

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี 2563

ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563





บันทึกข้อความ

หน้าห้องรองฯ วิเศษ
เลขรับที่ 4350
วันที่ 26 พ.ย. 63
เวลา 14:31 น.

๗. ๑๑๒๗๒
๒๖ พ.ย. ๖๓
๒๖ พ.ย. ๖๓
๒๖ พ.ย. ๖๓
๒๖ พ.ย. ๖๓

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง โทร. ๓๐๓, ๓๕๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : cpd_psd@cpd.go.th

ที่ กษ ๑๑๐๒/๕๕๕๖

วันที่ ๒๖

พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์

ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

เรียน อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

ด้วยปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ได้กำหนดให้มีการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ในการดำเนินการดังกล่าวกองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักร่วมกับกลุ่มพัฒนาระบบบริหารและสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ โดยแผนกลยุทธ์ได้กำหนดกรอบสำหรับดำเนินการออกเป็น ๕ มิติ ตามที่สำนักงาน ก.พ. วางแนวทางไว้ ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ประกอบด้วย ๒๗ ตัวชี้วัด ๒๑ แผนงาน/โครงการ

กองการเจ้าหน้าที่ได้ติดตามการนำแผนสู่การปฏิบัติและรวบรวมสรุปผลการดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ แล้วปรากฏว่า ได้คะแนน ๘๘.๑๓ คะแนน จาก ๑๐๐ คะแนน ตามเอกสารแนบสรุปได้ดังนี้

๑. ดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ๒๒ ตัวชี้วัด

๒. ดำเนินการไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ๕ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

๒.๑ ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ระดับความสำเร็จของการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ (กพร.) ระดับความสำเร็จ : ระดับ ๒ เนื่องจากกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้โอนงบประมาณรายจ่ายตาม พรบ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เพื่อนำไปเป็นค่าใช้จ่ายในการแก้ไขปัญหา ช่วยเหลือเยียวยา และบรรเทาผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID ๑๙) ตามมติคณะรัฐมนตรี ส่งผลให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารไม่ได้จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการโครงการดังกล่าวได้

๒.๒ ตัวชี้วัดที่ ๓.๘ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ภายหลังพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (กลุ่มสรรหาฯ) ระดับความสำเร็จ : ระดับ ๔ อยู่ระหว่างการดำเนินการสรุปข้อมูลนำเสนออธิบดี

๒.๓ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละเรื่องร้องเรียนกรณีที่มีผู้ร้องเรียนโดยตรงและบัตรสนเท่ห์ โดยดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนภายใน ๒ วันนับจากวันที่ได้รับเรื่องร้องเรียน (กลุ่มวินัยฯ) ระดับความสำเร็จ : ระดับ ๑ เนื่องจากสถานการณ์ โควิด - ๑๙ กรมฯ ได้มีการปรับช่วงเวลาปฏิบัติงานของบุคลากรกรมฯ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเรื่องดังกล่าวไม่สามารถดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนได้ภายในเวลาที่กำหนด

/๒.๔ ตัวชี้วัด...

๒.๔ ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเรื่องร้องเรียน กรณีทุจริตต่อหน้าที่ (กลุ่มวินัยฯ) ระดับความสำเร็จ : ระดับ ๐ เนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไม่มีเรื่องร้องเรียน กรณีทุจริตต่อหน้าที่

ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลการดำเนินงานดังกล่าวไปพิจารณาทบทวนการกำหนด แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางจุฑารัตน์ สุตผาด)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ทราบแล้ว



(นายวิศิษฐ์ ศรีสุวรรณ)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Alignment) หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒. ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพกล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคตมีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓. ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)

๔. ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการมีผู้นำปฏิบัติตนเป็นอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดก่อให้เกิดผล ดังนี้

๑. รักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน

๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด

๔. การระบบการบริหารผลงาน (Performance management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดทำลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้

ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดต้อง

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย และแผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด

๓. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

ผลการดำเนินงานตามนโยบาย/แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ปี ๒๕๖๓ : ผลจากการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ไปสู่การปฏิบัติ ปรากฏว่า ได้คะแนน ๘๘.๑๓ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (รอบ ๑๒ เดือน)

