

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ พ.ศ. 2566 – 2570

“บุคลากรเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นจริยธรรม ก้าวทันดิจิทัล ใน Eco-system ที่ทันสมัย”



สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	3
1.1 หลักการและเหตุผล	3
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	4
 บทที่ 2 กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน	 5
2.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ	5
2.2 แนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ	7
 บทที่ 3 บทวิเคราะห์	 9
3.1 ความเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรภาครัฐกับแผนชาติระดับต่าง ๆ	9
3.2 แนวทางการพัฒนาของสำนักงาน ก.พ.	11
3.3 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570	12
3.4 สรุปผล SWOT และแผนปฏิรูปราชการของ มกอช. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	18
3.5 แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาจาก Scenario Analysis	22
 บทที่ 4 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มกอช. พ.ศ. 2566 – 2570	 35
4.1 Strategy Map ของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570	35
4.2 วิสัยทัศน์	37
4.3 พันธกิจ	37
4.4 ประเด็นการพัฒนา	37
4.5 รายละเอียดของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มกอช. พ.ศ. 2566 – 2570	39

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลโดยเน้นการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกในการให้บริการ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และได้กำหนดแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานรองรับภารกิจในระยะ 5 ปีข้างหน้าให้สอดคล้องกับภารกิจของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์อย่างเป็นระบบ

สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ (มกอช.) ในฐานะหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ในการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยอาหารของประเทศ ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลและภารกิจของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงได้จัดทำโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มกอช. พ.ศ. 2566 – 2570 ในระหว่างวันที่ 28 – 29 มีนาคม 2566 เพื่อให้บุคลากร มกอช. สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดกลยุทธ์รองรับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มกอช. พ.ศ. 2566 – 2570 ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการดังกล่าว ได้มีการทบทวนแผนระดับชาติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570 และทบทวนแนวทางการพัฒนาของสำนักงาน ก.พ. ก่อนจะดำเนินการวิเคราะห์ Scenario Analysis และจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มกอช. พ.ศ. 2566 – 2570 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร มกอช. ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ (มกอช.) เกิดประสิทธิภาพ มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของ มกอช.

1.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ มีแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 ที่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ ครอบคลุม 1) แนวคิดเรื่องการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ และ 2) แนวคิดเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน เพื่อนำไปใช้ประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด และส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการในระยะยาว ตลอดจนถูกต้องและสอดคล้องตามหลักวิชาการและแผนกลยุทธ์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนในภาพรวม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ

การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการจะเริ่มจากการหาความต้องการในการพัฒนา (Development/Training Needs) ของส่วนราชการ ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดในหนังสือเวียนที่ ว27/2553 กล่าวคือ จะเน้นการหาความต้องการจากหลายส่วน เพื่อให้ครอบคลุมมิติของความจำเป็น (Needs) มากกว่าเป็นความต้องการ (Wants) ดังนี้

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

แม้ว่าการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการจะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการนั้น ๆ ซึ่งแบ่งเป็น 4 มิติ คือ มิติการพัฒนาสมรรถนะ มิติการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม มิติการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมิติการพัฒนาคุณภาพชีวิตและจิตใจ แต่แนวทางในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนแต่ละบุคคลนั้นต้องมาปรับแต่งให้เข้ากับความต้องการรายบุคคล และลักษณะงานในปัจจุบัน รวมถึงแผนทางเดินสายอาชีพในอนาคตด้วย

จากความจำเป็นดังกล่าวจึงควรมีการกำหนดให้มีการหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคลผ่านกระบวนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan- IDP) โดยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่ดีนั้น ผู้รับการพัฒนาและผู้บังคับบัญชาของผู้รับการพัฒนายจะต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของการพัฒนาและสามารถจัดลำดับความสำคัญของแผน เพื่อให้ได้เป้าหมายในระยะสั้น และระยะยาว รวมถึง

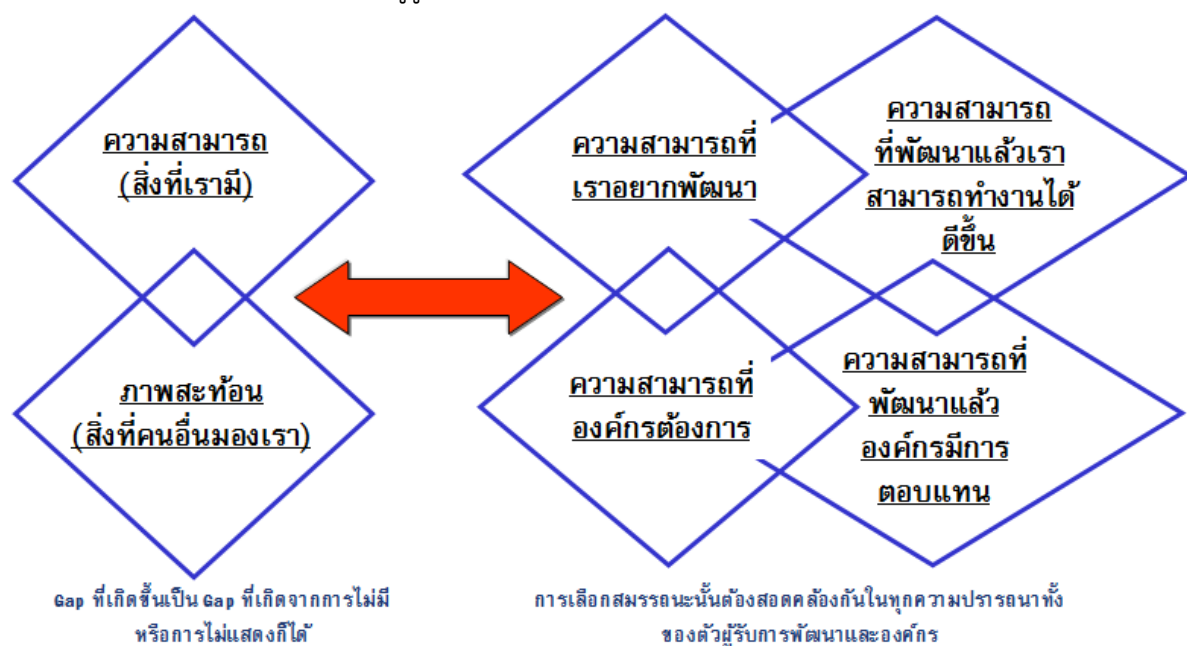
สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยกระบวนการในการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล อาจเริ่มจาก

- **ขั้นตอนที่ 1:** การระบุสิ่งที่ต้องการพัฒนาของข้าราชการแต่ละราย ซึ่งในการพัฒนานั้นตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. จะมีลักษณะการพัฒนาน้อยใน 4 ด้าน คือ

- การพัฒนาบนพื้นฐานของสมรรถนะ (Competency-based development)
- การพัฒนาตามหลักจริยธรรม คุณธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity and Moral)
- การพัฒนาด้านดิจิทัล (Digital Literacy)
- การพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

ซึ่งข้าราชการแต่ละรายอาจจะระบุสิ่งที่ต้องการพัฒนาแตกต่างกันในแต่ละด้านหรือในแต่ละเนื้อหาของด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาสมรรถนะนั้นข้าราชการบางรายอาจต้องการการพัฒนาสมรรถนะหลัก ในขณะที่บางรายอาจต้องการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น

- **ขั้นตอนที่ 2:** กำหนดความสำคัญของสิ่งที่ต้องการพัฒนา โดยการพัฒนาที่ควรเลือกน่าจะมีคุณสมบัติอย่างมากตามรายการนี้ (โปรดดูรูปประกอบ)



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

- **ขั้นตอนที่ 3:** พิจารณาหลักการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ว27/2553 ได้แก่

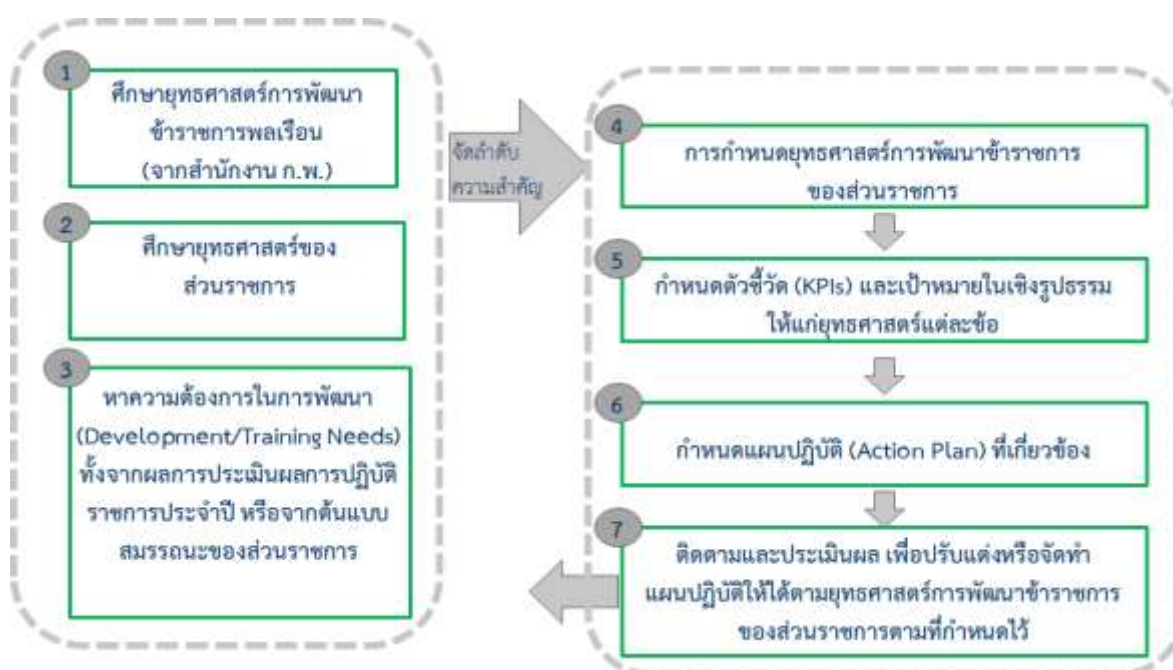
- ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลิตภาพ และขีดสมรรถนะของข้าราชการ
- ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย **10 วันต่อคนต่อปี**
- งบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการควรได้รับการจัดสรรไม่น้อยกว่า **ร้อยละ 3** ของงบบุคลากรของส่วนราชการ

