



สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ
National Bureau of Agricultural Commodity and Food Standards

แผนยุทธศาสตร์

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ

พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

สำนักงานเลขานุการกรม

สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ

คำนำ

สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ (มกอช.) มีแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล มกอช. พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ ซึ่งสิ้นสุดในเดือนกันยายน ๒๕๕๙ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ มกอช. มีความต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่า มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ตามพันธกิจและเป้าหมายของ มกอช. ในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากร บุคคล มกอช. พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เป็นกรอบในการยกร่าง และดำเนินการจัดทำ

สำนักงานเลขาธิการกรม ได้จัดประชุมหารือร่วมกับหน่วยงานภายในสำนักงานมาตรฐาน สินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติทุกหน่วยงาน เพื่อสอบถามความต้องการในการพัฒนา และทุกหน่วยงานได้ จัดทำแบบประเมินสมรรถนะหลักของข้าราชการ เพื่อหาช่องว่างในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร โดยนำ ข้อมูลที่ได้จากทั้งจากทั้ง ๒ ส่วน มาใช้ในการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง จัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มกอช. พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ณ โรงแรมวาสนาดีไฮน์ โฮเทล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการระดับหัวหน้า กลุ่ม/ฝ่าย มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มกอช. พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และโครงการ/กิจกรรม ที่จะนำมาใช้เป็นแผนพัฒนาบุคคลรายปี ซึ่งการดำเนินงานโครงการดังกล่าวได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทุกประการ

สำนักงานเลขาธิการกรม มีความประสงค์จะนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มกอช. พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ มาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร มกอช. ในอีก ๕ ปีข้างหน้า จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จะเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในหน่วยงาน และทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง และองค์กรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพด้านการมาตรฐาน มีธรรมาภิบาล ทันการเปลี่ยนแปลง ตามวิสัยทัศน์ ที่ได้วางไว้

สำนักงานเลขาธิการกรม
สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทสรุปผู้บริหาร	๔
บทที่ ๑ บทนำ	๕
หลักการและเหตุผล	
วัตถุประสงค์	
ขั้นตอนดำเนินการ	
บทที่ ๒ การทบทวนสถานภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๖
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ	
ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล	
บทที่ ๓ สรุปผลข้อมูลความต้องการในการพัฒนา	๘
สรุปผลข้อมูลความต้องการในการพัฒนาของหน่วยงาน	
สรุปผลการประเมินสมรรถนะ	
บทที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๑
สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔	
วิสัยทัศน์	
พันธกิจ	
ยุทธศาสตร์	
โครงการ/กิจกรรม	

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคล สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ จัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองนโยบายด้านการพัฒนาศูนย์บริการบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และใช้แนวทางในการพัฒนาศูนย์บริการบุคคลของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและสหกรณ์ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป

ยุทธศาสตร์ฉบับนี้จัดทำขึ้นจากการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรจากทุกหน่วยงานภายในสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ โดยพิจารณาจากบทบาทหน้าที่ และภารกิจของแต่ละกอง/ศูนย์/สำนัก ที่มีความแตกต่างกัน และสรุปผลข้อมูล นำไปใช้ในการดำเนินโครงการ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคล มกอช. พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ทำให้ได้มาซึ่งยุทธศาสตร์พัฒนาศูนย์บริการบุคคล มกอช. พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิสัยทัศน์ : บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพด้านการมาตรฐาน มีธรรมาภิบาล ทนการเปลี่ยนแปลง

พันธกิจ ๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพด้านการมาตรฐาน สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ

๒. พัฒนาทักษะและสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง

๓. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต และการปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพด้านการมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนา ส่งเสริมองค์ความรู้ และความร่วมมือทางวิชาการด้านการมาตรฐานสู่สากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงเกษตรกรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาศูนย์พักพิงเกษตรกรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้ง เพื่อยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานรองรับภารกิจในระยะ ๕ - ๑๐ ปีข้างหน้า

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มกอช. พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ จะสิ้นสุดในเดือนกันยายน ๒๕๕๙ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ มกอช. มีความต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่า มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจและเป้าหมายของ มกอช. ในปัจจุบัน และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงเกษตรกรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ จึงต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงเกษตรกรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อตอบสนองนโยบายด้านการพัฒนาศูนย์พักพิงเกษตรกรและสหกรณ์ โดยจัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาศูนย์พักพิงเกษตรกรและสหกรณ์ของ มกอช. ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงเกษตรกรและสหกรณ์
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศูนย์พักพิงเกษตรกรและสหกรณ์ของ มกอช. ระหว่างปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

วิธีดำเนินการ

๑. จัดประชุมหารือ ร่วมกับทุกกอง/ศูนย์/สำนัก เพื่อสอบถามถึงความต้องการในการพัฒนาที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ และการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน
๒. ประเมินสมรรถนะรายบุคคลของข้าราชการ เพื่อนำผลจากการประเมินมาใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการ
๓. ศึกษาข้อมูล และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงเกษตรกรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
๔. ยกร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงเกษตรกรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ขอความเห็นชอบและแจ้งเวียนไปยังทุกหน่วยงานภายใน มกอช. ก่อนเข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงเกษตรกรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
๕. จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ข้าราชการระดับหน้ากลุ่ม/ฝ่าย มีส่วนร่วมในการระดมสมอง เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงเกษตรกรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
๖. สรุปผลการระดมความคิดเห็น เป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงเกษตรกรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
๗. เสนอร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงเกษตรกรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของ มกอช.

