนพัฒนา ความรู้เพื่อ การเกษียณ อย่าง ปลอดภัย (-ด้านสุขภาพ -ด้านร่างกาย -ด้านจิตใจ -ด้านเงินออม -ด้านที่อยู่ อาศัย -ด้าน กฎหมาย)	๑ บุคลากรมี ความสุข สุขภาพ แข็งแรง	๑. จำนวน บุคลากรมี สุขภาพร่างกาย แข็งแรง	ร้อยละ ๖๑-๖๕	ร้อยละ ๖๖-๗๐	ร้อยละ ๗๑-๗๕	ร้อยละ ๗๖-๘๐	ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	โครงการที่ ๓.๒.๑ โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	ไม่มี ค่าใช้จ่าย		☒		☒	☒	☒
	๒.บุคลากรมี ความมั่นคง ทางการเงิน	๒.จำนวน บุคลากรที่เข้า ร่วมอบรม	ร้อยละ ๗๑-๗๕	ร้อยละ ๗๖-๘๐	ร้อยละ ๘๑-๘๕	ร้อยละ ๘๖-๙๐	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	โครงการที่ ๓.๒.๒ โครงการอยู่เย็นเป็นสุข วัยเกษียณ (เป็นการ ฝึกอบรมและพัฒนาด้านการกินและออก กำลังกายที่เหมาะสม)	๔๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒
								โครงการที่ ๓.๒.๓ โครงการสุขภาพ สบายใจ วัยเกษียณ (เป็นการฝึกอบรม/พัฒนาในด้านการแผน การออมเงิน)	๑๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒

แผนยกระดับ การพัฒนา ของ มกอช.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					รายการกิจกรรม/ โครงการ	งบประมาณ (บาท)	เจ้าภาพ			ระยะเวลา		
			๑	๒	๓	๔	๕			กลุ่มงานพัฒนาบุคคล	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	หน่วยงานที่สังกัด	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖
ข้อเสนอกลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงามและค่านิยมร่วมของ มกอช. (ต่อ)															
แผนงานที่ ๓.๒ แผนพัฒนา ความรู้เพื่อ การเกษียณ อย่าง ปลอดภัย (-ด้านสุขภาพ -ด้านร่างกาย -ด้านจิตใจ -ด้านเงินออม -ด้านที่อยู่ อาศัย -ด้าน กฎหมาย)	๑.บุคลากรมี ความสุข สุขภาพ แข็งแรง ๒.บุคลากรมี ความมั่นคง ทางการเงิน	๑. จำนวน บุคลากรมี สุขภาพร่างกาย แข็งแรง ๒.จำนวน บุคลากรที่เข้า ร่วมอบรม	ร้อยละ ๖๑-๖๕	ร้อยละ ๖๖-๗๐	ร้อยละ ๗๑-๗๕	ร้อยละ ๗๖-๘๐	ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	โครงการที่ ๓.๒.๔ โครงการพัฒนาศักยภาพคนรุ่นใหม่ สู่สังคมสูงวัย	๓๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒

แผนยกระดับ การพัฒนา ของ มกอช.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					รายการกิจกรรม/ โครงการ	งบประมาณ (บาท)	เจ้าภาพ			ระยะเวลา		
			๑	๒	๓	๔	๕			กลุ่มงานพัฒนาบุคคล	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	หน่วยงานที่สังกัด	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖
ข้อเสนอกลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพคนบนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงามและค่านิยมร่วมของ มกอช. (ต่อ)															
แผนงานที่ ๓.๓ แผนการสร้าง ความเข้มแข็ง ด้านกฎหมาย ให้บุคลากร	บุคลากรมีความรู้ ด้านกฎหมาย	จำนวน บุคลากรที่เข้า ร่วมอบรม	ร้อยละ ๗๑-๗๕	ร้อยละ ๗๖-๘๐	ร้อยละ ๘๑-๘๕	ร้อยละ ๘๖-๙๐	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	โครงการที่ ๓.๓.๑ การอบรมด้านระเบียบ การเงิน การคลัง และพัสดุ	๒๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒
								โครงการที่ ๓.๓.๒ การอบรมด้านระเบียบวินัยและจริยธรรม ของข้าราชการและพนักงานราชการ	๔๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒
								โครงการที่ ๓.๓.๓ การอบรมด้าน พ.ร.บ.มาตรฐานสินค้า เกษตรฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒		☒ กคม. สกม.	☒	☒	☒
								โครงการที่ ๓.๓.๔ โครงการอบรมให้ความรู้ พ.ร.บ. ข้อมูล ข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐	๑๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒

แผนยกระดับ การพัฒนา ของ มกอช.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					รายการกิจกรรม/ โครงการ	งบประมาณ (บาท)	เจ้าภาพ			ระยะเวลา		
			๑	๒	๓	๔	๕			กลุ่มงานพัฒนาบุคคล	กลุ่มงานเจ้าหน้าที่	หน่วยงานที่สังกัด	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖
ข้อเสนอกลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรสู่ความสุข และความร่วมมือแบบบูรณาการ															
แผนงานที่ ๔.๑ แผนยกระดับ คุณภาพชีวิต และสร้าง ความผูกพัน	๑) สร้าง ความสามัคคี ความผูกพัน ระหว่างคนใน องค์กร	บุคลากรของ มกอช. เข้าร่วม กิจกรรมไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๕	น้อยกว่า หรือ เท่ากับร้อย ละ ๖๙	ร้อยละ ๗๐- ๗๕	ร้อยละ ๗๖-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๕	มากกว่า ร้อยละ ๘๕	โครงการที่ ๔.๑.๑ โครงการรวมพลคนพันธุ์ Q (Standards Mobile) <u>กิจกรรม</u> ๑) กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ของบุคลากร องค์กร (การละลายพฤติกรรม ฯลฯ) ๒) การบูรณาการกิจของ มกอช. ภายใน สำนักงานเช่น ข้าว เกษตรอินทรีย์ GAP GMP การตลาด ฯลฯ	๕๐๐,๐๐๐ บาท/ปี	☒			☒	☒	☒
	๒) บุคลากรมี ความภาคภูมิใจ และผูกพันกับ องค์กร	อัตรา การโอนย้าย และ ข้อร้องเรียน น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐	มากกว่า หรือ เท่ากับร้อย ละ ๑๐	ร้อยละ ๙	ร้อยละ ๘	ร้อยละ ๗	น้อยกว่าหรือ เท่ากับ ร้อยละ ๖								

แผนยกระดับ การพัฒนา ของ มกอช.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					รายการกิจกรรม/ โครงการ	งบประมาณ (บาท)	เจ้าภาพ			ระยะเวลา			
			๑	๒	๓	๔	๕			กลุ่มงานพัฒนาบุคคล	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	หน่วยงานที่สังกัด	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖	
ข้อเสนอกลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรสู่ความสุข และความร่วมมือแบบบูรณาการ (ต่อ)																
แผนงานที่ ๔.๒ แผนการสื่อสาร และสร้าง ภาพลักษณ์ องค์กร	๑) สร้างการรับรู้ ให้กลุ่มเป้าหมายมี ความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ ของ มกอช.	กลุ่มเป้าหมายมี ความรู้ความ เข้าใจในบทบาท และภารกิจของ มกอช. ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๕	น้อยกว่า หรือเท่ากับ ร้อยละ ๖๙	ร้อยละ ๗๐ - ๗๕	ร้อยละ ๗๖ - ๗๙	ร้อยละ ๘๐ - ๘๕	มากกว่า ร้อยละ ๘๕	โครงการที่ ๔.๒.๑ โครงการร่วมกันพัฒนาในโครงการรักชีวิต คิดถึง Q <u>กิจกรรม</u> ๑) พัฒนาความรู้และทักษะผ่านการเข้าร่วม การทำงานจริง เช่น เข้าไปร่วมเป็น ผู้ผลิตและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ เป็น Brand Ambassador ฯลฯ เป็นต้น ๒) กิจกรรมการสร้างการรับรู้ เช่น การศึกษาดูงาน/ลงพื้นที่เป็นผู้สื่อข่าว เขียนข่าวประชาสัมพันธ์ในพื้นที่	๑๕๐,๐๐๐ บาทต่อปี (รวมเบี้ยเลี้ยง)			กสม.	☒	☒	☒	☒
	๒) สร้างการมีส่วน ร่วมระหว่าง มกอช. กับ กลุ่มเป้าหมาย	การเข้าร่วม โครงการหรือ กิจกรรมของ กลุ่มเป้าหมาย ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	น้อยกว่า หรือเท่ากับ ร้อยละ ๖๙	ร้อยละ ๗๐ - ๗๕	ร้อยละ ๗๖ - ๗๙	ร้อยละ ๘๐ - ๘๕	มากกว่า ร้อยละ ๘๕									