ข้อพึงระวัง: สำหรับส่วนราชการที่มีงบประมาณจำกัดในการฝึกอบรม หรือดูงาน ควรมีการกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้เป็นแนวทางสำหรับผู้บังคับบัญชาทุกท่านในการสรุปแนวทางในการพัฒนาร่วมกับผู้รับการพัฒนา

- **ขั้นตอนที่ 4:** ร่วมกันออกแบบแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.2 แนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ

เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการมีความตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ระดับชาติ (สำนักงานก.พ.) และระดับองค์กร (ส่วนราชการ) ดังนั้นขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการอย่างน้อยควรครอบคลุมรายละเอียด ดังนี้



โดยสามารถสรุปแนวทางการดำเนินการดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 (ยุทธศาสตร์ระดับชาติ) เพื่อประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับส่วนราชการ
- ขั้นตอนที่ 2 ศึกษายุทธศาสตร์ของส่วนราชการ เพื่อหา SWOT ด้านการพัฒนาบุคลากร หรือใช้เครื่องมือวิเคราะห์รูปแบบอื่น ๆ เช่น Scenario Analysis ว่าหน่วยงานด้านการพัฒนาบุคลากรต้องตอบสนองอย่างไรจึงจะสนับสนุนในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เหล่านั้น
- ขั้นตอนที่ 3 สัมภาษณ์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ต่าง ๆ ภายในส่วนราชการ เพื่อหาความต้องการในการพัฒนา (Development Needs)
- ขั้นตอนที่ 4 สร้างแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจในขั้นตอนที่ 1-3 มาวิเคราะห์ผ่านการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง (Prioritization)
- ขั้นตอนที่ 5 กำหนดตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) และเป้าหมายในเชิงรูปธรรมให้แก่แนวทางการพัฒนาแต่ละข้อ
- ขั้นตอนที่ 6 กำหนดแผนปฏิบัติ (Action Plan) เพื่อบรรลุตัวชี้วัดเชิงรูปธรรมแต่ละตัวของยุทธศาสตร์
- ขั้นตอนที่ 7 ติดตามและประเมินผล เพื่อปรับแต่งให้ได้ตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการตามที่กำหนดไว้

โดยสรุป ในบทนี้เป็นการนำเสนอกรอบแนวคิดทั้งหมดที่นำมาใช้ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าแผนดังกล่าวมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการ และสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติเกิดการพัฒนาและมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

บทที่ 3

บทวิเคราะห์

3.1 ความเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรภาครัฐกับแผนชาติระดับต่าง ๆ

จากผลการทบทวนแผนระดับชาติต่าง ๆ สามารถสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐได้ดังต่อไปนี้

- **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 ข (4)** กำหนดการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินในส่วนที่เกี่ยวกับบุคคลภาครัฐ โดยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงาน ของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์ สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิด สร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580** ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน หลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น เป็นมืออาชีพ และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
- **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)** ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูงตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย 4.0 และเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูง มีทักษะ การคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม
- **แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2561 – 2565** ได้กำหนดกลไกระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดี คนเก่งไว้ในภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับและสายอาชีพมีขีดความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพสอดคล้องกับสายอาชีพ ช่วงอายุและพื้นที่ปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ผู้บริหารทุกระดับในภาครัฐมีภาวะผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example) สามารถสร้างนวัตกรรมการบริหารได้อย่างต่อเนื่องภาครัฐมีผู้นำรุ่นใหม่ ที่มีทักษะ และทัศนคติที่พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ

- **กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13** ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรก ที่เริ่มต้นกระบวนการยกร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และจะมีผลในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนระดับปฏิบัติการในช่วง 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยังคงน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักปรัชญานำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ให้เกิดประสิทธิผลในการขับเคลื่อนพลวัตการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมาย
- **หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง** มีนโยบายการบริหารจัดการกำลังคนภายใต้บริบทสังคมสูงวัยมีความชัดเจน และสามารถลดทอนความเสี่ยงในการขาดแคลนกำลังแรงงาน อาทิ การขยายอายุเกษียณ การยกระดับผลิตภาพแรงงานไทย และการดึงดูดแรงงานทักษะสูงจากต่างประเทศ และระบบการบริหารจัดการกำลังคนและฐานข้อมูลสารสนเทศด้านกำลังคนของประเทศมีการบูรณาการ นำไปสู่การออกแบบนโยบายที่เฉพาะเจาะจง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- **หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง** การทำงานของภาครัฐมีการบูรณาการและเป็นเอกภาพ ตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติ จนถึงการติดตามประเมินผล ทั้งระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงการดำเนินงานร่วมกับภาคีการพัฒนาอื่น ๆ โครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยน ควบรวม หรือยกเลิกภารกิจให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพภาครัฐมีความยั่งยืนทางการคลังมีความสามารถในการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น และมีการบริหารจัดการรายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพโดยการปรับบทบาทและลดภารกิจเหลือเพียงเท่าที่จำเป็น การบริหารงานภาครัฐและการให้บริการสาธารณะปรับเปลี่ยนสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลเต็มรูปแบบ กฎหมาย ระเบียบ และมาตรการภาครัฐมีความทันสมัย ไม่ซ้ำซ้อน มีการบังคับใช้ ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศไปสู่การเป็น Hi-Value and Sustainable Thailand ทุกภาคส่วนทั้งภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน มีบทบาทในการออกแบบ จัดทำ และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่การเป็น Hi-Value and Sustainable Thailand รวมถึงมีบทบาทในการติดตามตรวจสอบการทำงานของภาครัฐในทุกระดับอย่างเป็นรูปธรรม
- **มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 26 กันยายน 2560** เห็นชอบให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัยและมีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงาน และการสร้างรัฐบาลแบบเปิดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน

- ยุทธศาสตร์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีเป้าหมาย ข้าราชการทุกคนเป็น Smart Officer ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างในกระทรวง และปรับปรุงและพัฒนากฎหมายให้ทันสมัย โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ พัฒนาบุคลากรเป็น Smart Officer และ Smart Researcher เชื่อมโยงระบบการทำงานของทุกหน่วยงานในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และปรับปรุงและพัฒนากฎหมายด้านการเกษตร

3.2 แนวทางการพัฒนาของสำนักงาน ก.พ.

จาก (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 สามารถสรุปประเด็นการพัฒนาได้ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

- กลยุทธ์ที่ 1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การพัฒนาเทคโนโลยี เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา
- กลยุทธ์ที่ 2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับตัว ได้แก่ การกำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น / กิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น
- กลยุทธ์ที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี ได้แก่ การกำหนดมาตรการ หรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม
- กลยุทธ์ที่ 4 การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม ได้แก่ การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

- กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ /ภารกิจหลักของส่วนราชการ
- กลยุทธ์ที่ 2 กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับ ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan)
- กลยุทธ์ที่ 3 กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และในการสร้างและเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำของบุคลากรเพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อน การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

- กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ
- กลยุทธ์ที่ 2 กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ
- กลยุทธ์ที่ 3 ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

3.3 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570

ปัจจุบันกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570 โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ “คนคุณภาพ ระบบงานเป็นเลิศ ใส่ใจนวัตกรรม ยึดมั่นธรรมาภิบาล”

พันธกิจ

1. บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ
2. ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ
3. เสริมสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
4. เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการทำงานในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล
5. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ และภาคีเครือข่าย

ประเด็นการพัฒนา

- ประเด็นการพัฒนาที่ 1 เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
- ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ
- ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ปรับปรุงและยกระดับระบบนิเวศการทำงานในภาวะวิถีใหม่
- ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนากลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนต่อการพัฒนา
- ประเด็นการพัฒนาที่ 5 เสริมสร้างความสุข ความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1

เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
(Human Resource Management)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีบรรทัดฐานสอดคล้องกับสำนักงาน ก.พ. 2. องค์กรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดึงดูดคนดี คนเก่ง คนมีความสามารถเข้ามาในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพเป็นระบบและโปร่งใส 3. องค์กรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นแนวปฏิบัติที่ดี มีความถูกต้อง ยืดหยุ่น คล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และความจำเป็นในการพัฒนา 4. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	1. คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของหน่วยงาน <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 85 2. มีการทบทวน ปรับปรุง พัฒนา แนวปฏิบัติ คู่มือการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง <u>เป้าหมาย</u> อย่างน้อย 1 กิจกรรม ต่อปีในทุกหน่วยงาน 3. มีกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม <u>เป้าหมาย</u> อย่างน้อย 1 กิจกรรม ต่อปีในทุกหน่วยงาน	1. กำหนดโมเดลสมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม 2. เสริมสร้างหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ 3. พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น 4. เสริมสร้างธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ประเด็นการพัฒนาที่ 2

พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ

(Human Resource Development)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์
- บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน - มีการเสริมสร้าง แนวคิดและทักษะด้านภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กร - บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูง เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	- ร้อยละของบุคลากร (ข้าราชการ และพนักงานราชการ) ที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถและเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน <u>เป้าหมาย</u> ปี 2566 ร้อยละ 60 โดยที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี จนถึงปี 2570 - มีการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มพูนทักษะด้านภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กร <u>เป้าหมาย</u> อย่างน้อย 1 หลักสูตร ต่อปีในทุกหน่วยงาน	- ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง - ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้ทันการเปลี่ยนแปลง - พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ

