หน้าห้องรองฯ วิวัตห์ชัย
เลขรับที่ ๑๔๗๑
วันที่ ๑๕ ก.ค. ๖๔
เวลา ๐๙.๑๐ น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ กลุ่มแผนพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์
โทร. ๐ ๒๖๖๙ ๑๑๓๔ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ cpd_cttdo@cpd.go.th

ที่ กษ ๑๑๑๑/๑๔๑๗ **วันที่** ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔

หน้าห้องอธิบดี
รับที่ ๓๙๙๒
วันที่ ๑๖ ก.ค. ๖๔
เวลา ๑๑.๑๒ น.

เรื่อง ขอขยายระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

เรียน อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

ตามที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้อนุมัติให้ถือใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ **(เอกสารแนบ ๑)** เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร นำไปขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อการบรรลุผลตามเป้าหมาย นโยบายและภารกิจต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ให้มีความสอดคล้องกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน นั้น

เนื่องจากกรอบระยะเวลาของแผนยุทธ์ศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙ (แผนระดับ ๑) แผนปฏิรูปประเทศในระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ (แผนระดับ ๒) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ (แผนระดับ ๓) ขยายระยะเวลาสิ้นสุดการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ **(เอกสารแนบ ๒)** มีระยะเวลาสิ้นสุดของแผนในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับต่าง ๆ จึงเห็นควรขยายระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรดังกล่าว จากเดิมสิ้นสุดในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นสิ้นสุดการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ ขอได้โปรดอนุมัติขยายระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรดังกล่าว

(นายสันทาน สิสา)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์

- อนุมัติ
- ให้เร่งดำเนินการจัดทำแผนใหม่ ตั้งแต่ปี ๖๖.

(นายวิศิษฐ์ ศรีสุวรรณ์)
อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

- ผ่าน
- เสนอ อสส. เพื่อโปรดอนุมัติ

๑๖ ก.ค. ๒๕๖๔
(นายวิวัตห์ชัย พันธุ์วา)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

แผนยุทธศาสตร์
การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

พ.ศ. 2560-2564

สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์

คำนำ

กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมสหกรณ์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) โดยกำหนดเป้าประสงค์ที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ช่วงละ ๕ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พร้อมกันนี้แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙ ของสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ได้ดำเนินมาครบวาระ จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ โดยให้มีส่วนร่วมของทุกหน่วยงานของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้แทนสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือหลักในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ประเด็นปัจจัยภายในและภายนอก ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ เพื่อกำหนดตำแหน่งองค์กร กำหนดทิศทาง และแนวทางการดำเนินการ และได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติตาม เพื่อให้เป็นทิศทางการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่เหมาะสม ช่วยให้ขับเคลื่อนเป้าหมายระยะยาวที่มุ่งเน้นการพัฒนาความเข้มแข็ง และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้เป็นมืออาชีพสามารถช่วยเหลือสมาชิกให้กินดีอยู่ดี ตลอดจนช่วยให้ชุมชนมีความผาสุก

สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่จะนำไปใช้ในการจัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ที่มียุทธศาสตร์ เป้าหมายประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และโครงการในการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรที่ชัดเจน และสามารถนำไปขับเคลื่อนได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์
กรมส่งเสริมสหกรณ์

บทสรุปผู้บริหาร

กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นหน่วยงานของรัฐในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับ อุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป ส่งเสริม สนับสนุน คุ้มครอง และพัฒนาระบบสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้สมาชิกสหกรณ์ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๗๙) ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเป็นศูนย์กลางการพัฒนาและรักษาสมดุลทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับฐานรากของประเทศ” และจัดทำแผนปฏิบัติการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดี และพัฒนาขีดความสามารถของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ด้วยการบริหารจัดการคุณภาพ บุคลากรมืออาชีพ และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อยกระดับศักยภาพและความเข้มแข็งของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ เป็นหน่วยงานของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีภารกิจหลักในการจัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีศักยภาพ โดยแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙ ที่ใช้ในปัจจุบันได้ดำเนินการมาครบวาระเป็นระยะเวลา ๔ ปี และสิ้นสุดลงในปี ๒๕๕๙ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีความต่อเนื่อง และเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมสหกรณ์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และแผนพัฒนาบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ดำเนินการตามขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

(๒) ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก และความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ สหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร

(๓) จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ ในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๙ ณ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และวางแผนการดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์ฯ ให้บรรลุผล

(๔) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ดังนี้ <u>ครั้งที่ ๑</u> เมื่อวันที่ ๒ – ๓ กันยายน ๒๕๕๙ และ<u>ครั้งที่ ๒</u> เมื่อ ๑๖ – ๑๗ กันยายน ๒๕๕๙ ณ โรงแรมกรุงศรีริเวอร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ ปัจจัยแวดล้อมที่เกิดขึ้น โดยรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้แทนสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร และร่วมกันจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ฯลฯ

(๕) ประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบูรณาการแผนงาน โครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกรมส่งเสริมสหกรณ์ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ณ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์

(๖) จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ครั้งที่ ๒ /๒๕๖๐ ในวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อพิจารณากลั่นกรองและให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ และนำข้อเสนอแนะมาเพิ่มเติมแก้ไขปรับปรุง ในรายละเอียดโครงการให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

(๗) สรุปจัดทำรายงานเสนออธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์เพื่อขออนุมัติถือใช้และเผยแพร่แผนยุทธศาสตร์ฯ ให้ทุกหน่วยงานรับทราบและถือปฏิบัติ

จากผลการดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการดังกล่าวข้างต้น ได้ผลสรุปการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด และโครงการรายละเอียดโดยสรุปของแผนยุทธศาสตร์ฯ ทั้งสองแผน ดังนี้

๑. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ เป้าประสงค์ ๑๘ กลยุทธ์ ๒๖ โครงการ ดังนี้

วิสัยทัศน์ : มุ่งพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้มีความเป็นมืออาชีพ ด้านการสหกรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม นำการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีสมัยใหม่ และพัฒนากระบวนการทำงานเชิงคุณภาพ

พันธกิจ :

๑) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เป็นมืออาชีพ และรองรับการเปลี่ยนแปลง

๒) ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมร่วม และการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกรมส่งเสริมสหกรณ์

๓) พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้นำสู่นวัตกรรม และเชื่อมโยงเครือข่ายองค์ความรู้ทั้งในและต่างประเทศ

๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เตรียมบุคลากรเพื่อรองรับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปลูกฝังค่านิยมร่วม คุณธรรมจริยธรรม และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการจัดการความรู้นำสู่นวัตกรรม เทคโนโลยี และสร้างเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการจัดการเชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาบุคลากร

๒. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ เป้าประสงค์ ๑๖ กลยุทธ์ ๓๔ โครงการ ดังนี้

วิสัยทัศน์ : มุ่งพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้ยึดมั่นตามหลักการและอุดมการณ์ร่วมกัน มีการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ ตามหลักธรรมาภิบาล เทคโนโลยีสมัยใหม่ และพัฒนากระบวนการทำงานเชิงคุณภาพ

พันธกิจ

๑) ปลูกจิตสำนึกบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้ยึดมั่นตามหลักการ อุดมการณ์ และวิธีการสหกรณ์ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒) พัฒนาขีดความสามารถคณะกรรมการและฝ่ายจัดการสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทั้งด้านการบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจ

๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงเครือข่ายองค์ความรู้ ประสบการณ์ ภูมิปัญญา การวิจัยและพัฒนา ระหว่างสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และพันธมิตรทั้งในและต่างประเทศ

๔) พัฒนากระบวนการทำงานเชิงคุณภาพ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปลูกจิตสำนึกความเป็นสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร และพัฒนาความรู้ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถด้านบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างพันธมิตรและการเชื่อมโยงเครือข่ายองค์ความรู้ การวิจัยและพัฒนา ทั้งในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี

สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ เห็นควรให้มีการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ไปสู่การปฏิบัติ โดยใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้ง จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีให้สอดคล้องกัน โดยคำนึงถึงนโยบายเร่งด่วนของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ความต้องการของผู้รับบริการ และงบประมาณที่ได้รับจัดสรร นอกจากนี้ ควรให้มีการทบทวนประเมินผล และปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ฯ ให้มีความสอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในโอกาสต่อไป

สารบัญ

		หน้า
คำนำ		**(๑)**
บทสรุปผู้บริหาร		**(๒)**
สารบัญ		**(๕)**
สารบัญตาราง		**(๖)**
สารบัญภาพ		**(๗)**
บทที่ ๑	**บทนำ**	**๑**
	๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
	๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
	๑.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
	๑.๔ คำนิยาม	๒
บทที่ ๒	**ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔**	**๓**
บทที่ ๓	**แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔**	**๔**
	๓.๑ ศึกษาความสอดคล้องของแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	๕
	๓.๒ ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	๖
	๓.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT)	๑๑
	๓.๔ ผลการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๑๓
บทที่ ๔	**แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔**	**๔๒**
	๔.๑ ศึกษาความสอดคล้องของแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	๔๓
	๔.๒ ข้อมูลบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร	๔๔
	๔.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT)	๔๕
	๔.๔ ผลการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๔๗
ภาคผนวก		**๘๔**

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ ๑	กรอบอัตรากำลังของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ณ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐	๘
ตารางที่ ๒	จำนวนบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	๙
ตารางที่ ๓	จำนวนบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ แยกตามโครงสร้างอายุ	๙
ตารางที่ ๔	จำนวนบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ แยกตามอายุราชการ	๙
ตารางที่ ๕	สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๑๓
ตารางที่ ๖	ภาพรวมกิจกรรม/โครงการตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	๑๔
ตารางที่ ๗	รายละเอียดโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๑๕
ตารางที่ ๘	จำนวนสหกรณ์ สมาชิก กรรมการ ผู้จัดการ และเจ้าหน้าที่ แยกตามประเภทสหกรณ์	๔๔
ตารางที่ ๙	จำนวนกลุ่มเกษตรกร สมาชิก และกรรมการ แยกตามประเภทกลุ่มเกษตรกร	๔๔
ตารางที่ ๑๐	รายละเอียดโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๕๐

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ ๑	สรุปภาพรวมแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๔
ภาพที่ ๒	โครงสร้างองค์กรของกรมส่งเสริมสหกรณ์	๗
ภาพที่ ๓	ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis	๑๑
ภาพที่ ๔	ภาพรวมแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔	๔๒

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

สืบเนื่องจากคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยให้ทุกส่วนราชการจัดทำแผนงานในภารกิจหลักของหน่วยงานระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) กรมส่งเสริมสหกรณ์จึงจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมสหกรณ์ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ขึ้น เพื่อกำหนดตำแหน่งองค์กร ทิศทาง และแนวทางการดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อการบรรลุเป้าหมาย คือ สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางการพัฒนาและรักษาสมดุลทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับฐานรากของประเทศได้ในระดับหนึ่ง

นอกจากนั้น ตามแนวทางการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงาน ก.พ. และข้อกำหนดในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การบริหารงานบุคคล นั้น สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้วิสัยทัศน์และภารกิจของส่วนราชการบรรลุได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กรมส่งเสริมสหกรณ์จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ และสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในระยะยาว

กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์มีภารกิจในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในขบวนการสหกรณ์ให้มีคุณภาพ คุณธรรม มีคุณค่า ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการสร้างสรรค์และพัฒนางานสหกรณ์ นอกจากนี้ ยังพัฒนาความสามารถของบุคลากรด้านการบริหารจัดการสหกรณ์ให้เป็นมืออาชีพ มีความเข้มแข็ง และพึ่งพาตนเองได้บนพื้นฐานของหลักการ อุดมการณ์สหกรณ์ และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืน เพราะเชื่อว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรเกิดจาก “ทรัพยากรบุคคล” เป็นสำคัญท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งนโยบายรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน พร้อมเข้านำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand ๔.๐)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของขบวนการสหกรณ์ต้องมีปรับเปลี่ยนทิศทางให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เพื่อให้องค์กรพัฒนาเติบโตอย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์มีการจัดทำแผนพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรมาอย่างต่อเนื่อง และแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙ ได้ดำเนินการมาครบวาระในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อให้การดำเนินงานในเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร อย่ายเป็นระบบ มีความต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมสหกรณ์และสภาวะการณ์ในปัจจุบัน เพื่อเป็นทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้มแข็งให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศระยะยาว

๑.๒ วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมสหกรณ์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) และแผนพัฒนาบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

(๒) เพื่อให้กรมส่งเสริมสหกรณ์มีกรอบทิศทางในการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๑.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมส่งเสริมสหกรณ์มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์กรมส่งเสริมสหกรณ์ แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนกรอบแนวทางการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมสหกรณ์ทั้งระบบ

๑.๔ คำนิยาม

(๑) บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์

(๒) บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร หมายถึง คณะกรรมการดำเนินการ ฝ่ายจัดการ/เจ้าหน้าที่ และสมาชิกของสหกรณ์

(๓) บุคลากรกลุ่มเกษตรกร หมายถึง คณะกรรมการการดำเนินการ และสมาชิกของกลุ่มเกษตรกร

บทที่ ๒
ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ มีกระบวนการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

(๒) ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

(๓) จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๙ ณ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และวางแผนการดำเนินการทำยุทธศาสตร์ฯ บรรลุผล

(๔) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ เพื่อยกร่าง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ ตัวชี้วัด เป้าหมาย ฯลฯ จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้

- <u>กลุ่มเป้าหมายข้าราชการกรมส่งเสิมสหกรณ์</u> จัดประชุมเชิงปฏิบัติการระดมสมองขึ้น เมื่อวันที่ ๒ – ๓ กันยายน ๒๕๕๙ ณ โรงแรมกรุงศรีริเวอร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ ปัจจัยแวดล้อมที่เกิดขึ้น โดยรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในกรมส่งเสริมสหกรณ์

-<u>กลุ่มเป้าหมายผู้แทนสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร</u> จัดประชุมเชิงปฏิบัติการระดมสมองขึ้น เมื่อวันที่ ๑๖ – ๑๗ กันยายน ๒๕๕๙ ณ โรงแรมกรุงศรีริเวอร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ ปัจจัยแวดล้อมที่เกิดขึ้น โดยรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรจากสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

(๕) ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อบูรณาการแผนงาน โครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ภายในกรมส่งเสริมสหกรณ์ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุม ชั้น ๑ อาคารฝึกอบรมส่วนกลาง สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์

(๖) จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ครั้งที่ ๒ /๒๕๖๐ ในวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมกองพัฒนาสหกรณ์ด้านการเงินและร้านค้า ชั้น ๔ กรมส่งเสริมสหกรณ์ เทเวศร์ เพื่อขอความเห็นชอบ

(๗) สรุปจัดทำรายงานเสนออธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์เพื่อขออนุมัติถือใช้แผนยุทธศาสตร์ฯ

(๘) เผยแพร่แผนยุทธศาสตร์ฯ ให้ทุกหน่วยงานรับทราบและถือปฏิบัติ

บทที่ ๓
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

มุ่งพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้มีความเป็นมืออาชีพด้านการสหกรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม นำการเปลี่ยนแปลง เทคดนโลยีสมัยใหม่ และพัฒนากระบวนการทำงานเชิงคุณภาพ

MISSION

1. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นมืออาชีพ และรองรับการเปลี่ยนแปลง
2. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมร่วม และการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกรมส่งเสริมสหกรณ์ สหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร
3. พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้นำสู่นวัตกรรม และเชื่อมโยงเครือข่ายองค์ความรู้ทั้งในและต่างประเทศ
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

Strategic Objective

1. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
2. เตรียมบุคลากรเพื่อรองรับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) และรองรับการเลี่ยนแปลง เพื่อผลักดันองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนด
3. บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมร่วมกัน และสร้างการรับรู้และเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อภาพลักษณ์ที่ดีของกรมส่งเสริมสหกรณ์สหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร
4. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ
5. มีระบบการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น ระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาบุคลากร ระบบการติดตามประเมิลผลระบบการประกับคุณภาพการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

Strategy

ยุทธศาสตร์ที่ 1	ยุทธศาสตร์ที่ 2	ยุทธศาสตร์ที่ 3	ยุทธศาสตร์ที่4	ยุทธศาสตร์ที่ 5
พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	เตรียมบุคลากรเพื่อรองรับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและรองรับการเปลี่ยนแปลง	ปลูกฝังค่านิยมร่วมคุณธรรมจริยธรรม และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ	พัฒนาการจัดการความรู้นำสู่นวัตกรรม เทคโนโลยีและสร้างเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ	พัฒนาระบบการจัดการเชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาบุคลากร
กลยุทธ์	**กลยุทธ์**	**กลยุทธ์**	**กลยุทธ์**	**กลยุทธ์**
1.1 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพด้านการเผยแพร่ความรู้การสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร 1.2 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพด้านการส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร 1.3 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพด้านการกำกับดูแลสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร 1.4 การพัฒนาบุคลากรด้านงานสนับสนุน และด้านภาษา 1.5 การทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP : Individual Development Plan)	2.1 พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง 2.2 พัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Development) 2.3 พัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุค Thailand 4.0	3.1 ขับเคลื่อนการส่งเสริมค่านิยมนำสู่การปฏิบัติให้เป็นวัฒนธรรมองค์การ 3.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม 3.3 สร้างการรับรู้เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกรมฯ	4.1 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน (KM in Work Process) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 4.2 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการเพิ่มประสิทธิภาพงาน 4.3 ส่งเสริมความคิดเชิงนวัตกรรม (CPD Idea and Innovation) 4.4สร้างเครือข่ายด้านวิชาการกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ	5.1 พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาบุคลากรกรมฯ 5.2 พัฒนาระบบการติดตามประเมิลผลผู้ผ่านกระบวนการพัฒนา 5.3 พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากรกรมฯ

Target Group

ข้าราชการ	ลูกจ้าง	พนักงานราชการ

ภาพที่ ๑ สรุปภาพรวมแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

๓.๑ ศึกษาความสอดคล้องของแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรส่งเสริมสหกรณ์

สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐภายในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดความเท่าเทียมกันตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารราชการแผ่นดิน และสามารถตอบสนองและรองรับความซับซ้อนและพลวัตรของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิผล

ข้อมูลสำคัญที่นำมาใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ประกอบด้วย

- แผนปฏิบัติการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
- ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

สรุปผลการวิเคราะห์การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

แผนปฏิบัติการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	**ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔**	**ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔**
- พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้เป็นมืออาชีพด้านการสหกรณ์ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน - บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล และมีความผูกพันกับเป้าหมายของงาน - พัมนาระบบการจัดการความรู้ โดยการถ่ายโอนองค์ความรู้ของผู้มีประสบการณ์และภูมิปัญญาสูงสู่บุคลากรรุ่นใหม่ - พัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	- การพัฒนาและส่งเสริมความเป็นมืออาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาให้แก่เกษตรกรและสหกรณ์ - สร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง - สร้างและพัฒนาเครือข่ายทางวิชาการด้านการเกษตรกับต่างประเทศ - เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล - ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี	- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะทางด้านการสหกรณ์ - มีระบบการจัดการความรู้และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง - เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน -เสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อความผาสุกในการทำงานและสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

- การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพด้านการสหกรณ์
- การบ่มเพาะคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
- พัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับสมรรถนะ และเส้นทางความก้าวหน้า
- สร้างผู้นำการเปลี่ยน และสร้างผู้สืบทอดองค์กรจากรุ่นสู่รุ่น
- พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ให้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้ได้-
- สร้างนวัตกรรมและพัฒนาเครือข่ายทางวิชาการร่วมกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ

๓.๒ ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

๓.๒.๑ อำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมสหกรณ์

อำนาจหน้าที่ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ ดังนี้

(๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) ส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการตามที่นายทะเบียนสหกรณ์มอบหมายในการรับจดทะเบียนส่งเสริมแนะนำกำกับและดูแลสหกรณ์รวมทั้งอำนาจหน้าที่อื่น ๆ ที่นายทะเบียนสหกรณ์สั่งการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์

(๓) ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาและคุ้มครองระบบสหกรณ์

(๔) ส่งเสริมเผยแพร่และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์หลักการและวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์กลุ่มเกษตรกรและประชาชนทั่วไป

(๕) ศึกษาวิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาระบบสหกรณ์การบริหารจัดการองค์กรและการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีประสิทธิภาพและเข้มแข็งทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม

(๖) ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสหกรณ์ให้กับคณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์แห่งชาติ

(๗) ศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการของตลาดสินค้าสหกรณ์และสร้างเครือข่ายการเชื่อมโยงธุรกิจระหว่างสหกรณ์กับสหกรณ์สหกรณ์กับเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านเงินทุนข้อมูลสารสนเทศเทคโนโลยีและทรัพยากรอื่น ๆ ที่เหมาะสมในการดำเนินงานของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

(๙) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๓.๒.๒โครงสร้างการบริหารงานของกรมส่งเสริมสหกรณ์

ภาพที่ ๒ โครงสร้างองค์กรของกรมส่งเสริมสหกรณ์

๓.๒.๓ กรอบอัตรากำลังของกรมส่งเสริมสหกรณ์

ตารางที่ ๑ กรอบอัตรากำลังของกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

ที่	หน่วยงาน	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม
๑	นักบริหาร ระดับสูง	๑	-	-	๑
๒	นักบริหาร ระดับต้น	๓	-	-	๓
๓	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสหกรณ์	๑	-	-	๑
๔	ผู้ตรวจราชการกรม	๙	-	-	๙
๔	นักวิชาการสหกรณ์ ชก/ชพ (ศอบต.)	๑	-	-	๑
๖	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๐	๓	-	๑๓
๗	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๕	๑	๑	๗
ราชการบริหารส่วนกลาง					
๗	สำนักงานเลขานุการกรม	๔๙	๓	๒๐	๗๒
๘	กองการเจ้าหน้าที่	๔๔	๔	๑๒	๖๐
๙	กองคลัง	๔๙	๑๕	๙	๗๓
๑๐	กองแผนงาน	๔๒	๑	๑๗	๖๐
๑๑	กองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์	๙๓	๕	๒๗	๑๒๕
๑๒	กองพัฒนาสหกรณ์ด้านการเงินและร้านค้า	๔๓	๓	๑๑	๕๗
๑๓	กองพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตรและกลุ่มเกษตรกร	๖๒	๗	๒๒	๙๑
๑๔	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๒๗	๓	๑๑	๔๑
๑๕	สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑	๔๓	๓	๑๙	๖๕
๑๖	สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๒	๔๒	๓	๒๓	๖๘
๑๗	สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์	๑๗๖	๑๐๓	๖๒	๓๔๑
รวมส่วนกลาง		**๗๐๐**	**๑๕๔**	**๒๓๔**	**๑,๐๘๘**
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค					
๑๘	สำนักงานสหกรณ์จังหวัด	๒,๔๒๖	๖๘๖	๑,๓๗๙	๔,๔๘๕
	รวมทั้งหมด	**๓,๑๒๐**	**๘๔๐**	**๑,๖๑๓**	**๕,๕๗๓**