บทที่ ๒

การทบทวนสถานภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

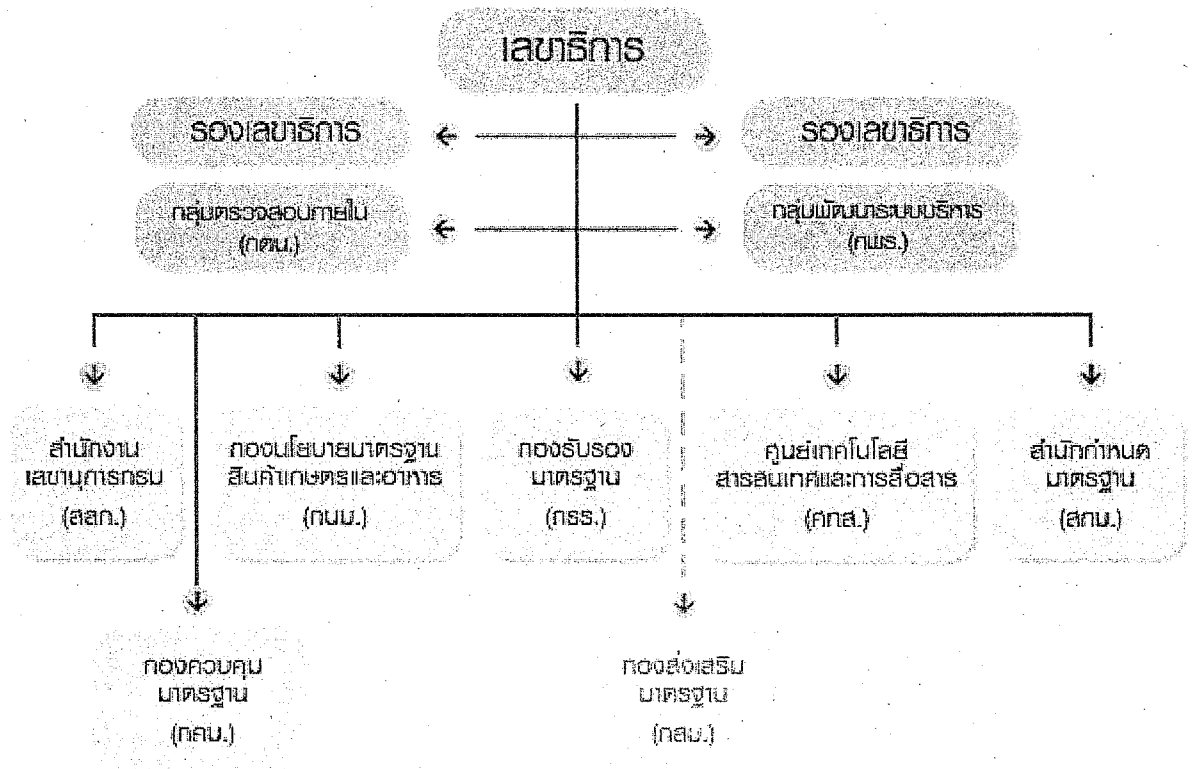
สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ (มกอช.) มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานสินค้าเกษตรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เสนอแนะนโยบายแนวทางและมาตรการในการกำหนด การตรวจสอบรับรอง การควบคุม การส่งเสริม และการพัฒนามาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารของประเทศ กำหนดยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยสินค้าเกษตรและอาหาร รวมทั้ง กักกัน ดูแล เฝ้าระวัง และเตือนภัย ประสานงาน กำหนดท่าที และร่วมเจรจาแก้ไขปัญหาด้านเทคนิคด้านมาตรการที่มีไขภาชี และด้านการกำหนดมาตรฐานระหว่างประเทศ เป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานกับองค์การมาตรฐานระหว่างประเทศด้านคุณภาพและความปลอดภัยสินค้าเกษตรและอาหาร รวมทั้งการดำเนินการภายใต้ข้อตกลงว่าด้วยการบังคับใช้มาตรการสุขอนามัยและสุขอนามัยพืช และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสินค้าเกษตรและอาหารในความตกลงว่าด้วยอุปสรรคทางเทคนิคต่อการค้า เป็นหน่วยรับรองผู้ประกอบการตรวจสอบมาตรฐานด้านสินค้าเกษตรและอาหารของประเทศ เป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศด้านมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหาร ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะมนตรีมอบหมาย

- วิสัยทัศน์** : มกอช. เป็นองค์กรนำด้านการมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารสู่ระดับสากล
- พันธกิจ**
๑. มกอช. เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยสินค้าเกษตรและอาหาร
 ๒. กำหนดมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารให้สอดคล้องกับสากล
 ๓. รับรองระบบงานผู้ประกอบการตรวจสอบมาตรฐานให้สอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศ
 ๔. เป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานและกำหนดท่าทีของประเทศด้านการมาตรฐานกับองค์การมาตรฐานระหว่างประเทศ และร่วมเจรจาด้านเทคนิคสุขอนามัยและสุขอนามัยพืชสำหรับสินค้าเกษตรและอาหาร ทั้งระดับทวิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี
 ๕. ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานสินค้าเกษตร
 ๖. เป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านการมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหาร การเตือนภัย และการเชื่อมโยงข้อมูลทั้งในประเทศ และระหว่างประเทศ
 ๗. ส่งเสริม เผยแพร่การมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารไปใช้ตลอดห่วงโซ่อาหาร
 ๘. พัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ทัวถึง

จากวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร โดยเฉพาะพันธกิจข้อที่ ๘ จะเห็นได้ว่า มกอช. ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมาก และที่ผ่านมาก็มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาโดยตลอด จะเห็นได้จากยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากรบุคคล ๒๕๔๗-๒๕๔๙ ที่กำลังจะสิ้นสุดลง

โครงสร้าง

สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ



อัตรากำลังตามการปฏิบัติงานจริง

กอง/ศูนย์/ สำนัก	ตำแหน่ง							รวม
	อำนวยการ	พชช.	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญ การ/ ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	พนักงาน ราชการ	จ้าง เหมา	
กพร.		-	(ว่าง ๑)	๑	-	๓	๑	๕
กตบ.		-	๑	๑	-	๔		๖
สลก.	๑	-	๓	๘	๑๐	๑๘	๒๓	๖๓
กนบ.	๑	-	๕	๙	๑๖	๑๑	๑๕	๕๗
กรร.	๑	๒	๖	๑๔	๙	๙	๗	๕๘
สกม.	๑	๓	๖	๒๒	๔	๙	๑๑	๖๕
ศสท.	๑	-	-	๗	๕	๗	๑๓	๓๓
กคม.	(ว่าง ๑)	-	๔	๓	๗	๗	๑	๒๒
กสม.	-	-	๒	๕	๕	๘	๕	๒๕
รวม	๕	๕	๒๗	๗๑	๕๕	๗๖	๙๕	๓๒๓