ประเด็นการพัฒนาที่ 3

ปรับปรุง และยกระดับระบบนิเวศการทำงานในภาวะวิถีใหม่

(Human Resource Eco-System)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์
1. องค์กรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาความคิด ระบบงานที่มีคุณภาพเพื่อให้ได้ผลผลิตการทำงานอย่างสูงสุด เป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	1. การบริหารจัดการความรู้สู่การสร้างนวัตกรรม <u>เป้าหมาย</u> อย่างน้อย 1 นวัตกรรมต่อปีในทุกหน่วยงาน 2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน <u>เป้าหมาย</u> ปี 2566 ร้อยละ 82 โดยที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 2 ต่อปี จนถึงปี 2570	1. พัฒนากลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกัน 2. พัฒนาสภาพแวดล้อม ระบบงานให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3. ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานทางกายภาพ ให้มีความสะดวกสบายในการทำงานอย่างเหมาะสม

ประเด็นการพัฒนาที่ 4

พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนต่อการพัฒนา

(E-Human Resource Management and Development)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์
1. วิทยาการและเทคโนโลยีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ 2. องค์กรมีการยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความทันสมัย นำการเปลี่ยนแปลง 3. องค์กรมีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัล ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร 4. องค์กรมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และบริหารจัดการให้สามารถใช้ประโยชน์ได้จริง	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทและระดับตำแหน่ง เป้าหมาย ปี 2566 ร้อยละ 10 โดยที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี จนถึงปี 2570 2. ร้อยละการนำความรู้ที่ได้รับจาก การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์ของผู้ผ่านการฝึกอบรม เป้าหมาย ปี 2566 ร้อยละ 70 โดยที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี จนถึงปี 2570	1. ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความรอบรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะดิจิทัล 2. เสริมสร้างระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพสูง 3. ส่งเสริม การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการเผยแพร่ระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่สังคมภายนอก

ประเด็นการพัฒนาที่ 5

เสริมสร้างความสุข ความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
(Happiness and Engagement)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์
1. บุคลากรมีความภาคภูมิใจใน การปฏิบัติราชการ มีความผูกพัน ต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดีและ มีความสุขในการทำงาน	1. จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนา คุณภาพชีวิต เสริมสร้างความ ผาสุกและความผูกพันของบุคลากร <u>เป้าหมาย</u> อย่างน้อย 1 กิจกรรม ต่อปีในทุกหน่วยงาน 2. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานและ การทำงานเป็นทีม <u>เป้าหมาย</u> ปี 2566 ร้อยละ 60 โดยที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปีจนถึง ปี 2570 3. จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการยกย่องเชิดชู บุคลากรและองค์กร <u>เป้าหมาย</u> อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี ในทุกหน่วยงาน 4. ร้อยละของความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อองค์กร <u>เป้าหมาย</u> ร้อยละ 75	1. เสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ในการปฏิบัติงาน 2. พัฒนามาตรการกลไกเพื่อการ สร้างความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากร 3. เสริมสร้างความเข้มแข็งของ ค่านิยมและวัฒนธรรม

3.4 สรุปผล SWOT และแผนปฏิบัติการของ มกอช. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

จากแผนปฏิบัติการของ มกอช. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่เผยแพร่ในเดือนกรกฎาคม 2565 สามารถสรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคได้ ดังนี้

จุดแข็ง ได้แก่

1. มีบุคลากรที่มีทักษะภาษาต่างประเทศและมีองค์ความรู้ด้านมาตรฐานสากลเป็นอย่างดี ได้รับการยอมรับทั้งในระดับระหว่างประเทศและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในประเทศ
2. มีบุคลากรที่มีคุณภาพสูง มีความกระตือรือร้นพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมทั้งอุปกรณ์ บริการ และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมต่อการใช้เทคโนโลยี
3. มีการปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการควบคุมกำกับดูแลมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารอย่างใกล้ชิด
4. เป็นองค์กรนำด้านการมาตรฐานสินค้าเกษตรของประเทศไทยที่มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

จุดอ่อน ได้แก่

1. ขาดข้อมูลสนับสนุนเชิงวิทยาศาสตร์และเชิงสถิติด้านการกำหนดมาตรฐานเพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนการกำหนดมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารที่สอดคล้องกับความต้องการ ภาวะตลาด และ แนวทางสากล
2. มีมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารบางประเภทที่ตลาดให้การยอมรับมาตรฐานของภาคเอกชนหรือผู้ซื้อ/ผู้นำเข้ามากกว่า
3. กระบวนการจัดทำเอกสารระบบคุณภาพยังมีบางส่วนที่จำเป็นต้องยกระดับให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับรูปแบบสากลและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงทั่วองค์กร
4. ไม่มีระบบปฏิบัติและหน่วยงานที่รับผิดชอบที่ชัดเจนในระดับพื้นที่ เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานด้านการระบบตรวจสอบและรับรองสินค้าเกษตรและอาหารที่มีพื้นที่ดำเนินการนอกส่วนกลาง
5. จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายและเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
6. ฐานข้อมูลงานควบคุม ตรวจสอบ เฝ้าระวังมาตรฐานสินค้าเกษตร ยังมีข้อมูลไม่ครบถ้วนไม่สามารถนำมาใช้บริหารจัดการได้ในระดับจังหวัด
7. ข้อมูลด้านการมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารที่เก็บรวบรวมไว้ยังไม่สามารถให้บริการประชาชน ผู้ประกอบการ และภาคธุรกิจ ในรูปแบบบริการที่มีความสะดวกและเชื่อมโยงหลายหน่วยงานแบบเบ็ดเสร็จ ครบวงจร (One Stop Service)
8. การขาดการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ
9. เว็บไซต์ตลาดออนไลน์ www.dgtfarm.com ยังไม่มีความเป็นสากล

โอกาส ได้แก่

1. มีพัฒนาการด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งเป็นโอกาสในการพัฒนาด้านกระบวนการมาตรฐานและการกิจการยกระดับภาคการเกษตรของประเทศเพิ่มเติม

อุปสรรค ได้แก่

1. โครงสร้างกฎหมายพื้นฐานด้านความปลอดภัยและการกำกับดูแลสินค้าเกษตรและอาหารมีความซับซ้อนหรือเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการกำกับดูแล
2. หน่วยงานรับผิดชอบกำกับดูแลในระดับพื้นที่มีหลากหลายหน่วยงาน ต้องอาศัยการปฏิบัติงานร่วมกัน อีกทั้งยังมีกำลังคนที่ไม่เพียงพอต่องานกำกับดูแล เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานด้านการกำกับดูแลที่กระจายตัวทั่วประเทศ

โดยจากผลการวิเคราะห์ SWOT จึงได้แผนปฏิบัติการของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ดังนี้

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรนำด้านการมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารที่เป็นที่ยอมรับระดับสากล และยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารของประเทศให้ได้มาตรฐานและสร้างมูลค่าเพิ่ม

พันธกิจ

1. กำหนดมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารตามความต้องการ และสอดคล้องกับภาวะตลาดและแนวทางสากล
2. จัดทำและพัฒนาการรับรองระบบงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารตามความต้องการและสอดคล้องกับภาวะตลาดและแนวทางสากล
3. พัฒนาระบบงานและสร้างเครือข่ายในการกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมาย
4. ส่งเสริมและผลักดันอย่างมีส่วนร่วมในการนำมาตรฐานสู่การปฏิบัติตลอดห่วงโซ่มูลค่า
5. กำหนดกลยุทธ์การเจรจา เปิดตลาด แก้ไขปัญหา และจัดทำความตกลงระหว่างประเทศด้านมาตรการสุขอนามัยและสุขอนามัยพืช มาตรการที่ไม่ใช่ภาษีอื่น ๆ และด้านมาตรฐานระหว่างประเทศ
6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายเชิงนโยบาย

1. ผลักดันให้มูลค่าสินค้าเกษตรปลอดภัยขยายตัวอย่างน้อยร้อยละ 3.0 ต่อปี ระหว่างปี 2566 – 2570
2. ยกระดับความเชื่อมั่นผู้บริโภคด้านคุณภาพและความปลอดภัยอาหารให้อยู่ในระดับดีภายในปี 2570

แนวทางที่ 1 : กำหนดมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารตามความต้องการและสอดคล้องกับภาวะตลาดและแนวทางสากล

1. การจัดทำมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหาร และระเบียบปฏิบัติสำหรับการรับรองมาตรฐาน ของไทยตอบสนองกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลง ทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต
2. การเทียบเคียงมาตรฐาน หรือข้อกำหนดมาตรฐานที่จัดทำขึ้นกับมาตรฐานระหว่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการค้าสินค้าเกษตรและอาหาร เช่น การทำความเท่าเทียมด้านมาตรฐานโดยการเจรจา การยอมรับร่วมกับประเทศคู่ค้า เป็นต้น
3. การพัฒนาการศึกษาวิจัยสนับสนุนการกำหนด การทบทวน การพิจารณาความเหมาะสมในการนำไปใช้ รวมถึงการศึกษาลักษณะของมาตรฐาน หรือข้อกำหนดมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารของไทย

แนวทางที่ 2 : จัดทำและพัฒนาระบบงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารตามความต้องการและสอดคล้องกับภาวะตลาดและแนวทางสากล

1. พัฒนาการให้บริการรับรองระบบงาน (Accreditation) แก่หน่วยรับรอง (CB) และหน่วยตรวจ (IB) ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น เทคโนโลยี Robotic Process Automation (RPA) การให้บริการภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Government e-Service) ระบบการจัดการฐานข้อมูล (Database Management system (DBMS)) เป็นต้น
2. ขยายขอบข่ายการรับรองระบบงาน/มาตรฐาน ตามความต้องการของตลาด และ/หรือประเทศคู่ค้า
3. พัฒนาศักยภาพผู้ตรวจประเมินของหน่วยรับรองระบบงาน (Accreditation Bodies: AB)

แนวทางที่ 3 : พัฒนาระบบงานและสร้างเครือข่ายในการกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมาย

1. ควบคุม กำกับ ดูแล สินค้าเกษตรและอาหาร ให้มีการปฏิบัติและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
2. พัฒนาระบบงานกำกับดูแลสินค้าเกษตรและอาหารด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
3. พัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลและควบคุมสินค้าเกษตรและอาหาร รวมถึงการสื่อสารกับผู้ผลิต ผู้ส่งออก ผู้นำเข้า หรือผู้บริโภค เพื่อให้สามารถควบคุมกำกับดูแลได้อย่างทันทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องให้มีความพร้อมในการกำกับดูแลสินค้าเกษตรและอาหารให้เป็นไปตามกฎหมาย
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการกำกับดูแลอย่างมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชนในท้องถิ่น