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์

๓.๒.๔สถิติข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

ตารางที่ ๒ จำนวนบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ข้อมูล ณ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐)

ที่	ประเภทบุคลากร	จำนวน				ระดับการศึกษา			
		ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
๑	ข้าราชการ	๑,๓๐๙	๑,๔๕๗	๒,๗๖๖	๖๐.๓๐	๑,๒๔๐	๑,๕๐๑	๒๕	๐
๒	ลูกจ้างประจำ	๒๕๙	๑๐๑	๓๖๐	๗.๘๕	๓๕๐	๑๐	๐	๐
๓	พนักงานราชการ	๒๗๕	๑,๑๘๖	๑,๔๖๑	๓๑.๘๕	๖๐๑	๘๕๗	๓	๐
รวม		**๑,๘๔๓**	**๒,๗๔๔**	**๔,๕๘๗**	**๑๐๐**	**๒,๑๙๑**	**๒,๓๖๘**	**๒๘**	**๐**
ร้อยละ		**๔๔.๑๘**	**๕๙.๘๒**	**๑๐๐**		**๔๗.๗๗**	**๕๑.๖๒**	**๐.๖๑**	**๐**

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์

ตารางที่ ๓ จำนวนบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ แยกตามโครงสร้างอายุ (ข้อมูล ณ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐)

ที่	ประเภท บุคลากร	ช่วงอายุ								
		ไม่เกิน ๒๔ ปี	๒๕-๒๙ ปี	๓๐-๓๔ ปี	๓๕-๓๙ ปี	๔๐-๔๔ ปี	๔๕-๔๙ ปี	๕๐-๕๔ ปี	๕๕ ปีขึ้นไป	รวม
๑	ข้าราชการ	๐	๘๐	๓๓๕	๔๙๑	๓๘๓	๔๐๘	๕๑๓	๖๑๗	๒,๘๒๗
๒	ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๑	๕๒	๑๕๗	๒๗๗	๓๔๙	๘๓๖
๓	พนักงาน ราชการ	๔๕	๒๔๓	๓๗๘	๔๔๖	๒๔๔	๘๔	๒๕	๖	๑,๔๗๑
รวม		**๔๕**	**๓๒๓**	**๗๑๓**	**๙๓๘**	**๖๗๙**	**๖๔๙**	**๘๑๕**	**๙๗๒**	**๕,๑๓๔**
ร้อยละ		**๐.๘๘**	**๖.๒๙**	**๑๓.๘๙**	**๑๘.๒๗**	**๑๓.๒๓**	**๑๒.๖๔**	**๑๕.๘๗**	**๑๘.๙๓**	**๑๐๐**

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์

ตารางที่ ๔ จำนวนบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ แยกตามอายุราชการ (ข้อมูล ณ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐)

ที่	ประเภท บุคลากร	ช่วงอายุ								
		ไม่เกิน ๕ ปี	๕-๙ ปี	๑๐-๑๔ ปี	๑๕-๑๙ ปี	๒๐-๒๔ ปี	๒๕-๒๙ ปี	๓๐-๓๔ ปี	๓๕ ปีขึ้นไป	รวม
๑	ข้าราชการ	๕๔๙	๔๐๖	๒๑๒	๒๒๖	๒๑๙	๔๓๔	๔๕๘	๓๒๓	๒,๘๒๗
๒	ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๔๙	๒๘๔	๒๔๗	๑๖๕	๙๑	๘๓๖
๓	พนักงาน ราชการ	๕๘๓	๓๕๔	๕๓๔	๐	๐	๐	๐	๐	๑,๔๗๑
รวม		**๑,๑๓๒**	**๗๖๐**	**๗๔๖**	**๒๗๕**	**๕๐๓**	**๖๘๑**	**๖๒๓**	**๔๑๔**	**๕,๑๓๔**
ร้อยละ		**๒๒.๐๕**	**๑๔.๘๐**	**๑๔.๕๓**	**๕.๓๖**	**๙.๘๐**	**๑๓.๒๖**	**๑๒.๑๓**	**๘.๐๖**	**๑๐๐**

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์

๓.๒.๕กฎหมายสำคัญในการส่งเสริมสหกรณ์

(๑) พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

สาระสำคัญ: เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดตั้งสหกรณ์ การรับจดทะเบียนการควบการแยกและการเลิกสหกรณ์ให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาคสหกรณ์ภาคเอกชนและภาครัฐในการพัฒนาสหกรณ์และทุนในการส่งเสริมกิจการของสหกรณ์และให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) พระราชบัญญัติจัดที่ดินเพื่อการครองชีพ พ.ศ. ๒๕๑๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

สาระสำคัญ: เป็นการจัดที่ดินของรัฐเพื่อให้ประชาชนได้มีที่ตั้งเคหะสถานและประกอบอาชีพเป็นหลักแหล่งในที่ดินนั้นโดยจัดตั้งเป็นนิคมและให้ประชาชนซึ่งเป็นสมาชิกนิคมแล้วเข้าทำประโยชน์ในที่ดินของนิคมสหกรณ์ตามกำลังแห่งครอบครัว ของสมาชิกนิคมนั้นแต่ไม่เกินครอบครัวละห้าสิบไร่โดยให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของตน

(๓) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๔๗

สาระสำคัญ : เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรการดำเนินการด้านผลิตการค้าและการบริการการกำกับดูแลการควบและการเลิกกลุ่มเกษตรกรเพื่อให้มีแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม

(๔) กฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการอื่นๆ เช่นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ประมวลกฎหมายอาญาประมวลรัษฎากร เป็นต้น

สาระสำคัญ : เป็นกฎหมายมหาภาค เป็นการกำหนดความผิดและบทลงโทษทั้งทางแพ่งและอาญา แก่บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่กระทำผิด

๓.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน (SWOT)

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในของสถานการณ์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ จากการระดมสมองของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก ผลการวิเคราะห์ SWOT ประกอบด้วย จุดแข็ง (S) ๗ ข้อ จุดอ่อน (W) ๑๐ ข้อ โอกาส (O) ๗ ข้อ อุปสรรค (T) ๖ ข้อ ดังนี้

ภาพที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths)	**จุดอ่อน** (Weaknesses)
S๑ บุคลากรกรมฯรุ่นอาวุโสมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และสั่งสมประสบการณ์ในการส่งเสริมสหกรณ์ S๒ บุคลากรกรมฯ รุ่นใหม่สามารถเข้าถึงข้อมูลและใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงานได้ S๓ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในแต่ละสายงานและการพัฒนาบุคลากรฯตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) S๔ มีแผนพัฒนาบุคลากรกรมฯเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร S๕ บุคลากรกรมฯ มีอุดมการณ์และค่านิยมร่วมกัน S๖ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรกรมฯ และให้การสนับสนุนในด้านทรัพยากรและงบประมาณ S๗ มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนกลางและศูนย์ถ่ายทอดฯ ที่ ๑-๒๐ กระจายอยู่ทุกภูมิภาค และมีความ พร้อมในด้านบุคลากร สถานที่ และเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ	W๑ บุคลากรกรมฯ บางส่วนโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ยังขาดความรู้และประสบการณ์ ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานส่งเสริมและกำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร W๒ ขาดการถ่ายโอนความรู้จากผู้มีประสบการณ์สูงไปสู่บุคลากกรมฯรุ่นใหม่ เช่น การสอนแนะงาน พี่สอนน้อง W๓ บุคลากรในส่วนภูมิภาคขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ W๔ การกำหนดเนื้อหาหลักสูตรบางส่วนไม่ตรงกับความต้องการต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง W๕ บุคลากรขาดความรู้และทักษะทางด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน W๖ ขาดการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบทำให้บุคลากรกรมฯไม่เห็นความสำคัญในการข้าถึงองค์ความรู้และนำไปใช้ในปฏิบัติงาน W๗ ขาดระบบการติดตามประเมินผลอย่าต่อเนื่อง W๘ ขาดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากรกรม W๙ ขาดการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ในเรื่องการสหกรณ์อย่างมืออาชีพ W๑๐ ขาดการบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมฯ
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
O๑ นโยบายรัฐบาลและกระทรวงเกษตรฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐสู่การเป็น Smart Officer O๒ กรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร O๓ มีเครือข่ายการเรียนรู้ของขบวนการสหกรณ์ทั้งในและต่างประเทศ O๔ มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา O๕ มีการเผยแพร่เรื่องการสหกรณ์สู่วิถีประชาชนในชาติ ได้แก่ นักเรียน ครู พระ ผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไป O๖ มีช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการเข้าถึงองค์ความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น O๗ หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาการศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ทั้งในและต่างประเทศ	T๑ มาตรการกำหนดขนาดกำลังภาครัฐ มีผลกระทบต่ออัตรากำลังบุคลากรในการปฏิบัติงานลดลง แต่ปริมาณงานกลับเพิ่มมากขึ้น T๒ เกิดปัญหาข้อบกพร่องและการทุจริตในสหกรณ์ T๓ โครงสร้างข้าราขการจะครบกำหนดเกษียณอายุในช่วง ๔-๕ ปี จำนวนมาก ทำให้ขาดการเตรียมข้าราชการที่จะขึ้นมาทดแทน T๔ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมมีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร T๕ สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรบางส่วนขาดความเชื่อมั่นต่อเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ T๖ นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ต่อเนื่อง

ผลจากการวิเคราะห์ SWOT และข้อมูลยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่ได้รวบรวมมา สามารถนำมากำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ดังนี้

TOWs Matrix Analysis

ปัจจัยภายใน / ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
โอกาส (Opportunities)	SO **กลยุทธ์เชิงรุก** (ใช้จุดแข็งแสวงหาประโยชน์จากโอกาส)	WO **กลยุทธ์เชิงแก้ไข** (เอาชนะจุดอ่อนโดยอาศัยโอกาส)
อุปสรรค (Threats)	ST **กลยุทธ์เชิงป้องกัน** (ใช้จุดแข็งหลีกเลี่ยงอุปสรรค)	WT **กลยุทธ์เชิงรับ** (ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค)

การกำหนดกลยุทธ์ ประกอบด้วย

(๑) กลยุทธ์เชิงรุก (S+O) เป็นการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีอยู่และสภาพโอกาสที่เอื้ออำนวย เพิ่มศักยภาพในการทำงานขององค์กร เกิดปริมาณงานและคุณภาพที่สูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ประกอบด้วยกลยุทธ์ ดังนี้

- พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง
- พัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Development)
- พัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุค Thailand ๔.๐
- สร้างการรับรู้เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกรมฯ
- ส่งเสริมความคิดเชิงนวัตกรรม (CPD Idea and Innovation)
- สร้างเครือข่ายด้านวิชาการกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ

(๒) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (S+T) เป็นการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อบรรเทาผลกระทบจากสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานให้ลดน้อยลง ประกอบด้วยกลยุทธ์ ดังนี้

- การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพด้านการเผยแพร่ความรู้การสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร
- การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพด้านการกำกับดูแลสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร
- การพัฒนาบุคลากรด้านงานสนับสนุน และด้านภาษา
- การทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP : Individual Development Plan
- พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาบุคลากรกรมฯ
- พัฒนาระบบการติดตามประเมิลผลผู้ผ่านกระบวนการพัฒนา
- พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากรกรมฯพัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน (KM in Work Process) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

(๓) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (W+O) เป็นการใช้ประโยชน์จากสภาพโอกาสและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นปัจจัยผลักดันจากภายนอกให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่มีจุดอ่อนรอการแก้ไขปรับปรุง ประกอบด้วยกลยุทธ์ ดังนี้

- ขับเคลื่อนการส่งเสริมค่านิยมนำสู่การปฏิบัติให้เป็นวัฒนธรรมองค์การ
- ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม

อนึ่ง กลยุทธ์เชิงรับ (W+T) ไม่ได้นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ เนื่องจากโอกาสที่จะทำสำเร็จได้น้อย และมีปัจจัยภายนอกที่ควบคุมไม่ได้หลายอย่างที่จะทำให้กลยุทธ์บรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่ต้องการได้

๓.๔ ผลการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้มีความเป็นมืออาชีพ ด้านการสหกรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม นำการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีสมัยใหม่ และพัฒนากระบวนการทำงานเชิงคุณภาพ

พันธกิจ

๑. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เป็นมืออาชีพ และรองรับการเปลี่ยนแปลง
๒. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมร่วม และการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกรมส่งเสริมสหกรณ์
๓. พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้นำสู่นวัตกรรม และเชื่อมโยงเครือข่ายองค์ความรู้ทั้งในและต่างประเทศ
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๓.๔.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์

ตารางที่ ๕ สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	๑. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	๑.๑ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพด้านการเผยแพร่ความรู้การสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร
		๑.๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพด้านการส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร
		๑.๓ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพด้านการกำกับดูแลสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร
		๑.๔ การพัฒนาบุคลากรด้านงานสนับสนุน และด้านภาษา
		๑.๕ การทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP : Individual Development Plan)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เตรียมบุคลากรเพื่อรองรับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒. เตรียมบุคลากรเพื่อรองรับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) และรองรับการเลี่ยนแปลง เพื่อผลักดันองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนด	๒.๑พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง
		๒.๒พัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Development)
		๒.๓ พัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุค Thailand ๔.๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปลูกฝังค่านิยมร่วม คุณธรรมจริยธรรม และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ	๓. บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมร่วมกัน และสร้างการรับรู้และเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อภาพลักษณ์ที่ดีของกรมส่งเสริมสหกรณ์	๓.๑ ขับเคลื่อนการส่งเสริมค่านิยมนำสู่การปฏิบัติให้เป็นวัฒนธรรมองค์การ
		๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม
		๓.๓ สร้างการรับรู้เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกรมฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการจัดการความรู้นำสู่นวัตกรรม เทคโนโลยี และสร้างเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ	๔. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ	๔.๑ พัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน (KM in Work Process) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
		๔.๒ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการเพิ่มประสิทธิภาพงาน
		๔.๓ ส่งเสริมความคิดเชิงนวัตกรรม (CPD Idea and Innovation)
		๔.๔ สร้างเครือข่ายด้านวิชาการกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการจัดการเชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาบุคลากร	๕. มีระบบการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น ระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาบุคลากร ระบบการติดตามประเมิลผล ระบบการประกับคุณภาพการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น	๕.๑ พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาบุคลากรกรมฯ
		๕.๒ พัฒนาระบบการติดตามประเมิลผลผู้ผ่านกระบวนการพัฒนา
		๕.๓ พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากรกรมฯ

๓.๔.๒ กิจกรรม และโครงการ

ตารางที่ ๖ ภาพรวมกิจกรรม/โครงการตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

รวมทั้งสิ้น ๕ ยุทธศาสตร์ ๕ เป้าประสงค์ ๑๘ กลยุทธ์ ๒๖ โครงการ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ
ยุทธศาสตร์ ๑	๑ เป้าประสงค์	๕ กลยุทธ์	๘ โครงการ
ยุทธศาสตร์ ๒	๑ เป้าประสงค์	๓ กลยุทธ์	๖ โครงการ
ยุทธศาสตร์ ๓	๑ เป้าประสงค์	๓ กลยุทธ์	๕ โครงการ
ยุทธศาสตร์ ๔	๑ เป้าประสงค์	๔ กลยุทธ์	๔ โครงการ
ยุทธศาสตร์ ๕	๑ เป้าประสงค์	๓ กลยุทธ์	๓ โครงการ
๕ ยุทธศาสตร์	**๕ เป้าประสงค์**	**๑๘ กลยุทธ์**	**๒๖ โครงการ**

รายละเอียดโครงการภายใต้
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ตารางที่ ๗ รายละเอียดโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

เป้าประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้มีความเป็นมืออาชีพด้านการเผยแพร่ความรู้

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๑.๑.๑ **การสร้างวิทยากรการสหกรณ์** <u>วัตถุประสงค์</u>: (๑) พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ และประสบการณ์ด้านการเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ด้านสหกรณ์อย่างมืออาชีพ (๒) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และสามารถใช้เทคนิคการบรรยายสื่อสารให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย (๓) เตรียมความพร้อมบุคลากรกรมฯ ในการปฏิบัติงานเผยแพร่ความรู้ด้านสหกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : บุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u>: (๑) ออกแบบหลักสูตรที่เกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นต่อการส่งเสริมสหกรณ์ และเป็นวิทยากรอย่างมืออาชีพ (๒) พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่กำหนด (๓) ติดตามและประเมินผล (๔) ทบทวนหลักสูตร	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	สทส.
<u>ผลลัพธ์</u> : บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์มีทักษะ ความสามารถในการสื่อสาร และเผยแพร่ความรู้ด้านการสหกรณ์อย่างเหมาะสม						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการ ๑.๑.๒ **การพัฒนาทักษะการประชาสัมพันธ์** <u>วัตถุประสงค์</u> : (๑) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านงานประชาสัมพันธ์ (๒) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ (๓) สร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : บุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u>: (๑) กำหนดหลักสูตรด้านการประชาสัมพันธ์ (๒) รับสมัครกลุ่มเป้าหมาย (๓) พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่กำหนด (๔) ติดตามและประเมินผล (๕) ทบทวนหลักสูตรทุกปี	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	สทส.
<u>ผลลัพธ์</u> : กรมส่งเสริมสหกรณ์มีบุคลากรมีทักษะ และความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ สามารถที่จะปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น						

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพด้านการส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร						
กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๑.๒.๑ **การพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมสหกรณ์อย่างเป็นมืออาชีพ** <u>วัตถุประสงค์</u>: (๑) เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ และประสบการณ์ด้านการสหกรณ์อย่างมืออาชีพ (๒) เพื่อพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ให้มีความรู้ และประสบการณ์ด้านการสหกรณ์พร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : บุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u>: (๑) แต่งตั้งกรรมการกำหนดหลักสูตร (๒) กำหนดหลักสูตร “นักส่งเสริมสหกรณ์มืออาชีพ” ๓ ระดับ ได้แก่ -- ระดับต้น (ปฏิบัติการ/ปฏิบัติงานอายุงาน ๒ ปีขึ้นไป) - ระดับกลาง (ชำนาญการ/ชำนาญงาน/อาวุโส) - ระดับสูง (ชำนาญการพิเศษ) โดยเน้นการนำไปปฏิบัติงานได้จริงในพื้นที่ (๓) พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่กำหนด (๔) ติดตามและประเมินผล (๕) ทบทวนหลักสูตร ปี ๒๕๖๔	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	สทส.
ผลลัพธ์ : กรมส่งเสริมสหกรณ์มีบุคลากรที่มีคุณภาพสูง มีสมรรถนะและขีดความสามารถในด้านการส่งเสริมสหกรณ์ สามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานจากระดับนโยบายสู่การปฏิบัติ						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๑.๒.๒ **การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการส่งเสริมสหกรณ์** <u>วัตถุประสงค์</u>: เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามสายงานด้านการส่งเสริมสหกรณ์เฉพาะด้านที่รับผิดชอบ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : บุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u>: (๑) แต่งตั้งกรรมการกำหนดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (๒) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมสหกรณ์ด้านต่างๆ ดังนี้ - ด้านพัฒนาธุรกิจ - ด้านบริหารจัดการทางการเงิน - ด้านการตลาด - ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ - ด้านความเสี่ยง - ด้านมาตรฐานสหกรณ์ ฯลฯ (๓) พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตร (๔) สนับสนุนให้ลงพื้นที่ปฏิบัติงานจริง (๕) ติดตามและประเมินผล (๖) ทบทวนหลักสูตร ปี ๒๕๖๔	-มีหลักสูตรเฉพาะด้านการส่งเสริมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร -บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -มีรายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	มีหลักสูตรเฉพาะด้านการส่งเสริมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร -บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -มีรายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-มีหลักสูตรเฉพาะด้านการส่งเสริมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร -บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -มีรายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-มีหลักสูตรเฉพาะด้านการส่งเสริมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร -บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -มีรายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-มีหลักสูตรเฉพาะด้านการส่งเสริมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร -บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -มีรายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	สทส. / ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<u>ผลลัพธ์</u> : กรมส่งเสริมสหกรณ์มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ที่สามารถให้คำแนะนำส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้สามารถปฏิบัติงานและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพด้านการกำกับดูแลสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร						
กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๑.๓.๑ **การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการกำกับดูแลสหกรณ์** วัตถุประสงค์: เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามสายงานด้านการกำกับดูแลสหกรณ์ กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ : (๑) แต่งตั้งกรรมการกำหนดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (๒) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเพื่อกำกับดูแลสหกรณ์ด้านต่าง ๆ ดังนี้ - ด้านตรวจการสหกรณ์ - ด้านชำระบัญชี - ด้านควบคุมภายใน - ด้านกฎหมาย - ด้านการแก้ไขข้อบกพร่อง - ด้านเกณฑ์การกำกับดูแลสหกรณ์ ฯลฯ (๓) พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตร (๔) สนับสนุนให้ลงพื้นที่ปฏิบัติงานจริง (๕) ติดตามและประเมินผล (๖) ทบทวนหลักสูตร ปี ๒๕๖๔	-มีหลักสูตรเฉพาะด้านการกำกับดูแลอย่างน้อย ๑ หลักสูตร -บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -มีรายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-มีหลักสูตรเฉพาะด้านการกำกับดูแลอย่างน้อย ๑ หลักสูตร -บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -มีรายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-มีหลักสูตรเฉพาะด้านการกำกับดูแลอย่างน้อย ๑ หลักสูตร -บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -มีรายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-มีหลักสูตรเฉพาะด้านการกำกับดูแลอย่างน้อย ๑ หลักสูตร -บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -มีรายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-มีหลักสูตรเฉพาะด้านการกำกับดูแลอย่างน้อย ๑ หลักสูตร -บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -มีรายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	สนม. /สทส.
ผลลัพธ์ : กรมส่งเสริมสหกรณ์มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ที่สามารถให้คำแนะนำด้านการกำกับดูแลสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้สามารถปฏิบัติงานและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๑.๓.๒ **การพัฒนาผู้ตรวจการสหกรณ์** วัตถุประสงค์: เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ เพิ่มทักษะและประสบการณ์ผู้ตรวจการสหกรณ์ให้ก้าวพ้นสถานการณ์และสามารถนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง กลุ่มเป้าหมาย : ผู้ตรวจการสหกรณ์ที่แต่งตั้งจากผู้อำนวยการกลุ่มงานประจำกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์หรือคนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ : (1) กำหนดหลักสูตรผู้ตรวจการสหกรณ์ ระดับต้น กลาง สูง (2) พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตร (3) สนับสนุนให้ลงพื้นที่ปฏิบัติงานจริง (4) ติดตามและประเมินผล	-มีหลักสูตรเฉพาะด้านการกำกับดูแลอย่างน้อย ๑ หลักสูตร -บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -มีรายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-มีหลักสูตรเฉพาะด้านการกำกับดูแลอย่างน้อย ๑ หลักสูตร -บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -มีรายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-มีหลักสูตรเฉพาะด้านการกำกับดูแลอย่างน้อย ๑ หลักสูตร -บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -มีรายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-มีหลักสูตรเฉพาะด้านการกำกับดูแลอย่างน้อย ๑ หลักสูตร -บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -มีรายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-มีหลักสูตรเฉพาะด้านการกำกับดูแลอย่างน้อย ๑ หลักสูตร -บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -มีรายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	สนม. / สทส.
ผลลัพธ์ :กรมส่งเสริมสหกรณ์มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการตรวจการสหกรณ์ที่สามารถปฏิบัติงานด้านการตรวจการสหกรณ์ตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ พัฒนาบุคลากรด้านการสนับสนุน และด้านภาษา						
กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๑.๔.๑ **การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในสายงานสนับสนุน** วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาบุคลากรในสายงานสนับสนุนให้มีความเชี่ยวชาญในสายงานของตนเอง กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ : (๑) กำหนดหลักสูตรพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้แก่บุคลากรในสายงานสนับสนุน เช่น - ด้านการเขียนหนังสือราชการ - ด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ - ด้านภาษาต่างประเทศ - ด้านพัสดุกองคลัง - ด้านการจดรายงานการประชุม - ด้านการเป็นพิธีกรในงานต่าง ๆ ฯลฯ (๒) พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตร (๓) ติดตามและประเมินผล	- มีหลักสูตรเฉพาะด้านการกำกับดูแลอย่างน้อย ๑ หลักสูตร -บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -มีรายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	- มีหลักสูตรเฉพาะด้านการกำกับดูแลอย่างน้อย ๑ หลักสูตร -บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -มีรายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-มีหลักสูตรเฉพาะด้านการกำกับดูแลอย่างน้อย ๑ หลักสูตร -บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -มีรายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-มีหลักสูตรเฉพาะด้านการกำกับดูแลอย่างน้อย ๑ หลักสูตร -บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -มีรายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-มีหลักสูตรเฉพาะด้านการกำกับดูแลอย่างน้อย ๑ หลักสูตร -บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -มีรายงานผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	สทส. สลก. กผง. กค. ศสท. กกจ.