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๙

บทที่ ๓

สรุปผลข้อมูลความต้องการในการพัฒนา

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพครอบครัว มกอช. พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ให้เกิดการยอมรับ และสร้างความเชื่อมั่นในแนวทางการพัฒนาที่จะกำหนดขึ้นเป็นกรอบการดำเนินงานไปอีก ๕ ปี ข้างหน้า ให้กับบุคลากรของ มกอช. สำนักงานเลขานุการกรม จึงต้องสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นกับทุกหน่วยงานภายใน มกอช. โดยการจัดประชุมหารือกับทุกหน่วยงาน เพื่อรับทราบถึงความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละกอง/ศูนย์/สำนัก โดยสรุปความต้องการในการพัฒนาของหน่วยงานได้ ดังนี้

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)

- ความรู้เกี่ยวกับ PQMA

กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตบ.)

- หลักสูตร การสร้างเว็บไซต์ / ออกแบบ / สำเร็จรูป
- การออกแบบ การตกแต่งรูป ในโปรแกรมต่าง
- การร่าง เขียน หนังสือราชการ ระเบียบงานหนังสือสารบรรณ
- การพูด การพูดในที่สาธารณะ

สำนักงานเลขานุการกรม (สลก.)

- ระเบียบสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการ
- ระเบียบพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้าง Price Performance, e-bidding และ e-marketing
- เทคนิคในการสร้างการมีส่วนร่วมและการกระตุ้นแนวคิดในการทำกิจกรรมกลุ่มหรือกระบวนการกลุ่ม
- การสร้างจิตสำนึกในองค์กรร่วมกัน เพื่อให้เกิดความผูกพันรักองค์กร
- กฎหมาย ภาคบังคับ

กองนโยบายมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหาร (กนม.)

- ภาษาอังกฤษ / จีน
- ความรู้พื้นฐานสำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่
- การจัดทำคำของบประมาณที่มีประสิทธิภาพ
- การสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับข้อมูลในการดำเนินงานของหน่วยงานภายใน
- ระเบียบการจัดซื้อ จัดจ้าง
- กิจกรรมให้เกิดความรักองค์กร เพื่อสร้างทีมงาน ขวัญกำลังใจ
- หลักการจัดทำคำของบประมาณและใช้งบประมาณได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
- กฎหมายระหว่างประเทศ
- การเจรจาต่อรอง และการสร้างทีมเจรจา
- การส่งคนไปฝึกงาน ณ ต่างประเทศ
- การสอนงาน
- กิจกรรมเพื่อให้คนรักองค์กร

- การสร้างทีมงาน และขวัญกำลังใจ
- การบริหารความขัดแย้ง
- การเจรจาต่อรอง
- การศึกษาระบบปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามกฎระเบียบของด่านนำเข้าสินค้าเกษตรที่สำคัญของไทย

กองรับรองมาตรฐาน (กรร.)

- การเจรจาต่อรอง
- การฝึกอบรมด้านรับรองระบบงาน
- การพัฒนาให้เป็นหัวหน้าผู้ตรวจประเมิน (Lead Auditor)
- การเขียนเพื่อส่งรายงาน แบบสากลในการตรวจประเมิน (ภาษาอังกฤษ)
- การทำงานเป็นทีม
- การสร้างจิตสำนึกและการทำงานที่ดี

สำนักกำหนดมาตรฐาน (สกม.)

- presentation การประชุมระหว่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)
- ภาษาจีน / ภาษาอังกฤษ
- การเจรจาต่อรอง การวางตัวในการประชุม
- เทคนิคการเจรจาเชิงการทูต
- สถิติ SPSS
- คอมพิวเตอร์ Excel Advance , Photoshop
- กฎระเบียบการเดินทางไปราชการ
- การใช้กล้องถ่ายภาพ
- ความรู้เกี่ยวกับการตรวจประเมิน : การตรวจรับรอง GAP พืช สัตว์ และประมง

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศทส.)

- ภาษาอังกฤษ
- ภาษาคอมพิวเตอร์ JavaScript & JQuery Ajax
- Bootstrap , การพัฒนา Application บนมือถือ ทั้งค่าย Android และ IOS
- นโยบาย Digital Economic
- เทคนิคการนำเสนอ (ภาษาไทย)
- การพัฒนาระบบเครือข่าย

กองควบคุมมาตรฐาน (กคม.)

- การพัฒนาความสามารถด้านการตรวจสารตกค้างในห้องปฏิบัติการให้กับเจ้าหน้าที่
- การพัฒนากระบวนการคิด
- การเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาถ่ายทอดประสบการณ์การทำงาน เช่น อย. กรมศุลกากร
- จัดให้มีการทำแบบทดสอบเพื่อจำแนกบุคลิก ลักษณะนิสัยของคน มกอช.

กองส่งเสริมมาตรฐาน (กสม.)

- เทคนิคการเขียนข่าว สำหรับนักวิชาการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

- การสื่อสารองค์กร
- การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์
- เทคนิคการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และเกมส์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกอบรม
- การพัฒนากระบวนการคิด
- การสร้างความผูกพันในองค์กร
- การบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กร

สรุปผลการประเมินสมรรถนะของข้าราชการ มกอช.