แนวทางที่ 4 : ส่งเสริมและผลักดันอย่างมีส่วนร่วมในการนำมาตราฐานสู่การปฏิบัติตลอดห่วงโซ่คุณค่า

1. กำหนดมาตรการเชิงรุกในการยกระดับแหล่งผลิต/จำหน่ายสินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐานตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมการนำมาตราฐานไปใช้ตลอดห่วงโซ่คุณค่า
2. ยกระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและภาคประชาสังคม และส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมต่อกระบวนการมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหาร รวมถึงการเสริมสร้างการรับรู้แก่ผู้ซื้อทั้งภายในและต่างประเทศถึงระดับคุณภาพสินค้าเกษตรและอาหารของไทยที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน
3. จัดทำคู่มือการปฏิบัติหรือแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานเพื่อรับการรับรองมาตรฐานที่ชัดเจน
4. จัดทำหลักสูตร หรือระบบการเรียนรู้ด้านการมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารทั้งการเรียนรู้โดยตรงและผ่านระบบสารสนเทศ

แนวทางที่ 5: กำหนดกลยุทธ์การเจรจา เปิดตลาด แก้ไขปัญหา และจัดทำความตกลงระหว่างประเทศด้านมาตรการสุขอนามัยและสุขอนามัยพืช มาตรการที่ไม่ใช่ภาษีอื่น ๆ และด้านมาตรฐานระหว่างประเทศ

1. กำหนดกลยุทธ์ จัดทำท่าทีการเจรจา เปิดตลาด แก้ไขปัญหา และจัดทำความตกลงระหว่างประเทศด้านมาตรการสุขอนามัยและสุขอนามัยพืช และมาตรการที่ไม่ใช่ภาษีอื่น ๆ และด้านมาตรฐานระหว่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสินค้าเกษตรและอาหาร
2. ศึกษาและวิเคราะห์นโยบาย กฎระเบียบ มาตรการ และสถานการณ์ของประเทศคู่ค้าและจัดทำข้อมูลประกอบการประเมินความเสี่ยง
3. เตรียมความพร้อมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎระเบียบ/มาตรการ รวมทั้งเสริมสร้างความร่วมมือทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แนวทางที่ 6 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

1. พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ
2. พัฒนาและยกระดับระบบบริหารจัดการภายในเพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลองค์กร
3. พัฒนาทักษะบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสำหรับงานเจรจาและงานสนับสนุนด้านมาตรการสุขอนามัยและสุขอนามัยพืช และมาตรการที่ไม่ใช่ภาษีอื่น ๆ และความปลอดภัยสินค้าเกษตรและอาหาร รวมถึงงานศึกษาและวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนการค้าสินค้าเกษตรและอาหาร

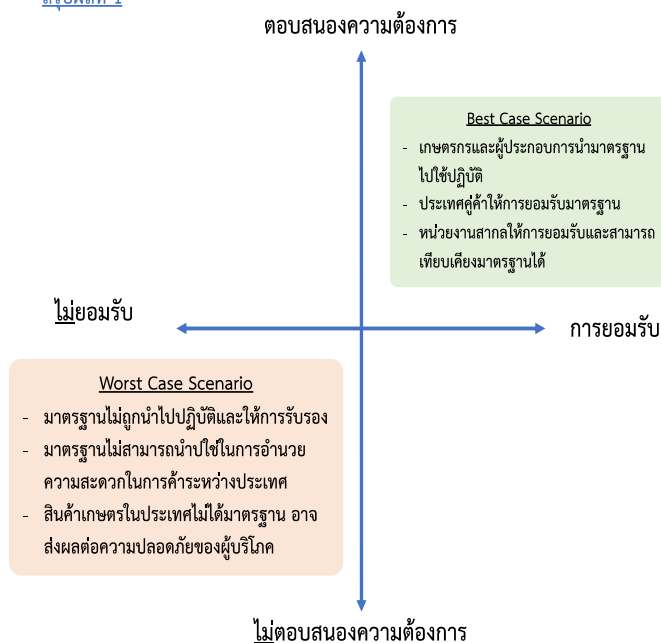
3.5 แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาจาก Scenario Analysis

จากผลการทบทวนแผนระดับต่าง ๆ ทางวิทยาการจึงได้ร่วมกับผู้สัมมนาในการจัดทำ Scenario ต่าง ๆ จากแนวทางการพัฒนาในแผนปฏิบัติการของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) โดยได้ผลดังนี้

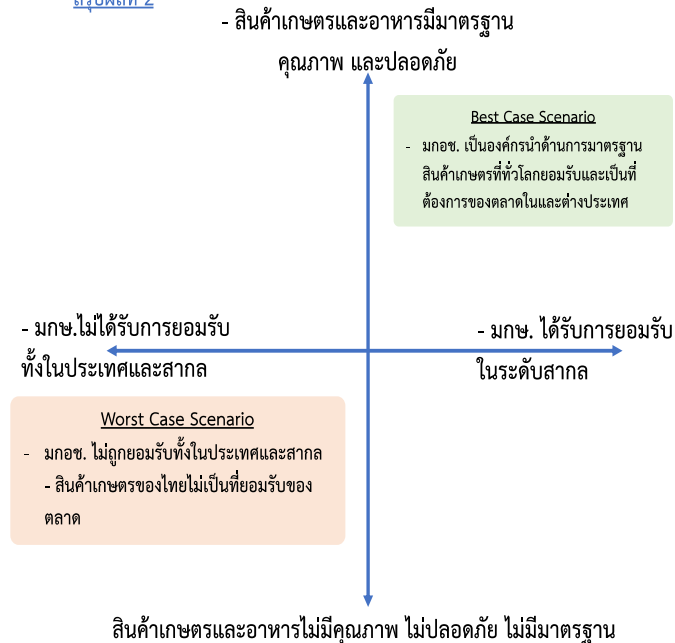
แนวทางที่ 1 : กำหนดมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารตามความต้องการและสอดคล้องกับภาวะตลาด และแนวทางสากล

1. การจัดทำมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหาร และระเบียบปฏิบัติสำหรับการรับรองมาตรฐาน ของไทย ตอบสนองกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลง ทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต
2. การเทียบเคียงมาตรฐาน หรือข้อกำหนดมาตรฐานที่จัดทำขึ้นกับมาตรฐานระหว่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการค้าสินค้าเกษตรและอาหาร เช่น การทำความเท่าเทียมด้านมาตรฐานโดยการเจรจา การยอมรับร่วมกับประเทศคู่ค้า เป็นต้น
3. การพัฒนาด้านการศึกษาวิจัยสนับสนุนการกำหนด การทบทวน การพิจารณาความเหมาะสมในการ นำไปใช้ รวมถึงการศึกษาผลกระทบของมาตรฐาน หรือข้อกำหนดมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหาร ของไทย

สรุปผลที่ 1



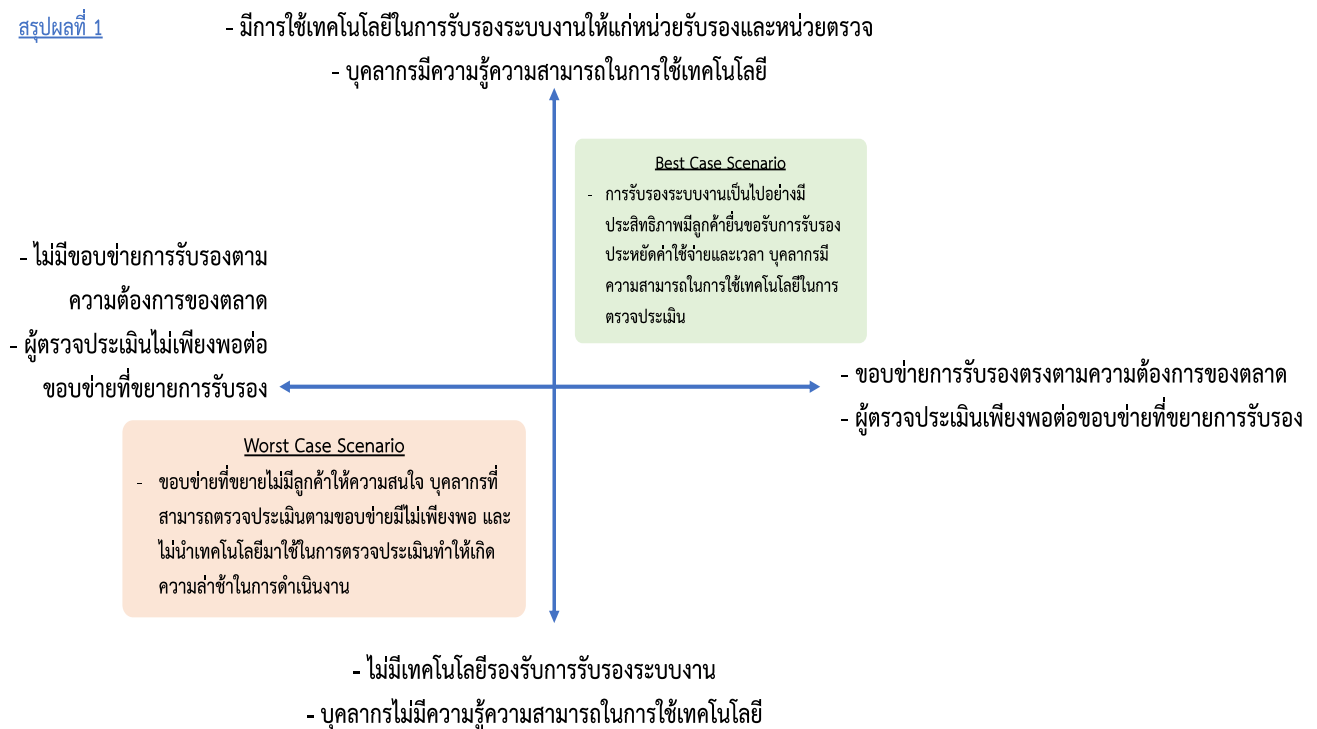
สรุปผลที่ 2



แนวทางที่ 2 : จัดทำและพัฒนาระบบการรับรองระบบงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารตามความต้องการ และสอดคล้องกับภาวะตลาดและแนวทางสากล