ผลลัพธ์ :กรมส่งเสริมสหกรณ์มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสายงานสนับสนุนที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑.๕ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP : Individual Development Plan)						
กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๑.๕.๑ **การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP : Individual Development Plan)** <u>วัตถุประสงค์</u> : (๑) มีแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ของสำนักงาน ก.พ. และทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ (๒) ลดการใช้งบประมาณเพื่อการฝึกอบรม ให้การฝึกอบรมตรงตามเป้าหมาย ชัดเจน นำไปใช้ได้จริง <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : บุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> : (๑) แต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนฯ (๒) ประชุมกรรมการฯ (วางกรอบแนวทาง/จัดทำคู่มือ/Action plan/โครงการ) (๓) แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ (๔) ให้คำปรึกษาแนะนำการทำ IDP (๕) ติดตามความก้าวหน้า (๖) สรุปรายงานผลภาพรวม	-มีคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล - มีร่างแผนพัฒนารายบุคคลและคู่มือการปฏิบัติ	-บุคลากรมีแผน IDP เพื่อพัฒนาตนเอง คนละอย่างน้อย ๑ แผน - มีรายงานผลการดำเนินการตามแผนและการประเมินผลหลังการพัฒนานำเสนอผู้บริหาร	-บุคลากรมีแผน IDP เพื่อพัฒนาตนเอง คนละอย่างน้อย ๑ แผน - มีรายงานผลการดำเนินการตามแผนและการประเมินผลหลังการพัฒนานำเสนอผู้บริหาร	-บุคลากรมีแผน IDP เพื่อพัฒนาตนเอง คนละอย่างน้อย ๑ แผน - มีรายงานผลการดำเนินการตามแผนและการประเมินผลหลังการพัฒนานำเสนอผู้บริหาร	-บุคลากรมีแผน IDP เพื่อพัฒนาตนเอง คนละอย่างน้อย ๑ แผน - มีรายงานผลการดำเนินการตามแผนและการประเมินผลหลังการพัฒนานำเสนอผู้บริหาร	สทส. / กกจ.
<u>ผลลัพธ์</u> : กรมส่งเสริมสหกรณ์ทิศทาง/แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลอย่างชัดเจน สามารถช่วยปรับปรุงความสามารถเดิมที่มีอยู่ทั้งจุดอ่อนหรือจุดแข็ง เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน อันนำไปสู่ขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป จะช่วยทำให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสามารถเพิ่มทักษะการทำงานที่หลากหลายด้าน ทำให้สามารถเตรียมความพร้อมให้ทำงานทดแทนกันและกันได้						

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เตรียมบุคลากรเพื่อรองรับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และรองรับการเปลี่ยนแปลง
เป้าประสงค์ : เตรียมบุคลากรเพื่อรองรับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และรองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมาย

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)						
กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๒.๑.๑ **การฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่** **“เสริมสร้างสมรรถนะนักส่งเสริมสหกรณ์”** <u>วัตถุประสงค์</u> : (๑) เพื่อพัฒนาให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทสหกรณ์ ที่จะนำไปใช้ในการส่งเสริมงานสหกรณ์อย่างถูกต้อง (๒) เพื่อให้ได้ฝึกปฏิบัติการดำเนินงานของสหกรณ์ในพื้นที่จริง <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : บุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่เพิ่งบรรจุใหม่ <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> : (๑) ออกแบบหลักสูตร (๒) สำรวจข้อมูลเป้าหมาย (๓) พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่กำหนด (๔) ติดตามและประเมินผล (๕) ทบทวนหลักสูตรทุกปี	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด -บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	สทส.
<u>ผลลัพธ์</u> : กรมส่งเสริมสหกรณ์มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาและพัฒนาสหกรณ์ให้มีศักยภาพ เป็นที่พึ่งของมวลสมาชิก ชุมชน และสังคมได้อย่างยั่งยืน						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๒.๑.๒ **พัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์** **หลักสูตร "นักบริหารการสหกรณ์ระดับต้น"** วัตถุประสงค์: (๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนักบริหารการสหกรณ์ระดับต้นที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้ (๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างเหมาะสม (๓) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานระหว่างกัน และเพื่อการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานในอนาคต กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ไม่น้อยกว่า ๓ ปี กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ : (๑) แต่งตั้งกรรมการกำหนดหลักสูตร (๒) จัดจ้างบริการทางวิชาการร่วมกับมหาวิทยาลัย (๓) พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่กำหนด (๔) ติดตามและประเมินผล (๕) ทบทวนหลักสูตร ปี ๒๕๖๔	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	--บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	สทส.
ผลลัพธ์ : กรมส่งเสริมสหกรณ์มีบุคลากรที่มีคุณภาพ สมรรถนะ และขีดความสามารถด้านการส่งเสริมสหกรณ์ สามารถที่จะปฏิบัติงานในระดับผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path)						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๒.๑.๓ **การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์** **หลักสูตร "นักบริหารการสหกรณ์ระดับกลาง"** วัตถุประสงค์: (1) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับทราบและเข้าใจสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศและสหกรณ์ รวมทั้งรับทราบยุทธศาสตร์และนโยบายทิศทางในการพัฒนาสหกรณ์ (2) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในด้านการบริหารงานราชการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ เสียสละ และมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ (3) เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทั้งในด้านการส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ และด้านการกำกับแนะนำสหกรณ์ปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสมตามกรอบของกฎหมายและหลักการสหกรณ์ กลุ่มเป้าหมาย : เข้าอบรมเป็นข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ๒ รุ่นๆ ละ ๑๐๐ คน จำนวน ๒๐๐ คน กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ: (๑) แต่งตั้งกรรมการกำหนดหลักสูตร (๒) จัดจ้างบริการทางวิชาการร่วมกับมหาวิทยาลัย (๓) พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่กำหนด (๔) ติดตามและประเมินผล (๕) ทบทวนหลักสูตร ปี ๒๕๖๔	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	สทส.
ผลลัพธ์ : กรมส่งเสริมสหกรณ์มีบุคลากรที่ศักยภาพสูง มีสมรรถนะและขีดความสามารถทั้งในด้านการบริหารองค์กร และการส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์ สามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการของกรมฯ ให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๒.๑.๔ **การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์** **หลักสูตร "นักบริหารการสหกรณ์ระดับสูง"** วัตถุประสงค์: (๑) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในด้านการบริหารและการส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้แก่ข้าราชการในระดับชำนาญการพิเศษ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๒) เพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้แก่ข้าราชการเพื่อเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (4) เพื่อให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์อันจะนำมาซึ่งการประสานเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต กลุ่มเป้าหมาย : ผู้เข้าอบรมเป็นข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ๒ รุ่นๆ ละ ๑๐๐ คน จำนวน ๒๐๐ คน กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ: (๑) แต่งตั้งกรรมการกำหนดหลักสูตร (๒) จัดจ้างบริการทางวิชาการร่วมกับมหาวิทยาลัย (๓) พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่กำหนด (๔) ติดตามและประเมินผล (๕) ทบทวนหลักสูตร ปี ๒๕๖๔	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	สทส.
ผลลัพธ์ : กรมส่งเสริมสหกรณ์มีบุคลากรที่คุณภาพสูง มีสมรรถนะและขีดความสามารถทั้งในด้านการบริหารองค์กร และการส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์ สามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานที่จะรับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงและนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจของกรมส่งเสริมสหกรณ์บรรลุเป้าหมายที่กำหนด						

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Development)						
กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๒.๒.๑ **การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Development)** วัตถุประสงค์: (๑) เพื่อสร้างระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Development) ของกรมฯ (๒) เพื่อพัฒนาและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูงของกรมฯ ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อเนื่อง สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ: (๑) แต่งตั้งกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูง (๒) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการวางแผนและสร้างระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง (กำหนดหลักเกณฑ์คัดเลือก เครื่องมือ/วิธีการพัฒนา ประเมินผล วัดผล) (๓) รับสมัครและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูง (๔) พัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง (๕) ติดตามและประเมินผล	-วางแผนและเตรียมการจัดทำโครงการ	-จัดตั้งกรรมการ ๑ คณะ - มีการออกแบบหลักสูตร เนื้อหา วิธีการ เครื่องมือการวัดผล	-มีแผนพัฒนาบุคลากรฯ ๑ แผน -มีบุคลากรเข้ารับการพัฒนาฯ ตามแผนที่กำหนด - มีรายงานผลการพัฒนาฯ การวัดผลและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-มีแผนพัฒนาบุคลากรฯ ๑ แผน -มีบุคลากรเข้ารับการพัฒนาฯ ตามแผนที่กำหนด - มีรายงานผลการพัฒนาฯ การวัดผลและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-มีแผนพัฒนาบุคลากรฯ ๑ แผน -มีบุคลากรเข้ารับการพัฒนาฯ ตามแผนที่กำหนด - มีรายงานผลการพัฒนาฯ การวัดผลและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	สทส. / กกจ.
ผลลัพธ์: กรมส่งเสริมสหกรณ์มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Development) ที่จะช่วยสร้างและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณธรรม และจริยธรรม ให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีแรงจูงในการทำงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตให้องค์กรสอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง						

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุค Thailand ๔.๐						
กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๒.๓.๑ **โครงการเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลง** วัตถุประสงค์ : (๑) เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรกรมฯ ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) (๒) ปรับทัศนคติและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แก่ผู้นำของกรมฯ ให้นวัตกรรมเพื่อรองรับยุค Thailand ๔.๐ กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ : (๑) ประชุมจัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง (๒) พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่กำหนด (๓) ติดตามและประเมินผล	-วางแผนและเตรียมการจัดทำหลักสูตร	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด - บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรม -นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	สทส.
ผลลัพธ์ : กรมส่งเสริมสหกรณ์เตรียมความพร้อม สร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ รองรับการเกษียณอายุ และมีการปรับกระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาระบบการบริหารงานราชการ ให้เกิดประสิทธิภาพ กระตุ้นการสร้างนวัตกรรมใหม่ให้แก่องค์กร						

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปลูกฝังค่านิยมร่วม คุณธรรมจริยธรรม และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ
เป้าประสงค์: บุคลากรค่านิยมร่วม คุณธรรมจริยธรรม และสร้างการรับรู้และเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อภาพลักษณ์ที่ดีของกรมส่งเสริมสหกรณ์

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ขับเคลื่อนการส่งเสริมค่านิยมนำสู่การปฏิบัติให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร						
กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๓.๑.๑ **การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนค่านิยมสู่วัฒนธรรมองค์กร** <u>วัตถุประสงค์</u> ๑. เพื่อให้บุคลากร นำค่านิยม “ริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งมั่นฟันฝ่า พัฒนาสหกรณ์” เป็นหลักยึดสำคัญในการทำงาน เพื่อปฏิบัติภารกิจของกรมฯ ให้บรรลุเป้าหมาย ๒. เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนวิถีปฏิบัติในหน่วยงานภายในกรมฯ **<u>กลุ่มเป้าหมาย</u>** : บุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัด ๓ จังหวัดนำร่อง (จังหวัดที่มีผลการประเมินสูงสุด ต่ำสุด และระดับกลาง) **กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ** ๑. คัดเลือกจังหวัดเพื่อนำร่องโครงการ ๒. จัดสัมมนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ครั้งที่ ๑ : ปัญญาฐานใจ) - ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการ - ทบทวนอุดมการณ์สหกรณ์ - ชี้แจง แลกเปลี่ยนความหมายของค่านิยม : ริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งมั่นฟันฝ่า พัฒนาสหกรณ์ - ทำไมเราจึงต้องเปลี่ยนแปลง ? - Success Principles - แลกเปลี่ยนโอกาสการพัฒนาสหกรณ์ - แบ่งทีม มอบหมายงาน กำหนดวิธีการรายงานความก้าวหน้า/ติดตามผล ๓.จัดสัมมนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ครั้งที่ ๒ : ปัญญาฐานคิด) - หลุมพรางความฉลาด - ๕ กระบวนทัศน์สำคัญของผู้นำ - การคิดเชิงกลยุทธ์ - การคิดบนฐานความเสี่ยง - การคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรม - ติดตามความก้าวหน้าของงานที่มอบหมาย/การนำไปปรับเปลี่ยนวิถีปฏิบัติ	- วางแผนและเตรียมการ	- มีจังหวัดนำร่องที่เข้าร่วมโครงการอย่างน้อย ๓ จังหวัด - มีการสัมมนาตามหลักสูตรที่กำหนด ๔ ครั้ง - มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	- ขยายผลไปสู่จังหวัดอื่นที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้นอย่างน้อย ๕ จังหวัด - มีการสัมมนาตามหลักสูตรที่กำหนด ๔ ครั้ง - มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	- ขยายผลไปสู่จังหวัดอื่นที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้นอย่างน้อย ๕ จังหวัด - มีการสัมมนาตามหลักสูตรที่กำหนด ๔ ครั้ง - มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	- ขยายผลไปสู่จังหวัดอื่นที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้นอย่างน้อย ๑๐ จังหวัด - มีการสัมมนาตามหลักสูตรที่กำหนด ๔ ครั้ง - มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	กพร. สทส. สสจ.

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
๔. จัดสัมมนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ครั้งที่ ๓ : ปัญญาฐานกาย) - ทักษะการนำทีม แบบไม่ต้องนำ - การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ - กิจกรรม Active Learning - กิจกรรม ๔ ฐานการเรียนรู้ Leverage/Environment/Alignment/Drive - ติดตามความก้าวหน้างานที่มอบหมาย/การนำไปปรับเปลี่ยนวิถีปฏิบัติ ๕. จัดสัมมนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ครั้งที่ ๔ : การนำเสนอผลงาน) - นำเสนอผลงานสร้างสรรค์ - วิพากษ์ผลงานโดยผู้เชี่ยวชาญ และวิทยากร - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปผลการเรียนรู้ - สรุปการดำเนินการ ริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งมั่นฟันฝ่าพัฒนาสหกรณ์						
<u>ผลลัพธ์</u> : สำนักงานสหกรณ์จังหวัดที่เป็นหน่วยงานนำร่อง เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีปฏิบัติในหน่วยงานที่ดีขึ้น (บุคลากรมีความสุข ทำงานเต็มศักยภาพ สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ได้รับประโยชน์สูงสุด						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๓.๑.๒ **การเสริมสร้างค่านิยม ความผาสุก และความผูกพันในองค์กร** <u>วัตถุประสงค์</u> : เพื่อให้บุคลากรกรมฯ มีความผาสุกในการทำงานและรักองค์กร <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u>: (๑) ศึกษา กำหนดกรอบแนวคิด วิจัย สำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันในงานของบุคลากร (๒) วางแผนพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและความผูกพันในงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี (เช่น กำหนด นโยบาย สร้างความสุข ความผูกพัน การสอนงาน พี่เลี้ยง ตามกลุ่ม Generation ของบุคลากรกรมฯ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เป็นต้น (๓) จัดกิจกรรมตามแผนเพื่อสร้างความพึงพอใจและผูกพันในงานของบุคลากร	-วางแผนและเตรียมการ	-มีการทบทวนแผนการบริหารพัฒนา และสร้างความผูกพันในงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ ทุกปี -มีรายงานการดำเนินการและการประเมินผลความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กรนำเสนอผู้บริหาร	-มีการทบทวนแผนการบริหารพัฒนา และสร้างความผูกพันในงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ ทุกปี -มีรายงานการดำเนินการและการประเมินผลความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กรนำเสนอผู้บริหาร	-มีการทบทวนแผนการบริหารพัฒนา และสร้างความผูกพันในงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ ทุกปี -มีรายงานการดำเนินการและการประเมินผลความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กรนำเสนอผู้บริหาร	-มีการทบทวนแผนการบริหารพัฒนา และสร้างความผูกพันในงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ ทุกปี -มีรายงานการดำเนินการและการประเมินผลความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กรนำเสนอผู้บริหาร	กพร./กกจ.
<u>ผลลัพธ์</u> : บุคลากรกรมฯ มีความสุขในการทำงาน ผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อประชาชนทั่วไป						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๓.๑.๓ **การส่งเสริมสุขภาพที่ดี** วัตถุประสงค์: (๑) เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการป้องกัน ดูแลรักษาสุขภาพกายและจิตใจ ในการดำเนินชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ (๒) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่มีอายุตั้งแต่ ๔๕ ปีขึ้นไป กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ: (๑) ออกแบบหลักสูตร (๒) จัดโครงการฝึกอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ โภชนาการ และโรคในวัยสูงอายุ (๓) ติดตามและประเมินผล	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด -มีรายงานการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด -มีรายงานการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด -มีรายงานการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด -มีรายงานการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด -มีรายงานการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	กกจ.
ผลลัพธ์ : บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์มีความรู้ เข้าใจการดูแลสุขภาพและจิตใจ ช่วยให้ร่างกายแข็งแรง สามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่ดีและผาสุก						

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม						
กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๓.๒.๑ **โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมบุคลากร** <u>วัตถุประสงค์</u> : (๑) เพื่อพัฒนาให้บุคลากรกรมฯ ให้เป็นคนดี ปฏิบัติงานและมีวิถีชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (๒) เพื่อสร้างจิตสำนึกในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> : (๑) จัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง คุณธรรม จริยธรรมข้าราชการพลเรือน และจรรยาข้าราชการ (๒) จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักศาสนา (๓) จัดกิจกรรมการออมและการดำรงชีวิตด้วยเศรษฐกิจพอเพียง (๔) จัดกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (จิตอาสา)	-ทุกหน่วยงานจัดฝึกอบรม/กิจกรรมส่งเสริมการสร้างคุณธรรมจริยธรรม -มีรายงานการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-ทุกหน่วยงานจัดฝึกอบรม/กิจกรรมส่งเสริมการสร้างคุณธรรมจริยธรรม -มีรายงานการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-ทุกหน่วยงานจัดฝึกอบรม/กิจกรรมส่งเสริมการสร้างคุณธรรมจริยธรรม -มีรายงานการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-ทุกหน่วยงานจัดฝึกอบรม/กิจกรรมส่งเสริมการสร้างคุณธรรมจริยธรรม -มีรายงานการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	-ทุกหน่วยงานจัดฝึกอบรม/กิจกรรมส่งเสริมการสร้างคุณธรรมจริยธรรม -มีรายงานการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	กกจ. และทุกหน่วยงาน
<u>ผลลัพธ์</u> : บุคลากรกรมฯ มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด						

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ สร้างการรับรู้และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกรมส่งเสริมสหกรณ์						
กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๓.๓.๑ **โครงการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกรมส่งเสริมสหกรณ์** <u>วัตถุประสงค์</u> : เพื่อให้สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไปได้รับรู้ ก่อให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่นศรัทธา และเห็นคุณค่าของกรมส่งเสริมสหกรณ์ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u>: (๑) วางระบบการสื่อสาร กำหนด Positioning กลยุทธ์ และโครงการเพื่อสร้างภาพลักษณ์ของกรมฯ (๒) ถ่ายทอดนโยบายผ่านระบบการสื่อสารที่กำหนด (๓) ให้ความรู้ด้านการประชาสัมพันธ์ เขียนข่าว การสร้างภาพลักษณ์ที่ดี (๔) จัดกิจกรรม ถ่ายทอด/เผยแพร่กิจกรรม ผลงาน นโยบายที่เป็นประโยชน์ของกรมฯ (๕) ติดตามและประเมินผล	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด -มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีอย่างน้อยหน่วยงานละ ๑ ครั้ง	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด -มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีอย่างน้อยหน่วยงานละ ๑ ครั้ง	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด -มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีอย่างน้อยหน่วยงานละ ๑ ครั้ง	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด -มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีอย่างน้อยหน่วยงานละ ๑ ครั้ง	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด -มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีอย่างน้อยหน่วยงานละ ๑ ครั้ง	สทส. และทุกหน่วยงาน
<u>ผลลัพธ์</u>: บุคลากรกรมฯ ได้รับการพัฒนาความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ สร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี สร้างช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร ช่วยให้สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร ประชาชน เชื่อถือ เชื่อมั่น ศรัทธาต่อบุคลากรกรมฯ						

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการจัดการความรู้ นำสู่นวัตกรรม เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสร้างเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ
เป้าประสงค์ : เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นำสู่การสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางด้านวิชาการกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ พัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน(KM in Work Process) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๔.๑.๑ **การจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน (KM in Work Process) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Productivity)** วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานสู่การปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานสังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ : (๑) จัดตั้งคณะทำงานจัดการความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน (๒) .วิเคราะห์กระบวนงานหลักและกระบวนงานสนับสนุนที่ควรปรับปรุง (๓) จัดประชุมเพื่อถ่ายโอนแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนงาน และปรับปรุงพัฒนากระบวนงานใหม่ จัดทำบันทึกองค์ความรู้ (๔) สรุปกระบวนงานใหม่ที่ปรับปรุงและนำเสนอรายงานผู้บริหาร (๕) ดำเนินการตามกระบวนการใหม่ และประเมินผล (๖) สรุปและเผยแพร่เป็นองค์ความรู้ในการทำงาน	♦ทุกหน่วยงานมีรายงานผลการวิเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนงานที่ปรับปรุง ♦มีรายงานผลการบันทึกองค์ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเผยแพร่ ♦มีรายงานการติดตามประเมินผลการนำองค์ความรู้ไปใช้	♦ทุกหน่วยงานมีรายงานผลการวิเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนงานที่ปรับปรุง ♦มีรายงานผลการบันทึกองค์ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเผยแพร่ ♦มีรายงานการติดตามประเมินผลการนำองค์ความรู้ไปใช้	♦ทุกหน่วยงานมีรายงานผลการวิเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนงานที่ปรับปรุง ♦มีรายงานผลการบันทึกองค์ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเผยแพร่ ♦มีรายงานการติดตามประเมินผลการนำองค์ความรู้ไปใช้	♦ทุกหน่วยงานมีรายงานผลการวิเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนงานที่ปรับปรุง ♦มีรายงานผลการบันทึกองค์ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเผยแพร่ ♦มีรายงานการติดตามประเมินผลการนำองค์ความรู้ไปใช้	♦ทุกหน่วยงานมีรายงานผลการวิเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนงานที่ปรับปรุง ♦มีรายงานผลการบันทึกองค์ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเผยแพร่ ♦มีรายงานการติดตามประเมินผลการนำองค์ความรู้ไปใช้	สทส./ กพร.
ผลลัพธ์: กรมส่งเสริมสหกรณ์มีระบบการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และบุคลากรกรมฯ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้						