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ร้อยละของคะแนนที่ได้ หลังจากถ่วงน้ำหนัก			ผล การดำเนินงาน
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	KPIs	CSFs	มิติ	
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทและภารกิจของกรม	๑. การดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมสหกรณ์	๑.๑ ระดับความสำเร็จในการแบ่งส่วนราชการภายในกรม (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และกลุ่มพัฒนาระบบและอัตรากำลัง) (๑)	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๕๐	๑๕	๗.๕	๗.๕	๑๕	๕
	๒. บริหารกำลังคนให้สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทและภารกิจของกรม	๒. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกรม	๑.๒ ระดับความสำเร็จของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม (สทส.) (๒)	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๕๐		๗.๕	๗.๕		๕
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. มีการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๓. การรวบรวมกฎหมายระเบียบหลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคล	๒.๑ จำนวนระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การคัดเลือก ข้าย/โอน และบรรจุแต่งตั้งได้รวบรวมและสรุปสาระสำคัญจัดไว้เป็นหมวดหมู่ในรูปแบบไฟล์เอกสาร (กลุ่มสรรหาฯ) (๓)	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๕
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. มีการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะทางด้านการสหกรณ์	๔. โครงการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะทางด้านการสหกรณ์	๓.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทางด้านการสหกรณ์ (สทส.) (๔)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๓๐	๔๐	๓๕	๔.๒	๑๔	๒๗.๔๘	๘๐.๗๗
		๕. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๓.๒ ร้อยละของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม (สทส.) (๕)	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๓๐			๔.๒			๗๖.๑๔
		๖. แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP)	๓.๓ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) (สทส.) (๖)	๑	๒	๓	๔	๕	๔๐			๕.๖			๕
		๗. การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	๓.๔ ระดับความสำเร็จของการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (กพร.) (๗)	๑	๒	๓	๔	๕	๐			๐			๒

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ร้อยละของคะแนนที่ได้ หลังจากถ่วงน้ำหนัก			ผล การดำเนินงาน
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	KPIs	CSFs	มิติ	
	๕. มีระบบการจัดการความรู้ และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศ การเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	๘. สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓.๕ จำนวนองค์ความรู้หลักของระดับกรม (ทุกหน่วยงาน/สทส.) (๘)	-	-	๑	๒	๓	๒๕	๓๐		๒.๖๒๕	๗.๘๘		๑๒
			๓.๖ จำนวนองค์ความรู้หลักของระดับหน่วยงานย่อย (ทุกหน่วยงาน/สทส.) (๙)	-	-	๑	๒	๓	๒๕			๒.๖๒๕			๓.๕
		๙. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ ภายหลังทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ	๓.๗ ร้อยละของข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับการพัฒนา ตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ ภายหลังพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (สรรหา) (๑๐)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๕			๒.๖๒๕			๘๗.๑๔
			๓.๘ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงและพัฒนา แนวทางการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ ภายหลังพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (กลุ่มสรรหา) (๑๑)	๑	๒	๓	๔	๕	๒๕			๒.๑			๔
	๖. มีแผนความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path)	๑๐. การพิจารณาแต่งตั้งและการ ติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง	๓.๙ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพิจารณาและ แต่งตั้งตามหลักเกณฑ์เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (กลุ่มสรรหา) (๑๒)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๕๐	๒๐		๓.๕	๕.๖		๑๐๐
			๓.๑๐ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้ง เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่ ได้รับการแต่งตั้ง (กลุ่มสรรหา) (๑๓)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๕๐			๐			๑๐๐
	๗. พัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติราชการให้มี ประสิทธิภาพและโปร่งใส	๑๑. การจัดทำตัวชี้วัดกลางของ ทุกสายงาน	๓.๑๑ จำนวนสายงานที่มีตัวชี้วัดกลาง (กลุ่มทะเบียนฯ) (๑๔)	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๑๐		๓.๕		๕	