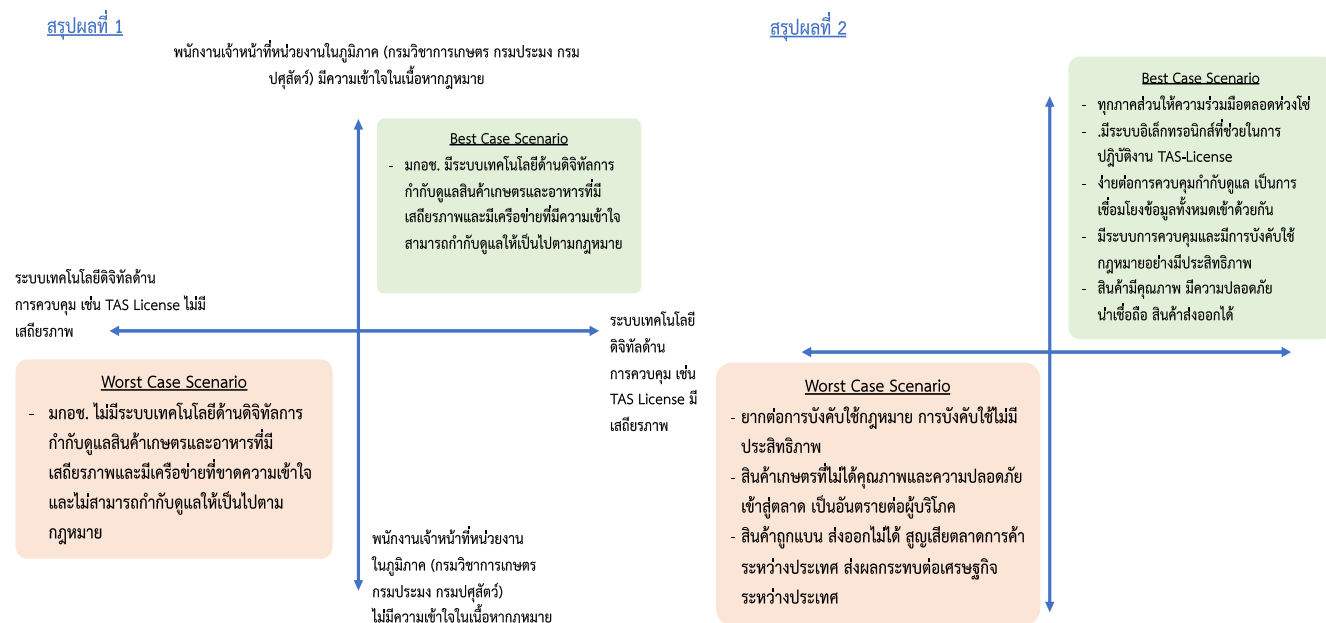
1. พัฒนาการให้บริการรับรองระบบงาน (Accreditation) แก่หน่วยรับรอง (CB) และหน่วยตรวจ (IB) ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น เทคโนโลยี Robotic Process Automation (RPA) การให้บริการภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Government e-Service) ระบบการจัดการฐานข้อมูล (Database Management system (DBMS)) เป็นต้น
2. ขยายขอบข่ายการรับรองระบบงาน/มาตรฐาน ตามความต้องการของตลาด และ/หรือประเทศคู่ค้า
3. พัฒนาศักยภาพผู้ตรวจประเมินของหน่วยรับรองระบบงาน (Accreditation Bodies: AB)

สรุปผลที่ 1



แนวทางที่ 3 : พัฒนาระบบงานและสร้างเครือข่ายในการกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมาย

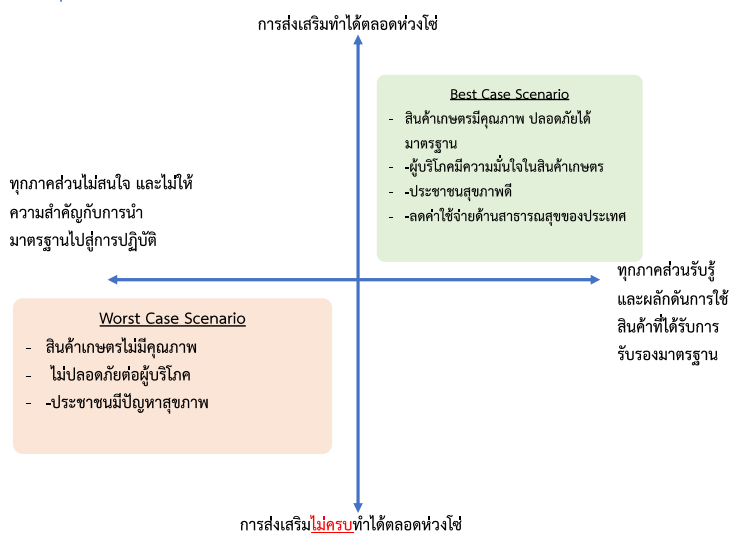
1. ควบคุม กำกับ ดูแล สินค้าเกษตรและอาหาร ให้มีการปฏิบัติและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
2. พัฒนาระบบงานกำกับดูแลสินค้าเกษตรและอาหารด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
3. พัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลและควบคุมสินค้าเกษตรและอาหาร รวมถึงการสื่อสารกับผู้ผลิต ผู้ส่งออก ผู้นำเข้า หรือผู้บริโภค เพื่อให้สามารถควบคุมกำกับดูแลได้อย่างทันทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องให้มีความพร้อมในการกำกับดูแลสินค้าเกษตรและอาหารให้เป็นไปตามกฎหมาย
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการกำกับดูแลอย่างมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชนในท้องถิ่น



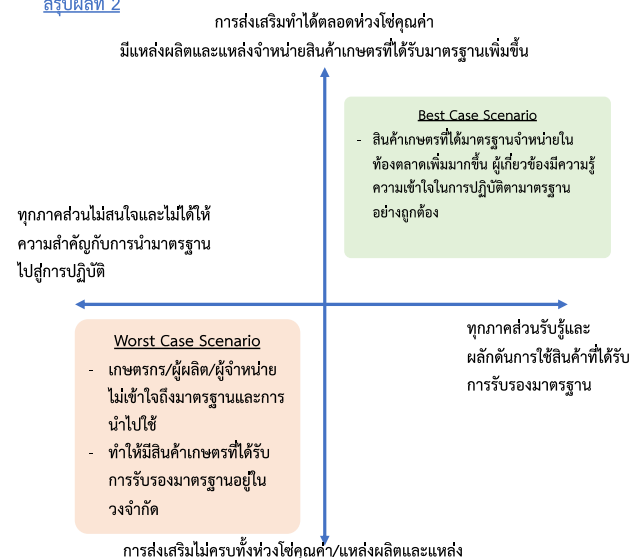
แนวทางที่ 4 : ส่งเสริมและผลักดันอย่างมีส่วนร่วมในการนำมาตรฐานสู่การปฏิบัติตลอดห่วงโซ่คุณค่า

1. กำหนดมาตรการเชิงรุกในการยกระดับแหล่งผลิต/จำหน่ายสินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐานตลอดห่วงโซ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมการนำมาตรฐานไปใช้ตลอดห่วงโซ่คุณค่า
2. ยกระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและภาคประชาสังคม และส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมต่อกระบวนการมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหาร รวมถึงการเสริมสร้างการรับรู้แก่ผู้ซื้อทั้งภายในและต่างประเทศถึงระดับคุณภาพสินค้าเกษตรและอาหารของไทยที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน
3. จัดทำคู่มือการปฏิบัติหรือแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานเพื่อรับการรับรองมาตรฐานที่ชัดเจน
4. จัดทำหลักสูตร หรือระบบการเรียนรู้ด้านการมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารทั้งการเรียนรู้โดยตรง และผ่านระบบสารสนเทศ

สรุปผลที่ 1



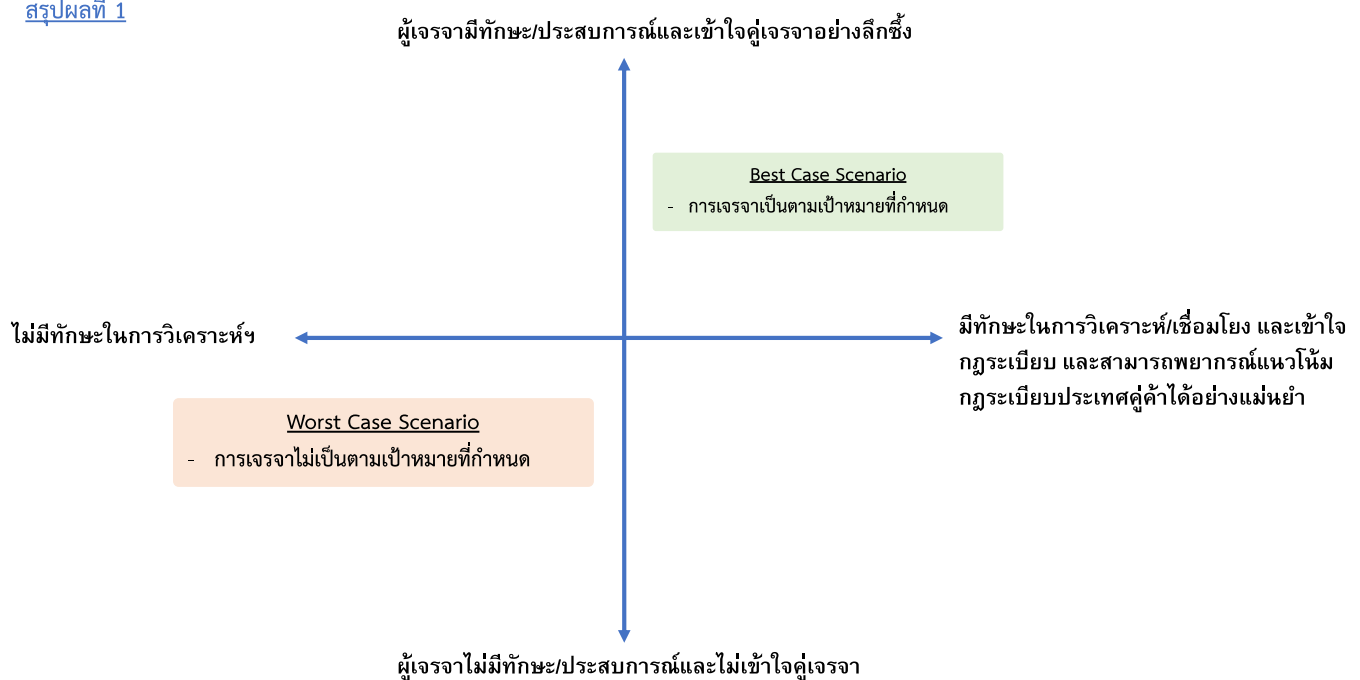
สรุปผลที่ 2



**แนวทางที่ 5 : กำหนดกลยุทธ์การเจรจา เปิดตลาด แก้ไขปัญหา และจัดทำความตกลงระหว่างประเทศ
ด้านมาตรการสุขอนามัยและสุขอนามัยพืช มาตรการที่ไม่ใช่ภาษีอื่น ๆ และด้านมาตรฐานระหว่างประเทศ**