แผนยกระดับ การพัฒนา ของ มกอช.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					รายการกิจกรรม/ โครงการ	งบประมาณ (บาท)	เจ้าภาพ			ระยะเวลา		
			๑	๒	๓	๔	๕			กลุ่มงานพัฒนาบุคคล	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	หน่วยงานที่สังกัด	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖
ข้อเสนอกลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรสู่ความสุข และความร่วมมือแบบบูรณาการ (ต่อ)															
แผนงานที่ ๔.๓ แผนการ พัฒนาการ บูรณาการร่วม เพื่อยกระดับ มาตรฐาน สินค้าเกษตร	๑) สร้างเครือข่าย การบูรณาการ ร่วมกันของ หน่วยงานในพื้นที่ ของหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	จำนวนจังหวัด ที่เข้าร่วม โครงการ ครอบคลุม ๔ ภูมิภาค อย่างน้อยปีละ ๑๐ จังหวัด	น้อยกว่า หรือเท่ากับ ๖ จังหวัด	๗ จังหวัด	๘ จังหวัด	๙ จังหวัด	มากกว่าหรือ เท่ากับ ๑๐ จังหวัด	โครงการ ๔.๓.๑ โครงการพัฒนาทักษะการบริหารแบบบูรณา การในโครงการ Q ทัวไทย <i>กิจกรรม</i> ๑) พัฒนาเทคนิคในการสำรวจและประเมิน ศักยภาพของพื้นที่เชิงสถิติ ๒) เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสร้างองค์ความรู้ ด้านการมาตรฐาน ๓) พัฒนาเทคนิคในการส่งเสริมและ ยกระดับการผลิตให้ได้ตามมาตรฐาน (ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ)	๕๐๐,๐๐๐ บาท/ปี			☒	☒	☒	☒
	๒) เพื่อยกระดับ มาตรฐานสินค้า เกษตร	จำนวนกลุ่มที่ เข้าร่วมโครงการ อย่างน้อยปีละ ๑๐ แห่ง	น้อยกว่า หรือ เท่ากับ ๖ แห่ง	๗ แห่ง	๘ แห่ง	๙ แห่ง	มากกว่าหรือ เท่ากับ ๑๐ แห่ง					กสม.			
	๓) เพื่อส่งเสริมให้ พื้นที่เป้าหมายเข้า สู่ระบบมาตรฐาน มากยิ่งขึ้น	จำนวนกลุ่มที่ ได้รับการรับรอง มาตรฐาน Q อย่างน้อยปีละ ๕ แห่ง	๑ แห่ง	๒ แห่ง	๓ แห่ง	๔ แห่ง	มากกว่าหรือ เท่ากับ ๕ แห่ง								

