



บันทึกข้อความ



ผ. ๓๐๒๒
๑๐ ต.ค. ๖๕
พรบ.
๑๐ ต.ค. ๖๕
สวท(พ)
๑๐ ต.ค. ๖๕

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง โทร. ๓๐๓, ๓๕๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : cpd_psd@cpd.go.th

ที่ กษ ๑๑๐๒/๕๕๕๗ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

ด้วยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้กำหนดให้มีการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ ในการดำเนินการดังกล่าวกองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักร่วมกับกลุ่มพัฒนาระบบบริหารและสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ โดยแผนกลยุทธ์ได้กำหนดกรอบสำหรับดำเนินการออกเป็น ๕ มิติ ตามที่สำนักงาน ก.พ. วางแนวทางไว้ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการตามแผนฯ จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ ตัวชี้วัด ๒๑ แผนงาน/โครงการ

กองการเจ้าหน้าที่ได้ติดตามการนำแผนสู่การปฏิบัติและรวบรวมสรุปผลการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้วปรากฏว่า ได้คะแนน ๙๘.๗๘ คะแนน จาก ๑๐๐ คะแนน ตามเอกสารแนบสรุปได้ดังนี้

๑. ดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ๑๙ ตัวชี้วัด

๒. ดำเนินการไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ๓ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

๒.๑ ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ ระดับความสำเร็จของการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการให้บริการ (E-Service) (กกจ.) ระดับความสำเร็จ : ระดับ ๔ ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ได้พิจารณางานที่จะดำเนินการปรับปรุงกระบวนการใน ๒ เรื่อง คือ ๑) การคัดสำเนา ก.พ. ๗ ผ่านระบบออนไลน์ (ดำเนินการแล้วเสร็จ) และ ๒) การรายงานผ่านระบบ DPIS (เฉพาะบุคลากรสังกัดส่วนกลาง) ปัจจุบันอยู่ระหว่างโปรแกรมเมอร์ออกแบบระบบการลาในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ DPIS (คาดว่าจะแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

๒.๒ ตัวชี้วัดที่ ๓.๗ ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการภายในกรมส่งเสริมสหกรณ์ (กพร.) ระดับความสำเร็จ : ระดับ ๔ (ร้อยละ ๘๔.๐๗) ผลการดำเนินการตามแผนปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการและรายงานผลสำรวจความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อการให้บริการของหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีผลสำรวจฯ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๐๗

๒.๓ ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ หน่วยงานส่วนกลางมีผลประเมินองค์กรคุณธรรมในแต่ละองค์ประกอบ ๘๐% ขึ้นไป (กกจ.) ระดับความสำเร็จ : ๔.๘๑ (ร้อยละ ๗๖.๙๒) ผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้รับประเมินองค์กรคุณธรรมของกรมศาสนาจากศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อยู่ในระดับ "องค์กรคุณธรรมต้นแบบ" ได้คะแนน ๗๖.๙๒

/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่จะได้นำผลการดำเนินงานดังกล่าวไปพิจารณาทบทวนการกำหนด
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางสุวรรณี ศรีสุวรรณ)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ทราบแล้ว



(นายวิศิษฐ์ ศรีสุวรรณ)
อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(รอบ ๑๒ เดือน (๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๕)

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ร้อยละของคะแนนที่ได้หลังจากถ่วงน้ำหนัก			ผล การดำเนินงาน
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	KPIs	CSFs	มิติ	
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. สร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับบุคลากรของกรม	๑. การจัดการความรู้ KM (Knowledge Management)	๑.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดระบบองค์ความรู้ (ในเรื่องของความรู้ด้านการปฏิบัติงาน หรือความรู้เรื่องเทคโนโลยี นวัตกรรม) (สทส.) (๑)	๙๖	๙๗	๙๘	๙๙	๑๐๐	๕๐	๕๐	๑๕	๓.๗๕	๓.๗๕	๑๕	๙๘.๒๑
			๑.๒ ร้อยละบุคลากรของหน่วยงานเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (สทส.) (๒)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๕๐			๓.๗๕	๓.๗๕		๘๕.๓๑
	๒. ปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๒. การปรับโครงสร้างและบริหารอัตรากำลัง	๑.๓ ระดับความสำเร็จในการแบ่งส่วนราชการภายในกรม (กพร./กกจ.) (๓)	-	-	-	๔	๕	๑๐๐	๕๐		๗.๕	๗.๕		๕