ลำดับที่	สมรรถนะหลัก	จำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ	สรุปผลการประเมิน
๑	มุ่งผลสัมฤทธิ์	๖๗	-๑
๒	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๕๑	-๐.๙๖
๓	ร่วมแรงร่วมใจ	๔๑	-๐.๘
๔	บริการที่ดี	๓๔	-๐.๗๘
๕	จริยธรรม	๒๕	-๐.๗๕

จากข้อมูลทั้ง ๒ ส่วนจะเห็นได้ว่า การพัฒนาทักษะด้านภาษา เป็นทักษะที่บุคลากรทุกหน่วยงานใน มกอช. ให้ความสำคัญ เนื่องจากหน่วยงานหลักของ มกอช. ได้แก่ สำนักกำหนดมาตรฐาน กองรับรองมาตรฐาน กองควบคุมมาตรฐาน และกองนโยบายมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหาร ต้องใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน จึงต้องการให้พัฒนาทักษะภาษาในระดับสูง เช่น เทคนิคการเจรจาต่อรอง การนำเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม นอกจากนี้ หลายหน่วยงานยังต้องการให้มีการอบรมเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับการมาตรฐาน บทบาทหน้าที่ และภารกิจหลัก ๆ ของแต่ละกอง/ศูนย์/สำนัก ให้กับข้าราชการ และพนักงานใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงานใน มกอช. เพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน และตอบคำถามกับบุคคลภายนอกได้ รวมถึงต้องการให้จัดทำหลักสูตร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากรใน มกอช. ให้ได้ทำความรู้จัก คู่กันเคย และเกิดความสามัคคีในองค์กร เพื่อความสะดวกในการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงาน และเป็นการสร้างความผูกพันต่อบุคลากรในองค์กรในฐานะพี่น้องร่วมหน่วยงานด้วย

ผลการประเมินสมรรถนะหลักของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ได้รับการประเมินว่าควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเรื่องการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีรายละเอียดของระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับที่ ๓ คือ ต้องการให้ผู้รับการประเมิน มีการปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล มกอช. พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

สำนักงานเลขานุการกรม ได้จัดทำโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล มกอช. พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อให้บุคลากรของ มกอช. เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคลของ มกอช. และบรรลุผลสำเร็จเมื่อมีการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล มกอช. ไปสู่การปฏิบัติ โดยสรุปผลการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ : บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพด้านการมาตรฐาน มีธรรมาภิบาล ทนการเปลี่ยนแปลง

- พันธกิจ**
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพด้านการมาตรฐาน สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ
 ๒. พัฒนาทักษะและสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง
 ๓. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต และการปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพด้านการมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนา ส่งเสริมองค์ความรู้ และความร่วมมือทางวิชาการด้านการมาตรฐานสู่สากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มกอช. ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยมีความเชื่อมโยง ดังนี้

ความเชื่อมโยง	ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กษ.	ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มกอช.
วิสัยทัศน์	บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ควบคุม คุณธรรมนำการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพ ชีวิตที่ดี	๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ด้านการมาตรฐาน สอดคล้องกับ ความก้าวหน้าในอาชีพ ๒. พัฒนาทักษะและสมรรถนะด้านการเป็น ผู้นำความเปลี่ยนแปลง
พันธกิจ	๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มืออาชีพ นำการ เปลี่ยนแปลง สู่อุตสาหกรรม ๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและ การเป็นบุคลากรที่ดี ๓. พัฒนาระบบและกลไกการบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคล	๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ด้านการมาตรฐาน สอดคล้องกับ ความก้าวหน้าในอาชีพ ๒. พัฒนาทักษะและสมรรถนะด้านการเป็น ผู้นำความเปลี่ยนแปลง ๓. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต และการ ปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็น มืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหา การเกษตรและสหกรณ์	พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็น มืออาชีพด้านการมาตรฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	สร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ นำการเปลี่ยนแปลง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านวิชาการและ ความเป็นเลิศในด้านการเกษตร ต่างประเทศ	พัฒนา ส่งเสริมองค์ความรู้ และความ ร่วมมือทางวิชาการด้านการมาตรฐานสู่ สากล
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนา บุคลากร	พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ของ บุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าใน อาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ชีวิตที่ดี และปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิ บาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพด้านการมาตรฐาน

คำอธิบายยุทธศาสตร์ : มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกระดับทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ โดยมุ่งเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของบุคลากร ๒ แนวทางได้แก่

๑. การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะทั่วไปตามภารกิจโดยเฉพาะการสร้างกระบวนการคิด การใช้เทคโนโลยีและกฎหมาย เพื่อต่อยอดในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะด้านการมาตรฐาน เช่น การกำหนดมาตรฐาน การตรวจสอบรับรอง มาตรฐาน การเจรจา การควบคุม และการส่งเสริมมาตรฐาน และรวมทั้งงานที่เกี่ยวข้องกับการมาตรฐาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์
บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	๑. ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี สารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้งต่อปี เป้าหมาย : (ร้อยละ) ปี ๒๕๖๐ ร้อยละ ๔๐ ปี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๕๐ ปี ๒๕๖๒ ร้อยละ ๖๐ ปี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๗๐ ปี ๒๕๖๔ ร้อยละ ๘๐	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพด้านการมาตรฐาน ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการมาตรฐาน ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำอธิบายยุทธศาสตร์ : มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ใน ๓ ระดับ

๑. เตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่การเป็นผู้นำ
๒. สร้างภาวะผู้นำให้กับกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำองค์กร เพื่อเสริมสร้างแนวคิดและทักษะต้น “ภาวะผู้นำและผู้นำการเปลี่ยนแปลง”
๓. พัฒนากลุ่มนักบริหารให้เป็นผู้นำองค์กรและผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี เพื่อเป็นนักบริหารมืออาชีพและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีในองค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์
บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสามารถผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	มีการจัดอบรมหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อย ๑ หลักสูตร ต่อระดับต่อปี <ul style="list-style-type: none"> - ระดับทั่วไป - ระดับผู้มีศักยภาพ - ระดับผู้บริหาร (ไม่บังคับ) 	๑. เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำ ๒. สร้างภาวะผู้นำและผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๓. พัฒนากลุ่มนักบริหารให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนา ส่งเสริมองค์ความรู้ และความร่วมมือทางวิชาการด้านการมาตรฐานสู่สากล