แผนยกระดับ การพัฒนา ของ มกอช.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					รายการกิจกรรม/ โครงการ	งบประมาณ (บาท)	เจ้าภาพ			ระยะเวลา		
			๑	๒	๓	๔	๕			กลุ่มงานพัฒนาบุคคล	กลุ่มงานเจ้าหน้าที่	หน่วยงานที่สังกัด	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖
ข้อเสนอกลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรสู่ความสุข และความร่วมมือแบบบูรณาการ (ต่อ)															
แผนงานที่ ๔.๔๑) สร้างต้นแบบ/ แผนการพัฒนา ศักยภาพ ในการถ่ายทอด งานมาตรฐานสู่ ภาคีเครือข่าย	๑) สร้างต้นแบบ/ แหล่งเรียนรู้ ใน สถาบันการศึกษา ด้านการผลิตอาหาร ปลอดภัยและ มาตรฐานสินค้า เกษตร	มีต้นแบบ/ แหล่งเรียนรู้ ไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง	๑ แห่ง	๒ แห่ง	๓ แห่ง	๔ แห่ง	มากกว่า หรือเท่ากับ ๕ แห่ง	โครงการที่ ๔.๔.๑ โครงการพัฒนาบุคลากร มกอช. สู่การเพาะกล้าคนพันธุ์ Q <i>กิจกรรม</i> ๑) พัฒนาเทคนิคในการคัดเลือกพื้นที่และ ประเมินศักยภาพ ๒) ฝึกอบรมการสร้างสื่อการเรียนรู้แบบ ถาวร ๓) เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อเรียนรู้ในการ ยกระดับสถาบันการศึกษา/ชุมชน ให้ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้าน GAP หรือเกษตร อินทรีย์ ๔) พัฒนาศักยภาพของหน่วยงานภาคี เครือข่ายให้เป็นที่ปรึกษาเกษตรกร ผู้ตรวจประเมินเบื้องต้น	๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท/ปี			☒	☒	☒	☒
	๒) พัฒนาบุคลากร ที่เกี่ยวข้องใน สถานศึกษา/ชุมชน/ ปราชญ์ชาวบ้าน/ เกษตรกรรุ่นใหม่/ เกษตรกรอัจฉริยะ/ ผู้ตรวจประเมิน	มีบุคลากร ที่เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน/ปี	น้อยกว่า หรือเท่ากับ ๖๔ คน/ปี	๗๐ คน/ปี	๘๐ คน/ปี	๙๐ คน/ปี	มากกว่า หรือเท่ากับ ๑๐๐ คน/ปี								

แผนยกระดับ การพัฒนา ของ มกอช.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					รายการกิจกรรม/ โครงการ	งบประมาณ (บาท)	เจ้าภาพ			ระยะเวลา		
			๑	๒	๓	๔	๕			กลุ่มงานพัฒนาบุคคล	กลุ่มงานเจ้าหน้าที่	หน่วยงานที่สังกัด	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖
ข้อเสนอกลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพเชิงระบบให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร															
แผนงานที่ ๕.๑ แผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่และสร้างมกอช. Mobile Unit	เพื่อให้ความรู้ด้านการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่และความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้	ร้อยละของความรู้ความเข้าใจระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้	น้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๕๙	ร้อยละ ๖๐ - ๖๙	ร้อยละ ๗๐ - ๗๙	ร้อยละ ๘๐ - ๘๙	มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๙๐	โครงการที่ ๕.๑.๑ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่	๒๐๐,๐๐๐	☒					☒
								โครงการที่ ๕.๑.๒ โครงการเสริมสร้างทักษะการเป็นวิทยากรมืออาชีพ	๓๐๐,๐๐๐	☒					☒

แผนยกระดับ การพัฒนา ของ มกอช.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					รายการกิจกรรม/ โครงการ	งบประมาณ (บาท)	เจ้าภาพ			ระยะเวลา		
			๑	๒	๓	๔	๕			กลุ่มงานพัฒนาบุคคล	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	หน่วยงานที่สังกัด	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖
ข้อเสนอกลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพเชิงระบบให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)															
แผนงานที่ ๕.๒ แผน ACFS as One เพื่อการ ปรับปรุง การทำงานและ ระบบงาน ของ มกอช.	๑) ช่วยลดขั้นตอน และกระบวนการ ปฏิบัติงาน ๒) ช่วยลด ค่าใช้จ่ายและ ประหยัด งบประมาณ	ร้อยละ ความสำเร็จของ การลดขั้นตอน กระบวนการ กระบวนงาน	น้อยกว่า หรือเท่ากับ ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๑ - ๗๐	ร้อยละ ๗๑ - ๗๙	ร้อยละ ๘๐ - ๘๙	มากกว่าหรือ เท่ากับร้อยละ ๙๐	โครงการที่ ๕.๒.๑ โครงการปรับปรุงกระบวนการด้านการ มาตรฐานโดยใช้เครื่องมือเพื่อความเป็นเลิศ ของกระบวนการ (Lean)	๓๕๐,๐๐๐	☒					☒
			น้อยกว่า หรือเท่ากับ ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๑ - ๗๐	ร้อยละ ๗๑ - ๗๙	ร้อยละ ๘๐ - ๘๙	มากกว่าหรือ เท่ากับร้อยละ ๙๐	โครงการที่ ๕.๒.๒ โครงการสร้างระบบนิเวศเพื่อนำ Lean สู่การปฏิบัติงานจริงร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ (ACFS Eco System)	๓๐๐,๐๐๐	☒					☒

