



บันทึกข้อความ

ห้องรองฯ นิรันดร์
เลขรับที่ 466
วันที่ 4 มิ.ย. 2566
เวลา 13:56 น.

๑๖. ๕ มิ.ย. ๒๕๖๖
๕ มิ.ย. ๒๕๖๖
๕ มิ.ย. ๒๕๖๖
๕ มิ.ย. ๒๕๖๖

ส่วนราชการ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ กลุ่มแผนพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์

โทร. ๐ ๒๖๖๙ ๑๑๓๔ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ cpd_cttdo@cpd.go.th

ที่ กษ ๑๑๑๑/๑๑๘๑

วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

รับ ๖๕๖๖
๕ มิ.ย. ๒๕๖๖

เรื่อง แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

๑. ต้นเรื่อง

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕ ตามกรอบแนวทางการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุล Human Resource Scorecard ที่ใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะเพิ่มขึ้น สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามบทบาท ภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสหกรณ์ และคุณภาพชีวิตสมาชิกสหกรณ์ ได้มีผลบังคับใช้สิ้นสุดลงแล้ว

๑.๒ กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามคำสั่งกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ ๗๑๑/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และได้มีการปรับเปลี่ยนคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามคำสั่งกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ ๒๓๔/๒๕๖๖ สั่ง ณ วันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่สำคัญ ๆ คือ กำหนดกรอบทิศทาง การดำเนินงาน อำนวยการ การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฯ ขับเคลื่อน ผลักดัน กำกับดูแล ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานแผนปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฯ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งเสนอแผนต่อผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์เพื่อถือใช้ต่อไป

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ คณะทำงานฯ ได้มีการวางแผน ร่วมประชุม ประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาข้อมูลและรายละเอียดของแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ เสนอแนะข้อมูล ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก ประเด็นการพัฒนา และองค์ประกอบต่าง ๆ ของแผน เพื่อให้ได้มาซึ่งแผนปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ครอบคลุมทุกมิติของการพัฒนา และใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับการพัฒนาสหกรณ์ คุณภาพชีวิตของสมาชิกสหกรณ์ และเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนพัฒนาต่าง ๆ เช่น แผนพัฒนาการสหกรณ์ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ กรมส่งเสริมสหกรณ์ (PMQA ๔.๐) รวมทั้ง คำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และบริบทของการเปลี่ยนแปลง

๒.๒ คณะทำงานดำเนินการจัดทำแผนเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ๑) แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (เอกสารแนบ ๑) และ ๒) แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (เอกสารแนบ ๒) โดยใช้วิสัยทัศน์ร่วมกับวิสัยทัศน์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ “เป็นองค์กรที่ส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรด้วยนวัตกรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเข้มแข็งและเติบโตอย่างยั่งยืน” ทั้งนี้ เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และกำหนดองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ของแผนให้มีความเหมาะสม ครบถ้วนสมบูรณ์ ให้ใช้เป็นกรอบแนวทางและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างแท้จริง ดังนี้

๑) แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประกอบด้วย

พันธกิจ ๔ ด้าน ได้แก่

๑) สร้าง Growth Mindset พัฒนารอบความคิดด้านดิจิทัล ด้านนวัตกรรม ด้านการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ และธรรมาภิบาล

๒) พัฒนาองค์ความรู้ด้านการสหกรณ์ การดำเนินกิจการสหกรณ์ เพื่อให้คำแนะนำปรึกษาแก่สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) พัฒนาสมรรถนะการส่งเสริมและกำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีธรรมาภิบาลและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔) เผยแพร่ความรู้ด้านการสหกรณ์ ให้แก่บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรและประชาชนทั่วไป

เป้าประสงค์หลัก

พัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้มีความเป็นมืออาชีพในการส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

ประเด็นการพัฒนา ๔ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้มีความรู้ที่พึงประสงค์

เป้าประสงค์ ยกระดับศักยภาพของบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ ๑ ทบทวนและพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ พร้อมจัดทำ Training Road Map

แนวทางที่ ๒ พัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พึงประสงค์ตามแนวทางที่ ๒.๑

แนวทางที่ ๓ พัฒนาบุคลากรของกรมให้มีความรู้เท่าทันในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม และสมรรถนะของคนในศตวรรษที่ ๒๑ ๔D

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของหัวหน้างานและการเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำ

เป้าประสงค์ ยกระดับขีดความสามารถของผู้บริหารให้พร้อมปฏิบัติงานในการบริหารองค์กรอย่างเหมาะสม ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา ๑ แนวทาง ได้แก่ จัดทำหลักสูตรส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะ/ทักษะ ด้านการบริหารให้เหมาะสม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

เป้าประสงค์....

เป้าประสงค์ มีระบบฐานข้อมูลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ถูกต้องสมบูรณ์และมีระบบการเรียนรู้กลไกการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ ๑ การจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (KM)

แนวทางที่ ๒ สร้างระบบการเรียนรู้ Digital Learning Platform

แนวทางที่ ๓ พัฒนาและจัดทำฐานข้อมูล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาศักยภาพกรมส่งเสริมสหกรณ์ด้วยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เรื่องการสหกรณ์

เป้าประสงค์ สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการสหกรณ์ให้บุคลากรกรม ๑ แนวทาง ได้แก่ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (ความรู้ด้านสหกรณ์ การสร้างภาพลักษณ์ นโยบายกรมส่งเสริมสหกรณ์ การแก้ปัญหา)

๒) แผนปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ประกอบด้วย

พันธกิจ ๔ ด้าน ได้แก่

๑) สร้าง Growth Mindset พัฒนารอบความคิดด้านดิจิทัล ด้านนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำ

๒) พัฒนาองค์ความรู้ด้านการสหกรณ์ ด้านการบริหารจัดการ การดำเนินกิจการของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรด้วยคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล

๓) พัฒนาสมรรถนะด้านการดำเนินกิจการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อบริการแก่สมาชิกสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) สร้างการรับรู้และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้แก่สมาชิกสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ประชาชนทั่วไป

เป้าประสงค์หลัก พัฒนาศักยภาพสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีความเข้าใจในเรื่องการสหกรณ์ การบริหารงาน และการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และกำหนด

ประเด็นการพัฒนา ๓ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาศักยภาพของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีความสมรรถนะที่พึงประสงค์

เป้าประสงค์ ยกระดับศักยภาพของบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ ๑ กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ พร้อมจัดทำ Training road map

แนวทางที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พึงประสงค์ ตามแนวทางที่ ๑

แนวทางที่ ๓ พัฒนาศักยภาพของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีความรู้ เท้าทันใน การใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม และสมรรถนะของคน ในศตวรรษที่ ๒๑ ๔D

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของหัวหน้างานและการเตรียมความพร้อม การเป็นผู้นำ

เป้าประสงค์ ยกระดับขีดความสามารถของผู้บริหารให้พร้อมปฏิบัติงานในการบริหารองค์การอย่างเหมาะสม ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา ๑ แนวทาง ได้แก่ จัดทำหลักสูตรส่งเสริมและพัฒนา สมรรถนะ/ทักษะ ด้านการบริหารให้เหมาะสม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเพื่อสร้างการรับรู้เรื่องการสหกรณ์

เป้าประสงค์ สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการสหกรณ์ให้บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรและประชาชนทั่วไป ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา ๑ แนวทาง ได้แก่ ทบทวน กำหนดกลุ่มเป้าหมาย และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ด้านการสหกรณ์

๒.๓ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์จัดทำสรุปผลการแบ่งกลุ่มปฏิบัติการโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๑๓ - ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ (เอกสารแนบ ๓) โดยคณะทำงานร่วมกันกำหนดสมรรถนะและองค์ความรู้ที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่ง ต่อการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ นักบริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และผู้ปฏิบัติงาน ส่วนของการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ได้แก่ กรรมการ ฝ่ายจัดการ สมาชิก และผู้ตรวจสอบกิจการ ซึ่งประกอบด้วยหัวข้อหลักที่จำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากร คือ ๑) Growth Mindset ๒) Digital Literacy ๓) ความรู้ด้านสหกรณ์ ๔) ด้านการดำเนินธุรกิจ และ ๕) สนับสนุนฐานข้อมูล

๓. ข้อพิจารณา

สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ทั้ง ๒ แผน มีกระบวนการดำเนินการที่เป็นระบบมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน และร่วมกันกำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์หลัก ประเด็นการพัฒนา และแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรได้เป็นอย่างดี ส่งผลต่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์ในมิติด้านอื่นไปพร้อมกัน

๔. ข้อเสนอแนะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรด

๔.๑ อนุมัติให้ถือใช้ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามรายละเอียดเอกสารแนบ ๑ เป็นแผนที่ใช้สำหรับการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์

๔.๒ อนุมัติให้ถือใช้ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามรายละเอียดเอกสารแนบ ๒ เป็นแผนที่ใช้สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร



(นายพิษณุ พินรอด)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์

อนุมัติ



(นายวิศิษฐ์ ศรีสุวรรณ)

อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์



(นายนิรันดร์ มูลธิดา)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

แผนปฏิบัติการพัฒนานาบุคลากร

กรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2566 - 2570



คำนำ

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570 เป็นแผนที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ใช้เป็นแนวทางและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้บรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งขึ้น โดยเป็นแผนระดับปฏิบัติการ (แผนระดับ 3) ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนการขับเคลื่อนประเทศตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 ที่เห็นชอบให้มีการจัดทำแผน 3 ระดับ และเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนด้านต่าง ๆ เช่น แผนพัฒนาการสหกรณ์ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2566 – 2570) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ. 2565 – 2570) แผนปฏิรูปราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ กรมส่งเสริมสหกรณ์ (PMQA 4.0)

การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570 กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 คณะทำงานฯ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีการวางแผนร่วมประชุมหารือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาข้อมูลและรายละเอียดของแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ เสนอแนะข้อมูลร่วมกันกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ของแผน เพื่อให้ได้มาซึ่งแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีความองค์ประกอบของแผนที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ครอบคลุมทุกมิติของการพัฒนา และใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ทุกระดับ ตำแหน่ง ให้สนับสนุนงานตามบทบาทภารกิจของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และส่งผลต่อการพัฒนาสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็ง เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตสมาชิกสหกรณ์

คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570
มีนาคม พ.ศ. 2566

บทสรุปผู้บริหาร

กรมส่งเสริมสหกรณ์ เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาการปฏิบัติงานในทุกด้านให้ประสบความสำเร็จ จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 ตามคำสั่งกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ 711/2565 สังกัด วันที่ 21 ธันวาคม 2565 และได้มีการปรับเปลี่ยนคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 สังกัด วันที่ 13 มีนาคม 2566 โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่สำคัญ ๆ คือ กำหนดกรอบทิศทางการดำเนินการ อำนวยการการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฯ ขับเคลื่อน ผลักดัน กำกับดูแล ติดตามความก้าวหน้าการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรฯ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570 ให้สำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์สามารถใช้เป็นแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้จริง เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และบริบทของการเปลี่ยนแปลง คณะทำงานฯ ได้มีการวางแผนร่วมประชุม ประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาข้อมูลและรายละเอียดของแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ เสนอแนะข้อมูล ร่วมกันกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ของแผน เพื่อให้ได้มาซึ่งแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ครอบคลุมทุกมิติของการพัฒนา และใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับสหกรณ์ สมาชิกสหกรณ์ และเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนพัฒนาฯ ต่าง ๆ เช่น แผนพัฒนาการสหกรณ์ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2566–2570) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ. 2565 – 2570) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ กรมส่งเสริมสหกรณ์ (PMQA 4.0) โดยแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2566 - 2570 ประกอบด้วย **วิสัยทัศน์กรมส่งเสริมสหกรณ์** เป็นองค์กรที่ส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรด้วยนวัตกรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเข้มแข็งและเติบโตอย่างยั่งยืน (ด้านการพัฒนาบุคลากร) โดยนำวิสัยทัศน์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์มาเป็นวิสัยทัศน์ร่วมและมุ่งเป้าไปที่การพัฒนาบุคลากร **พันธกิจแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ. 2566 - 2570) 4 ด้าน** ได้แก่ 1) สร้าง Growth Mindset พัฒนารอบความคิดด้านดิจิทัล ด้านนวัตกรรม ด้านการบริหาร

จัดการด้านภาวะผู้นำ และธรรมาภิบาล 2) พัฒนานองค์ความรู้ด้านการสหกรณ์ การดำเนินกิจการสหกรณ์ เพื่อให้คำแนะนำปรึกษาแก่สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาสมรรถนะการส่งเสริมและกำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีธรรมาภิบาลและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และ 4) เผยแพร่ความรู้ด้านการสหกรณ์ ให้แก่ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป

เป้าประสงค์หลัก พัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้มีความเป็นมืออาชีพในการส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร และมีประเด็นการพัฒนา 4 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์

เป้าประสงค์ ยกระดับศักยภาพของบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 ทบทวนและพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ พร้อมจัดทำ Training road map

แนวทางที่ 2 พัฒนาบุคลากรกรมให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พึงประสงค์ ตามแนวทางที่ 1

แนวทางที่ 3 พัฒนาบุคลากรกรมให้มีความรู้เท่าทันในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม และสมรรถนะของคนในศตวรรษที่ 21