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ร้อยละของคะแนนที่ได้หลังจากถ่วงน้ำหนัก			ผล การดำเนินงาน
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	KPIs	CSFs	มิติ	
๔. ความพร้อมรับ ผิดด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๘. มีระบบการรับฟังและการ จัดการเรื่องร้องเรียนที่มี ประสิทธิภาพ	๑๒. พัฒนาระบบการรับฟังและ การจัดการเรื่องร้องเรียน	๔.๑ ร้อยละเรื่องร้องเรียนกรณีที่มีผู้ร้องเรียนโดยตรง และบัตรสนเท่ห์ โดยดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียน ภายใน ๒ วันนับจากวันที่ได้รับเรื่องร้องเรียน (กลุ่ม วินัยฯ) (๑๕)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๓๕	๕๐	๑๕	๐.๕๒๕	๓.๑๕	๑๐.๖๕	๖๔.๒๙
			๔.๒ ร้อยละเรื่องร้องเรียนกล่าวหา กรณี ป.ป.ช., ป.ป.ท., สตง. ซ้ำมูลกล่าวหาว่าทุจริต ประพฤติมิชอบ ต่อหน้าที่ โดยดำเนินการพิจารณาเสนอ ความเห็นชอบภายใน ๒๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่อง ร้องเรียนกล่าวหา (กลุ่มวินัยฯ) (๑๖)	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๓๕			๒.๖๒๕			๕
			๔.๓ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ เรื่องร้องเรียน กรณีทุจริตต่อหน้าที่ (กลุ่มวินัยฯ) (๑๗)	๑	๒	๓	๔	๕	๓๐			๐			๐
	๙. มีการส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	๑๓. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรทุกระดับ	๔.๔ จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม (กลุ่มวินัยฯ) (๑๘)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๕๐	๕๐		๓.๗๕	๗.๕		๑๐๐
			๔.๕ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ด้าน กฎหมาย (กลุ่มวินัยฯ) (๑๙)	๑,๑๐๐	๑,๒๐๐	๑,๓๐๐	๑,๔๐๐	๑,๕๐๐	๕๐			๓.๗๕			๓,๐๑๘
		๑๔. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ด้านกฎหมาย ในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต													

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ร้อยละของคะแนนที่ได้หลังจากถ่วงน้ำหนัก			ผล การดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	KPIs	CSFs	มิติ		
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	๑๐. มีการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน	๑๕. โครงการสถานที่ทำงานน่ายุ่ น่ายางาน	๕.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการสถานที่ทำงานน่ายุ่ น่ายางาน (กลุ่มสวัสดิการฯ) (๒๐)	๑	๒	๓	๔	๕	๕๐	๓๐			๓.๗๕	๓.๗๕	๒๕	๕
		๑๖. ให้ความช่วยเหลือบุคลากรในกรณีถึงแก่กรรมประสบภัยพิบัติต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด	๕.๒ ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการช่วยเหลือในกรณีถึงแก่กรรม ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด (กลุ่มสวัสดิการฯ) (๒๑)	๑	๒	๓	๔	๕	๕๐				๓.๗๕	๓.๗๕		๕
	๑๑. มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	๑๗. การตรวจสอบสุขภาพบุคลากรประจำปี	๕.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี (กลุ่มสวัสดิการฯ) (๒๒)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๐	๒๕			๓.๕	๑๗.๕		๙๑.๓๖
		๑๘. การเข้าร่วมกิจกรรมในงานกีฬา	๕.๔ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมในงานกีฬาภายในกรม (กลุ่มสวัสดิการฯ) (๒๓)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๐				๓.๕			๙๒.๒๐
		๑๙. ส่งเสริมบุคลากรให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	๕.๕ ระดับความสำเร็จในการจัดโครงการ/กิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต (กลุ่มสวัสดิการฯ) (๒๔)	๑	๒	๓	๔	๕	๐				๐			๐
			๕.๖ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมในวันสำคัญ (กลุ่มสวัสดิการฯ) (๒๕)	๒	๓	๔	๕	๖	๑๐				๑.๗๕			๖
		๒๐. การยกย่องชมเชยบุคลากร	๕.๗ ระดับความสำเร็จในการยกย่องชมเชย (กลุ่มพัฒนาระบบฯ) (๒๖)	๑	๒	๓	๔	๕	๓๐				๕.๒๕			๕
		๒๑. การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	๕.๘ ระดับความสำเร็จในการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (กลุ่มสวัสดิการฯ) (๒๗)	๑	๒	๓	๔	๕	๒๐				๓.๕			๕
คะแนน HR Scorecard (เต็ม ๑๐๐ คะแนน)														๘๘.๑๓		

รวมทั้งสิ้น ๕ มิติ ๑๑ CSF ๒๑ แผนงาน/โครงการ ๒๗ ตัวชี้วัด

จากการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒๗ ตัวชี้วัด

๒๑ แผนงาน/โครงการ สามารถสรุปผลการดำเนินงานแต่ละมิติได้ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Alignment) ประกอบด้วย ๒ แผนงาน/โครงการ ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑. การดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการแบ่งส่วนราชการภายในกรม
ผลการดำเนินงาน : ระดับ ๕ (ตามเป้าหมาย) โดยกรมได้ดำเนินการตามกรอบการปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการ ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงฯ ในปีต่อไป