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ร้อยละของคะแนนที่ได้หลังจากถ่วงน้ำหนัก			ผลการดำเนินงาน
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	KPIs	CSFs	มิติ	
๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๓. การรวบรวมกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคล	๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการรวบรวมกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคล (กกจ. ทุกกลุ่ม) (๔)	๑	๒	๓	๔	๕	๒๕	๑๐๐	๒๐	๕	๑๕	๑๕	๕
		๔. จัดทำข้อมูลข้าราชการทุกระดับ	๒.๒ ร้อยละของข้าราชการกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการปรับปรุงข้อมูลในระบบ DPIS (กกจ. (ทะเบียนประวัติฯ)) (๕)	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๒๕			๕			๑๐๐
		๕. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการบริการข้อมูลให้กับบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๓ ร้อยละของผู้ที่ได้รับการจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) (กกจ. (ทะเบียนประวัติฯ)) (๖)	๙๖	๙๗	๙๘	๙๙	๑๐๐	๒๕			๕			๑๐๐
		๖. การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการหรือการให้บริการ (E-Service)	๒.๔ ระดับความสำเร็จของการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการหรือการให้บริการ (E-Service) (กกจ.) (๗)	๑	๒	๓	๔	๕	๒๕			๔			๔

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ร้อยละของคะแนนที่ได้หลังจากถ่วงน้ำหนัก			ผลการดำเนินงาน
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	KPIs	CSFs	มิติ	
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. มีการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะตามตำแหน่ง	๗. การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP)	๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (สทส.) (๘)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐	๒๐	๓๐	๖	๖	๒๙.๙๗	๑๐๐
	๕. มีหลักสูตรพัฒนาบุคลากรของกรมให้เป็นมืออาชีพในการส่งเสริมสหกรณ์	๘. โครงการฝึกอบรมพัฒนา ทักษะสมรรถนะ ให้กับบุคลากรกรมให้ตรงตามตำแหน่ง	๓.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้นำความรู้ไปใช้ในการส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร (สทส.) (๙)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐	๑๐		๓	๓		๑๐๐
	๖. เพิ่มสื่อการเรียนรู้ด้านการสหกรณ์ให้กับบุคลากรกรม	๙. พัฒนา/ปรับปรุง/เพิ่มสื่อการเรียนรู้ด้านการสหกรณ์ให้สอดคล้องกับการใช้งานและเป็นปัจจุบัน	๓.๓ จำนวนสื่อการเรียนรู้ด้านสหกรณ์ (สทส.) (๑๐)	๒๐	๒๑	๒๒	๒๓	๒๔	๑๐๐	๒๐		๖	๖		๓๔
	๗. สื่อสารนโยบายนวัตกรรมไปสู่ทุกหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค	๑๐. CPD Community Innovation	๓.๔ จำนวนนวัตกรรมระดับกรมและหน่วยงานย่อย (สทส.) (๑๑)	-	-	๑	๒	๓	๑๐๐	๑๐		๓	๓		๓
	๘. มีการแบ่งปันความรู้ตามตำแหน่ง	๑๑. CPD Story Share Project	๓.๕ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม CPD Story Share Project นำความรู้ไปปรับใช้ (สทส.) (๑๒)	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	๑๐๐	๑๐		๓	๓		๙๓.๙๕
	๙. มีการทบทวนแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๑๒. ทบทวนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๓.๖ ระดับความสำเร็จของการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) (กกจ. กลุ่มสรรหา) (๑๓)	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๒๐		๖	๖		๕
	๑๐ บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ	๑๓. การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	๓.๗ ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการภายในกรมส่งเสริมสหกรณ์ (กพร.) (๑๔)	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑๐๐	๑๐		๒.๙๗	๒.๙๗		๘๔.๐๗