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการเพิ่มประสิทธิภาพงาน						
กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการ ๔.๒.๑ **การพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ LMS : Learning Management System** <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์มีช่องทางการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ LMS <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : ข้าราชการทุกระดับ/พนักงานราชการ/ลูกจ้าง <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ LMS (๒) จัดหาผู้รับจ้างที่มีความเชี่ยวชาญ ในการออกแบบ จัดทำและพัฒนาระบบ LMS (๓) ติดตั้งและทดลองใช้งาน (๔) จัดหาออกแบบและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ E-Learning (สำเร็จรูป/เฉพาะทาง) (๕) ดำเนินการฝึกอบรมผ่านระบบ E-Learning (๖) ประเมินและวัดผลการเรียนรู้ และสรุปรายงานต่อผู้บริหาร	♦วางแผนและเตรียมการจัดทำโครงการ	♦มีรายงานผลการศึกษาและจัดทำโครงการ ♦มีการจัดหาผู้รับจ้างออกแบบระบบ สื่อการสอน เนื้อหาวิชา การวัดผลอย่างน้อย ๕ หลักสูตร	♦มีบุคลากรเรียนรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของแต่ละหน่วยงานและมีผลผ่านการประเมินและการวัดผลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรม ♦มีการปรับปรุงและพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	♦มีบุคลากรเรียนรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของแต่ละหน่วยงานและมีผลผ่านการประเมินและการวัดผลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรม ♦มีการปรับปรุงและพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	♦มีบุคลากรเรียนรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของแต่ละหน่วยงานและมีผลผ่านการประเมินและการวัดผลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรม ♦มีการปรับปรุงและพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	สทส. ศสท.
<u>ผลลัพธ์</u>: กรมส่งเสริมสหกรณ์มีระบบเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ LMS : Learning Management System ซึ่งบุคลากรกรมฯ สามารถมีโอกาสเข้ามาเรียนรู้ผ่านช่องทางสื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเข้าถึงง่าย						

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ ส่งเสริมความคิดเชิงนวัตกรรม (CPD Idea and Innovation)						
กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๔.๓.๑ **การส่งเสริมความคิดเชิงนวัตกรรม(CPD Idea and Innovation)** <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์มีแนวคิดและสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับงานตามภารกิจของกรมฯ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : ทุกหน่วยงานของกรมส่งเสริมสหกรณ์ <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำโครงการการส่งเสริมความคิดเชิงนวัตกรรม(CPD Idea and Innovation) (๒) ประชุมเพื่อออกแบบและกำหนดแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงนวัตกรรม เช่น Process Innovation, Service Innovation, Cost Innovation. Management Innovation (๓) กำหนดหลักเกณฑ์การสมัครเข้าร่วมโครงการ การประกวด การตัดสิน การมอบรางวัล (๔) ประกาศรับสมัครบุคคลเข้าร่วมโครงการ (๕) มีการฝึกอบรมและพัฒนา ศึกษาดูงาน ให้กับบุคคลที่เข้าร่วมโครงการ (๖) พิจารณากลั่นกรองและตัดสินผลงานนวัตกรรม (๗) จัดกิจกรรม CPD Innovation Day ประกาศผลมอบรางวัล และเผยแพร่ผลงานผ่านสื่อต่าง ๆ (๘) ติดตามผลการนำนวัตกรรมไปใช้ และรายงานสรุปเสนอผู้บริหาร	♦วางแผนและเตรียมการจัดทำโครงการ	♦มีคณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำโครงการ ♦มีรายงานผลการคัดเลือกผลงานที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมอย่างน้อย ๒ รางวัล	♦มีรายงานการนำผลงานนวัตกรรมไปใช้อย่างน้อย ๑ ผลงาน ♦คณะกรรมการมีการทบทวนโครงการทุกปี ♦มีรายงานผลการคัดเลือกผลงานที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมอย่างน้อย ๒ รางวัล	♦มีรายงานการนำผลงานนวัตกรรมไปใช้อย่างน้อย ๑ ผลงาน ♦คณะกรรมการมีการทบทวนโครงการทุกปี ♦มีรายงานผลการคัดเลือกผลงานที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมอย่างน้อย ๒ รางวัล	♦มีรายงานการนำผลงานนวัตกรรมไปใช้อย่างน้อย ๑ ผลงาน ♦คณะกรรมการมีการทบทวนโครงการทุกปี ♦มีรายงานผลการคัดเลือกผลงานที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมอย่างน้อย ๒ รางวัล	กพร. สทส.
<u>ผลลัพธ์</u>: บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์มีแนวคิดเชิงนวัตกรรม เช่น Process Innovation, Service Innovation, Cost Innovation. Management Innovation สามารถสร้างสรรค์งานหรือระบบงานใหม่ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้						

กลยุทธ์ที่ ๔.๔ เสริมสร้างเครือข่ายด้านวิชาการกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน						
กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๔.๔.๑ **การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการ** วัตถุประสงค์ : เพื่อสร้างความร่วมมือด้านวิชาการในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร และการดำเนินการจัดอบรมร่วมกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กลุ่มเป้าหมาย : สถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ (๑) ประสานความร่วมมือด้านวิชาการในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมหรือดำเนินการจัดฝึกอบรมร่วมกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (๒) ประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดรายละเอียดหลักสูตร/โครงการ (๓) สรุปรายงานเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณา (๔) นำหลักสูตรไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (๕) ประเมินผลสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร (๖) นำผลการประเมินมาปรับปรุง ต่อยอดขยายผล หลักสูตรการพัฒนา	♦มีความร่วมมือด้านวิชาการกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๕ โครงการ/หลักสูตร	♦มีความร่วมมือด้านวิชาการกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๕ โครงการ/หลักสูตร	♦มีความร่วมมือด้านวิชาการกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๕ โครงการ/หลักสูตร	♦มีความร่วมมือด้านวิชาการกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๕ โครงการ/หลักสูตร	♦มีความร่วมมือด้านวิชาการกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๕ โครงการ/หลักสูตร	สทส. สพก. กพง.
ผลลัพธ์ : กรมส่งเสริมสหกรณ์มีเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร และการดำเนินการจัดอบรมร่วมกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาบุคลากร
เป้าประสงค์ : มีระบบการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากร						
กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๕.๑.๑ **การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์** วัตถุประสงค์ : เพื่อจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาบุคลารกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อจัดเก็บฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบและใช้ในการตัดสินใจเชิงบริหารทรัพยารกรบุคคล กลุ่มเป้าหมาย : สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ (๑) ศึกษา รวบรวม ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง (๒) วิเคราะห์และออกแบบระบบฐานข้อมูล (๓) จัดทำระบบฐานข้อมูลโดยการจัดจ้างหรือให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจัดทำระบบ (๔) ติดตั้งและทดลองใช้งานและการประมวลผล (๕) ปรับปรุง/พัฒนาให้มีความสมบูรณ์ (๖) จัดทำคู่มือการใช้งานและนำไปใช้ (๗) ติดตามประเมินผลและพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง	♦วางแผนและเตรียมการจัดทำโครงการ	♦มีระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ♦มีรายงานในการนำระบบฐานข้อมูลไปใช้เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	♦มีรายงานในการนำระบบฐานข้อมูลไปใช้เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ♦มีรายงานการทบทวนระบบฐานข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาเป็นประจำทุกปี	♦มีรายงานในการนำระบบฐานข้อมูลไปใช้เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ♦มีรายงานการทบทวนระบบฐานข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาเป็นประจำทุกปี	♦มีรายงานในการนำระบบฐานข้อมูลไปใช้เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ♦มีรายงานการทบทวนระบบฐานข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาเป็นประจำทุกปี	สทส. / กกจ./ ศสท.
ผลลัพธ์ : กรมส่งเสริมสหกรณ์มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์เพื่อจัดเก็บฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบและใช้ในการตัดสินใจเชิงบริหารทรัพยารกรบุคคล						

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ ระบบการติดตามประเมินผลผู้ผ่านกระบวนการพัฒนา						
กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๕.๒.๑ **การพัฒนาระบบประเมินผลและติดตามผลเพื่อยกระดับการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์** วัตถุประสงค์ (๑) เพื่อพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลผู้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ (๒) เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กลุ่มเป้าหมาย : สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ (๑) ศึกษา รวบรวม ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง (๒) วิเคราะห์และออกแบบเครื่องมือ วิธีการประเมินและติดตามผลหลังการฝึกอบรม (๓) จัดทำเครื่องมือแบบประเมิน และแบบรายงานสรุปผล (๔) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (๕) ดำเนินการติดตามประเมินผล (๖) จัดทำรายงานสรุปผลการติดตามประเมินผลเพื่อเสนอผู้บริหารเพื่อการพัฒนา (๗) แจ้งผลการประเมินย้อนกลับไปที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ผ่านการอบรม เพื่อใช้ในการพัฒนาตนเอง	♦มีเครื่องมือและวิธีการติดตามประเมินผลผู้ผ่านการอบรมอย่างเป็นระบบ ♦มีรายงานการติดตามประเมินผลเสนอผู้บริหาร	♦มีการทบทวนเครื่องมือและวิธีการติดตามประเมินผลเป็นประจำทุกปี ♦มีเครื่องมือและวิธีการติดตามประเมินผลผู้ผ่านการอบรมอย่างเป็นระบบ ♦มีรายงานการติดตามประเมินผลเสนอผู้บริหาร	♦มีการทบทวนเครื่องมือและวิธีการติดตามประเมินผลเป็นประจำทุกปี ♦มีเครื่องมือและวิธีการติดตามประเมินผลผู้ผ่านการอบรมอย่างเป็นระบบ ♦มีรายงานการติดตามประเมินผลเสนอผู้บริหาร	♦มีการทบทวนเครื่องมือและวิธีการติดตามประเมินผลเป็นประจำทุกปี ♦มีเครื่องมือและวิธีการติดตามประเมินผลผู้ผ่านการอบรมอย่างเป็นระบบ ♦มีรายงานการติดตามประเมินผลเสนอผู้บริหาร	♦มีการทบทวนเครื่องมือและวิธีการติดตามประเมินผลเป็นประจำทุกปี ♦มีเครื่องมือและวิธีการติดตามประเมินผลผู้ผ่านการอบรมอย่างเป็นระบบ ♦มีรายงานการติดตามประเมินผลเสนอผู้บริหาร	สทส.
ผลลัพธ์ : กรมส่งเสริมสหกรณ์มีระบบการติดตามประเมินผลผู้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดโครงการฝึกอบรมให้ดียิ่งขึ้น						

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากร						
กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๕.๓.๑ **การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์** <u>วัตถุประสงค์</u> (๑) เพื่อพัฒนากระบวนงานฝึกอบรมในเชิงคุณภาพแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (๒) เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์ เกิดความพึงพอใจ และเชื่อมั่นต่อกระบวนการฝึกอบรม <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : หน่วยงานที่มีหน้าที่จัดฝึกอบรมของ สทส. <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) ทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเครื่องมือในการประเมิน และกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการ (๒) ศึกษาข้อมูลจากหน่วยงานอื่นที่มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม (๓) ประชุมคณะทำงานกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพการฝึกอบรม หลักเกณฑ์/วิธีการวัดผล และเครื่องมือในการประเมินผลที่ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ (๔) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม (๕) ประชุมชี้แจงซักซ้อมแนวทางการปฏิบัติ (๖) ติดตามประเมินผลจากผู้รับบริการ และจัดทำรายงานสรุปผลเสนอผู้บริหาร (๗) ประกวดและมอบรางวัลหน่วยงานที่มีผลการประเมินดีเด่น เพื่อสร้างแรงจูงใจ	♦ทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเครื่องมือในการประเมินและกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการ	♦มีรายงานการประชุมคณะทำงานการกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพการฝึกอบรม ♦มีคู่มือการปฏิบัติงานระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม ♦มีรายงานนำไปใช้และสรุปผลเสนอผู้บริหาร	♦มีรายงานการทบทวนปรับปรุงระบบการคุณภาพการฝึกอบรมเป็นประจำทุกปี ♦มีรายงานนำไปใช้และสรุปผลเสนอผู้บริหาร ♦มีผลประกวดและมอบรางวัลหน่วยงานที่มีผลการประเมินดีเด่น	♦มีรายงานการทบทวนปรับปรุงระบบการคุณภาพการฝึกอบรมเป็นประจำทุกปี ♦มีรายงานนำไปใช้และสรุปผลเสนอผู้บริหาร ♦มีผลประกวดและมอบรางวัลหน่วยงานที่มีผลการประเมินดีเด่น	♦มีรายงานการทบทวนปรับปรุงระบบการคุณภาพการฝึกอบรมเป็นประจำทุกปี ♦มีรายงานนำไปใช้และสรุปผลเสนอผู้บริหาร ♦มีผลประกวดและมอบรางวัลหน่วยงานที่มีผลการประเมินดีเด่น	สทส.
<u>ผลลัพธ์</u> : กรมส่งเสริมสหกรณ์มีระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการได้						

บทที่ ๔
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

มุ่งพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้ยึดมั่นตามหลักการและอุดมการณ์ร่วมกัน
มีการบริหารจัดการแบบมืออาชีพ ตามหลักธรรมาภิบาล เทคโนโลยีสมัยใหม่ และพัฒนากระบวนการทำงานเชิงคุณภาพ

MISSION

1. ปลูกจิตสำนึกบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้ยึดมั่นตามหลักการ อุดมการณ์ และวิธีการสหกรณ์ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. พัฒนาขีดความสามารถคณะกรรมการและฝ่ายจัดการสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทั้งด้านการบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจ
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงเครือข่ายองค์ความรู้ ประสบการณ์ ภูมิปัญญา การวิจัยและพัฒนา ระหว่างสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และพันธมิตร ทั้งในและต่างประเทศ
4. พัฒนากระบวนการทำงานเชิงคุณภาพ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

Strategic Objective

1. บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักการ อุดมการณ์ และวิธีการสหกรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม และนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตและมีองค์ความรู้ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย
2. คณะกรรมการและฝ่ายจัดการมีความรู้ความสามารถทั้งในด้านการบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งเน้นให้สมาชิกสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรมีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
3. บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรมีเครือข่ายการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ ภูมิปัญญา ผลงานการวิจัยและพัฒนา ระหว่างสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และพันธมิตร ทั้งในและต่างประเทศ
4. มีการนำระบบการพัฒนากระบวนการทำงานเชิงคุณภาพ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสร้างการรับรู้และเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อภาพลักษณ์ของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

Strategy

ยุทธศาสตร์ที่ 1	ยุทธศาสตร์ที่ 2	ยุทธศาสตร์ที่ 3	ยุทธศาสตร์ที่ 4
การปลูกจิตสำนึกความเป็นสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร และพัฒนาความรู้ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย	การพัฒนาขีดความสามารถด้านบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	สร้างพันธมิตรและการเชื่อมโยงเครือข่ายองค์ความรู้ การวิจัยและพัฒนา ทั้งในและต่างประเทศ	พัฒนาระบบการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี
1.1 รณรงค์บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรมีจิตสำนึกตามหลักการ อุดมการณ์ และวิธีการสหกรณ์ บนพื้นฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 1.2 พัฒนาความรู้ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย 1.3 พัฒนาการบริหารกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและการควบคุมภายในที่ดี 1.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรมีบทบาทในการให้การศึกษาอบรมแก่สมาชิกเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม	2.1 การพัฒนาขีดความสามารถของคณะกรรมการและฝ่ายจัดการของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้มีความเป็นมืออาชีพทั้งในด้านการบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจ 2.2 พัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้ก้าวทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุค Thailand 4.0 2.3 พัฒนาสหกรณ์ที่เป็นต้นแบบที่ดีให้เป็นศูนย์เรียนรู้การสหกรณ์	3.1 สร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา และหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างและพัฒนาหลักสูตร และการดำเนินการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร 3.2 การจัดการองค์ความรู้ (KM) สำหรับบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรอย่างเป็นระบบ 3.3 ส่งเสริมสนับสนุนการนำความรู้ของผลงานวิจัยมาใช้และพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างนวัตกรรม 3.3 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเชื่อมโยงเครือข่ายองค์ความรู้ร่วมกันทั้งในและต่างประเทศ	4.1 จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร 4.2 พัฒนาระบบการรายงาน การติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ 4.3 พัฒนาระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมให้ได้มาตรฐาน 4.4 การเผยแพร่ความรู้ด้านการสหกรณ์และการสื่อสารข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง 4.5 เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร

Target Group

คณะกรรมการ / ฝ่ายจัดการ / ผู้ตรวจสอบกิจการ/สมาชิกสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร	นักเรียน / ครู / พระ / ผู้นำชุมชน / ประชาชนทั่วไป

ภาพที่ ๔ ภาพรวมแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙	ยุทธศาสตร์พัฒนาขบวนการสหกรณ์ ๒๐ ปี พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙	ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมสหกรณ์ ๒๐ ปีพ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙	ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและยกระดับมาตรฐานสินค้าเกษตร ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าและบริการของสหกรณ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการเงินสหกรณ์ที่เกื้อหนุนต่อการพึ่งพาตนเองให้มีความมั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบเสริมสร้างศักยภาพคนสหกรณ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความเข้มแข็งของขบวนการสหกรณ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการจัดการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบประเมินผลสหกรณ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ปรับปรุงกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาความเข้มแข็งของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความสามารถบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในด้านการสหกรณ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างภาพลักษณ์องค์กร ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ และการกำกับดูแล ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สนับสนุนการพัฒนาระบบรักษาเสถียรภาพของสหกรณ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาระบบคุณภาพมาตรฐานสากล ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การสร้างความยั่งยืนด้วยหลักธรรมาภิบาลและภูมิปัญญาสหกรณ์	✡พัฒนาศักยภาพของบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้เป็นมืออาชีพ (Smart Officer) ✡ปลูกจิตสำนึกให้ยึดมั่นตามอุดมการณ์ร่วมกัน มีธรรมาภิบาลและหลักเศรษฐกิจพอเพียง ✡ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและพันธมิตร ✡การจัดการองค์ความรู้ (KM) การวิจัยและพัฒนาแนวทางพัฒนาบุคลากรสหกรณ์ ✡ส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของสหกรณ์ ✡นำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาสหกรณ์ และสร้างนวัตกรรม ✡สร้างและพัฒนาบุคลากรสหกรณ์ไปสู่ต่างประเทศ

๔.๒ ข้อมูลบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

ตารางที่ ๘ จำนวนสหกรณ์ สมาชิก กรรมการ ผู้จัดการ และเจ้าหน้าที่ แยกตามประเภทสหกรณ์

ประเภทสหกรณ์	รวมจำนวนสหกรณ์ทั้งสิ้น (แห่ง)	จำนวนสหกรณ์ที่ดำเนินการ (แห่ง)	จำนวนสมาชิก (คน)	จำนวนกรรมการ (คน)	จำนวนผู้จัดการ (คน)	จำนวนเจ้าหน้าที่ (คน)
สหกรณ์ภาคการเกษตร	**๔,๖๘๔**	**๓,๘๕๖**	**๖,๕๙๓,๖๐๕**	**๓๘,๔๔๒**	**๑,๕๒๘**	**๒๑,๔๒๑**
สหกรณ์การเกษตร	**๔,๔๘๐**	๓,๖๘๖	๖,๓๙๓,๘๑๒	๓๖,๕๙๑	๑,๔๓๘	๒๐,๑๐๕
สหกรณ์ประมง	**๑๑๐**	๘๑	๑๕,๑๔๘	๗๗๖	๒๒	๒๐๘
สหกรณ์นิคม	**๙๔**	๘๙	๑๘๔,๖๔๕	๑,๐๗๐	๖๘	๑,๑๐๘
สหกรณ์นอกภาคการเกษตร	**๓,๕๗๙**	**๓,๒๗๓**	**๔,๘๕๓,๘๐๐**	**๓๖,๗๑๓**	**๑,๙๐๐**	**๑๓,๐๔๕**
สหกรณ์ออมทรัพย์	**๑,๔๙๙**	๑,๔๓๒	๒,๙๓๕,๕๑๗	๑๗,๖๕๘	๑,๑๕๔	๘,๓๓๔
สหกณณ์ร้านค้า	**๒๒๕**	๑๕๕	๖๔๒,๗๘๒	๑,๕๓๘	๑๒๘	๑,๑๐๙
สหกรณ์บริการ	**๑,๒๘๔**	๑,๑๒๙	๔๘๒,๘๐๖	๑๐,๘๖๙	๓๓๒	๑,๕๕๘
สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน	**๕๗๑**	๕๕๗	๗๙๒,๖๙๕	๖,๖๔๘	๒๘๖	๒,๐๔๔
รวม	**๘,๒๖๓**	**๗,๑๒๙**	**๑๑,๔๔๗,๔๐๕**	**๗๕,๑๕๕**	**๓,๔๒๘**	**๓๔,๔๖๖**

ที่มา : กรมส่งเสริมสหกรณ์ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารข้อมูล ณ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๙

ตารางที่ ๙ จำนวนกลุ่มเกษตรกร สมาชิก และกรรมการ แยกตามประเภทกลุ่มเกษตรกร

ประเภทกลุ่มเกษตรกร	จำนวนกลุ่มเกษตรกร (กลุ่ม)	จำนวนสมาชิก (คน)	จำนวนกรรมการ (คน)
กลุ่มเกษตรกรทำนา	๑,๙๕๙	๒๘๖,๙๔๔	๑๑,๔๓๗
กลุ่มเกษตรกรทำไร่	๕๖๒	๗๐,๕๔๒	๓,๒๗๐
กลุ่มเกษตรกรทำสวน	๘๒๔	๑๑๐,๒๐๖	๕,๒๘๐
กลุ่มเกษตรกรประมง	๔๐	๓,๓๐๑	๒๔๒
กลุ่มเกษตรกรเลี้ยงสัตว์	๖๖๙	๕๖,๕๖๔	๔,๓๕๐
กลุ่มเกษตรกรอื่น ๆ	๔๓	๓,๒๘๘	๓๐๐
รวมทั้งประเทศ	๔,๐๙๗	๕๓๐,๘๔๕	๒๔,๘๗๙