คำอธิบายยุทธศาสตร์ : พัฒนา และส่งเสริมบุคลากรไปสู่สากล ๒ ประเด็นหลัก คือ

๑. องค์ความรู้ด้านการมาตรฐาน (รวมถึงการกำหนดมาตรฐาน การตรวจสอบรับรองมาตรฐาน การควบคุม การเจรจาต่อรอง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม) ในระดับสากล

๒. ความร่วมมือทางวิชาการด้านการมาตรฐานภายใต้องค์ระหว่างประเทศ และกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีองค์ความรู้ ศักยภาพในการทำงานด้านการมาตรฐานระดับสากล</p> <p>๒. เกิดความร่วมมือทางวิชาการด้านการมาตรฐานระดับสากล</p>	<p>๑. มีการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรด้านการสร้างองค์ความรู้ด้านการมาตรฐานระดับสากลอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี</p> <p>๒. เกิดโครงการความร่วมมือทางวิชาการด้านการมาตรฐานในระดับสากลเพิ่มขึ้นปีละ ๑ โครงการ</p>	<p>๑. พัฒนาและเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการมาตรฐานในระดับสากล</p> <p>๒. พัฒนาและเสริมสร้างความร่วมมือทางวิชาการด้านการมาตรฐานภายใต้องค์ระหว่างประเทศ และกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ

คำอธิบายยุทธศาสตร์ : ๑. พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร

๒. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพทันการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์
มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ	ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑. สร้าง และพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ๒. สร้างเส้นทาง และเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร ๓. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

คำอธิบายยุทธศาสตร์ : มุ่งเน้นส่งเสริมและพัฒนามิติด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากรให้มีความรักความผูกพัน และ สร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>๑. บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักความผูกพัน ต่อองค์กร และ มีจิตบริการ</p> <p>๒. บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>๓. ยกย่องและชมเชยบุคลากรที่มีคุณธรรม และ เป็นแบบอย่างที่ดี</p>	<p>๑. ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต ค่านิยมและความผูกพันต่อองค์กรต่อไป</p> <p>๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต ค่านิยมและความผูกพันต่อองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ต่อคนต่อปี</p>	<p>๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี มีวินัยและจิตบริการ</p> <p>๒. สร้างความรักความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>๓. พัฒนาสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนการทำงาน และ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี</p>

หลักสูตร/โครงการ/กิจกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพด้านการมาตรฐาน

มุ่งพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการมาตรฐานทุกด้านที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยี และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความเป็นมืออาชีพด้านการมาตรฐานในระดับสากล

๑. หลักสูตรทักษะคอมพิวเตอร์อย่างมืออาชีพ
๒. หลักสูตรการพัฒนากระบวนการคิดเพื่อการวางแผนและปรับปรุงการทำงาน
๓. หลักสูตรเพิ่มทักษะการประสานงาน การสร้างเครือข่ายและการบริหารความขัดแย้งทั้งภายในและภายนอก
๔. หลักสูตรความรู้ความเข้าใจด้านการมาตรฐานที่สอดคล้องกับสากล
๕. หลักสูตรสร้างจิตบริการอย่างมืออาชีพ
๖. หลักสูตรการให้ความรู้ กฎหมายและกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน
๗. โครงการศึกษาดูงานระบบการควบคุมความปลอดภัยอาหาร
๘. หลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการจัดการแผนยุทธศาสตร์ (SWOT Analysis, Blue Ocean, ๕ Forces)
๙. หลักสูตรการประเมินความเสี่ยงของสินค้าเกษตรและอาหาร
๑๐. หลักสูตรการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์
๑๑. โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ การตรวจสอบ ใฝ่ระวังและควบคุมมาตรฐานสินค้าเกษตร
๑๒. หลักสูตรการพัฒนาด้านการตรวจประเมินตามระบบสากล
๑๓. หลักสูตรการสื่อสารองค์กร
๑๔. การสัมมนาเรื่องการจัดแผนพัฒนาบุคคลรายปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

มุ่งพัฒนาบุคลากรใน ๓ ระดับ คือ ๑. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๒. การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๓. การพัฒนาผู้บริหารหรือการถ่ายทอดประสบการณ์โดยผู้บริหาร

๑. หลักสูตรการพัฒนากระบวนการคิดเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง (ต้นกล้าความคิด)
๒. หลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่ (พัฒนาศักยภาพหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย สู่การเป็น Smart Coaching)
๓. หลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหาร (กิจกรรมการเสวนา : การบริหารองค์กรภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน)

การส่งบุคลากรไปพัฒนาด้านการเป็นผู้นำกับหน่วยงานภายนอก ได้แก่

๑. หลักสูตรนักรับราชการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับต้น/ระดับกลาง/ระดับสูง
๒. หลักสูตรนักรับราชการ ของสำนักงาน ก.พ.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนา ส่งเสริมองค์ความรู้ และความร่วมมือทางวิชาการด้านการมาตรฐานสู่สากล

มุ่งพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ทุนฝึกอบรมระยะสั้น โครงการความร่วมมือ และการร่วมปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในต่างประเทศ และที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน

๑. โครงการทุนฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ เช่น จีน ญี่ปุ่น มลายู และอังกฤษ
๒. หลักสูตรความรู้ความเข้าใจองค์ระหว่างประเทศ SPS / TBT
๓. หลักสูตรเทคนิคการเจรจาต่อรอง
๔. หลักสูตรการจัดทำ MOU, MRA (ENG)

โครงการฝึกอบรม/ทุน ระยะสั้น จากหน่วยงานภายนอก

- หลักสูตรการเสนอผลงาน และการพูดเพื่อการประชุม (OCC)
- หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับการใช้ในการปฏิบัติงาน (ILC)
- หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระหว่างชั้นสูง (AOCC)
- หลักสูตรการพัฒนา Auditor ในพันธกิจเป็น AB (ร่วมตรวจกับ AB ต่างประเทศ)
- หลักสูตรการพัฒนา Lead Auditor ในพันธกิจการเป็น AB (ใน/ต่างประเทศ)
- ทุนอบรมทางวิชาการภายใต้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ/องค์ระหว่างประเทศ เช่น FAO, APEC, WTO, JICA, JASANZ, PAC (ต่างประเทศ) เป็นต้น
- หลักสูตรอบรมทางวิชาการด้านการมาตรฐาน ณ ต่างประเทศ เช่น Food Safety Food Security, Risk Assessment, Risk Analysis, GAP, HACCP, GMP, Carbon Food Print, Water Food Print, Traceability, Organic (ต่างประเทศ) เป็นต้น