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ร้อยละของคะแนนที่ได้ หลังจากถ่วงน้ำหนัก			ผล การดำเนินงาน
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	KPIs	CSFs	มิติ	
๔. ความพร้อมรับ ผิดด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๑. เพื่อให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความโปร่งใสและเป็น ธรรม	๑๔. การดำเนินงานตามเกณฑ์ การคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA)	๔.๑ กรมส่งเสริมสหกรณ์มีผลคะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) (ป.ป.ช. เป็นผู้ประเมิน) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของแต่ละปี (กกจ. กลุ่มวินัยฯ) (๑๕)	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑๐๐	๒๕	๒๐	๕	๑๔.๘๑	๑๔.๘๑	๙๓.๙
	๑๒. ส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	๑๕. โครงการปลูกจิตสำนึก และ ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม และ ธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	๔.๒ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการ ให้ความรู้เกี่ยวกับระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (กกจ. กลุ่มวินัยฯ) (๑๖)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๕๐	๕๐		๕			๑๐๐
		๑๖. โครงการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ด้านกฎหมาย ในการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริต	๔.๓ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้ ด้านกฎหมาย (กกจ. กลุ่มวินัยฯ) (๑๗)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๕๐			๕			๑๐๐
	๑๓. เพื่อให้กรมส่งเสริม สหกรณ์ เป็นองค์กร คุณธรรมต้นแบบ	๑๗. การดำเนินการประเมิน องค์กรคุณธรรม	๔.๔ หน่วยงานส่วนกลางมีผลประเมินองค์กรคุณธรรม ในแต่ละองค์ประกอบ ๘๐% ขึ้นไป (กกจ. กลุ่มวินัยฯ) (๑๘)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐	๒๕		๔.๘๑			๗๖.๙๒

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ร้อยละของคะแนนที่ได้ หลังจากถ่วงน้ำหนัก			ผล การดำเนินงาน
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	KPIs	CSFs	มิติ	
๕. คุณภาพชีวิต และความสมดุล ของชีวิตและการ ทำงาน	๑๔. มีการปรับปรุงและ พัฒนาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงาน	๑๘. โครงการเสริมสร้างสมดุลชีวิต คนทำงาน (work life balance)	๕.๑ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมิน โครงการเสริมสร้างสมดุลชีวิตคนทำงาน (work life balance) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (กกจ. กลุ่มสวัสดิการฯ) (๑๙)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐	๓๐	๑๕	๔.๕	๑๕	๑๕	๙๕.๖๕
	๑๕. เพื่อให้บุคลากร มีความผูกพันในองค์กร	๑๙. โครงการส่งเสริมความผูกพัน และความผูกพันองค์กร	๕.๒ จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่ดำเนินกิจกรรม เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (กกจ. กลุ่มสวัสดิการฯ) (๒๐)	๗๓	๗๔	๗๕	๗๖	๗๗	๕๐	๗๐		๕.๒๕			๗๗
	๒๐. การจัดกิจกรรมกีฬาและส่งเสริมการออกกำลังกาย	๕.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาและหรือส่งเสริมการออกกำลังกาย (กกจ. กลุ่มสวัสดิการฯ) (๒๑)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๕	๒.๖๒๕			๙๔.๐๓			
	๒๑. การจัดกิจกรรมพัฒนา คุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	๕.๔ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (กกจ. กลุ่มสวัสดิการฯ) (๒๒)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๕	๒.๖๒๕			๘๙.๗๗			
คะแนน R Scorecard (เต็ม ๑๐๐ คะแนน)														๙๘.๗๘	

รวมทั้งสิ้น ๕ มิติ ๑๕ CSF ๒๑ แผนงาน/โครงการ ๒๒ ตัวชี้วัด

ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล



กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ภายใต้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

รอบ 12 เดือน (1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65)



จากการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 22 ตัวชี้วัด 21 แผนงาน/โครงการ สามารถสรุปผลการดำเนินงานแต่ละมิติได้ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Alignment) ประกอบด้วย 2 แผนงาน/โครงการ 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การจัดการความรู้ KM (Knowledge Management) ตัวชี้วัด : ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดระบบองค์ความรู้ (ในเรื่องของความรู้ด้านการปฏิบัติงาน หรือความรู้เรื่องเทคโนโลยี นวัตกรรม) ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ 98.21 (คิดเป็นร้อยละ 98.21 ของเป้าหมายร้อยละ 100) โดยกรมได้ดำเนินการนำองค์ความรู้ที่ขึ้นบนเว็บไซต์กรมจำนวน 148 เรื่อง และ ตัวชี้วัดร้อยละบุคลากรของหน่วยงานเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (สทส.) ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ 85.31 (คิดเป็นร้อยละ 106.64 ของเป้าหมายร้อยละ 80) โดยมีบุคลากรกรม เข้าร่วมถ่ายทอดองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 4,043 ราย