๒. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกรม ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร
ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม ผลการดำเนินงาน : ระดับ ๕ (ตามเป้าหมาย) ดำเนินการจัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่สอดคล้อง
แผนกับยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน ๓ หลักสูตร ประกอบด้วย หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่
ราชการ จำนวน ๒๗๕ ราย หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะนักส่งเสริมสหกรณ์ รุ่นที่ ๑๖ จำนวน ๑๒๐ ราย และหลักสูตรพัฒนาคณบดีใหม่ ไทยนิยม ยั่งยืน
ตามศาสตร์พระราชา จำนวน ๖๐ ราย

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) ประกอบด้วย ๑ แผนงาน/โครงการ ๑ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑. การรวบรวมกฎหมายระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคล ตัวชี้วัด : จำนวนระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ และข้อมูลอื่น
ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การคัดเลือก ย้าย/โอน และบรรจุแต่งตั้งได้รวบรวมและสรุปสาระสำคัญจัดไว้เป็นหมวดหมู่ในรูปแบบไฟล์เอกสาร
ผลการดำเนินงาน : ระดับ ๕ (ตามเป้าหมาย) โดยดำเนินการสรุปสาระสำคัญของกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแล้ว จำนวน ๕ เรื่อง คือ
๑) การสรรหาและเลือกสรรข้าราชการ ๒) การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ ๓) การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๔) การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่งระดับอาวุโส
และ ๕) การปรับระดับชั้นลูกจ้างประจำ

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) ประกอบด้วย ๘ แผนงาน/โครงการ ๑๑ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑. โครงการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะทางด้านการสหกรณ์ ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของ
บุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทางด้านการสหกรณ์ ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ ๘๐.๗๗ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๙๖ ของเป้าหมายร้อยละ ๘๐)
โดยดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผ่านทางเว็บไซต์กรมส่งเสริมสหกรณ์

๒. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้รับ
การพัฒนาและฝึกอบรม ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ ๗๖.๑๙ (คิดเป็นร้อยละ ๑๓๘.๕๓ ของเป้าหมายร้อยละ ๕๕) บุคลากรได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร
ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ จำนวน ๓,๘๕๘ ราย

๓. แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ผลการดำเนินงาน : ระดับ ๕ (ตามเป้าหมาย) โดยมีผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล IDP ของกรมจากหน่วยงานต่าง ๆ จำนวนทั้งสิ้น ๒,๑๘๒ ราย

๔. การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการดำเนินงาน : ระดับ ๒ (คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของเป้าหมายระดับ ๕) เนื่องจากกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้โอนงบประมาณรายจ่ายตาม พรบ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อนำไปเป็นค่าใช้จ่ายในการแก้ไขปัญหา ช่วยเหลือเยียวยา และบรรเทาผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ตามมติคณะรัฐมนตรี ส่งผลให้กรมไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการโครงการดังกล่าว

๕. สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตัวชี้วัด : จำนวนองค์ความรู้หลักของระดับกรม ผลการดำเนินงาน : ๑๒ องค์ความรู้ (คิดเป็นร้อยละ ๔๐๐ ของเป้าหมาย ๓ องค์ความรู้) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีจำนวนองค์ความรู้หลักของระดับกรม รวมทั้งสิ้น ๑๒ องค์ความรู้ และตัวชี้วัด : จำนวนองค์ความรู้หลักของระดับหน่วยงานย่อย ผลการดำเนินงาน : ๓.๕ องค์ความรู้ (คิดเป็นร้อยละ ๑๑๖.๖๗ ของเป้าหมาย ๓ องค์ความรู้) ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีจำนวนองค์ความรู้หลักของระดับหน่วยงานย่อย รวมทั้งสิ้น ๓๓๓ องค์ความรู้ (ส่วนกลาง ๙๑ องค์ความรู้ ส่วนภูมิภาค ๒๔๒ องค์ความรู้)

๖. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ภายหลังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตัวชี้วัด : ร้อยละของข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ภายหลังพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ ๘๗.๑๔ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๘.๙๓ ของเป้าหมายร้อยละ ๘๐) โดยดำเนินการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ภายหลังพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว จำนวน ๑๔๐ ราย และตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ภายหลังพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผลการดำเนินงาน : ระดับ ๔ (คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมายระดับ ๕) อยู่ระหว่างการดำเนินการสรุปข้อมูลนำเสนออธิบดี