ที่มา ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ข้อมูล ณวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๙

๔.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT)

การวิเคราะห์ SWOT Analysis การพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร

จุดแข็ง (Strengths)	**จุดอ่อน** (Weaknesses)
S๑คณะกรรมการมาจากหลากหลายอาชีพ ทำให้มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย S๒ฝ่ายจัดการเป็นคนรุ่นใหม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถทำงานได้หลากหลายหน้าที่ S๓มีศูนย์การเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้และการดำเนินธุรกิจระหว่างสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร S๔คณะกรรมการมีจิตอาสาและเสียสละที่เข้ามาทำงานโดยไม่มีค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน S๕มีหน่วยงานหลักของขบวนการสหกรณ์ระดับประเทศให้การสนับสนุน ได้แก่ สันนิบาตสหกรณ์ฯ ชุมนุมสหกรณ์ฯ S๖สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรมีความพร้อมในการสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายของภาครัฐ S๗ข้อบังคับของสหกรณ์มีการกำหนดให้สหกรณ์จัดสรรกำไรสุทธิเพื่อเป็นทุนการศึกษาอบรมในการพัฒนาบุคลากร	W๑บุคลากร(กรรมการ/ฝ่ายจัดการ) ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการอุดมการณ์ และความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย W๒ผู้ตรวจสอบกิจการ ขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการตรวจสอบกิจการสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร W๓บุคลากรบางส่วนขาดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในระบบสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรเนื่องจากมีข้อบกพร่องและการทุจริตในสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร เพราะขาดธรรมาภิบาลและการควบคุมภายในที่ดี W๔สมาชิกขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักการ อุดมการณ์ จิตสำนึกความเป็นเจ้าของ และการมีส่วนร่วมในกิจการ W๕ขาดการจัดการองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละฝ่าย W๖ขาดการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อสร้างการรับรู้และข้อมูลข่าวสารประชาชนทั่วไป W๗ขาดการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์อย่างเป็นระบบ เช่น ระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร ระบบการติดตามประเมินผล ระบบการบริหารจัดการในเชิงคุณภาพ เป็นต้น W๘ขาดการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงหรือการทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง เช่น กรรมการ
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
O๑นโยบายของรัฐให้ความสำคัญต่อระบบสหกรณ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระดับฐานราก O๒มีหน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร การตรวจสอบกิจการ และด้านเงินทุน ได้แก่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร O๓มีช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย O๔มีพันธมิตรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่ ศูนย์เรียนรู้ ปราชญ์ในชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา สภาหอการค้า หน่วยงานภาครัฐ และธุรกิจภาคเอกชน O๕มีองค์กรสัมพันธภาพสหกรณ์ระหว่างประเทศ (ICA : International Co-operative Alliance) เพื่อประสานความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ของสหกรณ์ในแต่ประเทศทั่วโลก O๖มีการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการสหกรณ์สู่ประชาชนในชาติ เช่น เยาวชน นักเรียน นักศึกษา ครู พระสงฆ์ผู้นำชุมชน เป็นต้น เพื่อให้รู้เข้าใจและนำไปใช้ในในการดำเนินชีวิต	T๑ ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการประกอบอาชีพ T๒ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลต่อการดำรงชีพของสมาชิกและการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร T๓หน่วยงานภาครัฐขาดการสนับสนุนและให้ความรู้แก่บุคลากรสหกรณ์ในการนำความรู้งานวิจัยและเทคโนโลยีมาใช้พัฒนา T๔การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ภาวการณ์แข่งขันในธุรกิจ ส่งผลต่อขีดความสามารถของบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร T๕บุคคลภายนอกเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ในสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร การเมืองท้องถิ่นเข้ามาแทรกแซงกิจการของสหกรณ์ ส่งผลต่อความได้เปรียบเสียเปรียบในเชิงการแข่งขัน T๖ประชาชนขาดความเชื่อมั่นต่อระบบสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ส่งผลในเชิงลบต่อภาพลักษณ์ของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร T๗ภาครัฐขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

การวิเคราะห์ TOWS Matrix Analysis

โดยการนำผลจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis มาใช้ในการทำ TOWS Matrix Analysisเพื่อกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา โดยการจัดคู่ประเด็นที่เป็น จุดแข็ง (Strengths) และ จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ดังนี้

ปัจจัยภายใน / ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
โอกาส (Opportunities)	SO **กลยุทธ์เชิงรุก** (ใช้จุดแข็งแสวงหาประโยชน์จากโอกาส)	WO **กลยุทธ์เชิงแก้ไข** (เอาชนะจุดอ่อนโดยอาศัยโอกาส)
อุปสรรค (Threats)	ST **กลยุทธ์เชิงป้องกัน** (ใช้จุดแข็งหลีกเลี่ยงอุปสรรค)	WT **กลยุทธ์เชิงรับ** (ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค)

ผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix Analysis

กลยุทธ์เชิงรุก(SO) : โดยใช้จุดแข็งแสวงหาประโยชน์จากโอกาส

๑. สร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน เพื่อสร้างและพัฒนาหลักสูตรและดำเนินการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร

๒. พัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุค Thailand ๔.๐

๓. พัฒนาสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรที่เป็นต้นแบบให้เป็นศูนย์เรียนรู้การสหกรณ์

๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร มีบทบาทในการให้การศึกษาอบรมแก่สมาชิกเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำความรู้ของผลงานวิจัยมาใช้และพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรม

๖. ใช้สื่อสมัยใหม่ในการเผยแพร่ความรู้ด้านสหกรณ์และสื่อสารข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง

๗. เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) : เป็นกลยุทธ์ในการเอาชนะจุดอ่อนโดยอาศัยโอกาส

๑. รณรงค์ให้บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรตามหลักการ อุดมการณ์ วิธีการสหกรณ์ บนพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ทั้งคณะกรรมการ ฝ่ายจัดการ ผู้ตรวจสอบกิจการ และสมาชิก

๓. พัฒนาขีดความสามารถทางด้านการบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร

๔. พัฒนาระบบการบริการจัดการพัฒนาบุคลากรเชิงคุณภาพ ได้แก่ จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรมให้ได้มาตรฐาน เป็นต้น

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) : เป็นกลยุทธ์ในการใช้จุดแข็งหลีกเลี่ยงอุปสรรค

๑. พัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้มีการบริหารกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและการควบคุมภายในที่ดี

๒. การจัดการองค์ความรู้ (KM) สำหรับสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สำหรับกลยุทธ์เชิงรับ (WT) ไม่ได้นำมาใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ฯ

๔.๔ ผลการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้ยึดมั่นตามหลักการและอุดมการณ์ร่วมกัน มีการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ ตามหลักธรรมาภิบาล เทคโนโลยีสมัยใหม่ และพัฒนากระบวนการทำงานเชิงคุณภาพ

พันธกิจ

๑. ปลูกจิตสำนึกบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้ยึดมั่นตามหลักการ อุดมการณ์ และวิธีการสหกรณ์ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. พัฒนาขีดความสามารถคณะกรรมการและฝ่ายจัดการสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทั้งด้านการบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจ

๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงเครือข่ายองค์ความรู้ ประสบการณ์ ภูมิปัญญา การวิจัยและพัฒนา ระหว่างสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และพันธมิตรทั้งในและต่างประเทศ

๔. พัฒนากระบวนการทำงานเชิงคุณภาพ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

๔.๔.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปลูกจิตสำนึกความเป็นสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร และพัฒนาความรู้ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย	๑. บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักการ อุดมการณ์ และวิธีการสหกรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม และนำหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต และมีองค์ความรู้ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย	๑.๑ รณรงค์บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรมีจิตสำนึกตามหลักการ อุดมการณ์ และวิธีการสหกรณ์ บนพื้นฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
		๑.๒ พัฒนาความรู้ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย (คณะกรรมการ ฝ่ายจัดการ ผู้ตรวจสอบกิจการ สมาชิก)
		๑.๓ พัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้มีการบริหารกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและการควบคุมภายในที่ดี
		๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรมีบทบาทในการให้การศึกษาอบรมแก่สมาชิกเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถด้านบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	๒. คณะกรรมการและฝ่ายจัดการมีความรู้ความสามารถทั้งในด้านการบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งเน้นให้สมาชิกสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรมีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม	๒.๑ การพัฒนาขีดความสามารถของคณะกรรมการและฝ่ายจัดการของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้มีความเป็นมืออาชีพทั้งในด้านการบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจ
		๒.๒ พัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้ก้าวทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุค Thailand ๔.๐
		๒.๓ พัฒนาสหกรณ์ที่เป็นต้นแบบที่ดีให้เป็นศูนย์เรียนรู้การสหกรณ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างพันธมิตรและการเชื่อมโยงเครือข่ายองค์ความรู้ การวิจัยและพัฒนา ทั้งในและต่างประเทศ	๓. บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรมีเครือข่ายการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ ภูมิปัญญา ผลงานการวิจัยและพัฒนา ระหว่างสหกรณ์กลุ่มเกษตรกร และพันธมิตร ทั้งในและต่างประเทศ	๓.๑ สร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา และหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างและพัฒนาหลักสูตรและการดำเนินการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร
		๓.๒การจัดการองค์ความรู้ (KM)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
		สำหรับบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรอย่างเป็นระบบ
		๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการนำความรู้ของผลงานวิจัยมาใช้และพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างนวัตกรรม
		๓.๔ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเชื่อมโยงเครือข่ายองค์ความรู้ร่วมกันทั้งในและต่างประเทศ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี	๔. มีการนำระบบการพัฒนากระบวนการทำงานเชิงคุณภาพ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสร้างการรับรู้และเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อภาพลักษณ์ของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร	๔.๑ จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร
		๔.๒ พัฒนาระบบการรายงานการติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ
		๔.๓ พัฒนาระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมให้ได้มาตรฐาน
		๔.๔การเผยแพร่ความรู้ด้านการสหกรณ์และการสื่อสารข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง
		๔.๕ เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร

๔.๔.๒ กิจกรรม และโครงการ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	๑ เป้าประสงค์	๔ กลยุทธ์	๑๑ โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๑ เป้าประสงค์	๓ กลยุทธ์	๑๓ โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๑ เป้าประสงค์	๔ กลยุทธ์	๔ โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	๑ เป้าประสงค์	๕ กลยุทธ์	๕ โครงการ
๔ ยุทธศาสตร์	๔ เป้าประสงค์	๑๖ กลยุทธ์	๓๔ โครงการ

รายละเอียดโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ตารางที่ ๑๐ รายละเอียดโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปลูกจิตสำนึกความเป็นสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร และพัฒนาความรู้ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย

เป้าประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร (คณะกรรมการ ฝ่ายจัดการ ผู้ตรวจสอบกิจการ และสมาชิก) ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักการ อุดมการณ์ และวิธีการสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ที่อยู่บนพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีองค์ความรู้ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย

กลยุทธ์ที่๑.๑ รณรงค์ให้บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรมีจิตสำนึกตามหลักการ อุดมการณ์ และวิธีการสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร บนพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๑.๑.๑ **การปลูกฝังอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์** <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักการ อุดมการณ์ วิธีการสหกรณ์ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : กรรมการ ฝ่ายจัดการ สมาชิกสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) ตั้งคณะทำงานกำหนดแนวทางการดำเนินการ (๒) กำหนดเป็นตัวชี้วัดของทุกหน่วยงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์ (๓) กำหนดเนื้อหาและปรับปรุงให้ทันต่อสถานการณ์ รูปแบบและวิธีการให้น่าสนใจ เพื่อปลูกฝังอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ (๔) จัดทำสื่อการเผยแพร่ความรู้ที่ใช้ในการฝึกอบรมได้ เช่น VTR เอกสารเผยแพร่ รวมทั้งสื่อที่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ง่าย เช่น สื่อดิจิทัล ไลน์ (๕) กำหนดให้ทุกหน่วยงานที่จัดฝึกอบรม ให้มีเนื้อหาวิชาในเรื่องอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ ในทุกหลักสูตรการฝึกอบรม (๖) บุคลากรกรมฯที่ดูแลส่งเสริมสหกรณ์ในพื้นที่ถ่ายทอดความรู้เรื่องอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ ผ่านการประชุมกรรมการ การประชุมใหญ่ การประชุมกลุ่มสมาชิก ฯลฯ (๗) ส่งเสริมให้สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรปลูกฝังแนวคิดอุดมการณ์ หลักการ วิธีการสหกรณ์ให้แก่สมาชิก (๘) การติดตามประเมินผล	♦บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรรู้และเข้าใจในหลักการอุดมการณ์ร่วมกันและนำไปสู่การปฏิบัติ	♦บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรรู้และเข้าใจในหลักการอุดมการณ์ร่วมกันและนำไปสู่การปฏิบัติ	♦บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรรู้และเข้าใจในหลักการอุดมการณ์ร่วมกันและนำไปสู่การปฏิบัติ	♦บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรรู้และเข้าใจในหลักการอุดมการณ์ร่วมกันและนำไปสู่การปฏิบัติ	♦บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรรู้และเข้าใจในหลักการอุดมการณ์ร่วมกันและนำไปสู่การปฏิบัติ	สทส. สสจ. สสพ.๑ ๒ และทุกหน่วยงานของ กสส.

<u>ผลลัพธ์</u> :บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร (คณะกรรมการ ฝ่ายจัดการ ผู้ตรวจสอบกิจการ และสมาชิก) ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักการอุดมการณ์ และวิธีการร่วมกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรสู่ความเข้มแข็ง

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๑.๑.๒ **การเผยแพร่ความรู้ด้านการสหกรณ์สู่ชุมชนตามวิถีแห่งความพอเพียง** <u>วัตถุประสงค์</u> (๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมรู้และเข้าใจ เรื่องหลักการ อุดมการณ์ และวิธีการสหกรณ์ (๒) เพื่อให้รู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการประยุกต์ใช้ในสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : ประชาชนทั่วไป <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) ออกแบบหลักสูตร ที่เกี่ยวกับการสหกรณ์และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (๒) จัดทำหนังสือประกอบการสอน (๓) ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม (๔) พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่กำหนด (๕) ติดตามและประเมินผล (๖) ทบทวนหลักสูตร	♦วางแผนและเตรียมการจัดทำโครงการ	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานผลการอบรมและการติดตามประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานผลการอบรมและการติดตามประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานผลการอบรมและการติดตามประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานผลการอบรมและการติดตามประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	สทส.
<u>ผลลัพธ์</u> : ประชาชนทั่วไป มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้ด้านการสหกรณ์และเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตได้						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๑.๑.๓ **การสร้างความยั่งยืนให้แก่สหกรณ์ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง** <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้สหกรณ์มีการดำเนินงานตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : กรรมการ/ฝ่ายจัดการ/สมาชิก <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) จัดทำคู่มือแนวทางการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไปประยุกต์ใช้ (๒) จัดอบรมให้ความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (๓) นำไปสู่การปฏิบัติในการดำเนินงานของสหกรณ์ (๔) ติดตามและประเมินผล (๕) จัดประกวดสหกรณ์ที่น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการปฏิบัติ (๖) ทบทวนแผนงาน/หลักสูตร	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานผลการอบรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสหกรณ์นำเสนอผู้บริหาร	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานผลการอบรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสหกรณ์นำเสนอผู้บริหาร	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานผลการอบรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสหกรณ์นำเสนอผู้บริหาร	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานผลการอบรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสหกรณ์นำเสนอผู้บริหาร	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานผลการอบรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสหกรณ์นำเสนอผู้บริหาร	กคร./กพก./กพง./กพน.
<u>ผลลัพธ์</u> : สหกรณ์สามารถดำเนินงานด้วยความยั่งยืนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง						

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาความรู้ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย (คณะกรรมการ ฝ่ายจัดการ ผู้ตรวจสอบกิจการ สมาชิก)						
กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๑.๒.๑ **การพัฒนากรรมการสหกรณ์ (Smart Leadership Development Program)** <u>วัตถุประสงค์</u> (๑) เพื่อพัฒนากรรมการสหกรณ์มีความรู้ด้านการสหกรณ์ และมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะผู้นำสหกรณ์ยุคใหม่ (๒) ยกระดับความรู้ด้านการบริหารงานสหกรณ์อย่างมืออาชีพควบคู่หลักธรรมาภิบาล <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : กรรมการสหกรณ์ <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) ออกแบบหลักสูตร (๒) ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม (๓) จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด (๔) สรุปผลโครงการ (๕) ติดตามและประเมินผล (๖) ทบทวนหลักสูตร	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรม ♦ นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ๕๐ ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้ผ่านการอบรม	สทส. สถาบันพัฒนากรรมการฯ
<u>ผลลัพธ์</u> : กรรมการสหกรณ์ได้รับการพัฒนาความรู้ด้านการบริหารจัดการสหกรณ์ให้เป็นไปตามอุดมการณ์ หลักการ วิธีการสหกรณ์ และคุณค่าสหกรณ์ และบริหารงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมสามารถยกระดับการบริหารงานสหกรณ์ได้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีประสิทธิภาพและเกิดผลเชิงรูปธรรม						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๑.๒.๒ **การพัฒนาและเตรียมความพร้อมรองรับการเป็นกรรมการสหกรณ์ (ประธานกลุ่ม/เลขากลุ่ม/สมาชิกชั้นนำ)** <u>วัตถุประสงค์</u> (๑) เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการแบบองค์รวม (๒) มีความรู้ความเข้าใจเรื่องบทบาทหน้าที่กรรมการสหกรณ์ได้อย่างถูกต้อง <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : ประธานกลุ่มและเลขานุการกลุ่มหรือสมาชิกชั้นนำของสหกรณ์ภาคการเกษตร <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) ออกแบบหลักสูตร (๒) ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม (๓) จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด (๔) สรุปผลโครงการ (๕) ติดตามและประเมินผล (๖) ทบทวนหลักสูตร	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ของผู้ผ่านการอบรม ♦ นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ๕๐ ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ๘๐ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้ผ่านการอบรม	สทส.
<u>ผลลัพธ์</u> : ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการธุรกิจของสหกรณ์แบบองค์รวมและมีความรู้ความเข้าใจเรื่องบทบาทหน้าที่กรรมการสหกรณ์ได้อย่างถูกต้อง						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่๑.๒.๓ **การพัฒนาฝ่ายจัดการให้เป็นมืออาชีพ (Smart Manager Development Program)** <u>วัตถุประสงค์</u> (๑) เพื่อสร้างจิตสำนึกในการดำเนินธุรกิจตามหลักการ อุดมการณ์ วิธีการสหกรณ์ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (๒) พัฒนาความรู้ ทักษะการบริหารธุรกิจสหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาวการณ์แข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบัน <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : เจ้าหน้าที่ในฝ่ายจัดการของสหกรณ์ <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) ออกแบบหลักสูตร (๒) ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม (๓) จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด (๔) สรุปผลโครงการ (๕) ติดตามและประเมินผล (๖) ทบทวนหลักสูตร	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ๕๐ ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ๘๐ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้ผ่านการอบรม	สทส. สถาบันพัฒนากรรมการฯ
<u>ผลลัพธ์</u> : ผู้เข้าอบรมเกิดจิตสำนึกของการบริหารจัดการธุรกิจแบบสหกรณ์ สามารถบริหารธุรกิจเชิงก้าวหน้าสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลเข้าใจการบริหารธุรกิจสหกรณ์ และสามารถนำไปกำหนดเป็นแผนการดำเนินงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสหกรณ์ และนำความรู้การทำธุรกิจสมัยใหม่ไปใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการธุรกิจสหกรณ์ทั้งระบบ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภายในสหกรณ์ทั้งระบบ						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่๑.๒.๔ **การพัฒนาผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์** วัตถุประสงค์ (๑) เพื่อให้ผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์ เข้าใจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์ (๒) เพื่อให้ผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์ มีความรู้ความเข้าใจเรื่องขั้นตอนและกระบวนการในการตรวจสอบกิจการของสหกรณ์ (๓) เพื่อให้ผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการตรวจสอบกิจการของสหกรณ์ กลุ่มเป้าหมาย : ผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์ กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ: (๑) ออกแบบหลักสูตร (๒) ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม (๓) จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด (๔) สรุปผลโครงการ (๕) ติดตามและประเมินผล (๖) ทบทวนหลักสูตร	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ๕๐ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ๕๐ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ๕๐ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ๕๐ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ๕๐ของผู้ผ่านการอบรม	สทส./สสจ.
ผลลัพธ์ ผู้ตรวจสอบกิจการสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการตรวจสอบกิจการสหกรณ์ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ สามารถให้ข้อสังเกตข้อเสนอแนะแก่คณะกรรมการเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาสหกรณ์ ซึ่งจะส่งผลให้สหกรณ์เกิดความเข้มแข็ง อย่างมั่นคงและยั่งยืน						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๑.๒.๕ **การพัฒนาบทบาทหน้าที่และการมีส่วนร่วมของสมาชิกสหกรณ์** <u>วัตถุประสงค์</u> (๑) เพื่อให้สมาชิกสหกรณ์ เข้าใจบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง (๒) เพื่อปลุกจิตสำนึกความเป็นเจ้าของ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจสหกรณ์ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : สมาชิกของสหกรณ์ <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) ออกแบบหลักสูตร (๒) ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม (๓) จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด (๔) สรุปผลโครงการ (๕) ติดตามและประเมินผล (๖) ทบทวนหลักสูตร	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ๕๐ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ๕๐ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ๕๐ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ๕๐ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ๕๐ของผู้ผ่านการอบรม	สทส.
<u>ผลลัพธ์</u> : สมาชิกสหกรณ์เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง มีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ เพื่อให้สหกรณ์ดำรงอยู่ และตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ดีขึ้น						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๑.๒.๖ **การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร** <u>วัตถุประสงค์</u> (๑) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะเรื่องกฎหมายสหกรณ์ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำไปสู่การปฏิบัติ (๒) เพื่อเสริมสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้อย่างเป็นระบบ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : กรรมการสหกรณ์ /กลุ่มเกษตรกร <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) ออกแบบหลักสูตร (๒) ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม (๓) จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด (๔) สรุปผลโครงการ (๕) ติดตามและประเมินผล (๖) ทบทวนหลักสูตร	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ๕๐ ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้ผ่านการอบรม	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ๑๐๐ตามแผนที่กำหนด ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรม ♦นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้ผ่านการอบรม	สทส.
<u>ผลลัพธ์</u> : กรรมการสหกรณ์ /กลุ่มเกษตรกรมีความรู้และเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องของการดำเนินงานสหกรณ์ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ						