โครงการพัฒนาความสามารถด้านการต่างประเทศ ณ ต่างประเทศ

- โครงการส่งข้าราชการไปศึกษาระบบปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบของด่านนำเข้าสินค้าเกษตรที่สำคัญของไทย (AUS, CHN, IND, JPN, USA, BEL) กนม.
- โครงการส่งข้าราชการไปฝึกอบรม/ศึกษาระบบปฏิบัติงานด้านการกำหนดมาตรฐานระยะสั้น ณ ต่างประเทศ/องค์ระหว่างประเทศ สกม.
- หลักสูตรการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้ระบบ ITIL ณ ต่างประเทศ (UK) ศทส.
- หลักสูตรการบริหารจัดการ ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Risk Management) ณ ต่างประเทศ (UK, USA, JPN, AUS) ศทส.
- หลักสูตรการบริหารจัดการภัยพิบัติด้าน IT (Disaster Management) ณ ต่างประเทศ (UK, USA, JPN, AUS) ศทส.
- หลักสูตรควบคุม ฝักระวัง สินค้าเกษตรระหว่างไทยกับประเทศคู่ค้า (SSI, SSW, NSW, GMS, ACMECS) กคม.
- หลักสูตรอบรม PAC Evaluator กคม.

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ

มุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยใช้การพัฒนารายบุคคลและการจัดทำเส้นทางการฝึกอบรม

๑. โครงการจัดทำเส้นทางการฝึกอบรมตามสายอาชีพ

เช่น นักวิชาการมาตรฐาน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักวางแผน, นักเจรจา)

นักวิชาการคอมพิวเตอร์

นักทรัพยากรบุคคล

นักจัดการงานทั่วไป

นักวิชาการเงิน บัญชี พัสดุ ตรวจสอบภายใน

๒. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้

กิจกรรม

- การสัมมนาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพ KM เช่น การพัฒนารูปแบบ กิจกรรม ๓T
- การสร้างช่องทาง การเข้าถึงองค์ความรู้ด้านการมาตรฐานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

กิจกรรม

- การจัดทำ “ACFS Passport.” สำหรับบันทึกประวัติการฝึกอบรม และแผน/เส้นทางการสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ
- การจัดทำฐานข้อมูลรายบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

มุ่งเน้นการการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล ให้กับบุคลากร โดยปรับทัศนคติ และการปลูกจิตสำนึก ให้ตระหนักถึงความผิดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ สร้างบรรยากาศ ความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้บุคลากรใน มกอช.

๑. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

- ศึกษาตัวอย่างการกระทำผิดและบทลงโทษ โดยศึกษาดูงาน ณ กรมราชทัณฑ์ หรือโรงพยาบาลศรีธัญญา

๒. โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในองค์กร

- ปลูกป่าชายเลน + ป่าเขา
- บำเพ็ญประโยชน์ ณ ศาสนาสถาน, บ้านพักคนชรา, เด็กกำพร้า, สุนัขจรจัด
- ฟังธรรมะ พระธรรมเทศนาจาก พระเกจิอาจารย์ชื่อดัง เช่น พระมหาสมปอง วันสร้อยทอง
- ส่งเสริมประสบการณ์เชิงประจักษ์ (ให้ผู้อาวุโสมาเล่าประสบการณ์ชีวิต)

๓. โครงการละลายพฤติกรรมและเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

- Walk Rally, Rally CSR
- เข้าค่ายคุณธรรม จริยธรรม สำหรับการทำงานเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงาน

โครงการ/กิจกรรม ตามกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริม บุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพด้านการมาตรฐาน	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ	๑. หลักสูตรการพัฒนาระบบการคิดเพื่อการวางแผนและปรับปรุงการทำงาน ๒. หลักสูตรเพิ่มทักษะการประสานงาน การสร้างเครือข่ายและการบริหารความขัดแย้ง ทั้งภายในและภายนอก ๓. หลักสูตรสร้างจิตบริการอย่างมืออาชีพ ๔. หลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการจัดการแผนยุทธศาสตร์ (SWOT Analysis, Blue Ocean, ๕ Forces) ๕. หลักสูตรการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๖. หลักสูตรการสื่อสารองค์กร
	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพด้านการมาตรฐาน	๑. หลักสูตรความรู้ความเข้าใจด้านการมาตรฐานที่สอดคล้องกับสากล ๒. หลักสูตรการพัฒนาด้านการตรวจประเมินตามระบบสากล ๓. โครงการศึกษาดูงานระบบการควบคุมความปลอดภัยอาหาร ๔. หลักสูตรการประเมินความเสี่ยงของสินค้าเกษตรและอาหาร ๕. โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ การตรวจสอบ เฝ้าระวังและควบคุมมาตรฐานสินค้าเกษตร
	๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการมาตรฐาน	หลักสูตรการให้ความรู้ กฎหมายและกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน
	๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	หลักสูตรทักษะคอมพิวเตอร์อย่างมืออาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง	๑. เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำ	หลักสูตรการพัฒนาระบบการคิดเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ต้นกล้าความคิด)
	๒. สร้างภาวะผู้นำและผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	หลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่ (พัฒนาศักยภาพหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย สู่การเป็น Smart Coaching)