แผนยกระดับ การพัฒนา ของ มกอช.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					รายการกิจกรรม/ โครงการ	งบประมาณ (บาท)	เจ้าภาพ			ระยะเวลา		
			๑	๒	๓	๔	๕			กลุ่มงานพัฒนาบุคคล	กลุ่มการเจ้าหน้าที่	หน่วยงานที่สังกัด	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖
ข้อเสนอกลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพเชิงระบบให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)															
แผนงานที่ ๕.๓ แผนการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน ระยะยาว	ผลการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินการ ตามแผนงานที่ กำหนดได้	ร้อยละ ความสำเร็จใน การติดตามแผน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของแผน ที่กำหนด	น้อยกว่า หรือเท่ากับ ร้อยละ ๕๙	ร้อยละ ๖๐ - ๖๙	ร้อยละ ๗๐ - ๗๙	ร้อยละ ๘๐ - ๘๙	มากกว่าหรือ เท่ากับร้อยละ ๙๐	โครงการที่ ๕.๓.๑ โครงการติดตามผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามแผนการพัฒนาทรัพยากร บุคคล	๕๐,๐๐๐	☒					☒
								โครงการที่ ๕.๓.๒ โครงการสัมมนาการจัดทำแผนพัฒนาบุคคล ประจำปี	๔๐๐,๐๐๐	☒			☒	☒	☒



-ใบต่อ-

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มพัฒนาบุคคล โทร. ๑๑๘๒

ที่ กษ ๒๓๐๑/๘๘๔

วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติแผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และแผนพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ของ มกอช.

เรียน เลขาธิการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ

ตามที่เลขาธิการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติได้มอบหมายให้กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงานพิจารณาให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของ มกอช. นั้น

กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน มีความเห็นประกอบการพิจารณาว่า แผนพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของ มกอช. ที่สำนักงานเลขาธิการกรม (สกก.) เสนอเป็นโครงการที่สำนักงาน ศูนย์ และกลุ่มเสนอไว้ในแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของทุกหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรของ มกอช. ให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ แบ่งเป็น

- ๑) สำนักงานเลขาธิการกรม จำนวน ๙ โครงการ งบประมาณ ๑,๕๘๘,๕๐๐ บาท
 - ๒) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน ๑ โครงการ งบประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ บาท
 - ๓) กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน จำนวน ๑ โครงการ งบประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ บาท
 - ๔) กองรับรองมาตรฐาน จำนวน ๑ โครงการ งบประมาณ ๔๐,๐๐๐ บาท
 - ๕) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จำนวน ๑ โครงการ งบประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ บาท
 - ๖) กองส่งเสริมมาตรฐาน จำนวน ๑ โครงการ งบประมาณ ๒๕๐,๐๐๐ บาท
- ทั้งนี้ งบประมาณที่จะใช้ดำเนินการในโครงการดังกล่าวเป็นของหน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวนรวมทั้งสิ้น ๑๔ โครงการ งบประมาณ ๒,๔๘๘,๕๐๐ บาท (สองล้านสี่แสนแปดหมื่นแปดพันห้าร้อยบาทถ้วน)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่ สกก. เสนอ หากเห็นชอบ ขอบได้โปรด

๑. อนุมัติแผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มกอช. พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. อนุมัติแผนพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของ มกอช.

นาย กฤษ อดิระเวทิน
เลขาธิการกรม
๒๒ ต.ค. ๒๕๖๓

(นายกิตติเกษม นิ่มสะอาด)

ผู้อำนวยการกลุ่มแผนงานและติดตามประเมินผล
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน

อนุมัติ ๑,๖

(นายพิศาล พงศาพิชณ์)

เลขาธิการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ

เรียน เลขาธิการ

เพื่อโปรดพิจารณา

๑๖๖๖๖ ๑๖๖๖๖

๑๖๖๖๖

(นายตรังชัย สุขเสถียร)

รองเลขาธิการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ

เลขาธิการ
สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ
๒๑ ต.ค. ๒๕๖๓
๑๖๖๖๖