กลยุทธ์ที่ ๑.๓พัฒนาการบริหารกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและการควบคุมภายในที่ดี						
กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๑.๓.๑ **การสร้างและส่งเสริมธรรมาภิบาลให้กับสหกรณ์ (สหกรณ์สีขาว)** <u>วัตถุประสงค์</u> ส่งเสริมให้สหกรณ์นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : บุคลากรสหกรณ์ /กลุ่มเกษตรกร <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) วางระบบและมาตรฐานด้านธรรมาภิบาลทั้งระยะสั้นและระยะยาว (๒) จัดประชุมชี้แจงโครงการ (๓) จัดอบรมให้ความรู้และวิธีการประยุกต์ใช้คู่มือการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ (๔) นำไปสู่การปฏิบัติตามแผนระยะสั้นและระยะยาว (๕) ติดตามและประเมินผล (๖) จัดประกวดสหกรณ์ที่มีธรรมาภิบาล และเชิดชูผลงานเป็นสหกรณ์ต้นแบบที่มีระบบธรรมาภิบาลดีเด่น	♦มีแผนการให้ความรู้ด้านธรรมาภิบาล	♦ร้อยละ ๒๐ ของสหกรณ์ได้เข้ารับการอบรม ♦มีรายงานผลการอบรมและการประเมินผล	♦ร้อยละ ๒๐ ของสหกรณ์ได้เข้ารับการอบรม ♦มีรายงานผลการอบรมและการประเมินผล ♦สหกรณ์ได้รางวัลธรรมาภิบาลเป็นเลิศ	♦ร้อยละ ๒๐ ของสหกรณ์ได้เข้ารับการอบรม ♦มีรายงานผลการอบรมและการประเมินผล ♦สหกรณ์ได้รางวัลธรรมาภิบาลเป็นเลิศ	♦ร้อยละ ๒๐ ของสหกรณ์ได้เข้ารับการอบรม ♦มีรายงานผลการอบรมและการประเมินผล ♦สหกรณ์ได้รางวัลธรรมาภิบาลเป็นเลิศ	กพง.
<u>ผลลัพธ์</u> :สหกรณ์มีแนวทางปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างถูกต้องและต่อเนื่อง สามารถพัฒนาสหกรณ์ให้ดำเนินงานอย่างมีระบบ มีการควบคุมภายในที่ดี ดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล						

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรมีบทบาทในการให้การศึกษาอบรมแก่สมาชิก						
โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๑.๔.๑ **การสร้างกลุ่มสมาชิกสหกรณ์ต้นแบบเพื่อพัฒนาสหกรณ์สู่ความเข้มแข็งแบบมีส่วนร่วม** <u>วัตถุประสงค์</u> (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกสหกรณ์สู่การเป็นกลุ่มสมาชิกสหกรณ์ต้นแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๒) สหกรณ์สามารถสร้างกลุ่มสมาชิกต้นแบบ เพื่อยกระดับการพัฒนาสหกรณ์สู่ความเข้มแข็งแบบมีส่วนร่วมได้อย่างยั่งยืน (๓) พัฒนาผู้นำกลุ่มสมาชิกสหกรณ์ให้เป็นผู้นำในเรื่องการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : สหกรณ์ภาคการเกษตร/กลุ่มเกษตรกร <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (1) กำหนดหลักเกณฑ์การเข้าร่วมโครงการและวิธีการประเมินการคัดเลือกกลุ่มสมาชิกต้นแบบ (2) ประชาสัมพันธ์และคัดเลือกสหกรณ์เป้าหมาย (3) ประชุมชี้แจงความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีประเมินกลุ่มสมาชิกสหกรณ์ต้นแบบ (4) ส่งเสริมและสร้างกลุ่มสมาชิกสหกรณ์ต้นแบบ (5) ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์กลุ่มสมาชิกสหกรณ์ต้นแบบ (6) มอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่สหกรณ์ต้นแบบ (7) ติดตามประเมินผล (8) ขยายผลสู่สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรอื่นๆ	♦ได้กลุ่มสมาชิกต้นแบบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦ได้กลุ่มสมาชิกต้นแบบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦ได้กลุ่มสมาชิกต้นแบบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦ได้กลุ่มสมาชิกต้นแบบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦ได้กลุ่มสมาชิกต้นแบบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	สทส.
<u>ผลลัพธ์</u> : สหกรณ์สามารถยกระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในระดับกลุ่มอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ สหกรณ์มีแนวทางและเครื่องมือที่จะพัฒนาสหกรณ์ให้เข้มแข็ง สร้างผู้นำกลุ่มสมาชิกสหกรณ์ต้นแบบในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม						

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร
เป้าประสงค์ : เพื่อให้คณะกรรมการและฝ่ายจัดการมีความรู้ความสามารถทั้งในด้านบริหารจัดการและดำเนินธุรกิจของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้สมาชิกมีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การพัฒนาขีดความสามารถของคณะกรรมการและฝ่ายจัดการของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้มีความเป็นมืออาชีพทั้งในด้านการบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจ

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๒.๑.๑ **การฝึกอบรม "การพัฒนาคณะกรรมการสหกรณ์ภาคการเกษตรสู่ความเข้มแข็ง" ภายใต้โครงการพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตรเป็นองค์กรหลักระดับอำเภอ** วัตถุประสงค์ (๑) เพื่อให้กรรมการสหกรณ์มีจิตสำนึกและตระหนักเห็นความสำคัญในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นำสหกรณ์ที่มีต่อการบริหารงานสหกรณ์ (๒) เพื่อให้คณะกรรมการสหกรณ์ได้รู้และเข้าใจแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐกับการพัฒนาสหกรณ์สู่ความเข้มแข็ง กลุ่มเป้าหมาย : คณะกรรมการสหกรณ์ภาคการเกษตร กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ: (๑) จัดประชุมออกแบบหลักสูตร (๒) จัดทำคู่มือการดำเนินโครงการ (๓) ชี้แจงโครงการไปยังส่วนภูมิภาคผ่านทาง VDO Conference (๔) ประสานเป้าหมาย ชี้แจงโครงการ จัดทำ Action Plan (๕) คัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับหัวข้อวิชา (๖) จัดทำโครงการย่อยเพื่อขออนุมัติจัดโครงการในแต่ละจังหวัด (๗) พัฒนากรรมการสหกรณ์ตามหลักสูตรที่กำหนด (๘) รายงานความก้าวหน้า (๙) ติดตามและประเมินผล (๑๐) จัดทำสรุปรายงานเสนอผู้บริหารกรมฯ	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	กพก.

ผลลัพธ์: กรรมการสหกรณ์ภาคการเกษตรที่มีศักยภาพ สามารถสร้างความเข้มแข็งแก่สหกรณ์ให้เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน สามารถขับเคลื่อนนโยบายจากภาครัฐสู่ชุมชน ภาครัฐสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากด้วยการใช้สหกรณ์เป็นช่องทางการนำทรัพยากรสู่เกษตรกรและชุมชนได้โดยตรง

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๒.๑.๒ **การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานของกลุ่มเกษตรกร** <u>วัตถุประสงค์</u> (๑) เพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มเกษตรกรเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิก โดยเน้นการจัดทำแผนกลยุทธ์ การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงาน และการฟื้นฟู พัฒนาให้กลุ่มเกษตรกรมีการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง (๒) เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกกลุ่มเกษตรกรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกลุ่มเกษตรกรเพิ่มขึ้น <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : กลุ่มเกษตรกร <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาคัดเลือกกลุ่มเกษตกรเข้าร่วมโครงการ (๒) รวบรวมข้อมูล กำหนดเป้าหมาย จัดทำฐานข้อมูลกลุ่มเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ (๓) จัดทำเอกสารแนะนำแนวทางปฏิบัติงานและดำเนินโครงการฯ (๔) จัดประชุมชี้แจงโครงการ (๕) วิเคราะห์ปัญหาและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา (๖) จัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานของกลุ่ม แบบมีส่วนร่วม (๗) ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ แผนดำเนินการ/กิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มเกษตรกร (๘) ให้คำแนะนำ ส่งเสริม การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ (๙) รายงานความก้าวหน้าและติดตามประเมินผล	♦พัฒนาบุคลากรกลุ่มเกษตรกรร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรกลุ่มเกษตรกรร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรกลุ่มเกษตรกรร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรกลุ่มเกษตรกรร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรกลุ่มเกษตรกรร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	กพก.
<u>ผลลัพธ์</u> : กลุ่มเกษตรกรได้รับการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงาน สร้างความเข้มแข็ง สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มเกษตรกร มีความเข้าใจตระหนักในบทบาทหน้าที่และความเป็นเจ้าของกลุ่มเกษตรกร ได้รับการฟื้นฟูการดำเนินงาน สร้างความเข้มแข็ง และสมาชิกมีความเชื่อมั่นและให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการ สร้างความสัมพันธ์และเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มเกษตรกรและองค์กรเครือข่าย						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๒.๑.๓ **การพัฒนาบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนให้เป็นนักบริหารการเงินแบบมืออาชีพ** วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเงิน การบัญชีการลงทุน การบริหารสินทรัพย์และหนี้สิน เพื่อเตรียมบุคลากรให้เป็นนักบริหารการเงินแบบมืออาชีพ กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์และเครดิตยูเนี่ยน กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ (๑) ตั้งคณะทำงานระหว่าง กสส. กตส. ธปท. สศค. และขบวนการสหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนเพื่อจัดทำหลักสูตรมาตรฐานด้านการเงิน (๒) จัดทำหลักสูตรมาตรฐานด้านการเงินสำหรับผู้บริหารสหกรณ์ในแต่ละระดับ หลักสูตรนักการเงินสหกรณ์ระดับต้นและระดับกลาง สำหรับผู้บริหารสหกรณ์ตามระดับของสินทรัพย์ และหลักสูตรนักการเงินสหกรณ์ระดับสูงสำหรับสหกรณ์ที่มีสินทรัพย์สูง (๓) จัดทำเอกสารแนะนำแนวทางปฏิบัติงานและดำเนินโครงการฯ (๔) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารสหกรณ์ออมทรัพย์และเครดิตยูเนี่ยนตามหลักสูตรที่กำหนด (๕) ประเมินผล/ติดตามผลหลังการอบรม (๖) ทบทวนหลักสูตร	♦ร้อยละ ๖๐ ของผู้เข้าอบรมหลักสูตรนักการเงินมืออาชีพผ่านเกณฑ์การจัดทดสอบความรู้นักการเงินสหกรณ์มืออาชีพและได้รับใบรับรอง	♦ร้อยละ ๖๐ ของผู้เข้าอบรมหลักสูตรนักการเงินมืออาชีพผ่านเกณฑ์การจัดทดสอบความรู้นักการเงินสหกรณ์มืออาชีพและได้รับใบรับรอง	♦ร้อยละ ๖๐ ของผู้เข้าอบรมหลักสูตรนักการเงินมืออาชีพผ่านเกณฑ์การจัดทดสอบความรู้นักการเงินสหกรณ์มืออาชีพและได้รับใบรับรอง	♦ร้อยละ ๖๐ ของผู้เข้าอบรมหลักสูตรนักการเงินมืออาชีพผ่านเกณฑ์การจัดทดสอบความรู้นักการเงินสหกรณ์มืออาชีพและได้รับใบรับรอง	♦ร้อยละ ๖๐ ของผู้เข้าอบรมหลักสูตรนักการเงินมืออาชีพผ่านเกณฑ์การจัดทดสอบความรู้นักการเงินสหกรณ์มืออาชีพและได้รับใบรับรอง	กพง.
ผลลัพธ์ : บุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารการเงินแบบมืออาชีพสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนได้อย่างมีประสิทธิภาพ						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๒.๑.๔ **การบริหารจัดการธุรกิจสินเชื่อของสหกรณ์** <u>วัตถุประสงค์</u> ๑ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์มีความรู้ความเข้าใจวิธีการบริหารธุรกิจสินเชื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒ เพื่อป้องกันความเสี่ยงในการเกิดปัญหา หนี้ค้างชำระ (NPL) <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : เจ้าหน้าที่สินเชื่อของสหกรณ์ (ภาคการเกษตร / นอกภาคการเกษตร) <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๓) ออกแบบหลักสูตร - หลักการวิเคราะห์เครดิต (Credit Analysis) - การวิเคราะห์ฐานะทาง การเงินของสมาชิก - ความสามารถในการหารายได้และการชำระ หนี้ของสมาชิก - การติดตามให้สมาชิกนำเงินกู้ไปใช้ตามวัตถุประสงค์ - การบริหารความเสี่ยงเพื่อป้องกันปัญหาหนี้ค้างชำระ (NPL) (๔) ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม (๓) จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด (๔) สรุปผลโครงการ (๕) ติดตามและประเมินผล (๖) ทบทวนหลักสูตร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	กพน.
<u>ผลลัพธ์</u> : สหกรณ์สามารถบริหารธุรกิจสินเชื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและป้องกันการเกิดปัญหาหนี้ค้างชำระหรือหนี้						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๒.๑.๕ **การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่า การจัดทำแผนธุรกิจและเชื่อมโยงเครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตทั้งในและต่างประเทศ** <u>วัตถุประสงค์</u>ถ่ายทอดความรู้ด้านการแปรรูปแก่กลุ่มผู้ผลิตทุกประเภทสินค้าและบริการ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : เครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตทุกประเภทสินค้าและบริการ <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) ออกแบบหลักสูตร (๒) จัดประชุมชี้แจงโครงการ (๓) ฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้ด้านการเพิ่มมูลค่าผลผลิต พัฒนาบรรจุภัณฑ์ การตลาด ฯลฯ (๔) ออกร้านนำเสนอผลิตภัณฑ์ในงาน Road Show หรืองานอีเว้นท์ ทั้งในและต่างประเทศ (๕) ติดตามและประเมินผล	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	กพก./กพง./กพน.
<u>ผลลัพธ์</u> : กลุ่มผู้ผลิตทุกประเภทสินค้าและบริการได้รับความรู้ด้านการเพิ่มมูลค่าการผลิตและการตลาด ฯลฯ มีโอกาสนำเสนอสินค้าในงานแสดงสินค้าทั้งในและต่างประเทศ ช่วยเพิ่มมูลค่าปริมาณธุรกิจและความสามารถในการแข่งขัน						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๒.๑.๖ **การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการผลิตที่มีคุณภาพมาตรฐาน การจัดการผลผลิต ให้กับสมาชิกสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร”** <u>วัตถุประสงค์</u> ถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน การจัดการการผลผลิต <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : ผู้แทนสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u>: (๑) ออกแบบหลักสูตร (๒) จัดประชุมชี้แจงโครงการ (๓) ฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน การจัดการการผลผลิต (๔) ติดตามและประเมินผล	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	กพก.
<u>ผลลัพธ์</u> : สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรได้รับความรู้ด้านการผลิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน การจัดการการผลิต ช่วยเพิ่มมูลค่าปริมาณธุรกิจและความสามารถในการแข่งขัน						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๒.๑.๗ **การให้ความรู้ด้านระบบการผลิตและการตลาดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการผลิตและการตลาดเพื่อพัฒนาไปสู่ระบบการรับรองแบบมีส่วนร่วม (PGS)** <u>วัตถุประสงค์</u>เพิ่มศักยภาพธุรกิจรวบรวม แปรรูป การตลาด และกระจายสินค้าของสหกรณ์ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : ผู้แทนสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) ออกแบบหลักสูตร (๒) จัดประชุมชี้แจงโครงการ (๓) ฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้ด้านระบบการผลิตและการตลาดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการผลิตและการตลาดเพื่อพัฒนาไปสู่ระบบการรับรองแบบมีส่วนร่วม (PGS) (๔) ติดตามและประเมินผล	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	กพก.
<u>ผลลัพธ์</u> : สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรได้รับความรู้ด้านระบบการผลิตและการตลาดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการผลิตและการตลาดเพื่อพัฒนาไปสู่ระบบการรับรองแบบมีส่วนร่วม (PGS) เพิ่มศักยภาพการรวบรวม แปรรูป การตลาด และกระจายสินค้า						

กลยุทธ์ที่๒.๒ พัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้ก้าวทันสถานการณ์เปลี่ยนแปลงในยุค Thailand ๔.๐						
โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๒.๒.๑ **การฝึกอบรม "การจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินแก่สหกรณ์ออมทรัพย์"** <u>วัตถุประสงค์</u> พัฒนาระบบสารสนเทศทางการเงินและการรายงานข้อมูลทางการเงินแก่สหกรณ์ออมทรัพย์ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : ผู้แทนสหกรณ์ออมทรัพย์ขนาดใหญ่ <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) ออกแบบหลักสูตร (๒) จัดประชุมชี้แจงโครงการ (๓) ฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้ด้านระบบสารสนเทศทางการเงิน และการรายงานข้อมูลทางการเงินแก่สหกรณ์ออมทรัพย์ (๔) ติดตามและประเมินผล	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	ศสท.
<u>ผลลัพธ์</u> : บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ได้รับความรู้และสามารถใช้ระบบสารสนเทศทางการเงิน และการรายงานข้อมูลทางการเงินที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ออกแบบให้ได้ และสามารถยกระดับการบริการทางการเงินได้ตามมาตรฐานของสถาบันการเงิน						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๒.๒.๒ **การพัฒนาการเรียนรู้การจัดทำเว็บไซต์สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร** วัตถุประสงค์ ให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรมีความรู้ความชำนาญในการจัดทำเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบัน กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่สหกรณ์ กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ (๑) รวบรวมความต้องการใช้งานเว็บไซต์ (๒) จัดหาและติดตั้งอุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ (๓) พัฒนาระบบเว็บไซต์ (๔) อบรมประชาสัมพันธ์การใช้งาน (๕) ดูแลและปรับปรุงประสิทธิภาพ	♦รายงานสำรวจความต้องการใช้งาน	♦พัฒนาบุคลากรด้าน IT ๑๐๐ คน ♦มีระบบเว็บไซต์ที่เป็นปัจจุบัน ๖๐ สหกรณ์	♦พัฒนาบุคลากรด้าน IT ๑๐๐ คน ♦มีระบบเว็บไซต์ที่เป็นปัจจุบัน ๖๐ สหกรณ์	♦พัฒนาบุคลากรด้าน IT ๑๐๐ คน ♦มีระบบเว็บไซต์ที่เป็นปัจจุบัน ๖๐ สหกรณ์	♦พัฒนาบุคลากรด้าน IT ๑๐๐ คน ♦มีระบบเว็บไซต์ที่เป็นปัจจุบัน ๖๐ สหกรณ์	ศสท.
ผลลัพธ์ : กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการพัฒนาเว็บไซต์ของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร สามารถใช้ในการดำเนินงาน ตลอดจนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๒.๒.๓ **การฝึกอบรมเกี่ยวกับเกษตรดิจิทัลและพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ภายใต้โครงการเกษตรดิจิทัล** วัตถุประสงค์ ให้ความรู้ด้านการใช้ระบบ IT สำหรับประมาณการปริมาณและราคาผลผลิตของสมาชิกสหกรณ์ และการทำพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มเป้าหมาย : สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ (๑) ออกแบบหลักสูตร (๒) ดำเนินการให้ความรู้ด้านการใช้ระบบ IT สำหรับประมาณการปริมาณและราคาผลผลิตของสมาชิกสหกรณ์ และการทำพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (๓) ติดตามและประเมินผล	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦ มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	ศสท.
ผลลัพธ์ : สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรได้รับความรู้และเข้าใจวิธีการใช้เครื่องมือการวางแผนเพาะปลูกและประมาณราคาผลผลิตล่วงหน้าที่มีประสิทธิภาพ						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๒.๒.๔ **การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร** <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยี และจัดหาเทคโนโลยีด้านการเงินมาใช้ในสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) กำหนดขั้นตอน หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรเป้าหมาย (๒) สำรวจความต้องการ (๓) สนับสนุนงบอุดหนุนให้กลุ่มเป้าหมายเพื่อจัดซื้อคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ เพื่อการปฏิบัติงาน เช่น โปรแกรมทางบัญชีของสหกรณ์ การจัดทำฐานข้อมูล การจัดทำแผนธุรกิจของสหกรณ์ และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง การใช้ข้อมูลทางการเงินจาก Internet และนำข้อมูลจากการวิเคราะห์การเงินของสหกรณ์มาใช้ในการบริหารงานของสหกรณ์เป็นประจำทุกไตรมาส เป็นต้น (๔) อบรมให้ความรู้แก่สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่จะนำมาใช้อย่างต่อเนื่องเช่นโปรแกรมทางบัญชี การวิเคราะห์งบการเงินการจัดทำฐานข้อมูล เป็นต้น (๕) ทบทวนแผนส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม	♦มีแผนการอบรมให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ♦ร้อยละ ๔๐ ของผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง	♦ร้อยละ ๕๐ ของผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง	♦ร้อยละ ๕๐ ของผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง	♦ร้อยละ ๕๐ ของผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง	♦ร้อยละ ๕๐ ของผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง	กพก./กพง.
<u>ผลลัพธ์</u> : สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรสามารถใช้คอมพิวเตอร์ที่ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการปฏิบัติงานด้านสหกรณ์ได้ เช่น โปรแกรมทางบัญชีของสหกรณ์ การจัดทำฐานข้อมูล การจัดทำแผนธุรกิจของสหกรณ์ และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง การใช้ข้อมูลทางการเงินจาก Internet และนำข้อมูลจากการวิเคราะห์การเงินของสหกรณ์มาใช้ในการบริหารงานของสหกรณ์เป็นประจำทุกไตรมาส เป็นต้น						

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๒.๒.๕ **การเพิ่มทักษะการใช้สารสนเทศประกอบการวิเคราะห์ เพื่อการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจสหกรณ์** <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ สามารถใช้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการตัดสินใจทางธุรกิจ และสามารถสร้างฐานข้อมูลสารสนเทศขององค์กรได้ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : : สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) ออกแบบหลักสูตร เกี่ยวกับ สารสนเทศ เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจด้านการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ (๒) จัดทำคู่มือการดำเนินโครงการ (๓) จัดประชุมชี้แจงโครงการ (๔) ฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้ด้านสารสนเทศ เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจด้านการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ (๕) ติดตามและประเมินผล	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	♦พัฒนาบุคลากรสหกรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนที่กำหนด ♦มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและการประเมินผลนำเสนอผู้บริหาร	สทส.
<u>ผลลัพธ์</u> : บุคลากรของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรได้รับความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถใช้ข้อมูลเพื่อการดำเนินงานและตัดสินใจทางธุรกิจของสหกรณ์ได้อย่างเหมาะสม						

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาสหกรณ์ที่เป็นต้นแบบที่ดีให้เป็นศูนย์เรียนรู้การสหกรณ์						
โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๒.๓.๑ **การพัฒนาสหกรณ์ต้นแบบสู่ศูนย์เรียนรู้การสหกรณ์** <u>วัตถุประสงค์</u> (1) เพื่อคัดเลือกและพัฒนาสหกรณ์ให้เป็นศูนย์เรียนรู้การสหกรณ์ต้นแบบ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้โดยการฝึกงานด้านการสหกรณ์และสามารถจัดทีมสอนแนะงานสหกรณ์ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (2) เพื่อเผยแพร่การดำเนินงานสหกรณ์ให้กับสมาชิกสหกรณ์ นักเรียน เยาวชนบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : สหกรณ์ต้นแบบ <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการศูนย์เรียนรู้การสหกรณ์แต่ละจังหวัด เพื่อวิเคราะห์ความพร้อมของสหกรณ์เพื่อพัฒนาเป็นศูนย์เรียนรู้การสหกรณ์ (๒) ประชุมชี้แจงความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสหกรณ์ต้นแบบเพื่อสร้างเป็นศูนย์เรียนรู้การสหกรณ์ (๓) ทดสอบการดำเนินกิจกรรมเปิดรับการเข้ารับการอบรมและฝึกงานในสภาพการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) ประจำฐานเรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ ของสหกรณ์ (๔) พิจารณาคัดเลือกศูนย์เรียนรู้การสหกรณ์ต้นแบบ (๕) มอบรางวัล (๖) ติดตามและประเมินผล	♦มีสหกรณ์ต้นแบบที่พร้อมจะเป็นศูนย์เรียนรู้อย่างน้อยร้อยละ ๖๐ ของสหกรณ์ต้นแบบ	♦มีสหกรณ์ต้นแบบที่พร้อมจะเป็นศูนย์เรียนรู้อย่างน้อยร้อยละ ๗๐ ของสหกรณ์ต้นแบบ	♦มีสหกรณ์ต้นแบบที่พร้อมจะเป็นศูนย์เรียนรู้อย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของสหกรณ์ต้นแบบ	♦มีสหกรณ์ต้นแบบที่พร้อมจะเป็นศูนย์เรียนรู้อย่างน้อยร้อยละ ๙๐ ของสหกรณ์ต้นแบบ	♦มีสหกรณ์ต้นแบบที่พร้อมจะเป็นศูนย์เรียนรู้อย่างน้อยร้อยละ ๑๐๐ ของสหกรณ์ต้นแบบ	สทส.
<u>ผลลัพธ์</u> : กรมส่งเสริมสหกรณ์สามารถพัฒนาและยกระดับสหกรณ์ให้เป็นต้นแบบเป็นศูนย์เรียนรู้การสหกรณ์ ซึ่งเป็นตัวอย่างแหล่งให้ความรู้ด้านการสหกรณ์ที่ดี สามารถเป็นแหล่งศึกษาดูงานด้านการดำเนินงานของสหกรณ์ แก่บุคคลทั่วไป ซึ่งเป็นการสร้างโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาสหกรณ์อย่างต่อเนื่อง						

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างพันธมิตรและเชื่อมโยงเครือข่ายองค์ความรู้ การวิจัยและพัฒนา ทั้งในและต่างประเทศ

เป้าประสงค์: เพื่อให้บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร มีเครือข่ายการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ ภูมิปัญญา ผลงานการวิจัยและพัฒนา ระหว่างสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และพันธมิตร ทั้งในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๓.๑สร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างและพัฒนาหลักสูตร และการดำเนินการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๓.๑.๑ **การพัฒนาหลักสูตรด้านสหกรณ์ร่วมกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อสร้างความร่วมมือด้านวิชาการในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร และการดำเนินการจัดอบรมร่วมกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : สถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) ประสานความร่วมมือด้านวิชาการในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมหรือดำเนินการจัดฝึกอบรมร่วมกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (๒) ประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดรายละเอียดหลักสูตร/โครงการ (๓) สรุปรายงานเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณา (๔) นำหลักสูตรไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร (๕) ประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร (๖) นำผลการประเมินมาปรับปรุง ต่อยอดขยายผล หลักสูตรการพัฒนา	♦มีความร่วมมือด้านวิชาการกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๕โครงการ/หลักสูตร	♦มีความร่วมมือด้านวิชาการกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๕โครงการ/หลักสูตร	♦มีความร่วมมือด้านวิชาการกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๕โครงการ/หลักสูตร	♦มีความร่วมมือด้านวิชาการกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๕โครงการ/หลักสูตร	♦มีความร่วมมือด้านวิชาการกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๕โครงการ/หลักสูตร	สทส. สกส.