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
	๓. พัฒนานักบริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่ดี	หลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหาร (กิจกรรมการเสวนา : การบริหารองค์กรภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน)
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>พัฒนา ส่งเสริมองค์ความรู้ และความร่วมมือทางวิชาการด้านการมาตรฐานสู่สากล</p>	<p>๑. พัฒนาและเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการมาตรฐานในระดับสากล</p> <p>๒. พัฒนาและเสริมสร้างความร่วมมือทางวิชาการด้านการมาตรฐานภายใต้องค์ระหว่างประเทศ และกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ</p>	<p>๑. โครงการทุนฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ เช่น จีน ญี่ปุ่น มลายู และอังกฤษ</p> <p>๒. หลักสูตรความรู้ความเข้าใจองค์กรระหว่างประเทศ SPS / TBT</p> <p>๓. หลักสูตรเทคนิคการเจรจาต่อรอง</p> <p>๔. หลักสูตรการจัดทำ MOU, MRA (ENG) ส่งไปพัฒนากับหน่วยงานภายนอก</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรการเสนอผลงาน และการพูดเพื่อการประชุม (OCC) - หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับการใช้ในการปฏิบัติงาน (ILC) - หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระหว่างชั้นสูง (AOCC) - หลักสูตรการพัฒนา Auditor ในพันธกิจเป็น AB (ร่วมตรวจกับ AB ต่างประเทศ) - หลักสูตรการพัฒนา Lead Auditor ในพันธกิจการเป็น AB (ใน/ต่างประเทศ) - ทุนอบรมทางวิชาการภายใต้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ/องค์กรระหว่างประเทศ เช่น FAO, APEC, WTO, JICA, JASANZ, PAC (ต่างประเทศ) เป็นต้น - หลักสูตรอบรมทางวิชาการด้านการมาตรฐาน ณ ต่างประเทศ เช่น Food Safety Food Security, Risk Assessment, Risk Analysis, GAP, HACCP, GMP, Carbon Food Print, Water Food Print, Traceability, Organic (ต่างประเทศ) เป็นต้น <p>- โครงการส่งข้าราชการไปศึกษาระบบปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบของด่านนำเข้าสินค้าเกษตรที่สำคัญของไทย (AUS, CHN, IND, JPN, USA, BEL) กนม.</p> <p>- โครงการส่งข้าราชการไปฝึกอบรม/</p>

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		<p>ศึกษาระบบปฏิบัติงานด้านการกำหนดมาตรฐานระยะสั้น ณ ต่างประเทศ /องค์กรระหว่างประเทศ สกม.</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้ระบบ ITIL ณ ต่างประเทศ (UK) ศทส. - หลักสูตรการบริหารจัดการ ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Risk Management) ณ ต่างประเทศ (UK, USA, JPN, AUS) ศทส. - หลักสูตรการบริหารจัดการภัยพิบัติด้าน IT (Disaster Management) ณ ต่างประเทศ (UK, USA, JPN, AUS) ศทส. - หลักสูตรควบคุม เฝ้าระวัง สินค้าเกษตรระหว่างไทยกับประเทศคู่ค้า (SSI, SSW, NSW, GMS, ACMECS) กคม. - หลักสูตรอบรม PAC Evaluator กคม.
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ</p>	<p>๑. สร้าง และพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร</p>	<p>โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้</p>
	<p>๒. สร้างเส้นทาง และเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล</p>
	<p>๓. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ</p>	<p>โครงการจัดทำเส้นทางการฝึกอบรมตามสายอาชีพ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ</p>	<p>๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี มีวินัยและจิตบริการ</p>	<p>โครงการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล</p>
	<p>๒. สร้างความรักความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุน การทำงาน และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี</p>	<p>๑. โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในองค์กร ๒. โครงการละลายพฤติกรรมและเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ</p>

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลรพ. มกอช. พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

Vision	บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพด้านการมาตรฐาน มีธรรมาภิบาล ทันทการเปลี่ยนแปลง				
Mission	<p>๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพด้านการมาตรฐาน สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>๒. พัฒนาทักษะและสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง</p> <p>๓. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต และการปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล</p>				
ยุทธศาสตร์	พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพด้านการมาตรฐาน	สร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง	พัฒนา ส่งเสริมองค์ความรู้ และความร่วมมือทางวิชาการด้านการมาตรฐานสู่สากล	พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ	ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
คำอธิบายยุทธศาสตร์	<p>มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกระดับทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ โดยมุ่งเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของบุคลากร ๒ แนวทางได้แก่</p> <p>๑. การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะทั่วไปตามภารกิจ โดยเฉพาะการสร้างกระบวนการคิด การใช้เทคโนโลยีและกฎหมาย เพื่อต่อยอดในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะด้านการมาตรฐาน เช่น การกำหนดมาตรฐาน การตรวจสอบรับรอง มาตรฐาน การตรวจ การควบคุม และการส่งเสริมมาตรฐาน และรวมทั้งงานที่เกี่ยวข้องกับการมาตรฐาน</p>	<p>มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ใน ๓ ระดับ</p> <p>๑. เตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่การเป็นผู้นำ</p> <p>๒. สร้างภาวะผู้นำให้กับกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำองค์กร เพื่อเสริมสร้างแนวคิดและทักษะต้น “ภาวะผู้นำและผู้นำการเปลี่ยนแปลง”๓. พัฒนากลุ่มนักบริหารให้เป็นผู้นำองค์กรและผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี เพื่อเป็นนักบริหารมืออาชีพและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีในองค์กร</p>	<p>พัฒนา และส่งเสริมบุคลากรไปสู่สากล ๒ ประเด็นหลัก คือ</p> <p>๑. องค์ความรู้ด้านการมาตรฐาน (รวมถึงการกำหนดมาตรฐาน การตรวจสอบรับรองมาตรฐาน การควบคุม การเจรจาต่อรอง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม) ในระดับสากล</p> <p>๒. ความร่วมมือทางวิชาการด้านการมาตรฐานภายใต้องค์กรระหว่างประเทศ และกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ</p>	<p>๑. พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร</p> <p>๒. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพทันการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>มุ่งเน้นส่งเสริมและพัฒนามิติด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากรให้มีความรักความผูกพัน และ สร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร</p>