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาศักยภาพของหัวหน้างานและการเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำ

เป้าประสงค์ ยกระดับขีดความสามารถของผู้บริหารให้พร้อมปฏิบัติงานในการบริหารองค์กรอย่างเหมาะสม ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา 1 แนวทาง ได้แก่ จัดทำหลักสูตรส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะ/ทักษะด้านการบริหารให้เหมาะสม

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

เป้าประสงค์ มีระบบฐานข้อมูลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ถูกต้องสมบูรณ์และมีระบบการเรียนรู้ รวมทั้งกลไกการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (KM)

แนวทางที่ 2 สร้างระบบการเรียนรู้ Digital Learning Platform

แนวทางที่ 3 พัฒนาและจัดทำฐานข้อมูล

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ด้วยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และสร้างการรับรู้เรื่องการสหกรณ์

เป้าประสงค์ สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการสหกรณ์ให้บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ 1 แนวทาง ได้แก่ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (ความรู้ด้านสหกรณ์ การสร้างภาพลักษณ์ นโยบายกรมส่งเสริมสหกรณ์ การแก้ปัญหา)

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ	1
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
4. ขั้นตอนการดำเนินการ	2
5. ระยะเวลาการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ	4
บทที่ 2 ความเชื่อมโยง	5
1. แผนพัฒนาการสหกรณ์ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2565 – 2570)	5
2. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมส่งเสริมสหกรณ์	5
3. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (พ.ศ. 2566 – 2570)	6
4. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ. 2565 – 2570)	7
5. แผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ 5 ปี กรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ. 2565 – 2570)	7
บทที่ 3 ข้อมูลพื้นฐาน	9
1. อำนาจหน้าที่กรมส่งเสริมสหกรณ์	9
2. โครงสร้างการบริหารงานของกรมส่งเสริมสหกรณ์	10
3. กรอบอัตรากำลังของกรมส่งเสริมสหกรณ์	11
4. สรุปแผน/ผลการฝึกอบรม แผนงาน/โครงการ ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนา "บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2560 - 2565"	13
บทที่ 4 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570	21
1. การวิเคราะห์บริบทของการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ. 2566 - 2570)	21
1.1 บทวิเคราะห์ประเด็นความท้าทายต่อการพัฒนาบุคลากร	21
1.2 จุดแข็งของการพัฒนา	23

สารบัญ (ต่อ)

1.3	ข้อจำกัดของการพัฒนา	23
1.4	ผลการวิเคราะห์องค์ความรู้หลักที่จำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากร	24
1.5	สมรรถนะของคนในศตวรรษที่ 21	26
2.	สาระสำคัญแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ. 2566 - 2570)	26
2.1	วิสัยทัศน์	26
2.2	พันธกิจแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ. 2566 - 2570)	26
2.3	เป้าประสงค์หลัก	26
2.4	ประเด็นการพัฒนา 4 ประเด็น	27
	ประเด็นการพัฒนาที่ 1	29
	ประเด็นการพัฒนาที่ 2	34
	ประเด็นการพัฒนาที่ 3	35
	ประเด็นการพัฒนาที่ 4	39
	ภาคผนวก	41

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

ตามที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. 2560 – 2565 ตามกรอบแนวทางการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุล Human Resource Scorecard เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะเพิ่มขึ้น สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามบทบาท ภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสหกรณ์และคุณภาพชีวิตสมาชิกสหกรณ์ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการส่งเสริมสหกรณ์ดังกล่าวได้สิ้นสุดลงแล้วนั้น

กรมส่งเสริมสหกรณ์ เห็นความสำคัญของการพัฒนาศูนย์กลางการส่งเสริมสหกรณ์ จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 ตามคำสั่งกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ 711/2565 ลง วันที่ 21 ธันวาคม 2565 และได้มีการปรับเปลี่ยนคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการการพัฒนาศูนย์กลางการส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 ลง วันที่ 13 มีนาคม 2566 โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่สำคัญ ๆ คือ กำหนดกรอบทิศทางทางการดำเนินการ อำนวยการจัดทำแผนปฏิบัติการการพัฒนาศูนย์กลางการส่งเสริมสหกรณ์ ขับเคลื่อน ผลักดัน กำกับดูแล ติดตามความก้าวหน้าการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์กลางการส่งเสริมสหกรณ์ บริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ ซึ่งในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศูนย์กลางการส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 ให้สำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ สามารถใช้เป็นแผนสำหรับการพัฒนาศูนย์กลางการส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรได้จริง เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนางานสหกรณ์ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และบริบทของการเปลี่ยนแปลง คณะทำงานฯ ได้มีการวางแผน ร่วมประชุม ประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาข้อมูลและรายละเอียดของแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์กลางการส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ เสนอแนะข้อมูล ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก ประเด็นการพัฒนา และองค์ประกอบต่าง ๆ ของแผน เพื่อให้ได้มาซึ่งแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศูนย์กลางการส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 ที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์ ครอบคลุมทุกมิติของการพัฒนา และใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาศูนย์กลางการส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับสหกรณ์ สมาชิกสหกรณ์ และเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนพัฒนาต่าง ๆ เช่น แผนพัฒนาการสหกรณ์ ฉบับที่ 5

(พ.ศ. 2566 – 2570) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ. 2565 – 2570) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐกรมส่งเสริมสหกรณ์ (PMQA 4.0) โดยคณะทำงานได้มีการดำเนินการจัดทำแผนเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570 และ 2) แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. 2566 – 2570 สำหรับในส่วน of แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570 ที่คณะทำงานได้ร่วมกันดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สำหรับใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ทั้งในส่วน of ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการในทุกระดับ ตำแหน่ง

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำหนดกรอบแนวทาง วิธีการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570
2. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

กรมส่งเสริมสหกรณ์มีแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570 สามารถนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีความสอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนพัฒนาการสหกรณ์ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2566 – 2570) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลต่อการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามบทบาท ภารกิจของกรมส่งเสริมสหกรณ์ การเชื่อมโยงเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรในขบวนการสหกรณ์ สร้างความเข้มแข็งมั่นคงของระบบสหกรณ์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตสมาชิกสหกรณ์

4. ขั้นตอนการดำเนินการ

สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ ในฐานะผู้รับผิดชอบหลักได้ดำเนินการและร่วมดำเนินการจัดทำแผน ได้มีการวางแผน ดำเนินการในขั้นตอน กระบวนการที่เกี่ยวข้องระหว่างเดือน ธันวาคม 2565 – มีนาคม 2566 เป็นการดำเนินการจัดทำแผน 1) แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570 และ 2) แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. 2566 – 2570 ควบคู่กัน โดยมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

- 1) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 ตามคำสั่งกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 711/2565 สั่ง ณ วันที่ 21 ธันวาคม 2565

2) ประชุมหารือบุคลากร/คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการพัฒนาศูนย์บริการส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 ในส่วนที่เป็นของบุคลากรสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็น รวบรวมข้อมูล แผนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์ หาความเชื่อมโยง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการพัฒนาศูนย์บริการส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2566 ณ ห้องประชุม ฝ. 101 อาคารฝึกอบรมส่วนกลาง สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ ถนนพิชัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ

3) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการพัฒนาศูนย์บริการส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อให้คณะทำงานรับทราบ ผลการดำเนินการพัฒนาศูนย์บริการพัฒนาศูนย์บริการส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ทำความเข้าใจในสารสนเทศที่สำคัญ แผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์บริการพัฒนาศูนย์บริการส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ร่วมกันแสดงความคิดเห็น กำหนดแนวทางการจัดทำแผนฯ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเสนอแนะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์บริการพัฒนาศูนย์บริการส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2566 ณ ห้องประชุม ชั้น 3 อาคารฝึกอบรมส่วนกลาง สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ ถนนพิชัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ

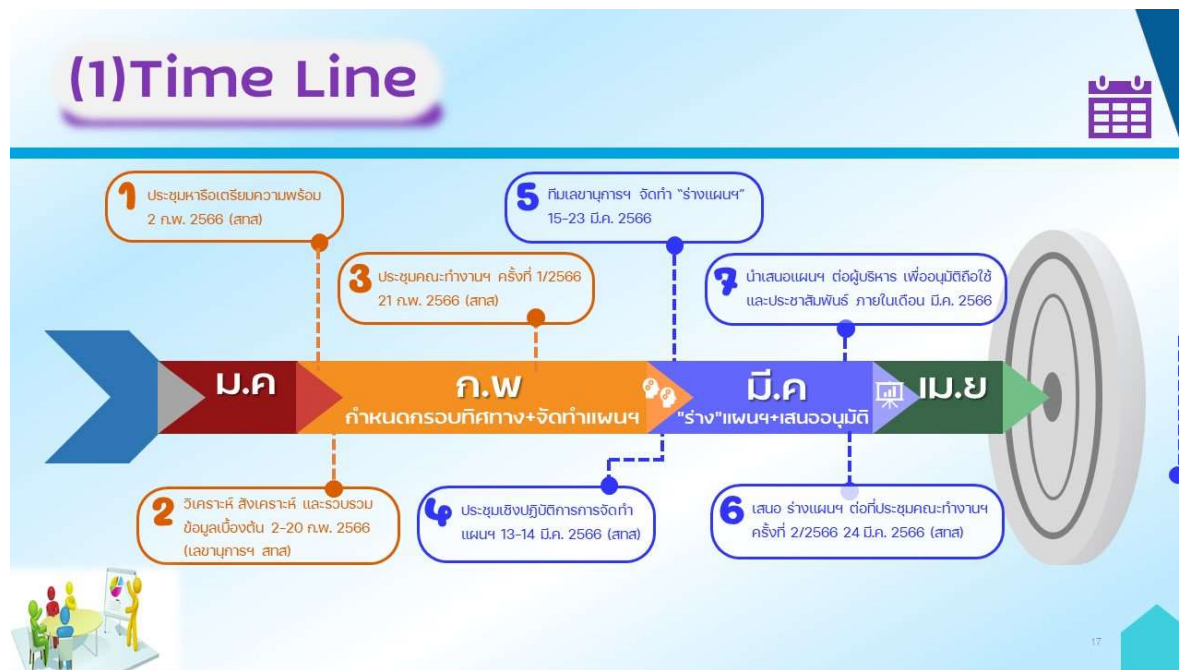
4) ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศูนย์บริการพัฒนาศูนย์บริการส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อให้คณะทำงานร่วมกันแสดงความคิดเห็น ศึกษากำหนดเป้าประสงค์หลัก ประเด็นการพัฒนา แผนงาน/โครงการและรายละเอียดต่าง ๆ ของแผนพัฒนาศูนย์บริการพัฒนาศูนย์บริการส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ครอบคลุมการพัฒนาศูนย์บริการในทุกมิติ และฝ่ายเลขานุการนำข้อมูลจากการประชุมใช้ประกอบการยกร่าง 1) แผนปฏิบัติการพัฒนาศูนย์บริการพัฒนาศูนย์บริการส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570 และ 2) แผนปฏิบัติการพัฒนาศูนย์บริการพัฒนาศูนย์บริการส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. 2566 – 2570 เมื่อวันที่ 13 – 14 มีนาคม 2566 ณ ห้องประชุม ชั้น 3 อาคารฝึกอบรมส่วนกลาง สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ ถนนพิชัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ

5) ประชุมเพื่อพิจารณา (ร่าง) 1) แผนปฏิบัติการพัฒนาศูนย์บริการพัฒนาศูนย์บริการส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570 และ 2) แผนปฏิบัติการพัฒนาศูนย์บริการพัฒนาศูนย์บริการส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อให้คณะทำงานร่วมกันแสดงความคิดเห็น พิจารณา ปรับปรุง (ร่าง) 1) แผนปฏิบัติการพัฒนาศูนย์บริการพัฒนาศูนย์บริการส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570 และ 2) แผนปฏิบัติการพัฒนาศูนย์บริการพัฒนาศูนย์บริการส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. 2566 – 2570 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2566 ณ ห้องประชุม ชั้น 3 อาคารฝึกอบรมส่วนกลาง สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ ถนนพิชัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ

6) นำเสนอแผน 1) แผนปฏิบัติการพัฒนาศูนย์บริการพัฒนาศูนย์บริการส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570 และ 2) แผนปฏิบัติการพัฒนาศูนย์บริการพัฒนาศูนย์บริการส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. 2566 – 2570 ต่อผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์เพื่อถือใช้ต่อไป

5. ระยะเวลาการจัดทำแผนปฏิบัติการ

คณะทำงานการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากร สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. 2566 – 2570 ได้กำหนดกรอบระยะเวลาการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ดังนี้



ภาพที่ 1 ระยะเวลาการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ

บทที่ 2

ความเชื่อมโยง

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการสำนักงานนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ และคณะกรรมการจากกองแผนงาน กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้เชื่อมโยงประเด็นหลักด้านการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับแผนต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. แผนพัฒนาการสหกรณ์ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2565 – 2570)