<u>ผลลัพธ์</u> :กรมส่งเสริมสหกรณ์มีพันธมิตรทางด้านวิชาการในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักวิชาการ เพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรและกลุ่มเกษตรกร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ มีการจัดการองค์ความรู้ (KM) สำหรับบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรอย่างเป็นระบบ						
โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๓.๒.๑ **การสร้างปราชญ์สหกรณ์เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์และองค์ความรู้ในการบริหารสหกรณ์** <u>วัตถุประสงค์</u> (๑) เพื่อค้นหาบุคลากรสหกรณ์ที่จะมาถ่ายทอดองค์ความรู้ในเรื่องสหกรณ์ (๒) เพื่อจัดทำทะเบียนผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้มีความรู้ ภูมิปัญญา ประสบการณ์ ด้านการสหกรณ์ในแต่ละสาขา <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : กรรมการ/ผู้นำกลุ่ม/สมาชิก ของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการสหกรณ์ <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) หัวข้อการพัฒนาและฝึกอบรม (๑.๑) พัฒนาความรู้เฉพาะด้านเพื่อทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ในการเป็นปราชญสหกรณ์ (๑.๒) อภิปรายและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นปราชญ์แต่ละสาขา (๒) เครื่องมือ/แนวทาง (๒.๑) กำหนดคุณสมบัติผู้ที่จะเป็นปราชญ์สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรในแต่ละสาขา (๒.๒) ฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติการจัดการความรู้ของปราชญ์สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรในแต่ละสาขา (๓) การติดตามและประเมินผล (๓.๑) การประเมินพฤติกรรมและการเรียนรู้ของผู้ทำหน้าที่ปราชญ์ (๓.๒) ประเมินการถ่ายทอดความรู้และการนำความรู้ไปใช้	♦วางแผนและเตรียมการจัดทำโครงการ	♦ทุกจังหวัดจะต้องมีปราชญ์สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรอย่างน้อย ๑ คน	♦ทุกจังหวัดจะต้องมีปราชญ์สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรอย่างน้อย ๑ คน	♦ทุกจังหวัดจะต้องมีปราชญ์สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรอย่างน้อย ๑ คน	♦ทุกจังหวัดจะต้องมีปราชญ์สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรอย่างน้อย ๑ คน	สทส. สสจ.
<u>ผลลัพธ์</u> :มีปราชญ์สหกรณ์เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ภูมิปัญญา ประสบการณ์ ในด้านการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรในขบวนการสหกรณ์ และประชาชนทั่วไปให้ได้รู้และเข้าใจในเรื่องสหกรณ์มากยิ่งขึ้น และนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต						

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการนำองค์ความรู้ของผลงานวิจัยมาใช้และพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างนวัตกรรม						
โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๓.๓.๑ **กลยุทธ์การจัดการความรู้และการพัฒนานวัตกรรม** <u>วัตถุประสงค์</u> (๑) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรมีกลยุทธ์และเทคนิคในการจัดการความรู้ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ ภูมิปัญญา ระหว่างเครือข่ายสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร/พันธมิตรอย่างเป็น ระบบ (๒) เพื่อให้สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรมีการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างกัน และนำองค์ความรู้ไปใช้ในการยกระดับ ต่อยอด และสร้างเป็นนวัตกรรมเพื่อสร้างความได้เปรียบทางด้านการบริหารจัดการและทันต่อการเปลี่ยนแปลง <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : คณะกรรมการ และ ฝ่ายจัดการ <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) การพัฒนาและการฝึกอบรม (๑.๑) ความรู้และความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร (๑.๒) กระบวนการจัดการความรู้ ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร การสร้างองค์ความรู้ การจัดเก็บ การแลกเปลี่ยน การถ่ายทอด และการนำไปใช้ (๑.๓) เทคนิคการตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการองค์ความรู้ และการพัฒนานวัตกรรม (๑.๔) เทคนิคและเครื่องมือการสร้างองค์ความรู้และพัฒนานวัตกรรม (๑.๕) เทคนิคการบ่งชี้ การออกแบบ การจัดทำและการจัดหมวดหมู่องค์ความรู้ (๑.๖) เทคนิคการประเมินองค์ความรู้ (๑.๗) เทคนิคการบันทึกองค์ความรู้ และนำองค์ความรู้ไปใช้ต่อยอด ยกระดับ และสร้างนวัตกรรม (๑.๘) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทของนวัตกรรม (๑.๙) กระบวนการจัดการความรู้ การวิจัย และการพัฒนานวัตกรรม (๑.๑๐) กรณีศึกษาการจัดการความรู้และนวัตกรรมขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) (๑.๑๑) การจัดกิจกรรม KM & Innovation Day (๑.๑๒) การศึกษาดูงานด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม	♦วางแผนและเตรียมการจัดทำโครงการ	♦สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรเข้าร่วมโครงการอย่างน้อยจังหวัดละ ๑ แห่ง ♦มีนวัตกรรมของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรที่มีการเผยแพร่นำไปใช้อย่างน้อยร้อยละ ๔๐ ของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ	♦สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรเข้าร่วมโครงการอย่างน้อยจังหวัดละ ๑ แห่ง ♦มีนวัตกรรมของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรที่มีการเผยแพร่นำไปใช้อย่างน้อยร้อยละ ๕๐ ของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ	♦สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรเข้าร่วมโครงการอย่างน้อยจังหวัดละ ๑ แห่ง ♦มีนวัตกรรมของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรที่มีการเผยแพร่นำไปใช้อย่างน้อยร้อยละ ๖๐ ของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ	♦สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรเข้าร่วมโครงการอย่างน้อยจังหวัดละ ๑ แห่ง ♦มีนวัตกรรมของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรที่มีการเผยแพร่นำไปใช้อย่างน้อยร้อยละ ๗๐ ของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ	สทส./กพก./กพง./กพน.

กิจกรรม/โครงการ	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
<u>เครื่องมือ/แนวทาง</u> (๑) การฝึกอบรม และการฝึกปฏิบัติ การออกแบบกระบวนการจัดการองค์ความรู้ของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร (๒) การนำเสนอโมเดลกระบวนการจัดการความรู้ และการพัฒนานวัตกรรม รวมถึงการจัดทำแผนการนำความรู้ไปใช้ และการสร้างนวัตกรรม (๓) การศึกษาดูงานองค์กรที่มีการจัดการความรู้และนวัตกรรมขององค์กรชั้นนำ (๔) การประกวดรางวัลการจัดการความรู้และการพัฒนานวัตกรรม (๕) การนำเสนอผลงาน เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านกิจกรรม KM & Innovation Day <u>การติดตามและประเมินผล</u> (๑) การประเมินพฤติกรรมและการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม (๒) การติดตามประเมินผลการนำความรู้ไปใช้หลังการอบรม						
<u>ผลลัพธ์</u> :บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร มีองค์ความรู้ ประสบการรณ์ ภูมิปัญญา ระหว่างเครือข่ายสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร/พันธมิตรอย่างเป็นระบบมีการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างกัน และนำองค์ความรู้ไปใช้ในการยกระดับ ต่อยอด และสร้างเป็นนวัตกรรม เพื่อสร้างความได้เปรียบทางด้านการบริหารจัดการและทันต่อการเปลี่ยนแปลง						

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเชื่อมโยงเครือข่ายองค์ความรู้ร่วมกันทั้งในและต่างประเทศ						
โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๓.๔.๑ **โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำสหกรณ์ในภูมิภาคอาเซียน** <u>วัตถุประสงค์</u> (๑) เพื่อให้ความรู้ด้านการสหกรณ์ การบริหารจัดการ การผลิต การตลาด แก่ผู้นำสหกรณ์ในประเทศอาเซียน (๒)เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายการพัฒนาสหกรณ์และวิชาการระหว่างประเทศ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u>: ผู้นำสหกรณ์ในประเทศอาเซียน <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) ประสานงานกับประเทศในอาเซียนเพื่อออกแบบกิจกรรม เป้าหมาย ของโครงการร่วมกัน (๒) ออกแบบหลักสูตร (๓) จัดส่งผู้เชี่ยวชาญไปประเทศอาเซียนเพื่อถ่ายทอดความรู้ พัฒนาผู้นำสหกรณ์ (๔) จัดฝึกอบรมให้แก่ผู้นำสหกรณ์ในอาเซียนพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด (๕) จัดทำรายงานสรุปผลโครงการ (๖) ติดตามและประเมินผล	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ จากแผนงาน -มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและประเมินผลเสนอผู้บริหาร	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ จากแผนงาน -มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและประเมินผลเสนอผู้บริหาร	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ จากแผนงาน -มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและประเมินผลเสนอผู้บริหาร	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ จากแผนงาน -มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและประเมินผลเสนอผู้บริหาร	-บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ จากแผนงาน -มีรายงานสรุปผลการดำเนินการและประเมินผลเสนอผู้บริหาร	สทส.
<u>ผลลัพธ์</u>: ขบวนการสหกรณ์ในภูมิภาคอาเซียนมีความเข้มแข็ง เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนา และมีเครือข่ายระหว่างกัน สร้างความเจริญเติบโตทั้งภูมิภาคได้อย่างเท่าเทียม						

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ และการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร						
เป้าประสงค์ : มีการนำระบบพัฒนาบริหารจัดการเชิงคุณภาพ และนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร รวมทั้งสร้างการรับรู้และเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อภาพลักษณ์ของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร						
กลยุทธ์ที่ ๔.๑ จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร						
โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๔.๑.๑ **การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร** <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเพื่อการตัดสินใจ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) ศึกษา รวบรวม ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง (๒) วิเคราะห์และออกแบบระบบฐานข้อมูล (๓) จัดทำระบบฐานข้อมูลโดยการจัดจ้างหรือให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจัดทำระบบ (๔) ติดตั้งและทดลองใช้งานและการประมวลผล (๕) ปรับปรุง/พัฒนาให้มีความสมบูรณ์ (๖) จัดทำคู่มือการใช้งานและนำไปใช้ (๗) ติดตามประเมินผลและพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง	♦วางแผนและเตรียมการจัดทำโครงการ	♦มีระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ♦ ระบบมีรายงานในการนำระบบฐานข้อมูลไปใช้เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	♦มีรายงานในการนำระบบฐานข้อมูลไปใช้เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ♦มีรายงานการทบทวนระบบฐานข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาเป็นประจำทุกปี	♦มีรายงานในการนำระบบฐานข้อมูลไปใช้เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ♦มีรายงานการทบทวนระบบฐานข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาเป็นประจำทุกปี	♦มีรายงานในการนำระบบฐานข้อมูลไปใช้เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ♦มีรายงานการทบทวนระบบฐานข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาเป็นประจำทุกปี	สทส. / ศสท.
<u>ผลลัพธ์</u>: กรมส่งเสริมสหกรณ์มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเพื่อใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจในการพัฒนาบุคลากรและกลุ่มเกษตรกรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง						

กลยุทธ์ที่๔.๒ พัฒนาระบบการรายงาน และการติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น						
โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๔.๒.๑ **การพัฒนาระบบประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้ยกระดับการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร** <u>วัตถุประสงค์</u> (๑) เพื่อพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลผู้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ (๒) เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) ศึกษา รวบรวม ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง (๒) วิเคราะห์และออกแบบเครื่องมือ วิธีการประเมินและติดตามผลหลังการฝึกอบรม (๓) จัดทำเครื่องมือแบบประเมิน และแบบรายงานสรุปผล (๔) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (๕) ดำเนินการติดตามประเมินผล (๖) จัดทำรายงานสรุปผลการติดตามประเมินผลเพื่อเสนอผู้บริหารเพื่อการพัฒนา (๗) แจ้งผลการประเมินย้อนกลับไปที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ผ่านการอบรม เพื่อใช้ในการพัฒนาตนเอง	♦มีเครื่องมือและวิธีการติดตามประเมินผลผู้ผ่านการอบรมอย่างเป็นระบบ ♦มีรายงานการติดตามประเมินผลเสนอผู้บริหาร	♦มีการทบทวนเครื่องมือและวิธีการติดตามประเมินผลเป็นประจำทุกปี ♦มีเครื่องมือและวิธีการติดตามประเมินผลผู้ผ่านการอบรมอย่างเป็นระบบ ♦มีรายงานการติดตามประเมินผลเสนอผู้บริหาร	♦มีการทบทวนเครื่องมือและวิธีการติดตามประเมินผลเป็นประจำทุกปี ♦มีเครื่องมือและวิธีการติดตามประเมินผลผู้ผ่านการอบรมอย่างเป็นระบบ ♦มีรายงานการติดตามประเมินผลเสนอผู้บริหาร	♦มีการทบทวนเครื่องมือและวิธีการติดตามประเมินผลเป็นประจำทุกปี ♦มีเครื่องมือและวิธีการติดตามประเมินผลผู้ผ่านการอบรมอย่างเป็นระบบ ♦มีรายงานการติดตามประเมินผลเสนอผู้บริหาร	♦มีการทบทวนเครื่องมือและวิธีการติดตามประเมินผลเป็นประจำทุกปี ♦มีเครื่องมือและวิธีการติดตามประเมินผลผู้ผ่านการอบรมอย่างเป็นระบบ ♦มีรายงานการติดตามประเมินผลเสนอผู้บริหาร	สทส.
<u>ผลลัพธ์</u>: กรมส่งเสริมสหกรณ์มีระบบการติดตามประเมินผลผู้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติและสามารถนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น						

กลยุทธ์ที่๔.๓ พัฒนาระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมให้ได้มาตรฐาน						
โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๔.๓.๑ **การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร** <u>วัตถุประสงค์</u> (๑) เพื่อพัฒนากระบวนงานฝึกอบรมในเชิงคุณภาพแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (๒) เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์ เกิดความพึงพอใจ และเชื่อมั่นต่อกระบวนการฝึกอบรม <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : หน่วยงานที่มีหน้าที่จัดฝึกอบรมของสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) ทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเครื่องมือในการประเมิน และกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการ (๒) ศึกษาข้อมูลจากหน่วยงานอื่นที่มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม (๓) ประชุมคณะทำงานกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพการฝึกอบรม หลักเกณฑ์/วิธีการวัดผล และเครื่องมือในการประเมินผลที่ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ (๔) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม (๕) ประชุมชี้แจงซักซ้อมแนวทางการปฏิบัติ (๖) ติดตามประเมินผลจากผู้รับบริการ และจัดทำรายงานสรุปผลเสนอผู้บริหาร (๗) ประกวดและมอบรางวัลหน่วยงานที่มีผลการประเมินดีเด่น เพื่อสร้างแรงจูงใจ	♦ทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเครื่องมือในการประเมินและกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการ	♦มีรายงานการประชุมคณะทำงานการกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพการฝึกอบรม ♦มีคู่มือการปฏิบัติงานระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม ♦มีรายงานการนำไปใช้และสรุปผลเสนอผู้บริหาร	♦มีรายงานการทบทวนปรับปรุงระบบการคุณภาพการฝึกอบรมเป็นประจำทุกปี ♦มีรายงานการนำไปใช้และสรุปผลเสนอผู้บริหาร ♦มีผลประกวดและมอบรางวัลหน่วยงานที่มีผลการประเมินดีเด่น	♦มีรายงานการทบทวนปรับปรุงระบบการคุณภาพการฝึกอบรมเป็นประจำทุกปี ♦มีรายงานการนำไปใช้และสรุปผลเสนอผู้บริหาร ♦มีผลประกวดและมอบรางวัลหน่วยงานที่มีผลการประเมินดีเด่น	♦มีรายงานการทบทวนปรับปรุงระบบการคุณภาพการฝึกอบรมเป็นประจำทุกปี ♦มีรายงานการนำไปใช้และสรุปผลเสนอผู้บริหาร ♦มีผลประกวดและมอบรางวัลหน่วยงานที่มีผลการประเมินดีเด่น	สทส.
<u>ผลลัพธ์</u>: กรมส่งเสริมสหกรณ์มีระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรมในเชิงคุณภาพแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์ เกิดความพึงพอใจ และเชื่อมั่นต่อกระบวนการฝึกอบรม						

กลยุทธ์ที่๔.๔ การเผยแพร่ความรู้ด้านการสหกรณ์และการสื่อสารข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง						
โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๔.๔.๑ **การพัฒนาทักษะด้านการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กรแก่สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร** <u>วัตถุประสงค์</u> (๑) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านงานประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร (๒) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเผยแพร่ภาพลักษณ์สหกรณ์ที่ดี <u>กลุ่มเป้าหมาย</u>: สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร <u>กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ</u> (๑) กำหนดหลักสูตรด้านการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร (๒) รับสมัครกลุ่มเป้าหมาย (๓) พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่กำหนด (๔) ติดตามและประเมินผล (๕) ทบทวนหลักสูตรทุกปี	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ๘๐ ♦บุคลากรนำความรู้ไปปรับใช้และมีความสามารถเพิ่มขึ้นร้อยละ๕๐	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ๘๐ ♦บุคลากรนำความรู้ไปปรับใช้และมีความสามารถเพิ่มขึ้นร้อยละ๕๐	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ๘๐ ♦บุคลากรนำความรู้ไปปรับใช้และมีความสามารถเพิ่มขึ้นร้อยละ๕๐	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ♦มีความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ๘๐ ♦บุคลากรนำความรู้ไปปรับใช้และมีความสามารถเพิ่มขึ้นร้อยละ๕๐	♦บุคลากรได้รับการฝึกอบรมร้อยละ ๑๐๐ ♦มีความรู้เพิ่มขึ้น ร้อยละ๘๐ ♦บุคลากรนำความรู้ไปปรับใช้และมีความสามารถเพิ่มขึ้น ร้อยละ๕๐	สทส.
<u>ผลลัพธ์</u>: บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร มีความรู้ และทักษะด้านการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ช่วยให้สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรสามารถนำเสนอผลงานที่ดีและประสบความสำเร็จผ่านทางสื่อ และช่องทางสื่อสารอย่างเหมาะสม และตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อถือ เชื่อมั่น ศรัทธา แก่ขบวนการสหกรณ์มากยิ่งขึ้นต่อไป						

กลยุทธ์ที่ ๔.๕ การเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร						
โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๔.๕.๑ **การประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรผ่านสื่อยุคดิจิทัล** วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในเชิงบวกและเกิดทัศนคติที่ดีต่อภาพลักษณ์ของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร กลุ่มเป้าหมาย : สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ที่มีความพร้อม กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ (๑) จัดอบรมให้ความรู้ด้านการใช้สื่อดิจิทัลในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรในเชิงรุก (๒) ติดตามผลการนำไปใช้และพัฒนารูปแบบการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (๓) ประเมินผลการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและทัศนคติที่มีต่อภาพลักษณ์ของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	♦วางแผนและเตรียมการจัดทำโครงการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรผ่านสื่อยุคดิจิทัล	♦บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรผ่านการอบรม ♦มีรายงานประเมินผลการใช้สื่อดิจิตทัลเพื่อการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	♦บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรผ่านการอบรม ♦มีรายงานประเมินผลการใช้สื่อดิจิตทัลเพื่อการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	♦บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรผ่านการอบรม ♦มีรายงานประเมินผลการใช้สื่อดิจิตทัลเพื่อการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	♦บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรผ่านการอบรม ♦มีรายงานประเมินผลการใช้สื่อดิจิตทัลเพื่อการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	สทส. สลก.
ผลลัพธ์: สร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในเชิงบวกและเกิดทัศนคติที่ดีต่อภาพลักษณ์ของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อระบบสหกรณ์ ส่งผลให้สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรมีความเข้มแข็ง						