๗. การพิจารณาแต่งตั้งและการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพิจารณาและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๑๐๐ (ตามเป้าหมาย) มีข้าราชการที่ได้รับการพิจารณาและแต่งตั้งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแล้ว จำนวน ๖๔ ราย และตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง ผลการดำเนินงาน ร้อยละ ๑๐๐ (ตามเป้าหมาย) โดยดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาของข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง (เลื่อน) จำนวน ๑๗๐ ราย (คะแนนอยู่ในระดับดีเด่น จำนวน ๑๔๑ ราย ระดับดีมาก จำนวน ๒๕ ราย ระดับดี จำนวน ๒ ราย และระดับพอใช้ จำนวน ๒ ราย)

๘. การจัดทำตัวชี้วัดกลางของทุกสายงาน ตัวชี้วัด : จำนวนสายงานที่มีตัวชี้วัดกลาง ผลการดำเนินงาน : ระดับ ๕ (ตามเป้าหมาย) ดำเนินการจัดทำตัวชี้วัดกลางของสายงานและได้นำขึ้นเผยแพร่ที่เว็บไซต์แล้ว จำนวน ๕ สายงาน ประกอบด้วย ๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ ๔) เจ้าพนักงานพัสดุ และ ๕) เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) ประกอบด้วย ๓ แผนงาน/โครงการ ๕ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการรับฟังและการจัดการเรื่องร้องเรียน ตัวชี้วัด : ร้อยละเรื่องร้องเรียนกรณีที่มีผู้ร้องเรียนโดยตรงและบัตรสนเท่ห์ที่ดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนภายใน ๒ วันนับจากวันที่ได้รับเรื่องร้องเรียน ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ ๖๔.๒๙ (คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๒๙ ของเป้าหมายร้อยละ ๑๐๐) เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) กรมได้มีการปรับช่วงเวลาปฏิบัติงานของบุคลากรกรม ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเรื่องดังกล่าวดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนได้ภายในเวลาที่กำหนด (๒ วัน) ได้เพียงจำนวน ๙ เรื่อง จากเรื่องร้องเรียนทั้งหมดจำนวน ๑๑ เรื่อง ตัวชี้วัด : ร้อยละเรื่องร้องเรียนกล่าวหา กรณี ป.ป.ช., ป.ป.ท., สตง. ชี้มูลกล่าวหาว่าทุจริต ประพฤติมิชอบต่อหน้าที่ โดยดำเนินการพิจารณาเสนอความเห็นชอบภายใน ๒๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่องร้องเรียนกล่าวหา ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ ๑๐๐ (ตามเป้าหมาย) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับกรณีดังกล่าวทั้งหมด จำนวน ๑ เรื่อง และสามารถดำเนินการเสนอความเห็นต่ออธิบดีได้ภายในกำหนดเวลา ๒๐ วัน และตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเรื่องร้องเรียน กรณีทุจริตต่อหน้าที่ ผลการดำเนินงาน : ไม่นับผลงานในตัวชี้วัดนี้ เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไม่มีเรื่องร้องเรียน กรณีทุจริตต่อหน้าที่

๒. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรทุกระดับ ตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ผลการดำเนินงาน : ๑๐๐ ราย (ตามเป้าหมาย) ดำเนินการจัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันและปราบปรามการทุจริต เมื่อวันที่ ๕ - ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีบุคลากรเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๑๐๐ ราย

๓. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมาย ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย ผลการดำเนินงาน : ๓,๐๑๔ ราย (คิดเป็นร้อยละ ๒๐๑.๒ ของเป้าหมาย ๑,๕๐๐ ราย) ดำเนินการจัดอบรมโครงการอบรมทางไกล (Conference) ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๓ มีบุคลากรของกรมให้ความสนใจเข้ารับฟังการอบรมฯ จำนวน ๑๐๐ ราย