แผนพัฒนาการสหกรณ์ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2565 – 2570) มีประเด็นที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาบุคลากร 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการในสหกรณ์สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หมายความว่า ถ้ากรมส่งเสริมสหกรณ์อยากให้สหกรณ์เก่งในด้านนี้ กรมส่งเสริมสหกรณ์ต้องพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้เก่งในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้วย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสหกรณ์ต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรและดำเนินธุรกิจ ด้วยเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ หมายความว่า กรมส่งเสริมสหกรณ์จะต้องพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องสารสนเทศด้านข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรนำข้อมูลด้านสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน/การบริหารงานต่อไปได้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับศักยภาพและสมรรถนะการดำเนินธุรกิจ ตามลักษณะธุรกิจและประเภทของสหกรณ์ หมายความว่า กรมส่งเสริมสหกรณ์ต้องยกระดับการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ โดยการพัฒนาบุคลากรทั้งส่วนของกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีองค์ความรู้ด้านธุรกิจ เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพของสหกรณ์ต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างธรรมาภิบาลในสหกรณ์ หมายความว่า กรมส่งเสริมสหกรณ์ต้องยกระดับการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ โดยการพัฒนาบุคลากรทั้งส่วนของกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีองค์ความรู้ด้านธุรกิจเพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพของสหกรณ์ต่อไป

2. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมส่งเสริมสหกรณ์

แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นแผนปฏิบัติงานหลักของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ฉบับนี้ โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับด้านการพัฒนาบุคลากรใน 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนา ที่ 1 พัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อยกระดับสมรรถนะ ทักษะ และกรอบคิด (Mindset) ด้านดิจิทัล นวัตกรรม การบริหารจัดการ และความเป็นผู้นำ เป็นยุทธศาสตร์ที่ต้องเน้นสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้สามารถยกระดับสมรรถนะ ทักษะ และกรอบความคิด (Mindset) ด้านดิจิทัล นวัตกรรม การบริหารจัดการ และความเป็นผู้นำให้ได้

ประเด็นการพัฒนา ที่ 6 พัฒนาและบูรณาการระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงานและการสร้างนวัตกรรม ยุทธศาสตร์นี้เป็นประเด็นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการสหกรณ์ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2566 – 2570) คือ เรื่องเกี่ยวกับระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการสนับสนุนการทำงานและนวัตกรรม โดยข้อมูลสารสนเทศและนวัตกรรมเกิดจากการพัฒนาคนให้สามารถจัดทำข้อมูลสารสนเทศ สามารถวิเคราะห์ข้อมูล และสร้างให้มีกรอบความคิดด้านดิจิทัล (Growth Digital Mindset)

ประเด็นการพัฒนา ที่ 7 พัฒนาสมรรถนะ ทักษะ และกรอบคิด (Mindset) ของบุคลากรของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ก่อนที่จะพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้แก่นั้น กรมส่งเสริมสหกรณ์ต้องพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ก่อน เพื่อที่จะให้บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์สามารถพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรต่อไปได้

3. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (พ.ศ. 2566 – 2570)

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม หน่วยงานในสังกัดสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการฯ ฉบับนี้ ในประเด็นการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ คือ

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน
2. มีการเสริมสร้าง แนวคิดและทักษะด้านภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กร
3. บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูง เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้ทันการเปลี่ยนแปลง
3. พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ

4. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ. 2565 – 2570)

กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ. 2565 – 2570) เป็นเครื่องมือการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งแผนปฏิบัติการฯ ฉบับนี้ เกี่ยวข้องกับแผนกลยุทธ์ในประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สร้างองค์กรสมรรถนะสูง ผู้นำทางด้านการสหกรณ์

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่การเป็นมืออาชีพด้านการแนะนำส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

5. แผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ 5 ปี กรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ. 2565 – 2570)

กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ 5 ปี กรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ. 2565 – 2570) เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ฉบับนี้ โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับด้านการพัฒนาบุคลากร คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร เพื่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

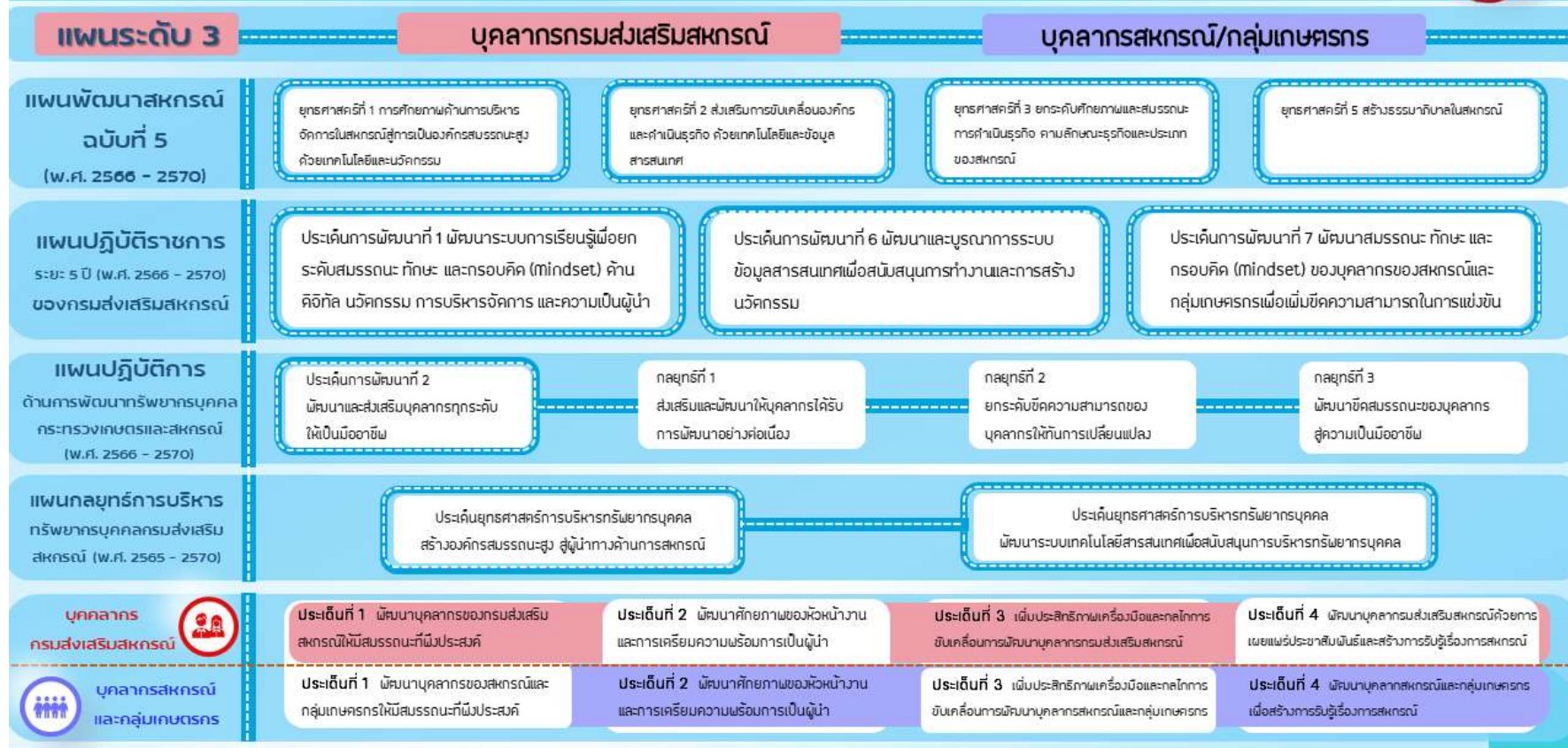
แผนงานที่ 1 การพัฒนาศักยภาพและมาตรฐานความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

แผนงานที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและมาตรฐานความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาคสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร



ความเชื่อมโยงแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนา

บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พ.ศ. 2566 - 2570 ของกรมส่งเสริมสหกรณ์



ภาพที่ 2 ความเชื่อมโยงแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3

ข้อมูลพื้นฐาน

1. อำนาจหน้าที่กรมส่งเสริมสหกรณ์

กรมส่งเสริมสหกรณ์ ตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการ เป็นหน่วยงานราชการ ภายใต้กลุ่มภารกิจด้านการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรและระบบสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจการส่งเสริม เผยแพร่การสหกรณ์ ให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ให้แก่ บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็ง

กรมส่งเสริมสหกรณ์มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2557 ดังนี้

- (1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (2) ส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการตามที่นายทะเบียนสหกรณ์มอบหมายในการรับจดทะเบียน ส่งเสริมแนะนำกำกับและดูแลสหกรณ์รวมทั้งอำนาจหน้าที่อื่น ๆ ที่นายทะเบียนสหกรณ์สั่งการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์
- (3) ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาและคุ้มครองระบบสหกรณ์
- (4) ส่งเสริมเผยแพร่และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์หลักการและวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์กลุ่มเกษตรกรและประชาชนทั่วไป
- (5) ศึกษาวิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาระบบสหกรณ์การบริหารจัดการองค์กรและการดำเนิน ธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีประสิทธิภาพและเข้มแข็งทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม
- (6) ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสหกรณ์ให้กับคณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์แห่งชาติ
- (7) ศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการของตลาดสินค้าสหกรณ์ และสร้างเครือข่ายการเชื่อมโยง ธุรกิจระหว่างสหกรณ์ กับสหกรณ์สหกรณ์ กับเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- (8) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านเงินทุนข้อมูลสารสนเทศเทคโนโลยีและทรัพยากรอื่น ๆ ที่เหมาะสมในการดำเนินงานของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
- (9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2. โครงสร้างการบริหารงานของกรมส่งเสริมสหกรณ์



ภาพที่ 3 โครงสร้างองค์กรของกรมส่งเสริมสหกรณ์

3. กรอบอัตรากำลังของกรมส่งเสริมสหกรณ์

ตารางที่ 1 กรอบอัตรากำลังของกรมส่งเสริมสหกรณ์

การแบ่งส่วนราชการในปัจจุบัน	อัตรากำลัง			รวม
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	
1. นักบริหารระดับสูง	1	-	-	1
2. นักบริหารระดับต้น	3	-	-	3
3. ผู้ตรวจราชการกรม	9	-	-	9
4. ผู้ทรงคุณวุฒิ	1	-	-	1
5. กลุ่มตรวจสอบภายใน	8	2	1	11
6. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	5	-	1	6
ราชการบริหารส่วนกลาง				
7. สำนักงานเลขานุการกรม	45	1	21	67
8. กองการเจ้าหน้าที่	41	2	13	56
9. กองคลัง	44	11	10	65
10. กองแผนงาน	41	-	19	60
11. กองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์	87	3	31	121
12. กองพัฒนาสหกรณ์ด้านการเงินและร้านค้า	44	2	10	56
13. กองพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตรและกลุ่มเกษตรกร	58	1	22	81
14. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	21	2	11	34
15. สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1	44	2	19	65
16. สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 2	43	2	23	68
17. สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์	157	64	63	284
รวมส่วนกลาง	652	92	244	988
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค				
1. สำนักงานสหกรณ์จังหวัด (76 จังหวัด)	2,354	391	1,387	4,132
รวมทั้งสิ้น	3,006	483	1,631	5,120

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มกราคม 2566)

ที่	ประเภทบุคลากร	จำนวน				ระดับการศึกษา			
		ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
1	ข้าราชการ	1,032	1,789	2,821	58.25	128	1,436	1,247	10
2	ลูกจ้างประจำ	314	105	419	8.65	381	35	3	
3	พนักงานราชการ	318	1,285	1,603	33.10	565	1,021	17	
รวม		1,664	3,179	4,843	100	1,074	2,492	1,267	10
ร้อยละ		34.36	65.64	100		22.18	51.46	26.16	0.21

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ แยกตามโครงสร้างอายุ (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มกราคม 2566)

ที่	ประเภทบุคลากร	ช่วงอายุ								
		ไม่เกิน 24 ปี	25 - 29 ปี	30 - 34 ปี	35 - 39 ปี	40 - 44 ปี	45 - 49 ปี	50 - 54 ปี	55 ปี ขึ้นไป	รวม
1	ข้าราชการ	11	291	240	478	578	418	364	441	2,821
2	ลูกจ้างประจำ					1	44	136	238	419
3	พนักงานราชการ	35	159	293	326	433	253	78	26	1,603
รวม		46	450	533	804	1012	715	578	705	4,843
ร้อยละ		0.95	9.29	11.01	16.60	20.90	14.76	11.93	14.56	100

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ แยกตามอายุราชการ (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มกราคม 2566)

ที่	ประเภทบุคลากร	ช่วงอายุ								
		ไม่เกิน 5 ปี	5 - 9 ปี	10 - 14 ปี	15 - 19 ปี	20 - 24 ปี	25 - 29 ปี	30 - 34 ปี	35 ปี ขึ้นไป	รวม
1	ข้าราชการ	847	494	382	203	209	177	322	187	2,821
2	ลูกจ้างประจำ					35	200	132	52	419
3	พนักงานราชการ	393	498	255	457					1,603
รวม		1,240	992	637	660	244	377	454	239	4,843
ร้อยละ		25.60	20.48	13.15	13.63	5.04	7.78	9.37	4.93	100

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์

4. สรุปแผน/ผลการฝึกอบรม แผนงาน/โครงการภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนา "บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2560 - 2565" (ย้อนหลัง 3 ปี : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565)

แผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/โครงการ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2560 - 2564 (ขยายถึง พ.ศ. 2565)			ผลการฝึกอบรม	
			กลยุทธ์/ โครงการ (2563-2565)	บุคลากรได้รับ การพัฒนา (คน) 32,157 คน
1.	ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	- 5 กลยุทธ์ - 8 โครงการ	- 5 กลยุทธ์ - 39 โครงการ	15,407
2.	ยุทธศาสตร์ที่ 2 เตรียมบุคลากรเพื่อรองรับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและรองรับการเปลี่ยนแปลง	- 3 กลยุทธ์ - 6 โครงการ	- 3 กลยุทธ์ - 11 โครงการ	1,348
3.	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ปลูกฝังค่านิยมร่วม คุณธรรมจริยธรรม และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	- 3 กลยุทธ์ - 5 โครงการ	- 3 กลยุทธ์ - 10 โครงการ	7,223
4.	ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการจัดการความรู้สู่นวัตกรรม เทคโนโลยี และสร้างเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ	- 4 กลยุทธ์ - 4 โครงการ	- 4 กลยุทธ์ - 3 โครงการ	8,179
5.	ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบการจัดการเชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาบุคลากร	- 3 กลยุทธ์ - 3 โครงการ	- - กลยุทธ์ - - โครงการ	- ไม่มี -

ภาพที่ 4 สรุปแผน/ผลการฝึกอบรม แผนฯ (พ.ศ. 2560 – 2565)

สรุปแผน/ผลการฝึกอบรม แผนงาน/โครงการภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนา "บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2560 - 2565" (ย้อนหลัง 3 ปี : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565)

ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/หลักสูตร	ปี งบ ประมาณ พ.ศ.	แผนการจัดอบรม				ผลการจัดอบรม						หน่วยงาน หลักที่ รับผิดชอบ
		จำนวน			ค่าใช้จ่าย (บาท)	รวมทั้งสิ้น บุคลากรกรม (ขรก+พนัก)	บุคลากร รวม บุคลากรกรม	จำนวน			ค่าใช้จ่าย (บาท)	
		รุ่น	คน	วัน				รุ่น	คน	วัน		
รวมทั้งสิ้น		76	34,084	188	24,565,322.60	32,157	32,157	76	32,157	190	21,304,338.99	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	-	49	15,382	112	15,327,147.60	15,407	15,407	48	15,407	112	15,062,279.86	-
เป้าประสงค์ บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ												
กลยุทธ์ 1.1 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพด้านการเผยแพร่ความรู้การสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร		1	31	2	-	31	31	1	31	2	-	
1.1.1 โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การจัดทำสื่อ Video Tape Recorder (VTR)	2564	1	31	2	-	31	31	1	31	2	-	ศส.15
กลยุทธ์ 1.2 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพด้านการส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร		33	8,056	85	6,420,516.40	8,101	8,101	32	8,101	85	6,189,424.35	
1.2.1 โครงการฝึกอบรม หลักสูตร "พัฒนาคนรุ่นใหม่ไทยนิยมยั่งยืนตามศาสตร์พระราชา"		2	120	10	637,200.00	109	109	2	109	10	571,292.00	
- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	2563	1	60	8	558,600.00	61	61	1	61	8	532,292.00	สทส.
- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	2565	1	60	2	78,600.00	48	48	1	48	2	39,000.00	สทส.
1.2.2 โครงการฝึกอบรม หลักสูตร "การพัฒนาศักยภาพนักส่งเสริมสหกรณ์"		9	927	34	916,280.00	963	963	9	963	34	880,768.80	สทส.
- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	2563	1	200	3	582,400.00	215	215	1	215	3	582,400.00	สทส.
- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ด้วยระบบ Zoom Meeting รุ่นที่ 1 - 4	2564	4	367	16	171,080.00	364	364	4	364	16	142,902.00	สทส.
- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	2565	4	360	15	162,800.00	384	384	4	384	15	155,466.80	สทส.
1.2.3 โครงการยกระดับความรู้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการวิเคราะห์สินเชื่อกองทุนพัฒนาสหกรณ์	2565	1	488	2	15,280.00	488	488	1	488	2	15,280.00	กพน.
1.2.4 โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ "การดำเนินคดีลูกหนี้เงินกู้กองทุนพัฒนาสหกรณ์"	2565	1	87	3	492,265.00	87	87	1	87	3	492,265.00	กพน.
1.2.5 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนการส่งเสริมธุรกิจร้านค้าซูเปอร์มาร์เก็ตสหกรณ์	2565	1	142	2	9,875.00	142	142	1	142	2	9,875.00	กพง.
1.2.6 โครงการอบรม หลักสูตร "เข้าใจ เข้าถึง การบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ขนาดใหญ่"	2565	1	333	2	19,200.00	333	333	1	333	2	19,200.00	กพง.
1.2.7 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ หลักสูตร "นักบริหารความเสี่ยงสหกรณ์ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง" (Risk Management Training Course)	2565	1	70	6	434,000.00	70	70	1	70	6	434,000.00	กพง.

ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/หลักสูตร		ปี งบ ประมาณ พ.ศ.	แผนการจัดอบรม				ผลการจัดอบรม						หน่วยงาน หลักที่ รับผิดชอบ
			จำนวน			ค่าใช้จ่าย (บาท)	รวมทั้งสิ้น บุคลากรกรม (ขรก+พนก)	บุคลากร รวม บุคลากรกรม	จำนวน			ค่าใช้จ่าย (บาท)	
			รุ่น	คน	วัน				รุ่น	คน	วัน		
	1.2.8 โครงการการอบรมการพัฒนาศักยภาพการดำเนินธุรกิจรวบรวมและแปรรูป ผ่านระบบ Zoom Meeting	2565	1	570	2	44,100.00	570	570	1	570	2	44,100.00	กพท.
	1.2.9 โครงการอบรมจัดทำแผนการตลาดและสื่อประชาสัมพันธ์ ผ่านระบบ Zoom Meeting	2565	1	548	2	44,100.00	548	548	1	548	2	44,100.00	กพท.
	1.2.10 โครงการอบรมสร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มเกษตรกร	2565	2	275	2	13,000.00	275	275	2	275	2	13,000.00	กพท.
	1.2.11 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมพัฒนา ผ่านระบบ Zoom Meeting เพื่อรักษาและยกระดับขั้นความเข้มแข็งสหกรณ์ภาคการเกษตรและกลุ่มเกษตรกร	2565	1	1,104	1	7,400.00	1,104	1,104	1	1,104	1	7,400.00	กพท.
	1.2.12 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการภายใต้หลักสูตรการบริหารต้นทุนสินค้าเพื่อการแปรรูป	2565	2	172	2	46,200.00	172	172	2	172	2	46,200.00	กพท.
	1.2.13 โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การบริหารการเงินเพื่อการตัดสินใจ	2564	2	200	6	1,400,000.00	200	200	2	200	6	1,400,000.00	สทส.
	1.2.14 โครงการอบรมการพัฒนาการยกระดับความเข้มแข็งของสหกรณ์	2564	1	45	1	12,150.00	45	45	1	45	1	12,150.00	สสพ.2
	1.2.15 โครงการ การประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการ Coop Financial Analyst	2564	1	291	3	15,000.00	291	291	1	291	3	15,000.00	ศวส.
	1.2.16 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างองค์ความรู้การจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพ และการจัดทำแผนบริหารจัดการสินค้าเกษตรระดับจังหวัด	2564	1	1,035	2	29,200.00	1,035	1,035	1	1,035	2	29,200.00	กพท.
	1.2.17 โครงการอบรมการบริหารจัดการหนี้ของสหกรณ์ภาคการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตร " การบริหารจัดการธุรกิจสินเชื่อของสหกรณ์ภาคการเกษตรให้มีประสิทธิภาพ"	2564	2	987	4	28,360.00	987	987	2	987	4	28,360.00	กพน.
	1.2.18 วันสหกรณ์แห่งชาติ ประจำปี 2563	2563	1	200	1	189,606.40	220	220	1	220	1	189,606.40	สทส.
	1.2.19 โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการที่ส่งเสริมสหกรณ์”	2563	1	302		1,736,800.00	302	302	1	302		1,618,242.15	สทส.
	1.2.20 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ "ซักซ้อมแนวทางส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ให้เข้มแข็งสอดคล้องวิถีชีวิตใหม่ของสังคมและชุมชน"	2563	1	160		330,500.00	160	160		160		319,385.00	สทส.

ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/หลักสูตร	ปี งบ ประมาณ พ.ศ.	แผนการจัดอบรม				ผลการจัดอบรม						หน่วยงาน หลักที่ รับผิดชอบ	
		จำนวน			ค่าใช้จ่าย (บาท)	รวมทั้งสิ้น บุคลากรกรม (ขรก+พนก)	บุคลากร รวม บุคลากร	จำนวน			ค่าใช้จ่าย (บาท)		
		รุ่น	คน	วัน				รุ่น	คน	วัน			
กลยุทธ์ 1.3 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพด้านการกำกับดูแลสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร			10	1,261	20	2,439,481.20	1,276	1,276	10	1,276	20	2,421,718.69	
	1.3.1 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซักซ้อมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจการสหกรณ์	2565	1	41	1	11,200.00	41	41	1	41	1	11,200.00	สสพ.2
	1.3.2 โครงการพัฒนาผู้ตรวจการสหกรณ์ หลักสูตร“ผู้ตรวจการสหกรณ์ระดับพื้นฐาน” ผ่าน	2564	3	292	12	109,800.00	291	291	3	291	12	94,257.49	สพส.+สนม.
	1.3.3 โครงการฝึกอบรม หลักสูตร "ผู้ชำระบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรขั้นพื้นฐาน"	2564	1	89	5	373,761.20	89	89	1	89	5	373,761.20	สนม.
	1.3.4 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เทคนิคการตรวจการสหกรณ์และแนวทางการเขียนรายงาน	2564	1	44	1	15,000.00	44	44	1	44	1	15,000.00	สสพ.2
	1.3.5 โครงการประชุมเพื่อแบ่งปันความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ตามตำแหน่งงาน : ด้านการตรวจการสหกรณ์ ผ่านระบบออนไลน์ (Zoom Meeting) ภายใต้แผนงาน/โครงการ CPD Story Share Project	2565	1	160	1	2,220.00	149	149	1	149	1	-	สพส.
	1.3.6 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “แนวทางการปฏิบัติงานการส่งเสริมสหกรณ์และกำกับดูแลสหกรณ์”	2563	1	230		747,800.00	230	230	1	230		747,800.00	สพส.
	1.3.7 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การติดตามผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และวางแผนการ ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมและกำกับดูแลสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ตามกรอบทิศทาง และนโยบายของกรมส่งเสริมสหกรณ์”	2563	1	200		584,000.00	200	200	1	200		584,000.00	สพส.
	1.3.8 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ "การแนะนำส่งเสริมและกำกับสหกรณ์ให้ปฏิบัติตามเกณฑ์กำกับดูแลกิจการทางการเงิน	2563	1	205		595,700.00	232	232	1	232		595,700.00	สพส.

ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/หลักสูตร		ปี งบ ประมาณ พ.ศ.	แผนการจัดอบรม				ผลการจัดอบรม						หน่วยงาน หลักที่ รับผิดชอบ
			จำนวน			ค่าใช้จ่าย (บาท)	รวมทั้งสิ้น บุคลากรกรม (ขรก+พนก)	บุคลากร รวม บุคลากรกรม	จำนวน			ค่าใช้จ่าย (บาท)	
			รุ่น	คน	วัน				รุ่น	คน	วัน		
กลยุทธ์ 1.4 การพัฒนาบุคลากรด้านงานสนับสนุน และด้านภาษา			5	1,634	5	6,467,150.00	1,599	1,599	5	1,599	5	6,451,136.82	
	1.4.1 โครงการฝึกอบรม หลักสูตร "การสร้าง Infographic เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ" ด้วยระบบ Zoom Meeting	2565	2	790	2	22,800.00	753	753	2	753	2	22,786.82	สทส.
	- รุ่นที่ 1	2565	1	405	1		387	387	1	387	1	-	
	- รุ่นที่ 2	2565	1	385	1		366	366	1	366	1	-	
	1.4.2 โครงการอบรมการผลิตสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์และเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร	2565	1	30	1	20,500.00	30	30	1	30	1	20,500.00	สสพ.2
	1.4.3 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "การสร้าง Infographic เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ"	2565	1	50	1	21,700.00	50	50	1	50	1	21,700.00	คสท.
	1.4.4 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การสร้าง Google Form การฝากและแชร์ไฟล์ เอกสาร Google drive และการสร้าง QR Code” ผ่าน Application Zoom	2565	1	364	1	2,150.00	367	367	1	367	1	2,150.00	คสท.
	1.4.5 โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “หลักสูตรการเขียนโครงการมุ่งเน้นผลลัพธ์เพื่อการขอรับการจัดสรรงบประมาณ”	2563		400		6,400,000.00	399	399		399		6,384,000.00	สทส.
กลยุทธ์ 1.5 การทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP : Individual Development Plan)			-	4,400	-	-	4,400	4,400	-	4,400	-	-	
	1.5.1 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)		-	4,400	-	-	4,400	4,400	-	4,400	-	-	สทส.
	- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	2564	-	2,378	-	-	2,378	2,378	-	2,378	-	-	สทส.
	- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	2565	-	2,022	-	-	2,022	2,022	-	2,022	-	-	สทส.

ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/หลักสูตร		ปี งบ ประมาณ พ.ศ.	แผนการจัดอบรม				ผลการจัดอบรม						หน่วยงาน หลักที่ รับผิดชอบ	
			จำนวน			ค่าใช้จ่าย (บาท)	รวมทั้งสิ้น บุคลากรกรม (ขรก+พนก)	บุคลากร รวม บุคลากรกรม	จำนวน			ค่าใช้จ่าย (บาท)		
			รุ่น	คน	วัน				รุ่น	คน	วัน			
ยุทธศาสตร์ที่ 2 เตรียมบุคลากรเพื่อรองรับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและรองรับการเปลี่ยนแปลง			16	1,704	57	8,040,120.00	1,348	1,348	17	1,348	59	5,044,004.13		
เป้าประสงค์ เตรียมบุคลากรเพื่อรองรับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) และรองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อผลักดันองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนด														
กลยุทธ์ 2.1 พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เช่น หลักสูตรนี้			14	1,635	51	7,653,200.00	1,282	1,282	15	1,282	51	4,686,785.07		
	2.1.1 โครงการฝึกอบรม หลักสูตร "การเป็นข้าราชการที่ดีสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ"		6	694	25	2,211,400.00	533	533	7	533	25	1,246,696.19		
	- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563		2563	1	275		667,700.00	215	215	1	215		633,395.00	สทส.
	- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564		2564	2	150	10	1,475,900.00	109	109	2	109	10	509,984.00	สทส.
	- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565		2565	3	269	15	67,800.00	209	209	4	209	15	103,317.19	สทส.
	2.1.2 โครงการฝึกอบรม หลักสูตร "เสริมสร้างสมรรถนะนักส่งเสริมสหกรณ์"			4	530	15	5,299,700.00	465	465	4	465	15	3,297,748.88	
	- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รุ่นที่ 16		2563	1	120		2,530,000.00	111	111	1	111		2,345,348.00	สทส.
	- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รุ่นที่ 17 ผ่านระบบ Zoom (ระยะที่ 1)		2564	1	160	5	1,504,800.00	132	132	1	132	5	29,745.00	สทส.
	- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รุ่นที่ 17 (ระยะที่ 2-3)		2565	1	130	5	1,228,900.00	117	117	1	117	5	884,235.88	สทส.
	- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รุ่นที่ 18 (ระยะที่ 1)		2565	1	120	5	36,000.00	105	105	1	105	5	38,420.00	สทส.
	2.1.3 โครงการฝึกอบรม หลักสูตร "การพัฒนาความพร้อมสู่ตำแหน่งนักบริหาร"		2565	1	250	5	38,700.00	123	123	1	123	5	38,940.00	สทส.
	2.1.4 โครงการอบรมข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่)		2565	3	161	6	103,400.00	161	161	3	161	6	103,400.00	กกจ.
กลยุทธ์ 2.2 พัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Development)														
กลยุทธ์ 2.3 พัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุค Thailand 4.0			2	69	6	386,920.00	66	66	2	66	8	357,219.06		
	2.3.1 โครงการฝึกอบรม หลักสูตร "การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสำนักงานสหกรณ์จังหวัด"		2	69	6	386,920.00	66	66	2	66	8	357,219.06		
	- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564		2564	1	36	3	199,820.00	35	35	1	35	3	193,510.00	สทส.
	- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565		2565	1	33	3	187,100.00	31	31	1	31	5	163,709.06	สทส.

ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/หลักสูตร	ปี งบ ประมาณ พ.ศ.	แผนการจัดอบรม				ผลการจัดอบรม						หน่วยงาน หลักที่ รับผิดชอบ	
		จำนวน			ค่าใช้จ่าย (บาท)	รวมทั้งสิ้น บุคลากรกรม (ขรก+พนก)	บุคลากร รวม บุคลากรกรม	จำนวน			ค่าใช้จ่าย (บาท)		
		รุ่น	คน	วัน				รุ่น	คน	วัน			
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ปลุกฝังค่านิยมร่วม คุณธรรมจริยธรรม และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ		10	7,223	17	1,153,955.00	7,223	7,223	10	7,223	17	1,153,955.00		
เป้าประสงค์ บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมร่วมกัน และสร้างการรับรู้และเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อภาพลักษณ์ที่ดีของกรมส่งเสริมสหกรณ์													
กลยุทธ์ 3.1 ขับเคลื่อนการส่งเสริมค่านิยมนำสู่การปฏิบัติให้เป็นวัฒนธรรมองค์การ		2	222	4	352,925.00	222	222	2	222	4	352,925.00		
	3.1.1 โครงการปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม	2565	1	101	3	340,800.00	101	101	1	101	3	340,800.00	กกจ.
	3.1.2 โครงการ การบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร : เปลี่ยนความเสี่ยงเป็นโอกาส	2564	1	121	1	12,125.00	121	121	1	121	1	12,125.00	กพร.
กลยุทธ์ 3.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม		4	5,840	6	395,700.00	5,840	5,840	4	5,840	6	395,700.00		
	3.2.1 โครงการอบรมหลักสูตร "การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ (Service Mind Boost	2564	1	500	1	15,300.00	500	500	1	500	1	15,300.00	กพร.
	3.2.2 โครงการอบรมทางไกล (Conference) เรื่อง "การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน"		2	5,238	2	4,600.00	5,238	5,238	2	5,238	2	4,600.00	กกจ.
	- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2564	2564	1	2,338	1	-	2,338	2,338	1	2,338	1	-	กกจ.
	- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	2565	1	2,900	1	4,600.00	2,900	2,900	1	2,900	1	4,600.00	กกจ.
	3.2.3 โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ป้องกัน และปราบปรามการทุจริต	2565	1	102	3	375,800.00	102	102	1	102	3	375,800.00	กกจ.
กลยุทธ์ 3.3 สร้างการรับรู้เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกรมฯ		4	1,161	7	405,330.00	1,161	1,161	4	1,161	7	405,330.00		
	3.3.1 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ "การพัฒนาศักยภาพทีมงานและการบริการที่ดี"	2565	1	53	3	254,655.00	53	53	1	53	3	254,655.00	กกจ.
	3.3.2 โครงการอบรม “ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายข้อมูลข่าวสารของราชการ” ประจำปีงบปร	2565	1	551	1	2,150.00	551	551	1	551	1	2,150.00	ศสท.
	3.3.3 โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) ผ่าน Application Zoom	2565	1	493	1	2,325.00	493	493	1	493	1	2,325.00	ศสท.
	3.3.4 โครงการเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร"เสริมทักษะผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารสับประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564"	2564	1	64	2	146,200.00	64	64	1	64	2	146,200.00	สลก.

ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/หลักสูตร		ปี งบ ประมาณ พ.ศ.	แผนการจัดอบรม				ผลการจัดอบรม						หน่วยงาน หลักที่ รับผิดชอบ
			จำนวน			ค่าใช้จ่าย (บาท)	รวมทั้งสิ้น บุคลากรกรม (ขรก+พนัก)	บุคลากร รวม บุคลากรกรม	จำนวน			ค่าใช้จ่าย (บาท)	
			รุ่น	คน	วัน				รุ่น	คน	วัน		
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการจัดการความรู้ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยี และสร้างเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ			1	9,775	2	44,100.00	8,179	8,179	1	8,179	2	44,100.00	
เป้าประสงค์ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ													
กลยุทธ์ 4.1 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน (KM in Work Process) เพื่อเพิ่ม			1	9,775	2	44,100.00	8,179	8,179	1	8,179	2	44,100.00	
	4.1.1 โครงการอบรมให้ความรู้ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยี การแปรรูปสินค้าเกษตรเพื่อสร้างมูลค่า ผ่านระบบ Zoom Meeting	2565	1	538	2	44,100.00	538	538	1	538	2	44,100.00	กพท.
	4.1.2 การจัดการความรู้และนวัตกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน		-	9,237	-	-	7,641	7,641	-	7,641	-	-	สทส
	- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	2564	-	4,498	-	-	3,598	3,598	-	3,598	-	-	
	- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	2565	-	4,739	-	-	4,043	4,043	-	4,043	-	-	
กลยุทธ์ 4.2 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการเพิ่มประสิทธิภาพงาน (ระบบ E-Learning)													
กลยุทธ์ 4.3 ส่งเสริมความคิดเชิงนวัตกรรม (CPD Idea and Innovation)													
กลยุทธ์ 4.4 สร้างเครือข่ายด้านวิชาการกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ													
ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบการจัดการเชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาบุคลากร			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
เป้าประสงค์ มีระบบการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น ระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาบุคลากร ระบบการติดตามประเมินผล ระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น													
กลยุทธ์ 5.1 พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาบุคลากรกรมฯ													
กลยุทธ์ 5.2 พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลผู้ผ่านกระบวนการพัฒนา													
กลยุทธ์ 5.3 พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาบุคลากรกรมฯ													

หมายเหตุ : สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ ได้เก็บรวบรวมรายละเอียดสรุปผลการจัดโครงการ/หลักสูตรสำหรับบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ จากหน่วยงานในสังกัดส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2565

บทที่ 4

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

พ.ศ. 2566 - 2570

1. การวิเคราะห์บริบทของการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ. 2566 - 2570)

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2566 - 2570 เป็นแผนที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งได้เกิดจากความเชื่อมโยงของแผนตามที่ได้กล่าวไปในบทที่ 2 ทางคณะทำงานจึงได้ทำการวิเคราะห์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์พร้อมแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของความท้าทาย จุดแข็งและข้อจำกัดต่อการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแสดงให้เห็นองค์ความรู้หลักที่จำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในระยะเวลา 5 ปี เพื่อให้องค์กรได้นำไปใช้ในการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

1.1 บทวิเคราะห์ประเด็นความท้าทายต่อการพัฒนาบุคลากร

1.1.1 ทักษะที่เปลี่ยนไป

ด้วยสังคมที่มีการพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีทำให้ทัศนคติที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี หรือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของคนรุ่นใหม่และคนรุ่นเก่ามีความแตกต่างกัน โดยสำหรับคนรุ่นใหม่ นั้น จะมีทัศนคติด้านเทคโนโลยีหรือการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานไม่ใช่เรื่องไกลตัวแต่สำหรับทัศนคติของคนรุ่นเก่าที่เข้าใจว่าเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่เข้าถึงยากทำให้ไม่เปิดใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ถึงอย่างไรก็ตามแม้ว่าคนรุ่นใหม่จะมีทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานด้วยเทคโนโลยีและพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่แต่ปัจจุบันแนวโน้มคนรุ่นใหม่มีความเข้าใจเรื่องด้านการสหกรณ์ลดน้อยลง รวมถึงการไม่ได้มีความสนใจในด้านการทำธุรกิจร่วมกับสหกรณ์และยังมีความเชื่อมั่นต่อสหกรณ์ที่ลดลงเนื่องจากไม่ได้เข้าใจในหลักการและอุดมการณ์ของสหกรณ์ ยิ่งไปกว่านั้นยังมีทัศนคติเกี่ยวกับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) ส่งผลให้ทัศนคติที่ว่าการทำการเกษตรนั้นเป็นการทำงานหนัก ไม่สะดวกสบาย ขาดทุน ทำให้คนรุ่นใหม่ไม่อยากจะสานต่ออาชีพทางการเกษตรจากรุ่นพ่อแม่เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานภาคการเกษตรต่อไป

1.1.2 การเชื่อมโยงการพัฒนากับนานาชาติ

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการพัฒนาความสัมพันธ์กับนานาชาติเพิ่มมากขึ้นในหลาย ๆ ด้าน รวมทั้งด้านการค้า ส่งผลทำให้มีการนำเข้าและส่งออกสินค้าต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น เกิดผลกระทบทั้งในด้านบวกและด้านลบ ด้านบวก คือ สหกรณ์และกลุ่มสมาชิกมีโอกาสในการทำธุรกิจเพิ่มมากขึ้น แต่ในอีกด้าน หากสหกรณ์และกลุ่มสมาชิกไม่ได้มีความพร้อมมากเพียงพอจะกลายเป็นว่านานาชาติได้เข้ามามีส่วนแบ่งในตลาดสินค้าเกษตรมากขึ้น ดังนั้นสหกรณ์จะต้องมีความสามารถมากเพียงพอที่จะสามารถขยายธุรกิจได้เพื่อสมาชิก และสหกรณ์จะต้องมีความเข้มแข็งและการบริหารจัดการภายในที่ดีดีให้กลุ่มเกษตรกรเลือกทำธุรกิจกับสหกรณ์มากกว่าบริษัทนานาชาติขนาดใหญ่เพื่อป้องกันการเข้ามามีส่วนแบ่งตลาดในห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตรและไม่ให้บริษัทเข้ามามีบทบาทและอำนาจเหนือตลาดที่มากเกินไป

1.1.3 โครงสร้างทางประชากรของโลก

องค์กรสหประชาชาติคาดการณ์ว่าภายในปี 2593 ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไปจะเพิ่มขึ้นจนมีจำนวนถึง 1.5 พันล้านคน ด้วยประชากรที่เพิ่มขึ้นความต้องการในการบริโภคมีย่อมมากขึ้น แต่ด้วยจำนวนประชากรแรงงานที่มีจำนวนลดลงย่อมส่งผลต่อการทำงานและการผลิต ดังนั้นเพื่อเตรียมความพร้อมต่อภาวะสังคมสูงวัย (Aging society) จึงจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดนโยบายและแผนในระยะยาวของการทำงานและการดำเนินธุรกิจสหกรณ์พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้เหมาะสม