1. กำหนดกลยุทธ์ จัดทำท่าทีการเจรจา เปิดตลาด แก้ไขปัญหา และจัดทำความตกลงระหว่างประเทศ
ด้านมาตรการสุขอนามัยและสุขอนามัยพืช และมาตรการที่ไม่ใช่ภาษีอื่น ๆ และด้านมาตรฐานระหว่าง
ประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสินค้าเกษตรและอาหาร
2. ศึกษาและวิเคราะห์นโยบาย กฎระเบียบ มาตรการ และสถานการณ์ของประเทศคู่ค้าและจัดทำข้อมูล
ประกอบการประเมินความเสี่ยง
3. เตรียมความพร้อมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎระเบียบ/มาตรการ รวมทั้งเสริมสร้างความร่วมมือ
ทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

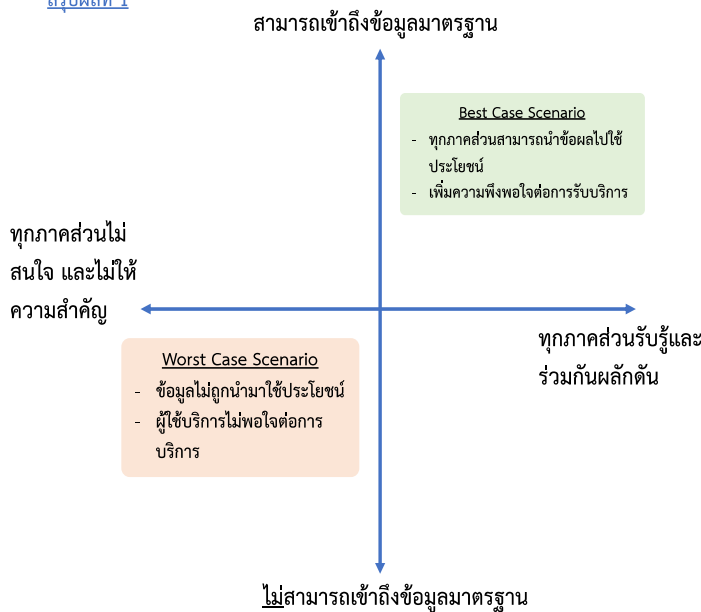
สรุปผลที่ 1



แนวทางที่ 6 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

1. พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ
2. พัฒนาและยกระดับระบบบริหารจัดการภายในเพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลองค์กร
3. พัฒนาทักษะบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสำหรับงานเจรจาและงานสนับสนุนด้านมาตรการ สุขอนามัยและสุขอนามัยพืช และมาตรการที่ไม่ใช่ภาษีอื่น ๆ และความปลอดภัยสินค้าเกษตรและอาหาร รวมถึงงานศึกษาและวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนการค้าสินค้าเกษตรและอาหาร

สรุปผลที่ 1



สรุปผลที่ 2



หลังจากนั้นนำภาพทัศน์ Best /Worst Scenario มา เพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ (อาจเป็นการสร้างระบบ/ecosystem ก็ได้) เพื่อไปให้ถึง Best Scenario หรือ ป้องกันไม่ให้เกิด Worst Scenario โดยมีการระบุความรู้ที่จำเป็นต้องพัฒนาตามแนวทางที่กำหนดไว้ โดยแบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

Create (สร้าง)	ขีดความสามารถ (ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ) ที่จำเป็นต้องสร้างใหม่ เพื่อสนองภาพทัศน์ใหม่
Evolve (ต่อยอด/ปรับปรุง)	ขีดความสามารถ (ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ) ที่มีอยู่แล้ว แต่ต้องปรับปรุง/จัดการความรู้ให้มาก/หรือดียิ่งขึ้น
Maintain (รักษา)	ขีดความสามารถ (ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ) ที่ต้องรักษาไว้
Redundant (ลดลง)	ขีดความสามารถ (ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ) ที่ต้องลดลง

โดยผลการดำเนินการดังกล่าว วิทยากรได้สกัดเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ มกอช. โดยสามารถมาสรุปเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มกอช. ปี 2566-2570 ได้ดังนี้

ตารางแสดงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจากผลการวิเคราะห์ Scenario

แนวทาง	รูปแบบ	ข้อเสนอแนะทางการพัฒนา	การพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญใน สายงาน	การปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และจริยธรรม	การ จัดการ ความรู้	การพัฒนา นวัตกรรม และ ทักษะดิจิทัล	การพัฒนา Eco- system	การพัฒนา คุณภาพชีวิต
แนวทางที่ 1	Evolve (ต่อยอด/ปรับปรุง)	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในสายงานทั้ง OJT และ ระบบออนไลน์	X					
แนวทางที่ 1	Maintain (รักษา)	รักษาความมุ่งมั่นในการทำงาน		X				
แนวทางที่ 1	Evolve (ต่อยอด/ปรับปรุง)	สร้างความสามารถในการ ออกแบบการสร้างความตระหนัก ให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย สถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลง				X		
แนวทางที่ 1	Maintain (รักษา)	รักษาความโปร่งใสในขั้นตอนการ กำหนดมาตรฐาน		X				
แนวทางที่ 2	Create (สร้าง)	สร้างบุคลากรให้เป็นผู้ตรวจ ประเมิน ตามมาตรฐานสากล	X					
แนวทางที่ 2	Evolve (ต่อยอด/ปรับปรุง)	แนวทางพัฒนาเรื่อง KM ด้าน การตรวจประเมินรับรอง ระบบงาน			X			

แนวทาง	รูปแบบ	ข้อเสนอแนะทางการพัฒนา	การพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญใน สายงาน	การปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และจริยธรรม	การ จัดการ ความรู้	การพัฒนา นวัตกรรม และ ทักษะดิจิทัล	การพัฒนา Eco- system	การพัฒนา คุณภาพชีวิต
แนวทางที่ 3	Evolve (ต่อยอด/ปรับปรุง)	สร้างความรู้ความเข้าใจการตาม สอบย้อนกลับ	X					
แนวทางที่ 3	Create (สร้าง)	พัฒนาเจ้าหน้าที่ เพื่อไปสร้าง ความตระหนักแก่ผู้ผลิต	X					
แนวทางที่ 3	Create (สร้าง)	จัดทำคู่มือกรณีศึกษาการ แก้ปัญหาในการกำกับดูแลสินค้า เกษตร			X			
แนวทางที่ 3	Maintain (รักษา)	เสริมสร้างองค์ความรู้ด้าน การกำกับดูแลสินค้าเกษตรและ อาหารให้มีความเข้าใจสามารถ กำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมาย เช่น พนักงานเจ้าหน้าที่ นอင့်ด่าน	X					
แนวทางที่ 4	Create (สร้าง)	สร้างบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ ด้าน IT				X		

แนวทาง	รูปแบบ	ข้อเสนอแนะทางการพัฒนา	การพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญใน สายงาน	การปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และจริยธรรม	การ จัดการ ความรู้	การพัฒนา นวัตกรรม และ ทักษะดิจิทัล	การพัฒนา Eco- system	การพัฒนา คุณภาพชีวิต
แนวทางที่ 4	Evolve (ต่อยอด/ปรับปรุง)	อบรมเรื่องมาตรฐานสากลที่ใช้ใน การรับรองระบบงาน และ มาตรฐานสินค้าเกษตร	X					
แนวทางที่ 4	Maintain (รักษา)	ความรู้และความเข้าใจการใช้งาน ระบบ Docushare โดยการ มอบหมายงาน หรือ KM			X	X		
แนวทางที่ 4	Evolve (ต่อยอด/ปรับปรุง)	การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความเชี่ยวชาญในงานส่งเสริม	X					
แนวทางที่ 4	Maintain (รักษา)	การพัฒนาบุคลากรให้มีความ เชี่ยวชาญในงานทั้ง OJT และ ระบบออนไลน์	X					
แนวทางที่ 4	Maintain (รักษา)	จัดทำฐานข้อมูลเครือข่ายที่ผ่าน การอบรมจาก มกอช.					X	
แนวทางที่ 5	Create (สร้าง)	สร้างสถานการณ์จำลอง (Roleplay) ของการเจรจา	X				X	
แนวทางที่ 5	Create (สร้าง)	สร้างฐานข้อมูลกฎระเบียบของ ประเทศคู่ค้าอย่างเป็นระบบ			X		X	