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) ประกอบด้วย ๗ แผนงาน/โครงการ ๘ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑. โครงการสถานที่ทำงาน น่ายอยู่ น่ายทำงาน ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการสถานที่ทำงานน่ายอยู่ น่ายทำงาน ผลการดำเนินงาน: ระดับ ๕ (ตามเป้าหมาย) ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการโครงการสถานที่ทำงานน่ายอยู่ น่ายทำงาน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์/วิธีการดำเนินการ สำหรับโครงการพร้อมทั้งแจ้งเวียนหลักเกณฑ์/วิธีการดำเนินการ ให้หน่วยงานสังกัดส่วนกลางรับทราบและปฏิบัติและดำเนินการตรวจประเมินหน่วยงาน สังกัดส่วนกลาง โดยคณะกรรมการโครงการสถานที่ทำงานน่ายอยู่ น่ายทำงาน ตลอดจนสรุปผลการตรวจประเมินเสนออธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์เพื่อทราบ และแจ้งทุกหน่วยงานในสังกัดส่วนกลางรับทราบผลการประเมินเรียบร้อยแล้ว

๒. ให้ความช่วยเหลือบุคลากรในกรณีถึงแก่กรรม ประสพภัยพิบัติต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการช่วยเหลือในกรณีถึงแก่กรรม ประสพภัยพิบัติต่างๆ ตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด ผลการดำเนินงาน: ระดับ ๕ (ตามเป้าหมาย) ดำเนินการให้ความช่วยเหลือข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ รวมทั้งสิ้น ๗๒ ราย (กรณีถึงแก่กรรม ๖๙ ราย กรณีประสบอัคคีภัย ๓ ราย)

๓. การตรวจสอบสุขภาพบุคลากรประจำปี ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ ๙๑.๓๖ (คิดเป็นร้อยละ ๑๑๔.๒๐ ของเป้าหมายร้อยละ ๘๐) โดยดำเนินการสำรวจความพึงพอใจจากบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี

๔. การเข้าร่วมกิจกรรมในงานกีฬา ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมในงานกีฬากายในกรม ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ ๙๒.๒๐ (คิดเป็นร้อยละ ๑๑๕.๒๕ ของเป้าหมายร้อยละ ๘๐) โดยดำเนินการสำรวจความพึงพอใจจากบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมในงานกีฬากายในกรม

๕. ส่งเสริมบุคลากรให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดโครงการ/กิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต ผลการดำเนินงาน : ไม่นับผลงานในตัวชี้วัดนี้ เนื่องจากขณะนั้นมีการแพร่ระบาดของอย่างรวดเร็วของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Coronavirus Disease ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙)) เป็นโรคติดต่ออันตรายตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. ๒๕๕๘ และไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ กรมได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อเป็นการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคติดต่ออันตรายมิให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจึงงดการจัดกิจกรรมดังกล่าว และตัวชี้วัด : จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมทางศาสนิกกิจและวัฒนธรรมในวันสำคัญ ผลการดำเนินงาน : ๖ ครั้ง (ตามเป้าหมาย) ดำเนินการจัดกิจกรรมทางศาสนิกกิจและวัฒนธรรมในวันสำคัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๖ ครั้ง (ครั้งที่ ๑ โครงการเข้าวัดปฏิบัติธรรมวันธรรมสวนะวัดราชนันทาราม วันที่ ๑๙ พ.ย. ๖๒ ครั้งที่ ๒ พิธีสงฆ์ปีใหม่ วันที่ ๓ ม.ค. ๖๓ ครั้งที่ ๓ พิธีสงฆ์วันสหกรณ์แห่งชาติ วันที่ ๒๖ ก.พ. ๖๓ ครั้งที่ ๔ พิธีถวายเทียนจำนำพรรษา เนื่องในเทศกาลเข้าพรรษาประจำปี ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๕ โครงการปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะ ผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม วันที่ ๓๐ - ๓๑ กรกฎาคม ๖๓ ครั้งที่ ๖ บรรยายธรรมโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันและปราบปรามการทุจริต วันที่ ๕ - ๗ สิงหาคม ๖๓)

๖. การยกย่องชมเชยบุคลากร ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการยกย่องชมเชย ผลการดำเนินงาน: ระดับ ๕ (ตามเป้าหมาย) ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการ พนักงานราชการผู้มีคุณสมบัติเป็นนักส่งเสริมสหกรณ์ดีเด่น และพนักงานราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตลอดจนมอบโล่รางวัลให้กับนักส่งเสริมสหกรณ์ดีเด่น จำนวน ๓๓ ราย เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