เป้าประสงค์	บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้ปฏิบัติงานอย่าง มีอาชีพ	บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง และสามารถผลักดันองค์กรไปสู่ เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีองค์ความรู้ ศักยภาพในการทำงานด้านการมาตรฐานระดับสากล ๒. เกิดความร่วมมือทางวิชาการด้านการมาตรฐานระดับสากล	มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และระบบพัฒนาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสอดคล้องกับ ความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. บุคลากรได้รับการส่งเสริมและ พัฒนาให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักความผูกพันต่อ องค์กร และ มีจิตบริการ ๒. บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มี คุณภาพชีวิตที่ดี ๓. ยกย่องและชมเชยบุคลากรที่มี คุณธรรม และ เป็นแบบอย่างที่ดี
กลยุทธ์	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมี กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพด้านการ มาตรฐาน ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ด้าน กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการมาตรฐาน ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และ ทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑. เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็น ผู้นำ ๒. สร้างภาวะผู้นำและผู้นำการ เปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับ ประสิทธิภาพการทำงาน ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด ๓. พัฒนานักบริหารให้เป็นผู้ดำเนินการ เปลี่ยนแปลงที่ดี	๑. พัฒนาและเสริมสร้างองค์ความรู้ ด้านการมาตรฐานในระดับสากล ๒. พัฒนาและเสริมสร้างความ ร่วมมือทางวิชาการด้านการ มาตรฐานภายใต้องค์กรระหว่าง ประเทศ และกรอบความร่วมมือ ระหว่างประเทศ	๑. สร้าง และพัฒนาระบบการ จัดการองค์ความรู้ในองค์กร ๒. สร้างเส้นทาง และเครื่องมือใน การพัฒนาบุคลากร ๓. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ ความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกการเป็น ข้าราชการที่ดี มีวินัยและจิตบริการ ๒. สร้างความรักความผูกพันต่อ องค์กร ๓. พัฒนาสภาพแวดล้อมและสิ่ง อำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุน การ ทำงาน และ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัด	<p>๑. ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้งต่อปี</p> <p>เป้าหมาย : (ร้อยละ)</p> <p>ปี ๒๕๖๐ ร้อยละ ๔๐</p> <p>ปี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๕๐</p> <p>ปี ๒๕๖๒ ร้อยละ ๖๐</p> <p>ปี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๗๐</p> <p>ปี ๒๕๖๔ ร้อยละ ๘๐</p>	<p>มีการจัดอบรมหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อระดับต่อปี</p> <p>ระดับทั่วไป</p> <p>ระดับผู้มีความรู้</p> <p>ระดับผู้บริหาร (ไม่บังคับ)</p>	<p>๑. มีการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรด้านการสร้างองค์ความรู้ด้านการมาตรฐานระดับสากล อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี</p> <p>๒. เกิดโครงการความร่วมมือทางวิชาการด้านการมาตรฐานในระดับสากลเพิ่มขึ้นปีละ ๑ โครงการ</p>	<p>ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p>	<p>๑. ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต ค่านิยมและความผูกพันต่อองค์กรต่อปี</p> <p>๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต ค่านิยมและความผูกพันต่อองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ต่อคนต่อปี</p>
-----------	---	---	--	---	--

แผนปฏิบัติงาน ปี ๒๕๖๐	<p>๑. หลักสูตรทักษะคอมพิวเตอร์ อย่างมืออาชีพ</p> <p>๒. หลักสูตรการให้ความรู้ กฎหมายและกฎระเบียบในการ ปฏิบัติงาน</p> <p>๓. หลักสูตรการพัฒนา กระบวนการคิดเพื่อการ วางแผนและปรับปรุงการ ทำงาน</p> <p>๒. หลักสูตรเพิ่มทักษะการ ประสานงาน การสร้าง เครือข่ายและการบริหารความ ชัดแย้งทั้งภายในและภายนอก</p> <p>๓. หลักสูตรสร้างจิตบริการ อย่างมืออาชีพ</p> <p>๔. หลักสูตรการทำงานโดยมุ่ง ผลสัมฤทธิ์</p> <p>๕. หลักสูตรความรู้ความเข้าใจ ด้านการมาตรฐานที่สอดคล้อง กับสากล</p> <p>๖. หลักสูตรการพัฒนาด้านการ ตรวจจับประเมินตามระบบสากล</p> <p>๗. โครงการศึกษาดูงานระบบ การควบคุมความปลอดภัย อาหาร</p>	<p>๑. หลักสูตรการพัฒนา กระบวนการคิดเพื่อเตรียม ความพร้อมสู่การเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (ต้นกล้าความคิด)</p> <p>๒. หลักสูตรผู้นำการ เปลี่ยนแปลงยุคใหม่ (พัฒนา ศักยภาพหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย สู่ การเป็น Smart Coaching)</p> <p>๓. หลักสูตรผู้นำการ เปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหาร (กิจกรรมการเสวนา : การ บริหารองค์กรภายใต้สภาวะ การเปลี่ยนแปลงในโลก ปัจจุบัน)</p>	<p>๑. โครงการทุนฝึกอบรม ภาษาต่างประเทศ เช่น จีน ญี่ปุ่น มลายู และอังกฤษ</p> <p>๒. หลักสูตรความรู้ความเข้าใจ องค์กรระหว่างประเทศ SPS / TBT</p> <p>๓. หลักสูตรเทคนิคการเจรจา ต่อรอง</p> <p>๔. หลักสูตรการจัดทำ MOU, MRA (ENG)</p> <p>๕. การฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน ด้านการมาตรฐาน ณ ต่างประเทศ ระยะสั้น</p>	<p>๑. โครงการพัฒนาระบบ บริหารจัดการองค์ความรู้</p> <p>๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล</p> <p>๓. โครงการจัดทำเส้นทางการ ฝึกอบรมตามสายอาชีพ</p>	<p>๑. โครงการเสริมสร้างและพัฒนา บุคลากรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๒. โครงการส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากรในองค์กร</p> <p>๓. โครงการละลายพฤติกรรม และเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่ คณะ</p>
-----------------------	--	--	--	--	--