๑๖๖๖๖

๑๖๖๖๖

๑๖๖๖๖

๑๖๖๖๖

๑๖๖๖๖

(นาย กฤษ อดิระเวทิน)

เลขาธิการกรม
๒๐ ต.ค. ๒๕๖๓

แผนพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ

ลำดับที่	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ	กลุ่มเป้าหมาย	พื้นที่/สถานที่ ดำเนินงาน	เป้าหมาย			งบประมาณปี ๒๕๖๔	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				จำนวนคน	จำนวนวัน	หน่วยรุ่น	(ประมาณการ)	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพด้านการมาตรฐาน								
๑	โครงการฝึกอบรมการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน	ข้าราชการและพนักงานราชการ ของ มกอช.	กทม.	๘๐	๑	๑	๘๕,๐๐๐	สลก.
๒	โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกฎหมายดิจิทัลที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการและพนักงานราชการ ของ มกอช.	กทม.	๘๐	๑	๑	๘๓,๕๐๐	สลก.
๓	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มทักษะด้านดิจิทัล	ข้าราชการและพนักงานราชการ ของ มกอช.	กทม.	๖๐	๒	๒	๒๐๐,๐๐๐	ศทส.
๔	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการขับเคลื่อนงานด้าน เกษตรอินทรีย์ มกอช.	เจ้าหน้าที่ มกอช.	ต่างจังหวัด	๒๕	๒	๑	๑๐๐,๐๐๐	กยผ.
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง								
๕	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ผู้นำดิจิทัล (Digital Smart Leader) รุ่นที่ ๓	ข้าราชการและพนักงานราชการ ของ มกอช.	มกอช. และ ต่างจังหวัด	๔๐	๗	๑	๔๐๐,๐๐๐	สลก.
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาส่งเสริมองค์ความรู้ และความร่วมมือ ทางวิชาการด้านมาตรฐานสู่สากล								
๖	โครงการความรู้และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องในการ ดำเนินการเพื่อรับรองระบบงาน	ข้าราชการและพนักงานราชการ ของ มกอช.	กทม.	๔๐	๑	๑	๔๐,๐๐๐	กรร.
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ								
๗	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโลกกว้าง (KM)	ข้าราชการ พนักงานราชการและ พนักงานจ้างเหมาของ มกอช.	กทม.	๕๐	๑	๑๑	-	สลก.

ลำดับที่	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ	กลุ่มเป้าหมาย	พื้นที่/สถานที่ ดำเนินงาน	เป้าหมาย			งบประมาณปี ๒๕๖๔ (ประมาณการ)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				จำนวนคน	จำนวนวัน	หน่วยรุ่น		
๘	โครงการสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานของ สลก.	ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาของ สลก.	ต่างจังหวัด	๖๐	๓	๑	๔๐๐,๐๐๐	สลก.
๙	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการคำนวณต้นทุนผลผลิตของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาของ มกอช.	กทม.	๖๐	๑	๑	๑๐๐,๐๐๐	สลก.
๑๐	โครงการฝึกอบรมการบริหารสัญญา การตรวจรับพัสดุ และข้อควรระวังในการดำเนินงาน	ข้าราชการและพนักงานราชการของ มกอช.	กทม.	๘๐	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	สลก.
๑๑	โครงการบริหารการจัดการองค์กร	ข้าราชการและพนักงานราชการของ มกอช.	ต่างจังหวัด	๕๐	๓	๑	๓๐๐,๐๐๐	กพร.
๑๒	โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรกองส่งเสริมมาตรฐาน	ข้าราชการ พนักงานราชการของ กสม.	มกอช. และต่างจังหวัด	๔๕	๓	๑	๒๕๐,๐๐๐	กสม.
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล								
๑๓	โครงการปันธรรม ปันสุข ชาว มกอช.	ข้าราชการและพนักงานราชการของ มกอช.	ต่างจังหวัด	๔๐	๓	๑	๓๐๐,๐๐๐	สลก.
๑๔	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการดับเพลิงขั้นต้นและการฝึกซ้อมหนีไฟ	ข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาของ มกอช.	กทม.	๑๐๐	๑	๑	๕๐,๐๐๐	สลก.
รวม ๑๔ โครงการ				๘๑๐	๓๐	๒๕	๒,๔๘๘,๕๐๐	