๗. การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ผลการดำเนินงาน: ระดับ ๕ (ตามเป้าหมาย) ดำเนินการทบทวนปรับปรุงแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และให้ทุกหน่วยงานของกรมนำไปสู่การปฏิบัติและสรุปผลการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันเสนอต่อผู้บังคับบัญชาทราบเรียบร้อยแล้ว

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พบว่า กรมได้ดำเนินการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ไปสู่การปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ๕ มิติ โดยมีผลคะแนนดังนี้



- ๑) มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- ๒) มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓) มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔) มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

รวม

- ๑๕ คะแนน (เต็ม ๑๕ คะแนน)
- ๑๐ คะแนน (เต็ม ๑๐ คะแนน)
- ๒๗.๔๘ คะแนน (เต็ม ๓๕ คะแนน)
- ๑๐.๖๕ คะแนน (เต็ม ๑๕ คะแนน)
- ๒๕ คะแนน (เต็ม ๒๕ คะแนน)

๘๘.๑๓ คะแนน

จากผลคะแนนการดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้างต้นแสดงให้เห็นว่า กรมมีขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ไปสู่การปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละมิติแล้ว ดังนี้ **มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** : กรมมีการขับเคลื่อนงานด้านการปรับปรุงโครงสร้างการทำงานของหน่วยงาน เพื่อให้กรมมีกำลังคนและสมรรถนะ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีแผนงาน/โครงการที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมทุกระดับที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม **มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล** : มีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย เช่น การสรรหาและเลือกสรรข้าราชการ การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่งระดับอาวุโส และการปรับระดับขั้นลูกจ้างประจำ เป็นต้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม **มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล** : มีนโยบาย แผนงานที่เป็นการรักษาไว้ข้าราชการและปฏิบัติงาน เช่น การสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการต่อโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ภายหลังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ นอกจากนี้ กรมยังมีการบริหารผลงาน (Performance management) การประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดทำลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีระบบการพิจารณาแต่งตั้งและการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง **มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือข้อขัดข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** : การมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการพัฒนาระบบการรับฟังและการจัดการเรื่องร้องเรียน และการอบรมให้ความรู้ด้านวินัย กฎหมาย การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรทุกระดับ และ**มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** : กรมมีนโยบาย แผนงาน/โครงการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากร เช่น การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ (การตรวจสุขภาพประจำปี การให้ความช่วยเหลือบุคลากรในกรณีถึงแก่กรรม ประสพภัยพิบัติต่าง ๆ) การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง (การเข้าร่วมกิจกรรมในงานกีฬา) ตลอดจนมีการยกย่องชมเชยบุคลากร

ทั้งนี้ มีแผนงาน/โครงการที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙)

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ทำให้งาน/โครงการบางส่วนของกรมไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด
๒. ขาดการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ข้าราชการบางส่วนยังขาดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงาน
๔. ในการจัดฝึกอบรมพบว่า กลุ่มเป้าหมายลาออก ลาก่อน หรือโอนไปหน่วยงานอื่น ทำให้จำนวนผู้เข้าอบรมไม่ครบจำนวนตามเป้าหมาย สถานที่จัดอบรม ไม่เอื้ออำนวยต่อการเข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนช่วงระยะเวลาของการจัดฝึกอบรมที่กระชั้นชิด หรือกระจุกตัวอยู่ช่วงปลายปีงบประมาณ ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมได้

ข้อเสนอแนะ

๑. ปรับรูปแบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาอุปสรรคในการทำงาน
๒. จัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ข้าราชการมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น
๓. ปรับรูปแบบการอบรม โดยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ตามความเหมาะสมแต่ละหลักสูตร เช่น zoom meeting Conference การประชุมผ่าน e-Learning เป็นต้น เพื่อช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย หรือกรณีไม่สามารถเดินทางได้จากภาวะของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ทั้งนี้ ควรตรวจสอบประสิทธิภาพการเชื่อมต่อ/สัญญาณของแต่ละพื้นที่เพื่อไม่ให้เกิดการฝึกอบรมมีปัญหาอุปสรรค
๔. ควรสำรวจ วิเคราะห์ความจำเป็นและความพร้อมของช่วงเวลาของผู้รับการฝึกอบรมเพื่อนำมาจัดตารางช่วงเวลาการฝึกอบรมของแต่ละหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทต่าง ๆ ทั้งในเรื่องงบประมาณ เนื้อหาหลักสูตรและตัวของผู้เข้ารับการฝึกอบรม