1.1.4 ภาวะเศรษฐกิจและสังคม

สถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศไทยสิ้นไตรมาสที่ 3 ปี 2564 แสดงให้เห็นถึงระดับหนี้ครัวเรือนต่อ GDP ของไทยเพิ่มสูงขึ้นถึง 89.3% สูงเป็นลำดับที่ 12 จาก 70 ทั่วโลก

สถานการณ์สงครามที่เกิดขึ้นเป็นการเมืองระดับโลก ที่ส่งผลต่อภาวะเศรษฐกิจโลกและยังส่งผลต่อต้นทุนราคาสินค้าซึ่งเป็นห่วงโซ่ที่ประเทศไทยได้รับผลกระทบ ทำให้สินค้าบางอย่างมีราคาเพิ่มมากขึ้น

สถานการณ์อัตราดอกเบี้ยของธนาคารกลางสหรัฐ Fed มีมติขึ้นดอกเบี้ยนโยบาย 0.25% สู่ระดับ 4.50% - 4.75% เมื่อวันที่ 1 ก.พ. 66 ทำให้ธนาคารพาณิชย์หลายแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกาประสบปัญหาฐานะทางการเงินและปิดตัว สร้างความผันผวนและความไม่แน่นอนต่อเศรษฐกิจการเงินโลก

จากสถานการณ์ข้างต้นส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินชีวิตทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น สหกรณ์ภาคการเงินจะเกิดความเสียหายที่ลูกหนี้อาจจะมีการผิดนัดชำระหนี้ สหกรณ์ภาคการเกษตรและภาคบริการอาจจะทำให้ได้ผลผลิตที่ลดน้อยลงเนื่องจากราคาของต้นทุนที่สูงขึ้นและการบริโภคของประชาชนที่ลดน้อยลง ทำให้ฐานะทางการเงินของสหกรณ์ลดน้อยลง สหกรณ์จึงจำเป็นต้องติดตามข่าวสารและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงนโยบายและการดำเนินงานให้ทันสมัยตลอดเวลา

1.1.5 การระบาดของโรคระบาด

จากเหตุการณ์ที่การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยทั้งในด้านของเศรษฐกิจและสังคมและการใช้ชีวิต ก่อให้เกิดเป็นการใช้ชีวิตแบบวิถีใหม่ (New Normal)

มีการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน การทำงานออนไลน์และการใช้จ่ายออนไลน์เพิ่มมากขึ้น สะดวกมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามยังส่งผลกระทบต่อการทำธุรกิจของกลุ่มสหกรณ์ขนาดเล็ก เพราะกลุ่มสหกรณ์ขนาดเล็กไม่มีทรัพยากรในเรื่องของความรู้ เทคโนโลยี คน มากเพียงพอทำให้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของคนในยุคใหม่ หากเกิดการระบาดของโรคชนิดใหม่ เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต กลุ่มสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรต้องมีการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงด้วยการพัฒนาให้มีความแข็งแกร่งเพิ่มมากขึ้น

1.1.6 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดในด้านของการพัฒนาด้วยนวัตกรรม และเทคโนโลยี อาทิ การนำเทคโนโลยีมาช่วยในกระบวนการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพและความแม่นยำเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งยังช่วยลดภาระงานอีกด้วย การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบวนการผลิตภาคเกษตรทำให้ผลผลิตมีคุณภาพและลดต้นทุนมากขึ้นหรือการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการใช้บริการที่ง่ายและสะดวกเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาวิเคราะห์ข้อมูลมหัศจรรย์ด้วยนวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์เพื่อใช้ในการวางแผนนโยบายและต่อยอดทางธุรกิจ หากกรมฯ และสหกรณ์ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี กรมฯ และสหกรณ์ อาจจะต้องเผชิญต่อปัญหาด้านการทำงานและการอยู่รอดขององค์กรในอนาคต

1.2 จุดแข็งของการพัฒนา

- 1.2.1 สมาชิกมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพ
- 1.2.2 บุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านสหกรณ์และกฎหมายสหกรณ์
- 1.2.3 บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม
- 1.2.4 บุคลากรสามารถติดต่อประสานงานกับผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องได้ทุกภาคส่วน
- 1.2.5 มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและสหกรณ์ได้
- 1.2.6 มีความพร้อมด้านกำลังพลรุ่นใหม่ที่จะปรับพัฒนาองค์กรด้วยเทคโนโลยี
- 1.2.7 มีกรอบกฎหมายและเครื่องมือในการกำกับดูแลสหกรณ์ได้ชัดเจน
- 1.2.8 มีการอบรมพัฒนา ให้ความรู้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- 1.2.9 หน่วยงานของกรมส่งเสริมสหกรณ์มีครอบคลุมในหลายพื้นที่ สามารถเห็นบริบทของการทำงานภาคปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

1.3 ข้อจำกัดของการพัฒนา

- 1.3.1 สมาชิกและสหกรณ์ไม่ได้ยึดมั่นในหลักการ วิธีการและอุดมการณ์สหกรณ์อย่างถูกต้อง
- 1.3.2 ขาดการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ทำให้ตามไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 1.3.3 ระบบจัดการข้อมูลขาดการจัดการบริหารและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการงาน

1.3.4 ระบบการจัดการความรู้ ความเชี่ยวชาญไม่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ทำให้ความรู้บางอย่างไม่ถูกถ่ายทอด

1.3.5 สหกรณ์ขนาดเล็กขาดผู้เชี่ยวชาญ เช่น ด้านการบัญชี ด้านการเงิน ด้านการตลาด

1.3.6 การใช้งานคนไม่ตรงกับหน้าที่หรือความสามารถ

1.3.7 บุคลากรขาดความเชื่อมโยง สร้างความไม่ชัดเจน ซ้ำซ้อนในการดำเนินงานและขาดการบูรณาการร่วมกันในองค์กร

1.3.8 ช่องว่างระหว่างวัยทำให้เกิดความแตกต่างทางด้านของความคิดและปัญหาด้านการสื่อสาร ทำให้ส่งผลกระทบต่อพัฒนาารูปแบบการทำงาน

1.4 ผลการวิเคราะห์องค์ความรู้หลักที่จำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และประเด็นการพัฒนาจากแผนระดับ 3 ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงบริบทและประเด็นความท้าทายในอนาคต สามารถกำหนดกรอบแนวคิดองค์ความรู้ที่เป็นหลักของการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในระยะ 5 ปี โดยจะแบ่งออกได้เป็น 5 องค์ความรู้สำหรับการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ ความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ความรู้ด้านการสหกรณ์ (Co-operative Knowledge) ความรู้ด้านการดำเนินธุรกิจ (Business Knowledge) ความรู้ ความเข้าใจและการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy) และความรู้ของกลุ่มวิชาเฉพาะด้านสำหรับตำแหน่งสนับสนุน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.4.1 ความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

ความคิดแบบเติบโตคือการที่คนเรามีกรอบคิดที่มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองทำให้คนเราสามารถมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลา

ความคิดแบบเติบโตมีความสำคัญต่อการทำงานและพัฒนาขององค์กรเป็นอย่างมาก ในยุคปัจจุบัน เนื่องจากปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายหรือการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลาย ๆ ด้าน การที่บุคลากรภายในองค์กรนั้นมีความคิดแบบเติบโตนั้นจะทำให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา นั้นหมายความว่าหากบุคลากรที่มีความคิดแบบเติบโตพบกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นภายในองค์กรจะมีความพยายามในการหาวิธีหรือหนทางที่มีประสิทธิภาพมากพอเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งผลให้การดำเนินการภายในองค์กรนั้นได้รับการพัฒนาไปพร้อมกันอีกด้วย

1.4.2 ความรู้ด้านการสหกรณ์ (Co-operative Knowledge)

บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรและสมาชิกทุกคน จำเป็นที่จะต้องมีความรู้ทั่วไปของสหกรณ์เกี่ยวกับหลักการและอุดมการณ์ที่ถูกต้องของสหกรณ์ โครงสร้างและการดำเนินกิจการสหกรณ์ สิทธิประโยชน์ของการสมาชิก รวมไปถึงหน้าที่ของสมาชิก ในส่วนของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรจำเป็นต้องมีความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและระเบียบการสหกรณ์เพื่อใช้ในการกำกับ ดูแล แนะนำ ส่งเสริมสหกรณ์

1.4.3 ความรู้ด้านการดำเนินธุรกิจ (Business Knowledge)

บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร มีความรู้ด้านการดำเนินธุรกิจที่มากพอไม่ว่าจะเป็นด้านของกระบวนการผลิตเพื่อให้ได้ผลผลิต กระบวนการจำหน่ายและกระบวนการบริการซึ่งอยู่ภายใต้กรอบแห่งกฎหมายเนื่องจากสหกรณ์จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่แก้ไขปัญหา ในด้านการทำมาหากินที่เหมือน ๆ กันหรือคล้ายกันหรือมีความต้องการบริการที่เหมือนกันและเป็นปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้เองตามลำพัง สมาชิกจะได้รับประโยชน์ในการประกอบอาชีพของตนเองมากกว่าที่แต่ละคนเคยได้จากการดำเนินกิจการตามลำพัง หากบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรไม่ได้มีความรู้ด้านการดำเนินธุรกิจมากเพียงพอจะทำให้เกิดการขาดทุน เป็นหนี้เพิ่มขึ้น เป็นการสร้างปัญหามากกว่าการแก้ปัญหาซึ่งผิดกับหลักการและอุดมการณ์ของสหกรณ์

1.4.4 ความรู้ ความเข้าใจและการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy)

ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลคือทักษะการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่มาทำให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงจากยุคอนาล็อกเป็นยุคดิจิทัล ทำให้อิทธิพลของดิจิทัลส่งผลต่อการใช้ชีวิตประจำวันของทุกคนเพิ่มมากขึ้นรวมถึงการทำงานในปัจจุบันและเพื่อก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 คือเศรษฐกิจขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เน้นการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี บุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนจึงจำเป็นต้องมีทักษะความเข้าใจและการใช้ดิจิทัลจนสามารถใช้งานดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ในการทำงานสูงสุดตั้งแต่กระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพและมีความแม่นยำสูงขึ้น กระบวนการจัดการเพื่อลดระยะเวลา ลดทรัพยากรคน และลดต้นทุนในการทำงาน อีกทั้งสร้างระบบการทำงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

1.4.5 ความรู้ของกลุ่มวิชาเฉพาะด้านสำหรับตำแหน่งสนับสนุน

ความรู้ของกลุ่มเฉพาะด้านสำหรับตำแหน่งสนับสนุนภายในเป็นอีกองค์ความรู้ที่มีความสำคัญต่อกระบวนการสหกรณ์เนื่องจากกรมส่งเสริมสหกรณ์เองนั้นจะไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพหากไม่ได้ความรู้ของกลุ่มวิชาเฉพาะด้านสำหรับตำแหน่งสนับสนุน แม้กรมส่งเสริมสหกรณ์จะมี ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการกำกับ แนะนำ และส่งเสริมให้กับสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร แต่ในความเป็นจริงแล้วกรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นหน่วยงานราชการหรือองค์กรที่จำเป็นต้องมีกระบวนการทำงานภายในองค์กร อาทิ การคลัง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดทำแผนและงบประมาณ เหมือนกับองค์กรอื่น ๆ ซึ่งเป็นฐานทำให้กรมส่งเสริมสหกรณ์ดำเนินงานให้ตรงกับหน้าที่และเป้าหมายของการจัดตั้ง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเฉพาะด้านสำหรับตำแหน่งสนับสนุนภายในเพิ่มเติมให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน หากกรมส่งเสริมสหกรณ์มีกระบวนการจัดการภายในที่ดีและมีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อการทำงานในกลุ่มสายงานหลักทำให้สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ประชาชน จะได้รับประโยชน์มากขึ้นตาม

1.5 สมรรถนะของคนในศตวรรษที่ 21

นอกจากองค์ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นตามที่ได้กล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับคนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะต้องนำมาประกอบการพิจารณาในการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาบุคลากรในระยะ 5 ปี ประกอบด้วย 4C ดังนี้

- Critical Thinking Doing and Problem - Solving : ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์
- Creativity : ทักษะการสร้างสรรค์
- Communication : ทักษะการสื่อสาร
- Collaboration : ทักษะการร่วมมือ

2. สาระสำคัญแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ. 2566 - 2570)

2.1 วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรที่ส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรด้วยนวัตกรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเข้มแข็งและเติบโตอย่างยั่งยืน (ด้านการพัฒนาบุคลากร)

2.2 พันธกิจแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ. 2566 - 2570)

พันธกิจที่ 1 สร้าง Growth Mindset พัฒนารอบความคิดด้านดิจิทัล ด้านนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำ และธรรมาภิบาล

พันธกิจที่ 2 พัฒนาองค์ความรู้ด้านการสหกรณ์ การดำเนินกิจการสหกรณ์ เพื่อให้คำแนะนำปรึกษาแก่สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจที่ 3 พัฒนาสมรรถนะการส่งเสริมและกำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีธรรมาภิบาลและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

พันธกิจที่ 4 เผยแพร่ความรู้ด้านการสหกรณ์ ให้แก่บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรและประชาชนทั่วไป