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายและตัวชี้วัด					หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
โครงการที่ ๔.๕.๒ การสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบสหกรณ์ วัตถุประสงค์ : เพื่อให้สมาชิกและประชาชนทั่วไปเกิดทัศนคติในเชิงบวกต่อภาพลักษณ์ที่ดีของสหกรณ์ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อระบบสหกรณ์ กลุ่มเป้าหมาย : สหกรณ์ที่มีปัญหาและข้อบกพร่อง กิจกรรม/ขั้นตอนดำเนินการ (๑) คัดเลือกสหกรณ์ที่มีปัญหาข้อบกพร่องหรือปัญหาสมาชิกขาดความเชื่อมั่นต่อสหกรณ์ (๒) จัดเวทีให้ร่วมกันระดมความคิดเห็น เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาและสร้างความเชื่อมั่นให้กับสมาชิก (๓) หาจุดแข็งหรือจุดเด่นของสหกรณ์ และใช้สื่อสร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในเชิงบวกและเกิดทัศนคติที่ดีต่อภาพลักษณ์ของสหกรณ์ (๔) ประเมินผลการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและทัศนคติที่มีต่อภาพลักษณ์ของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	♦วางแผนและเตรียมการจัดทำโครงการ	♦บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรผ่านการอบรม ♦มีรายงานประเมินผลการรับรู้ข่าวสารทัศนคติที่มีต่อภาพลักษณ์ของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	♦บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรผ่านการอบรม ♦มีรายงานประเมินผลการรับรู้ข่าวสารทัศนคติที่มีต่อภาพลักษณ์ของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	♦บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรผ่านการอบรม ♦มีรายงานประเมินผลการรับรู้ข่าวสารทัศนคติที่มีต่อภาพลักษณ์ของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	♦บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรผ่านการอบรม ♦มีรายงานประเมินผลการรับรู้ข่าวสารทัศนคติที่มีต่อภาพลักษณ์ของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	สทส.
ผลลัพธ์: สร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในเชิงบวกและเกิดทัศนคติที่ดีต่อภาพลักษณ์ของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อระบบสหกรณ์ ส่งผลให้สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรมีความเข้มแข็ง						

ภาคผนวก

หน้าห้องอธิบดี
รับที่ 4712
วันที่ 11 ส.ค. 60
เวลา.....น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ กลุ่มแผนพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์
โทร./โทรสาร ๐ ๒๖๖๙ ๑๑๓๔ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ cpd_cttdo@cpd.go.th

ที่ กษ ๑๑๑๑/๓๐๐๖ **วันที่** ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

เรียน อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

๑. เรื่องเดิม

ตามที่กรมส่งเสริมสหกรณ์จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙ และแผนปฏิบัติการ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ขณะเดียวกันแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙ ของสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ได้ดำเนินมาครบวาระ จึงได้มีการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาบุคลากรฯ ให้สอดคล้องกับแผนทิศทางของกรมฯ และสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

๒. ข้อเท็จจริง

กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้มีคำสั่งที่ ๓๘๐/๒๕๕๙ สั่ง ณ วันที่ ๒๓ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ โดยมีรองอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่กำกับดูแลสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ เป็นประธานคณะกรรมการ มีหน้าที่กำหนดกรอบทิศทาง การดำเนินงาน และอำนวยการเกี่ยวกับการจัดทำยุทธศาสตร์ฯ โดยกำหนดขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

(๒) ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ สหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก และความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

(๓) จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๙ ณ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และวางแผนการดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์ฯ ให้บรรลุผล

(๔) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒ – ๓ กันยายน ๒๕๕๙ และครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๖ – ๑๗ กันยายน ๒๕๕๙ ณ โรงแรมกรุงศรีริเวอร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ ปัจจัยแวดล้อมที่เกิดขึ้น โดยรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้แทนสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร และร่วมกันจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ฯลฯ

(๕) ประชุม...

(๕) ประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบูรณาการแผนงาน โครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกรมส่งเสริมสหกรณ์ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ณ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์

(๖) จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ครั้งที่ ๒ /๒๕๖๐ ในวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อพิจารณากลั่นกรองและให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ และนำข้อเสนอแนะมาเพิ่มเติม แก้ไขปรับปรุง ในรายละเอียดโครงการให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

(๗) สรุปจัดทำรายงานเสนออธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์เพื่อขออนุมัติถือใช้แผนยุทธศาสตร์ฯ และเผยแพร่แผนยุทธศาสตร์ฯ ให้ทุกหน่วยงานรับทราบและถือปฏิบัติ

จากผลการดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการดังกล่าวข้างต้น ได้ผลสรุปการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด และโครงการ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ โดยจำแนกเป็น ๒ ส่วน คือ

๑. <u>แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔</u> ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ เป้าประสงค์ ๑๘ กลยุทธ์ ๒๖ โครงการ ดังนี้

วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้มีความเป็นมืออาชีพ ด้านการสหกรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม นำการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีสมัยใหม่ และพัฒนากระบวนการทำงานเชิงคุณภาพ

พันธกิจ

๑) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เป็นมืออาชีพ และรองรับการเปลี่ยนแปลง

๒) ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมร่วม และการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกรมส่งเสริมสหกรณ์

๓) พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้นำสู่นวัตกรรม และเชื่อมโยงเครือข่ายองค์ความรู้ทั้งในและต่างประเทศ

๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เตรียมบุคลากรเพื่อรองรับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปลูกฝังค่านิยมร่วม คุณธรรมจริยธรรม และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการจัดการความรู้นำสู่นวัตกรรม เทคโนโลยี และสร้างเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการจัดการเชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาบุคลากร

๒. แผน...

๒. <u>แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔</u> ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ เป้าประสงค์ ๑๖ กลยุทธ์ ๓๔ โครงการ ดังนี้

วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้ยึดมั่นตามหลักการและอุดมการณ์ร่วมกัน มีการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ ตามหลักธรรมาภิบาล เทคโนโลยีสมัยใหม่ และพัฒนากระบวนการทำงานเชิงคุณภาพ

พันธกิจ

๑) ปลูกจิตสำนึกบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้ยึดมั่นตามหลักการ อุดมการณ์ และวิธีการสหกรณ์ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒) พัฒนาขีดความสามารถคณะกรรมการและฝ่ายจัดการสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทั้งด้านการบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจ

๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงเครือข่ายองค์ความรู้ ประสบการณ์ ภูมิปัญญา การวิจัยและพัฒนา ระหว่างสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และพันธมิตรทั้งในและต่างประเทศ

๔) พัฒนากระบวนการทำงานเชิงคุณภาพ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปลูกจิตสำนึกความเป็นสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร และพัฒนาความรู้ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถด้านบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างพันธมิตรและการเชื่อมโยงเครือข่ายองค์ความรู้ การวิจัยและพัฒนา ทั้งในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี

๓. ข้อพิจารณา

๓.๑ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ เห็นควรให้มีการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ไปสู่การปฏิบัติ โดยใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีให้สอดคล้องกัน รวมทั้งคำนึงถึงนโยบายเร่งด่วนของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ความต้องการของผู้รับบริการ และงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

๓.๒ เห็นควรให้มีการทบทวน ประเมินผล และปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรฯ ให้มีความสอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในโอกาสต่อไป

๔. ข้อเสนอแนะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ถือใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร เชิงกลยุทธ์ และเผยแพร่ให้ทุกหน่วยงานรับทราบและถือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นายวิโรจน์ ภู่ไพบูลย์)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์

อนุมัติ ดำเนินการได้
๑๑ ธ.ค. ๖๐
(นายวิณะโรจน์ ทรัพย์ส่งสุข)
อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

ซื่อตรงต่อหน้าที่ มีวินัย โปร่งใส ไร้ทุจริต

คำสั่งกรมส่งเสริมสหกรณ์
ที่ ๓๗๐/ ๒๕๕๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

ด้วยกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมสหกรณ์ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) เพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลา ๕ ปี ๑๐ ปี ๑๕ ปี และ ๒๐ ปี ตามลำดับ ให้เป็นแผนทิศทางการดำเนินงานตามภารกิจระยะยาวที่มุ่งตอบสนองการพัฒนาความเข้มแข็งของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป และเนื่องจากแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙ ที่ใช้ในปัจจุบันได้ดำเนินการมาครบวาระเป็นระยะเวลา ๔ ปี กำลังจะสิ้นสุดลงในปี ๒๕๕๙ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมสหกรณ์ ๒๐ ปี และแผนพัฒนาบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่กำหนด

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวสำเร็จตามเป้าหมาย กรมส่งเสริมสหกรณ์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. <u>องค์ประกอบ</u>

๑)	รองอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่กำกับดูแลสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์	ประธานคณะกรรมการ
๒)	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์	รองประธานคณะกรรมการ
๓)	ผู้ตรวจราชการกรม เขตตรวจราชการที่ ๑ ๒	คณะกรรมการ
๔)	ผู้ตรวจราชการกรม เขตตรวจราชการที่ ๑๕ ๑๖	คณะกรรมการ
๕)	ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการสหกรณ์	คณะกรรมการ
๖)	ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาธุรกิจโคนมของสหกรณ์	คณะกรรมการ
๗)	ผู้อำนวยการกองพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตรและกลุ่มเกษตรกร	คณะกรรมการ
๘)	ผู้อำนวยการกองพัฒนาสหกรณ์ด้านการเงินและร้านค้า	คณะกรรมการ
๙)	ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์	คณะกรรมการ
๑๐)	ผู้อำนวยการกองแผนงาน	คณะกรรมการ

๑๑) ผู้อำนวยการ...

๑๑)	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	คณะกรรมการ
๑๒)	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะกรรมการ
๑๓)	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีด้านบริหารองค์กร	คณะกรรมการ
๑๔)	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีด้านธุรกิจสหกรณ์	คณะกรรมการ
๑๕)	ผู้อำนวยการกลุ่มแผนพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑๖)	นายสมมาตร เหมริด นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๗)	นางจุธาพร แจ่มใส นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๒. <u>อำนาจหน้าที่</u>

๒.๑ กำหนดกรอบทิศทางการดำเนินงานและอำนวยการเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

๒.๒ ผลักดัน ขับเคลื่อน กำกับดูแล การดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

๒.๓ แต่งตั้งคณะทำงานหรือเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานได้ตามที่เห็นสมควร

๒.๔ ติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอแผนฯ ต่อผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อขออนุมัติถือใช้ต่อไป

๒.๕ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

๒.๖ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายวิณะโรจน์ ทรัพย์ส่งสุข)
อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

สรุปภาพรวมโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปี พ.ศ. 2560 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	1. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	1.1การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพด้านการเผยแพร่ความรู้การสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	โครงการที่ 1.1.1 การสร้างวิทยากรการสหกรณ์ โครงการ 1.1.2 การพัฒนาทักษะการประชาสัมพันธ์	สทส. สทส.
		1.2การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพด้านการส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	โครงการที่ 1.2.1 การพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมสหกรณ์อย่างเป็นมืออาชีพ โครงการที่ 1.2.2 การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการส่งเสริมสหกรณ์	สทส. สทส. / ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
		1.3การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพด้านการกำกับดูแลสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	โครงการที่ 1.3.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการกำกับดูแลสหกรณ์ โครงการที่ 1.3.2 การพัฒนาผู้ตรวจการสหกรณ์	สนม. /สทส. สนม. /สทส.
		1.4การพัฒนาบุคลากรด้านงานสนับสนุน และด้านภาษา	โครงการที่ 1.4.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในสายงานสนับสนุน	สทส. สลก. กผง. กค. ศสท. กกจ.
		1.5การทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP : Individual Development Plan)	โครงการที่ 1.5.1 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP : Individual Development Plan)	สทส. / กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 2เตรียมบุคลากรเพื่อรองรับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและรองรับการเปลี่ยนแปลง	2. เตรียมบุคลากรเพื่อรองรับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) และรองรับการเลี่ยนแปลงเพื่อผลักดันองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนด	2.1พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง	โครงการที่ 2.1.1 การฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ “เสริมสร้างสมรรถนะนักส่งเสริมสหกรณ์” โครงการที่ 2.1.2พัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ หลักสูตร “นักบริหารการสหกรณ์ระดับต้น” โครงการที่ 2.1.3การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ หลักสูตร “นักบริหารการสหกรณ์ระดับกลาง” โครงการที่ 2.1.4การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ หลักสูตร “นักบริหารการสหกรณ์ระดับสูง”	สทส. สทส. สทส. สทส.
		2.2พัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Development)	โครงการที่ 2.2.1 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Development)	สทส. / กกจ.
		2.3พัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุค Thailand 4.0	โครงการที่ 2.3.1 โครงการเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สทส.
ยุทธศาสตร์ที่ 3ปลูกฝังค่านิยมร่วม คุณธรรมจริยธรรม และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ	3. บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมร่วมกันและสร้างการรับรู้และเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อภาพลักษณ์ที่ดีของกรมส่งเสริมสหกรณ์	3.1ขับเคลื่อนการส่งเสริมค่านิยมนำสู่การปฏิบัติให้เป็นวัฒนธรรมองค์การ	โครงการที่ 3.1.1 การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนค่านิยมสู่วัฒนธรรมองค์กร โครงการที่ 3.1.2 การเสริมสร้างค่านิยม ความผาสุก และความผูกพันในองค์กร โครงการที่ 3.1.3 การส่งเสริมสุขภาพที่ดี	กพร./สทส./ สสจ. กพร./กกจ. กกจ.
		3.2ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม	โครงการที่ 3.2.1 โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมบุคลากร	กกจ. และทุกหน่วยงาน
		3.3สร้างการรับรู้เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกรมฯ	โครงการ 3.3.1 โครงการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกรมส่งเสริมสหกรณ์	สทส. และทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการจัดการความรู้นำสู่นวัตกรรม เทคโนโลยี และสร้างเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ	4. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ	4.1 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน (KM in Work Process) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	โครงการที่ 4.1.1 การจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน (KM in Work Process) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน(Productivity)	สทส./ กพร.
		4.2 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการเพิ่มประสิทธิภาพงาน	โครงการ 4.2.1การพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ LMS : Learning Management System	สทส. ศสท.
		4.3 ส่งเสริมความคิดเชิงนวัตกรรม (CPD Idea and Innovation)	โครงการที่ 4.3.1 การส่งเสริมความคิดเชิงนวัตกรรม(CPD Idea and Innovation)	กพร. /สทส.
		4.4สร้างเครือข่ายด้านวิชาการกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ	โครงการที่ 4.4.1 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการ	สทส./สพก./กพง.
ยุทธศาสตร์ที่ 5พัฒนาระบบการจัดการเชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาบุคลากร	5. มีระบบการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น ระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาบุคลากร ระบบการติดตามประเมิลผล ระบบการประกับคุณภาพการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น	5.1พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาบุคลากรกรมฯ	โครงการที่ 5.1.1 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	สทส. / กกจ./ ศสท.
		5.2พัฒนาระบบการติดตามประเมิลผลผู้ผ่านกระบวนการพัฒนา	โครงการที่ 5.2.1 การพัฒนาระบบประเมินผลและติดตามผลเพื่อยกระดับการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	สทส.
		5.3พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากรกรมฯ	โครงการที่ 5.3.1 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	สทส.

สรุปภาพรวมโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. 2560 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การปลูกจิตสำนึกความเป็นสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร และพัฒนาความรู้ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย	1. บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักการ อุดมการณ์ และวิธีการสหกรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม และนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตและมีองค์ความรู้ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย	1.1 รณรงค์บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรมีจิตสำนึกตามหลักการ อุดมการณ์ และวิธีการสหกรณ์ บนพื้นฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	โครงการที่ 1.1.1 การปลูกฝังอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ โครงการที่ 1.1.2 การเผยแพร่ความรู้ด้านการสหกรณ์สู่ชุมชนตามวิถีแห่งความพอเพียง โครงการที่ 1.1.3 การสร้างความยั่งยืนให้แก่สหกรณ์ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	สทส. /สสจ. /สสพ.12 และ ทุกหน่วยงานของ กสส. สทส. กคร./กพก./กพง./กพน.
		1.2 พัฒนาความรู้ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย (คณะกรรมการ ฝ่ายจัดการ ผู้ตรวจสอบกิจการ และสมาชิก)	โครงการที่ 1.2.1 การพัฒนากรรมการสหกรณ์ (Smart Leadership Development Program) โครงการที่ 1.2.2 การพัฒนาและเตรียมความพร้อมรองรับการเป็นกรรมการสหกรณ์ (ประธานกลุ่ม/เลขากลุ่ม/สมาชิกชั้นนำ) โครงการที่ 1.2.3 การพัฒนาฝ่ายจัดการให้เป็นมืออาชีพ (Smart Manager Development Program โครงการที่ 1.2.4 การพัฒนาผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์ โครงการที่ 1.2.5 การพัฒนาบทบาทหน้าที่และการมีส่วนร่วมของสมาชิกสหกรณ์ โครงการที่ 1.2.6 การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	สทส. /สกส. สทส. สทส./สกส. สทส./กกจ. สทส. สทส.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
		1.3 พัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้มีการบริหารกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและการควบคุมภายในที่ดี	โครงการที่ 1.3.1 การสร้างและส่งเสริมธรรมาภิบาลให้กับสหกรณ์	สทส./สสจ./กพก./กพง.
		1.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรมีบทบาทในการให้การศึกษาอบรมแก่สมาชิกเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม	โครงการที่ 1.4.1 การสร้างกลุ่มสมาชิกสหกรณ์ต้นแบบเพื่อพัฒนาสหกรณ์สู่ความเข้มแข็งแบบมีส่วนร่วม	สทส.
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาขีดความสามารถด้านบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	2. คณะกรรมการและฝ่ายจัดการมีความรู้ความสามารถทั้งในด้านการบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งเน้นให้สมาชิกสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรมีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม	2.1 การพัฒนาขีดความสามารถของคณะกรรมการและฝ่ายจัดการของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้มีความเป็นมืออาชีพทั้งในด้านการบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจ	โครงการที่ 2.1.1 การฝึกอบรม “การพัฒนาคณะกรรมการสหกรณ์ภาคการเกษตรสู่ความเข้มแข็ง” ภายใต้โครงการพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตรเป็นองค์กรหลักระดับอำเภอ โครงการที่ 2.1.2 การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานของกลุ่มเกษตรกร โครงการที่ 2.1.3 การพัฒนาบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนให้เป็นนักบริหารการเงินแบบมืออาชีพ โครงการที่ 2.1.4 การบริหารจัดการธุรกิจสินเชื่อของสหกรณ์ โครงการที่ 2.1.5 การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่า การจัดทำแผนธุรกิจและเชื่อมโยงเครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตทั้งในและต่างประเทศ โครงการที่ 2.1.6 การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการผลิตที่มีคุณภาพมาตรฐาน การจัดการผลผลิต ให้กับสมาชิกสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร”	กพก. กพก. กพง. กพน. กพก. กพก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
			โครงการที่ 2.1.7 การให้ความรู้ด้านระบบการผลิตและการตลาดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการผลิตและการตลาดเพื่อพัฒนาไปสู่ระบบการรับรองแบบมีส่วนร่วม (PGS)	กพก.
		2.2 พัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้ก้าวทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุค Thailand 4.0	โครงการที่ 2.2.1 การฝึกอบรม “การจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินแก่สหกรณ์ออมทรัพย์” โครงการที่2.2.2 การพัฒนาการเรียนรู้การจัดทำเว็บไซต์สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร โครงการที่ 2.2.3 การฝึกอบรมเกี่ยวกับเกษตรดิจิทัลและพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ภายใต้โครงการเกษตรดิจิทัล โครงการที่ 2.2.4 การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร โครงการที่ 2.2.5 การเพิ่มทักษะการใช้สารสนเทศประกอบการวิเคราะห์ เพื่อการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจสหกรณ์	ศสท. ศสท. ศสท. กพก./กพง. สทส.
		2.3 พัฒนาสหกรณ์ที่เป็นต้นแบบที่ดีให้เป็นศูนย์เรียนรู้การสหกรณ์	โครงการที่ 2.3.1 การพัฒนาสหกรณ์ต้นแบบสู่ศูนย์เรียนรู้การสหกรณ์	สทส.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างพันธมิตรและการเชื่อมโยงเครือข่ายองค์ความรู้ การวิจัยและพัฒนา ทั้งในและต่างประเทศ	3. บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรมีเครือข่ายการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ ภูมิปัญญา ผลงานการวิจัยและพัฒนาระหว่างสหกรณ์กลุ่มเกษตรกร และพันธมิตรทั้งในและต่างประเทศ	3.1 สร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา และหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างและพัฒนาหลักสูตรและการดำเนินการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	โครงการที่ 3.1.1 การพัฒนาหลักสูตรด้านสหกรณ์ร่วมกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	สทส. / สกส.
		3.2การจัดการองค์ความรู้ (KM)สำหรับบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรอย่างเป็นระบบ	โครงการที่ 3.2.1 การสร้างปราชญ์สหกรณ์เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์และองค์ความรู้ในการบริหารสหกรณ์	สทส. /สสจ.
		3.3 ส่งเสริมสนับสนุนการนำความรู้ของผลงานวิจัยมาใช้และพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างนวัตกรรม	โครงการที่ 3.3.1 กลยุทธ์การจัดการความรู้และการพัฒนานวัตกรรม	สทส. กพก. กพง กพน.
		3.4 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเชื่อมโยงเครือข่ายองค์ความรู้ร่วมกันทั้งในและต่างประเทศ	โครงการที่ 3.4.1 โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำสหกรณ์ในภูมิภาคอาเซียน	สทส.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี	4. มีการนำระบบการพัฒนากระบวนการทำงานเชิงคุณภาพ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสร้างการรับรู้และเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อภาพลักษณ์ของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร	4.1 จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	โครงการที่ 4.1.1 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร	สทส. / ศสท.
		4.2 พัฒนาระบบการรายงาน การติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ	โครงการที่ 4.2.1 การพัฒนาระบบประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้ยกระดับการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	สทส.
		4.3 พัฒนาระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมให้ได้มาตรฐาน	โครงการที่ 4.3.1 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	สทส.
		4.4การเผยแพร่ความรู้ด้านการสหกรณ์และการสื่อสารข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง	โครงการที่ 4.4.1 การพัฒนาทักษะด้านการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กรแก่สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	สทส.
		4.5 เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	โครงการที่ 4.5.1 การประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรผ่านสื่อยุคดิจิตทัล โครงการที่ 4.5.2 การสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบสหกรณ์	สทส. / สลก. สทส.

จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙
เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๙ ณ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์

จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
ในวันที่ ๒ – ๓ และ ๑๖ – ๑๗ กันยายน ๒๕๕๙ ณ โรงแรมกรุงศรีริเวอร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การประชุมจัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรม ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
วันจันทร์ที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๖.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมชั้น ๑ อาคารฝึกอบรมส่วนกลาง สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ กรุงเทพฯ

คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
และบุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ /๒๕๖๐
ในวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมกองพัฒนาสหกรณ์ด้านการเงินและร้านค้า ชั้น ๔ กรมส่งเสริมสหกรณ์ เทเวศร์

กรมส่งเสริมสหกรณ์

www.cpd.go.th