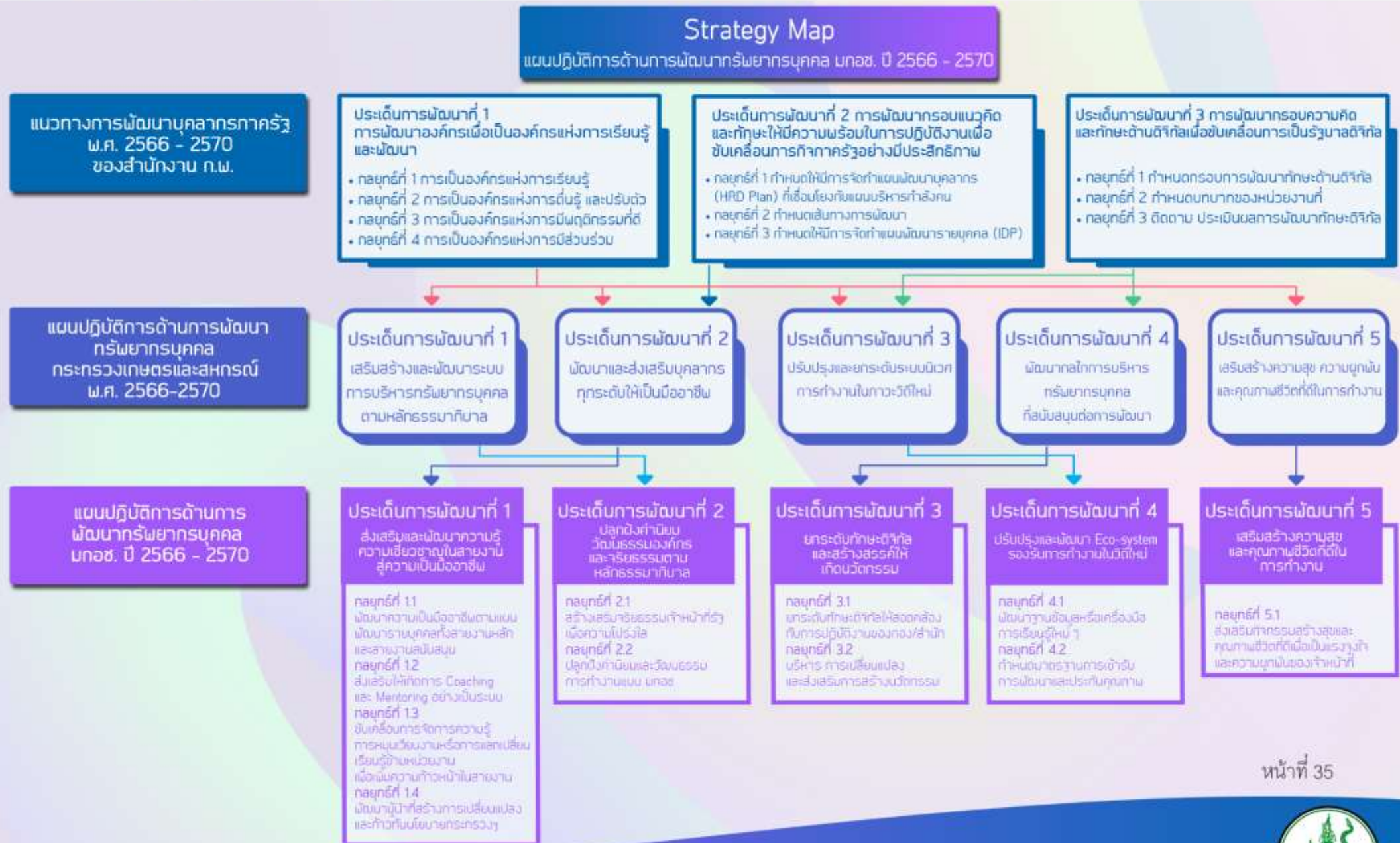
แนวทาง	รูปแบบ	ข้อเสนอแนะทางการพัฒนา	การพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญใน สายงาน	การปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และจริยธรรม	การ จัดการ ความรู้	การพัฒนา นวัตกรรม และ ทักษะดิจิทัล	การพัฒนา Eco- syetem	การพัฒนา คุณภาพชีวิต
แนวทางที่ 5	Create (สร้าง)	Coaching โดยผู้เชี่ยวชาญที่มี ประสบการณ์	X					
แนวทางที่ 5	Evolve (ต่อยอด/ปรับปรุง)	อบรมทักษะการเจรจาขั้นสูง	X					
แนวทางที่ 5	Maintain (รักษา)	OJT (On the job training)	X					
แนวทางที่ 6	Create (สร้าง)	สร้างพื้นที่/Ecosystem					X	
แนวทางที่ 6	Create (สร้าง)	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไอดี/ ประสบการณ์/ปัญหา ร่วมกับ หน่วยงานทั้งภายในและภายนอก	X					
แนวทางที่ 6	Create (สร้าง)	สร้างฐานข้อมูลเพื่อให้ผู้บริหารมี ข้อมูลในการพิจารณาคัดเลือกผู้ เข้าฝึกอบรม					X	
แนวทางที่ 6	Create (สร้าง)	พัฒนาเกณฑ์กลางในการพิจารณา การมอบหมายภารกิจหรือให้ โอกาสการฝึกอบรมพัฒนาบุคคล					X	
แนวทางที่ 6	Maintain (รักษา)	การเวียนงานภายในกองเพื่อเปิด โอกาสให้ทำงานได้หลากหลาย	X					

แนวทาง	รูปแบบ	ข้อเสนอแนวทางการพัฒนา	การพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญใน สายงาน	การปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และจริยธรรม	การ จัดการ ความรู้	การพัฒนา นวัตกรรม และ ทักษะดิจิทัล	การพัฒนา Eco- syetem	การพัฒนา คุณภาพชีวิต
แนวทางที่ 6	Evolve (ต่อยอด/ปรับปรุง)	การปลูกฝังค่านิยมองค์กร เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร		X				
แนวทางที่ 6	Evolve (ต่อยอด/ปรับปรุง)	การสร้างแรงจูงใจ						X
แนวทางที่ 6	Create (สร้าง)	การสร้างจิตสำนึกการเป็น ผู้ประกอบการสาธารณะ		X				
แนวทางที่ 6	Create (สร้าง)	การสร้างความสามารถใน การปรับตัว				X		
แนวทางที่ 6	Create (สร้าง)	ระบบการ coaching/ระบบ Mentor	X					
แนวทางที่ 6	Evolve (ต่อยอด/ปรับปรุง)	การสร้างบุคลากรที่มีภาวะผู้นำ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ สามารถ บริหารความเสี่ยงได้	X					
แนวทางที่ 6	Maintain (รักษา)	การพัฒนาบุคลากรให้มีความ เชี่ยวชาญในงานทั้ง OJT และ ระบบออนไลน์	X					
แนวทางที่ 6	Create (สร้าง)	สร้างความตระหนักรู้ในเรื่องการ พัฒนาระบบการบริหารจัดการ	X					

แนวทาง	รูปแบบ	ข้อเสนอแนะทางการพัฒนา	การพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญใน สายงาน	การปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และจริยธรรม	การ จัดการ ความรู้	การพัฒนา นวัตกรรม และ ทักษะดิจิทัล	การพัฒนา Eco- system	การพัฒนา คุณภาพชีวิต
แนวทางที่ 6	Evolve (ต่อยอด/ปรับปรุง)	ประชาสัมพันธ์ช่องทางเรียนรู้ ออนไลน์ เช่น TDGA สำนักงาน ก.พ.					X	
แนวทางที่ 6	Maintain (รักษา)	การพัฒนาความเป็นมืออาชีพ การพัฒนาในงาน เช่น จัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) การสร้างกิจกรรมการมีส่วนร่วม	X					

จากผลการจัดกลุ่มดังกล่าว จึงนำไปอภิปรายร่วมกันในระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับตัวแทนทุกสำนัก/กอง จนได้เป็น (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มกอช. พ.ศ. 2566 – 2570

4.1 Strategy Map แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคคล มกอช. พ.ศ. 2566 - 2570





แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มกอช. ปี 2566 - 2570

แผนปฏิบัติราชการ
ของสำนักงานมาตรฐาน
สินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

วิสัยทัศน์

พันธกิจ

กลยุทธ์

แนวทางที่ 1

กำหนดมาตรฐานสินค้าเกษตร
และอาหารตามความต้องการ
และสอดคล้องกับภาวะตลาด
และแนวทางสากล

แนวทางที่ 2

จัดทำและพัฒนาระบบรองรับ
ระบบงานมาตรฐานสินค้าเกษตร
และอาหารตามความต้องการ
และสอดคล้องกับภาวะตลาด
และแนวทางสากล

แนวทางที่ 3

พัฒนาระบบงาน
และสร้างเครือข่าย
ในการกำกับดูแล
ให้เป็นไปตามกฎหมาย

แนวทางที่ 4

ส่งเสริมและผลักดัน
อย่างมีส่วนร่วมใน
การนำมาตรฐานสู่
การปฏิบัติของ
ห่วงโซ่มูลค่า

แนวทางที่ 5

กำหนดกลยุทธ์การเจรจา
เปิดตลาด แก้ไขปัญหา
และจัดทำความตกลง
ระหว่างประเทศด้านมาตรฐาน
สุขอนามัยและสุขอนามัยพืช
มาตรฐานที่ใช้ใช้ภาษาอื่น ๆ
และด้านมาตรฐานระหว่างประเทศ

แนวทางที่ 6

พัฒนาระบบการบริหาร
จัดการภาครัฐ

บุคลากรเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นจริยธรรม ก้าวทันดิจิทัล ใน Eco-system ที่ทันสมัย

1. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงานสู่ความเป็นมืออาชีพ
2. ปลุกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและจริยธรรม
3. ยกระดับทักษะดิจิทัล และสร้างสรรคิให้เกิดนวัตกรรม
4. พัฒนา Eco-system รองรับการทำงานในวิถีใหม่
5. เสริมสร้างความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ 1
ส่งเสริมและพัฒนาความรู้
ความเชี่ยวชาญในสายงานสู่
ความเป็นมืออาชีพ

11 พัฒนาความเป็นมืออาชีพตาม
แผนพัฒนารายบุคคลทั้งสายงาน
หลักและสายงานสนับสนุน

12 ส่งเสริมให้เกิดการ Coaching
และ Mentoring อย่างเป็นระบบ

13 ขับเคลื่อนการจัดการความรู้
การแลกเปลี่ยนงานหรือการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน
เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในสายงาน

14 พัฒนานักวิชาการที่สร้างการเปลี่ยนแปลง
และก้าวทันนโยบายกระทรวง

ประเด็นการพัฒนาที่ 2
ปลุกฝังค่านิยม วัฒนธรรม
องค์กรและจริยธรรมตาม
หลักธรรมาภิบาล

21 สร้างเสริมจริยธรรม
เจ้าหน้าที่รัฐเพื่อความโปร่งใส

32 ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรม
การทำงานแบบ มกอช.