2.3 เป้าประสงค์หลัก

พัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้มีความเป็นมืออาชีพในการส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

2.4 ประเด็นการพัฒนา 4 ประเด็น ดังนี้

- ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์**
เป้าประสงค์ ยกระดับศักยภาพของบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์
- แนวทางที่ 1.1 ทบทวนและพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ พร้อมจัดทำ Training Road Map
- แนวทางที่ 1.2 พัฒนาบุคลากรกรมให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พึงประสงค์ตามแนวทางที่ 1.1
- แนวทางที่ 1.3 พัฒนาบุคลากรกรมให้มีความรู้เท่าทันในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม และสมรรถนะของคนในศตวรรษที่ 21
- ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาศักยภาพของหัวหน้างานและการเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำ**
เป้าประสงค์ ยกระดับขีดความสามารถของผู้บริหารให้พร้อมปฏิบัติงานในการบริหารองค์กรอย่างเหมาะสม
- แนวทางที่ 2.1 จัดทำหลักสูตรส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะ/ทักษะ ด้านการบริหารให้เหมาะสม
- ประเด็นการพัฒนาที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์**
เป้าประสงค์ มีระบบฐานข้อมูลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ถูกต้องสมบูรณ์และมีระบบการเรียนรู้รวมทั้งกลไกการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
- แนวทางที่ 3.1 การจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (KM)
- แนวทางที่ 3.2 สร้างระบบการเรียนรู้ Digital Learning Platform
- แนวทางที่ 3.3 พัฒนาและจัดทำฐานข้อมูล
- ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ด้วยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เรื่องการสหกรณ์**
เป้าประสงค์ สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการสหกรณ์ให้บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
- แนวทางที่ 4.1 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (ความรู้ด้านสหกรณ์, การสร้างภาพลักษณ์, นโยบายกรมส่งเสริมสหกรณ์, การแก้ปัญหา)

ประเด็นการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์



ภาพที่ 5 ประเด็นการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์

แนวทาง	ตัวชี้วัดแนวทาง	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
แนวทางที่ 1.1 ทบทวนและพัฒนา สมรรถนะที่พึงประสงค์ พร้อมจัดทำ Training Road Map	1. กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรทุกตำแหน่งงาน	ร้อยละ 100	สทส.	บุคลากร ทุกหน่วยงาน
	2. บุคลากรรู้ประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100	สทส.	บุคลากร ทุกหน่วยงาน
	3. จัดทำ Training Road Map ทุกตำแหน่งงาน	ร้อยละ 100	สทส. และ กกจ.	บุคลากร ทุกหน่วยงาน
	3. พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์	ร้อยละ 100	สทส.	บุคลากร ทุกหน่วยงาน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	คำเป้าหมายรายปี					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
	2566	2567	2568	2569	2570	
1. ทบทวนและกำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ตามความคาดหวังของกรมส่งเสริมสหกรณ์	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	สทส.
2. ประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	สทส. และ กกจ.
3. จัดทำ Training Road Map : TRM ทุกกลุ่มตำแหน่ง	มี TRM ในทุกตำแหน่ง					สทส.
4. จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการสร้างสมรรถนะที่พึงประสงค์ 4.1 หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงาน 4.2 หลักสูตรสำหรับผู้บริหารระดับต้น 4.3 หลักสูตรสำหรับผู้บริหารระดับกลาง 4.4 หลักสูตรสำหรับนักบริหารระดับต้น 4.5 หลักสูตรสำหรับนักบริหารระดับสูง	ออกแบบหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตร	พัฒนาหลักสูตร	พัฒนาหลักสูตร	พัฒนาหลักสูตร	พัฒนาหลักสูตร	สทส.
5. ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรตามความจำเป็นและ/หรือนโยบายผู้บริหาร	ตามความจำเป็นและ/หรือนโยบายผู้บริหาร					สทส.

แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมายรายปี					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
	2566	2567	2568	2569	2570	
6. ติดตามและประเมินผล (ผ่านระบบฐานข้อมูล)		ติดตาม และ ประเมิน ผล	ติดตาม และ ประเมิน ผล	ติดตาม และ ประเมิน ผล	ติดตาม และ ประเมิน ผล	สทส.
7. ทบทวนหลักสูตร		ทบทวน หลักสูตร	ทบทวน หลักสูตร	ทบทวน หลักสูตร	ทบทวน หลักสูตร	สทส.

หมายเหตุ

นักบริหารระดับสูง หมายถึง อธิบดี

นักบริหารระดับต้น หมายถึง รองอธิบดี

ผู้บริหารระดับกลาง

- ส่วนกลาง หมายถึง ผู้อำนวยการกอง/สำนัก, ผู้เชี่ยวชาญ
- ส่วนภูมิภาค หมายถึง สหกรณ์จังหวัด

ผู้บริหารระดับต้น

- ส่วนกลาง หมายถึง ผู้อำนวยการกลุ่ม/ชำนาญการพิเศษ
- ส่วนภูมิภาค หมายถึง ผู้อำนวยการกลุ่มงาน, ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริม, ผู้อำนวยการศูนย์ถ่ายทอด

เทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ 1-20, ผู้อำนวยการนิคม, ผู้อำนวยการศูนย์สาธิตสหกรณ์โครงการหุบกะพง ฯลฯ

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์

แนวทาง	ตัวชี้วัดแนวทาง	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
แนวทางที่ 1.2 พัฒนาบุคลากรกรม ให้มีความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่พึงประสงค์ ตามแนวทางที่ 1.1	1. ร้อยละของบุคลากรแต่ละ ตำแหน่งได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พึงประสงค์	ร้อยละ 60 โดย เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อจนถึงปี 70	สทส.	บุคลากร ทุกหน่วยงาน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมายรายปี					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
	2566	2567	2568	2569	2570	
1. การพัฒนาบุคลากรสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ที่พึงประสงค์ตามแต่ละสายงาน 1.1 ผู้ปฏิบัติงานภารกิจหลัก (นักวิชาการ สหกรณ์, เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์, นิติกร, นักวิชาการเงินและบัญชี, ฯลฯ) 1.2 ผู้ปฏิบัติงานภารกิจสนับสนุน (อาทิเช่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, นักทรัพยากรบุคคล, นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเผยแพร่ ฯลฯ)		ร้อยละ 60	ร้อยละ 65 (เพิ่มขึ้น ร้อยละ 5)	ร้อยละ 70 (เพิ่มขึ้น ร้อยละ 5)	ร้อยละ 75 (เพิ่มขึ้น ร้อยละ 5)	สทส. กกจ. และ หน่วยงาน ที่ เกี่ยวข้อง
2. การพัฒนาบุคลากรในระดับผู้บริหาร ให้มีความรู้ที่พึงประสงค์ตามแต่ละ ตำแหน่ง 2.1 นักบริหารระดับสูง (อธิบดี) 2.2 นักบริหารระดับต้น (รองอธิบดี) 2.3 ผู้บริหารระดับกลาง - ส่วนกลาง (ผู้อำนวยการกอง/ สำนัก, ผู้เชี่ยวชาญ) - ส่วนภูมิภาค (สหกรณ์จังหวัด) 2.4 ผู้บริหารระดับต้น - ส่วนกลาง (ผู้อำนวยการกลุ่ม/ ชำนาญการพิเศษ) - ส่วนภูมิภาค (ผู้อำนวยการกลุ่ม งาน, ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริม, ผู้อำนวยการ ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ 1-20)						

แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมายรายปี					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
	2566	2567	2568	2569	2570	
ผู้อำนวยการนิคม, ผู้อำนวยการศูนย์สาธิต สหกรณ์โครงการหุบกะพง ฯลฯ)						
3. พัฒนาศักยภาพบุคคลตามหลักสูตร ตามความจำเป็นและ/หรือนโยบายผู้บริหาร	ตามความจำเป็นและ/หรือนโยบายผู้บริหาร 					สทส.

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์

แนวทาง	ตัวชี้วัดแนวทาง	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
แนวทางที่ 1.3 พัฒนาบุคลากรกรมให้ มีความรู้เท่าทัน ในการใช้งานเทคโนโลยี ดิจิทัล และนวัตกรรม และสมรรถนะของคน ในศตวรรษที่ 21	1. ระดับความสำเร็จในการกำหนด มาตรฐานความรู้และสมรรถนะ การปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม และสมรรถนะของคนใน ศตวรรษที่ 21	ร้อยละ 100	สทส. และ ศสท.	บุคลากร ทุกหน่วยงาน
	2. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนามี ความรู้ความเข้าใจการใช้งานเทคโนโลยี ดิจิทัล และนวัตกรรม และสมรรถนะ ของคนในศตวรรษที่ 21	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	สทส. และ ศสท.	บุคลากร ทุกหน่วยงาน
	3. บุคลากรมีทักษะในการนำ เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม มาใช้ประโยชน์	ร้อยละ 70 โดย เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อจนถึงปี 70	สทส. และ ศสท.	บุคลากร ทุกหน่วยงาน

**ข้อ 2 อ้างอิงแผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ 5 ปี กรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ. 2565 – 2570)

**ข้อ 3 อ้างอิงตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมายรายปี					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
	2566	2567	2568	2569	2570	
1. ประเมินและกำหนดมาตรฐานความรู้ ความสามารถด้านงานเทคโนโลยีดิจิทัล และ นวัตกรรม และสมรรถนะของคนในศตวรรษ ที่ 21 ให้สอดคล้องกับสมรรถนะของ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง	ทุกกลุ่ม เป้าหมาย	ประเมิน กลุ่มเป้า หมายใหม่	ประเมิน กลุ่มเป้า หมายใหม่	ประเมิน กลุ่มเป้า หมายใหม่	ประเมิน กลุ่มเป้า หมายใหม่	สทส. และ ศสท.
2. พัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มเป้าหมาย ให้สามารถใช้ระบบงานและข้อมูลได้ด้วย ทักษะความรู้ความเข้าใจเชิงเทคโนโลยี ดิจิทัล และนวัตกรรม และสมรรถนะของคน ในศตวรรษที่ 21	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 65	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	สทส. และ ศสท.
3. พัฒนาบุคลากรในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับ งานเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม ให้มี ความรู้ความสามารถตามระดับมาตรฐาน วิชาชีพ	ออกแบบ หลักสูตร	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75 (เพิ่มขึ้น ร้อยละ 5)	ร้อยละ 80 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 5)	ร้อยละ 85 (เพิ่มขึ้น ร้อยละ 5)	สทส. และ ศสท.

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาศักยภาพของหัวหน้างานและการเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำ

แนวทาง	ตัวชี้วัดแนวทาง	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
แนวทางที่ 2.1 จัดทำหลักสูตรส่งเสริม และพัฒนาสมรรถนะ/ ทักษะ ด้านการบริหารให้ เหมาะสม	1. ทุกกลุ่มเป้าหมายมีหลักสูตร การพัฒนาให้มีความสมรรถนะ ที่พึงประสงค์ในด้านกฎหมาย ดิจิทัล และการพัฒนาสหกรณ์ (หลักสูตรกลาง)	ร้อยละ 80	สทส.	บุคลากร ทุกหน่วยงาน
	2. ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา ศักยภาพตามหลักสูตรกลาง	ร้อยละ 60 ของ ผู้มีคุณสมบัติ/ปี	สทส.	บุคลากร ทุกหน่วยงาน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	คำเป้าหมายรายปี					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
	2566	2567	2568	2569	2570	
1. ประเมินและกำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารทุกระดับ	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ประเมินกลุ่มเป้าหมายใหม่	ประเมินกลุ่มเป้าหมายใหม่	ประเมินกลุ่มเป้าหมายใหม่	ประเมินกลุ่มเป้าหมายใหม่	สทส.
2. จัดทำหลักสูตรการสร้างความพร้อมสู่ผู้บริหารระดับต้น - กลาง	ออกแบบหลักสูตร		ทบทวนหลักสูตรให้เหมาะสม			สทส.
3. พัฒนาหลักสูตรการสร้างความพร้อมสู่ผู้บริหารระดับต้น - กลาง 3.1 หลักสูตรการบริหารและการเป็นผู้นำยุคดิจิทัล 3.2 หลักสูตรการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการบริหารองค์กร 3.3 หลักสูตรการจัดการและการใช้เครื่องมือในการเผยแพร่องค์ความรู้	ออกแบบหลักสูตร		ทบทวนหลักสูตรให้เหมาะสม			สทส.
4. ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรตามความจำเป็นและ/หรือนโยบายผู้บริหาร	ตามความจำเป็นและ/หรือนโยบายผู้บริหาร ← →					สทส.
5. พัฒนานุเคราะห์ตามหลักสูตร ข้อ 3 - 4	ร้อยละ 60 ของผู้มีคุณสมบัติ /ปี	ร้อยละ 60 ของผู้มีคุณสมบัติ /ปี	ร้อยละ 60 ของผู้มีคุณสมบัติ /ปี	ร้อยละ 60 ของผู้มีคุณสมบัติ /ปี	ร้อยละ 60 ของผู้มีคุณสมบัติ /ปี	

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

แนวทาง	ตัวชี้วัดแนวทาง	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
แนวทางที่ 3.1 การจัดการองค์ความรู้ ภายในองค์กร (KM)	กรมส่งเสริมสหกรณ์มีระบบ การจัดการองค์ความรู้ที่มี ประสิทธิภาพ	1. แต่ละหน่วยงาน มี KM จำนวน 1 เรื่อง/ปี 2. ได้ KM ที่ผ่านการ คัดเลือกระดับกรม หมวดความรู้ละ 1 เรื่อง/ปี	สทส. และ ศสท.	คณะทำงาน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมายรายปี					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
	2566	2567	2568	2569	2570	
1. ประเมิน ออกแบบและจัดทำระบบ การจัดการองค์ความรู้ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีในปัจจุบัน	ประเมิน และ จัดทำ KM โดย ผู้เชี่ยวชาญ ด้านจัดการ องค์ความรู้ จากกรม และจาก ภายนอก	ประเมิน และ จัดทำ KM	ประเมิน และ จัดทำ KM	ประเมิน และ จัดทำ KM	ประเมิน และ จัดทำ KM	สทส.
2. จัดทำแผนการบริหารจัดการองค์ความรู้ของ กรมส่งเสริมสหกรณ์ 2.1 จัดตั้งคณะทำงานกลั่นกรองระดับกรม พิจารณาว่า KM ที่สอดคล้องกับองค์ความรู้ใน การพัฒนาบุคลากรกรม 2.2 ปรับรูปแบบการนำเสนอ KM ให้น่าสนใจ เช่น การจัดทำในรูปแบบ E-Book รูปแบบ Infographic 1) KM เดิม - นำ KM เดิมมาคัดเลือก ปรับปรุง รูปแบบการนำเสนอให้มีความน่าสนใจ - กำหนดหมวดหมู่ย่อยเฉพาะเรื่อง 2) KM ใหม่ - ปรับปรุงเนื้อหา รูปแบบการจัดทำ KM	ตั้งคณะ ทำงานและ กำหนด รูปแบบ					สทส.

แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมายรายปี					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
	2566	2567	2568	2569	2570	
2.3 จัดการประกวด KM ระดับกรม เพื่อกระตุ้นการรับรู้ และนำไปใช้ประโยชน์ (KM DAY มหกรรมองค์ความรู้ เสวนาองค์ความรู้)		ประกวด ความรู้ละ 1 เรื่อง/ปี	ประกวด ความรู้ละ 1 เรื่อง/ปี	ประกวด ความรู้ละ 1 เรื่อง/ปี	ประกวด ความรู้ละ 1 เรื่อง/ปี	
3. พัฒนาระบบเพื่อรองรับการบริหารจัดการ องค์ความรู้ในองค์กร	ออกแบบ ระบบ KM โดย ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการจัดการ องค์ความรู้	ดำเนิน การพัฒนา ระบบ ตามที่ ออกแบบ	จัดเก็บ องค์ ความรู้ใน ระบบ	จัดเก็บ องค์ ความรู้ใน ระบบ	จัดเก็บ องค์ ความรู้ใน ระบบ	สทส. และ หน่วยงาน ภายใน กรมส่งเสริม สหกรณ์

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

แนวทาง	ตัวชี้วัดแนวทาง	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
แนวทางที่ 3.2 สร้างระบบการเรียนรู้ Digital learning Platform	Digital learning Platform พร้อมเนื้อหาสำหรับบุคลากรกรม	1 ระบบ (แล้วเสร็จ ในปี 2567)	สทส. และ ศสท.	คณะทำงาน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมายรายปี					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
	2566	2567	2568	2569	2570	
1. ประเมินองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	ประเมินและกำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็น			ทบทวนองค์ความรู้ที่จำเป็น		สทส.
2. สร้างและออกแบบเนื้อหาองค์ความรู้ - กำหนดวิชา เนื้อหา และวิทยากร หรือรูปแบบการถ่ายทอดที่เหมาะสม - ดำเนินการจัดทำเนื้อหาองค์ความรู้		ร้อยละ 50 ของเนื้อหาวิชาที่จำเป็น (ตามข้อ 1)	ร้อยละ 100 ของเนื้อหาวิชาที่จำเป็น (ตามข้อ 1)		ร้อยละ 100 ของเนื้อหาวิชาที่จำเป็น จากการทบทวน (ตามข้อ 1)	สทส. และ หน่วยงานภายใน กรมส่งเสริมสหกรณ์
3. มีระบบ Digital learning Platform 3.1 ออกแบบระบบ Digital learning Platform 3.2 พัฒนาระบบ Digital learning Platform ตามที่ออกแบบในข้อ 3.1	ออกแบบระบบ		พัฒนาระบบ			สทส. และ ศสท.
4. เผยแพร่และเริ่มใช้งาน			มีระบบการใช้งาน			สทส. ร่วมกับ กกจ.

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

แนวทาง	ตัวชี้วัดแนวทาง	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
แนวทางที่ 3.3 พัฒนาและจัดทำ ฐานข้อมูล	ระบบฐานข้อมูลฝึกอบรม (ระบบฐานข้อมูลฝึกอบรมเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์)	1 ระบบ (แล้วเสร็จ ในปี 2567)	สทส. และ ศสท.	คณะทำงาน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมายรายปี					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
	2566	2567	2568	2569	2570	
1. จัดตั้งคณะทำงานการจัดทำระบบฐานข้อมูลฝึกอบรม	✓					สทส.
2. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลฝึกอบรมสำหรับบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	✓					สทส. ศสท. กกจ. และ หน่วยงาน ที่ เกี่ยวข้อง
3. ออกแบบระบบในการจัดเก็บข้อมูลฝึกอบรม - ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ดึงข้อมูลจากระบบ DPIS		✓				สทส. ศสท. กกจ. และ หน่วยงาน ที่ เกี่ยวข้อง
4. สร้างการรับรู้แนวทางการบันทึกข้อมูลฝึกอบรมในระบบ และมีระบบติดตามประเมินผล		ทุกกลุ่มเป้าหมาย				สทส.

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ด้วยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ เรื่องการสหกรณ์

แนวทาง	ตัวชี้วัดแนวทาง	คำเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
แนวทางที่ 4.1 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ - ความรู้ด้านสหกรณ์ - การสร้างภาพลักษณ์ - นโยบายกรมส่งเสริมสหกรณ์ - แก้ปัญหา	1. แผนการประชาสัมพันธ์	มีแผน ประชาสัมพันธ์ ของกรมส่งเสริม สหกรณ์	สทส.	คณะทำงาน
	2. พัฒนาและสร้างทีมงานระดับ จังหวัด	จังหวัดละ 1 ทีม	สทส.	คณะทำงาน

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน/โครงการ	คำเป้าหมายรายปี					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
	2566	2567	2568	2569	2570	
1. จัดตั้งคณะทำงานวางแผนและขับเคลื่อน การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานของ กรมส่งเสริมสหกรณ์	มีคณะ ทำงาน ฯ					สทส.
2. จัดทำแผนประชาสัมพันธ์ทั้งแบบ สื่ออิเล็กทรอนิกส์และวันประเพณีสำคัญ ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ 2.1 ศึกษาและสำรวจความต้องการของ ผู้ใช้สื่อ (บุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์) 2.2 วางแผนในการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์	มีแผน ประชาสัมพันธ์					สทส.
3. พัฒนาและสร้างเครือข่ายทีมงาน ระดับจังหวัด	จังหวัดละ 1 ทีม					สทส.
4. ดำเนินการตามแผนประชาสัมพันธ์ ประจำปี		ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90 ของแผนฯ ประจำปี	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90 ของแผนฯ ประจำปี	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90 ของแผนฯ ประจำปี	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90 ของแผนฯ ประจำปี	สทส.
5. ติดตามและประเมินผล		ทบทวนและ ปรับปรุง แก้ไข	ทบทวนและ ปรับปรุง แก้ไข	ทบทวนและ ปรับปรุง แก้ไข	ทบทวนและ ปรับปรุง แก้ไข	สทส.



แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2566 - 2570



ภาพที่ 6 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2566 - 2570

ภาคผนวก



คำสั่งกรมส่งเสริมสหกรณ์
ที่ ๒๗๖/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ตามคำสั่งกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ ๗๑๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งข้าราชการ
เพื่อเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และ
กลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ รวมทั้งสิ้น ๓๓ ราย นั้น

สืบเนื่อง จากการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
ได้มีมติเห็นชอบให้เปลี่ยนแปลงชื่อ จาก แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์
และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็น แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากร
สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ประกอบกับการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของ
กรมส่งเสริมสหกรณ์ (เฉพาะหน่วยงาน) มีการเปลี่ยนชื่อหน่วยงาน และขอรับเพิ่มจำนวนคณะทำงานในบาง
หน่วยงาน ฉะนั้น เพื่อให้องค์ประกอบของคณะทำงานสอดคล้องกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน จึงให้ยกเลิกคำสั่ง
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ ๗๑๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติ
การด้านการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
องค์ประกอบ

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. รองอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ได้รับมอบหมาย | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๓. ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการสหกรณ์ | คณะทำงาน |
| ๔. ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมงานสหกรณ์ | คณะทำงาน |
| ๕. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงาน |
| ๖. ผู้อำนวยการกองประสานงานโครงการพระราชดำริ | คณะทำงาน |
| ๗. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตราค่าจ้าง
กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน |
| ๘. ผู้อำนวยการกลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม
กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน |
| ๙. ผู้อำนวยการกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ
กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยและพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตร
กองพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตรและกลุ่มเกษตรกร | คณะทำงาน |

๑๑. ...

๑๑. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาผู้ประกอบการ กองพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตรและกลุ่มเกษตรกร	คณะทำงาน
๑๒. ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยและพัฒนาสหกรณ์นอกภาคการเกษตร กองพัฒนาสหกรณ์ด้านการเงินและร้านค้า	คณะทำงาน
๑๓. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาสหกรณ์ออมทรัพย์ กองพัฒนาสหกรณ์ด้านการเงินและร้านค้า	คณะทำงาน
๑๔. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบการแก้ไขปัญหานี้ กองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์	คณะทำงาน
๑๕. ผู้อำนวยการกลุ่มจัดที่ดินนิคมสหกรณ์ กองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์	คณะทำงาน
๑๖. ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ กองแผนงาน	คณะทำงาน
๑๗. ผู้อำนวยการกลุ่มวิเคราะห์งบประมาณ กองแผนงาน	คณะทำงาน
๑๘. ผู้อำนวยการกลุ่มติดตามและประเมินผล กองแผนงาน	คณะทำงาน
๑๙. ผู้อำนวยการกลุ่มทะเบียนและข้อบังคับ สำนักนายทะเบียนและกฎหมาย	คณะทำงาน
๒๐. ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจการสหกรณ์ สำนักนายทะเบียนและกฎหมาย	คณะทำงาน
๒๑. ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย สำนักนายทะเบียนและกฎหมาย	คณะทำงาน
๒๒. ผู้อำนวยการกลุ่มฐานข้อมูลสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะทำงาน
๒๓. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะทำงาน
๒๔. ผู้อำนวยการกลุ่มวิเคราะห์และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะทำงาน
๒๕. ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมพัฒนาการบริหารจัดการและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑	คณะทำงาน
๒๖. ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ ๕ สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑	คณะทำงาน
๒๗. ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมพัฒนาการบริหารจัดการและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๒	คณะทำงาน
๒๘. ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ ๑ สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๒	คณะทำงาน
๒๙. ผู้อำนวยการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ ๑๓ จังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
๓๐. ผู้อำนวยการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ ๑๔ จังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน

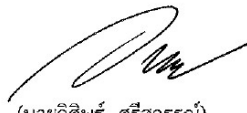
๓๑. ...

๓๑. ผู้อำนวยการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ ๑๕ จังหวัดเพชรบุรี	คณะทำงาน
๓๒. ผู้อำนวยการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ ๑๖ จังหวัดเพชรบุรี	คณะทำงาน
๓๓. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากร	คณะทำงาน
๓๔. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากรสหกรณ์	คณะทำงาน
๓๕. ผู้อำนวยการกลุ่มเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	คณะทำงาน
๓๖. ผู้อำนวยการกลุ่มแผนพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์	คณะทำงาน
	และเลขานุการ
๓๗. เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาบุคลากร	คณะทำงาน
	และผู้ช่วยเลขานุการ
๓๘. เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาบุคลากรสหกรณ์	คณะทำงาน
	และผู้ช่วยเลขานุการ
๓๙. เจ้าหน้าที่กลุ่มแผนพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์	คณะทำงาน
	และผู้ช่วยเลขานุการ
๔๐. เจ้าหน้าที่กลุ่มเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	คณะทำงาน
	และผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจและหน้าที่

๑. กำหนดกรอบทิศทางการดำเนินงานและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
 ๒. บริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อน ผลักดัน กำกับดูแล ให้การดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด
 ๓. แต่งตั้งคณะทำงานย่อยหรือเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานได้ตามที่เห็นสมควร
 ๔. ติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอแผนฯ ต่อผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อขออนุมัติ
ถือใช้ต่อไป
 ๕. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ
 ๖. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวิศิษฐ์ ศรีสุวรรณ)

อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์



กรมส่งเสริมสหกรณ์
เลขที่ ๑๖ ถนนกรุงเกษม แขวงวัดสามพระยา กรุงเทพฯ ๑๐๖๐๐
โทรศัพท์ ๐ ๒๖๒๘ ๕๕๑๗
www.cpd.go.th