ประเด็นการพัฒนาที่ 3
ยกระดับทักษะดิจิทัลและ
สร้างสรรคิให้เกิดนวัตกรรม

31 ยกระดับทักษะดิจิทัลให้สอดคล้อง
กับการปฏิบัติงานของกอง/สำนัก

32 บริหาร การเปลี่ยนแปลง
และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

ประเด็นการพัฒนาที่ 4
พัฒนากลไกการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
ที่สนับสนุนต่อการพัฒนา

41 พัฒนารายชื่อนโยบายหรือเครื่องมือ
การเรียนรู้ใหม่ ๆ

42 กำหนดมาตรฐานการเข้าเรียน
การพัฒนาและประกันคุณภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ 5
เสริมสร้างความสุข
และคุณภาพชีวิตที่ดี
ในการทำงาน

5.1 ส่งเสริมกิจกรรมสร้างสุข
และคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อเป็นแรง
จูงใจและความผูกพันของเจ้าหน้าที่

4.2 วิสัยทัศน์

บุคลากรเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นจริยธรรม ก้าวทันดิจิทัล ใน Eco-system ที่ทันสมัย

4.3 พันธกิจ

- ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงานสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ปลุกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและจริยธรรม
- ยกย่องทักษะดิจิทัล และสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรม
- พัฒนา Eco-system รองรับการทำงานในวิถีใหม่
- เสริมสร้างความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

4.4 ประเด็นการพัฒนา

แบ่งเป็น 5 ประเด็นการพัฒนาดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

- กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาความเป็นมืออาชีพตามแผนพัฒนารายบุคคลทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน
- กลยุทธ์ที่ 1.2 ส่งเสริมให้เกิดการ Coaching และ Mentoring อย่างเป็นระบบ
- กลยุทธ์ที่ 1.3 ขับเคลื่อนการจัดการความรู้ การหมุนเวียนงานหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามหน่วยงาน เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในสายงาน
- กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงและก้าวทันนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 ปลุกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ที่ 2.1 สร้างเสริมจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อความโปร่งใส
- กลยุทธ์ที่ 2.2 ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานแบบ มกอช.

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ยกระดับทักษะดิจิทัล และสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรม

- กลยุทธ์ที่ 3.1 ยกระดับทักษะดิจิทัลให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของกอง/สำนัก
- กลยุทธ์ที่ 3.2 บริหารการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 ปรับปรุงและพัฒนา Eco-system รองรับการทำงานในวิถีใหม่

- กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาฐานข้อมูลหรือเครื่องมือการเรียนรู้ใหม่ ๆ
- กลยุทธ์ที่ 4.2 กำหนดมาตรฐานการเข้ารับการพัฒนาและประกันคุณภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ 5 เสริมสร้างความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

- กลยุทธ์ที่ 5.1 ส่งเสริมกิจกรรมสร้างสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อเป็นแรงจูงใจและความผูกพันของเจ้าหน้าที่

4.5 รายละเอียดของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มกอช. พ.ศ. 2566 – 2570

จากประเด็นการพัฒนาสามารถกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และผู้รับผิดชอบในแต่ละประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงานสู่ความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
1. บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน 2. บุคลากร มกอช. มีภาวะผู้นำ และมีทักษะในการแก้ไขปัญหา พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 3. เกิดระบบการพัฒนาใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูง	กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาความเป็นมืออาชีพตามแผนพัฒนารายบุคคลทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน	ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	สกก. (กพบ.)
	กลยุทธ์ที่ 1.2 ส่งเสริมให้เกิดการ Coaching และ Mentoring อย่างเป็นระบบ	ร้อยละการดำเนินการ Coach & Mentor	ร้อยละ 60 ได้รับการโค้ช	ร้อยละ 65 ได้รับการโค้ช	ร้อยละ 70 ได้รับการโค้ช	ร้อยละ 75 ได้รับการโค้ช	ร้อยละ 80 ได้รับการโค้ช	ทุกหน่วยงาน
		ร้อยละความสำเร็จของงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
	กลยุทธ์ที่ 1.3 ขับเคลื่อนการจัดการความรู้ การหมุนเวียนงานหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามหน่วยงาน เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในสายงาน	จำนวนความรู้ที่ได้รับการจัดการ จากทั้งหน่วยงานภายใน/ภายนอก	2 องค์กร ความรู้	3 องค์กร ความรู้	4 องค์กร ความรู้	5 องค์กร ความรู้	6 องค์กร ความรู้	ทุก หน่วยงาน
		จำนวนการหมุนเวียนงาน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้	-	-	สำนัก/กอง ละ 1 ครั้ง	สำนัก/กอง ละ 2 ครั้ง	สำนัก/กอง ละ 2 ครั้ง	ทุก หน่วยงาน
	กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้านโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 1 หลักสูตร/ปี*	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	สกก. (กพบ.)

*หมายเหตุ: ในอนาคต มกอช. อาจพิจารณานำตัวชี้วัดการประเมินความสำเร็จของการนำผลการฝึกอบรม/พัฒนามาประยุกต์ใช้ในงาน หรือความเข้าใจในหลักสูตรที่ได้เรียนรู้ผ่าน การทดสอบตามเกณฑ์การประเมินหลังการพัฒนา (Post Test) มาใช้ด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 ปลุกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
1. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล 2. มกอช. มีการดำเนินการรองรับ พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 3. บุคลากรปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	กลยุทธ์ที่ 2.1 สร้างเสริมจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อความโปร่งใส	ร้อยละของข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	สลก. (กกจ.)
		คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของหน่วยงาน	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	สลก. (กนก.)
	กลยุทธ์ที่ 2.2 ปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานแบบ มกอช.	จำนวนกิจกรรมที่ได้ดำเนินการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	1 ครั้ง/ปี	1 ครั้ง/ปี	1 ครั้ง/ปี	1 ครั้ง/ปี	1 ครั้ง/ปี	กพร.

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ยกระดับทักษะดิจิทัล และสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
1. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล และสามารถใช้ประโยชน์จาก เทคโนโลยีดิจิทัล/สารสนเทศ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	กลยุทธ์ที่ 3.1 ยกระดับทักษะดิจิทัลให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของกอง/สำนัก	ร้อยละของข้าราชการที่เข้าร่วมการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามแผนพัฒนารายบุคคล*	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	ทุกหน่วยงาน
	กลยุทธ์ที่ 3.2 บริหารการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม	ร้อยละความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นจากการนำความรู้ด้านดิจิทัลหรือที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในงาน	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ทุกหน่วยงาน
2. เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงจากผลการพัฒนาบุคลากรใน มกอช. อย่างเป็นรูปธรรม		จำนวนนวัตกรรม/Idea Seeds ที่เกิดขึ้น	1 เรื่อง/ปี	1 เรื่อง/ปี	1 เรื่อง/ปี	1 เรื่อง/ปี	1 เรื่อง/ปี	กพร.

*หมายเหตุ: ในอนาคต มกอช. อาจพิจารณานำตัวชี้วัดการประเมินความสำเร็จของการนำผลการฝึกอบรม/พัฒนามาประยุกต์ใช้ในงาน หรือความเข้าใจในหลักสูตรที่ได้เรียนรู้ผ่านการทดสอบตามเกณฑ์การประเมินหลังการพัฒนา (Post Test) มาใช้ด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 ปรับปรุงและพัฒนา Eco-system รองรับการทำงานในวิถีใหม่

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
1. มกอช. มีการพัฒนาสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ได้ผลิิตภาพการทำงานอย่างสูงสุด 2. มีมาตรฐานในการพัฒนาและนำผลการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพที่เหมาะสม	กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาศูนย์กลางแหล่งเรียนรู้ของ มกอช. ที่ทันสมัย	จำนวนแหล่งเรียนรู้/หลักสูตร เพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มกอช.	-	1 แหล่งเรียนรู้/หลักสูตร	1 แหล่งเรียนรู้/หลักสูตร	1 แหล่งเรียนรู้/หลักสูตร	1 แหล่งเรียนรู้/หลักสูตร	ทุกหน่วยงาน
	กลยุทธ์ที่ 4.2 กำหนดมาตรฐานการเข้ารับการพัฒนาและประกันคุณภาพ	ความสำเร็จในการพัฒนาหลักเกณฑ์ในการประกันคุณภาพการพัฒนาที่เหมาะสม	1 คู่มือ	-	-	-	-	สกก. (กพบ.)
		ความสำเร็จในการทบทวนเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรม/เกณฑ์กลางในการพิจารณาการมอบหมายภารกิจหรือให้โอกาสการฝึกอบรมพัฒนาบุคคล	-	1 แนวปฏิบัติ	-	-	-	สกก. (กพบ.)
		ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	ร้อยละ 75	ร้อยละ 77.5	ร้อยละ 80	ร้อยละ 82.5	ร้อยละ 85	สกก. (กพบ.)

ประเด็นการพัฒนาที่ 5 เสริมสร้างความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567	2568	2569	2570	
1. บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติราชการ มีความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	กลยุทธ์ที่ 5.1 ส่งเสริมกิจกรรมสร้างสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อเป็นแรงจูงใจและความผูกพันของเจ้าหน้าที่	ร้อยละของข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างสุขกาย/ สุขภาพจิตตามแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	สกก. (กกจ.)
		ความสำเร็จของสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร มกอช.	-	-	1 พื้นที่/ปี	-	1 พื้นที่/ปี	สกก.
		ร้อยละของความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	ร้อยละ 75	ร้อยละ 77.5	ร้อยละ 80	ร้อยละ 82.5	ร้อยละ 85	สกก. (กกจ.)