2. การปรับโครงสร้างและบริหารอัตรากำลัง ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการแบ่งส่วนราชการภายในกรม ผลการดำเนินงาน : ระดับ 5 (ตามเป้าหมาย) หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักดำเนินการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และภารกิจของกรม รวมทั้งประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำข้อมูลและศึกษา วิเคราะห์ จัดทำร่างการแบ่งส่วนราชการภายในกรมตามนโยบายของกรม โดยจัดแบ่งตามกรณี Rearrange ไม่เพิ่มกอง/สำนักในภาพรวม และนำเข้าที่ประชุมคณะทำงานกลั่นกรองการแบ่งส่วนราชการภายในกรม แล้วจำนวน 2 ครั้ง

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) ประกอบด้วย 4 แผนงาน/โครงการ 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การรวบรวมกฎหมายระเบียบหลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคลให้ทันสมัย ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการรวบรวมกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคล ผลการดำเนินงาน : ระดับ 5 (ตามเป้าหมาย) โดยดำเนินการปรับปรุงเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่ ประชุมพิจารณาทบทวน รายละเอียดข้อมูลที่จะดำเนินการปรับปรุงระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ตลอดจนความรู้ บนเว็บไซต์ที่ทันสมัย โดยมีผลคะแนนโครงการประกวดเว็บไซต์หน่วยงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปี 2565 กองการเจ้าหน้าที่ได้ 86.05 คะแนน

2. จัดทำข้อมูลข้าราชการทุกระดับ ตัวชี้วัด : ร้อยละของข้าราชการกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการปรับปรุงข้อมูลในระบบ DPIS ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ 100 (ตามเป้าหมาย) ดำเนินการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อมูลบุคลากรของข้าราชการระดับชำนาญการ ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันแล้ว จำนวน 1,224 ราย (จำนวนข้าราชการระดับชำนาญการ 1,224 ราย) ณ 31 ส.ค. 65

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) (ต่อ)

3. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการบริการข้อมูลให้กับบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัด : ร้อยละของผู้ที่ได้รับบริการในการจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ 100 (ตามเป้าหมาย) ดำเนินการจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐให้กับผู้ที่ยื่นความประสงค์ผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) แล้ว 80 ราย

4. การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการหรือการให้บริการ (E-Service) ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการหรือการให้บริการ (E-Service) ผลการดำเนินงาน : ระดับ 4 (คิดเป็นร้อยละ 80 ของเป้าหมายระดับ 5) กรมได้พิจารณางานที่จะดำเนินการปรับปรุงกระบวนการใน 2 เรื่อง คือ 1) การคัดสำเนา ก.พ. 7 ผ่านระบบออนไลน์ (ดำเนินการแล้วเสร็จ) และ 2) การรายงานผ่านระบบ DPIS (เฉพาะบุคลากรสังกัดส่วนกลาง) ปัจจุบันอยู่ระหว่างโปรแกรมเมอร์ออกแบบระบบการลาในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ DPIS

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) ประกอบด้วย 7 แผนงาน/โครงการ 7 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ 100 (ตามเป้าหมาย) บุคลากรกรมฯ ที่ได้รับการพัฒนาตามแผนฯ (IDP) จำนวนทั้งสิ้น 2,022 คน

2. โครงการฝึกอบรมพัฒนา ทักษะ สมรรถนะ ให้กับบุคลากรกรมให้ตรงตามตำแหน่ง ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้นำความรู้ไปใช้ในการส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ 100 (ตามเป้าหมาย) ดำเนินการฝึกอบรม สัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รวม 5 หลักสูตร โดยบุคลากรที่เข้ารับการอบรม จำนวน 862 คน สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

3. พัฒนา/ปรับปรุง/เพิ่มสื่อการเรียนรู้ด้านการสหกรณ์ให้สอดคล้องกับการใช้งานและเป็นปัจจุบัน ตัวชี้วัด : จำนวนสื่อการเรียนรู้ด้านสหกรณ์ ผลการดำเนินงาน : จำนวน 34 สื่อ (คิดเป็นร้อยละ 141.67 ของเป้าหมาย 24 สื่อ) กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ดำเนินการการผลิตสื่อการเรียนรู้ด้านการสหกรณ์ แล้ว 34 สื่อ

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (ต่อ)

4. CPD Community Innovation ตัวชี้วัด : จำนวนนวัตกรรมระดับกรมและหน่วยงานย่อย ผลการดำเนินงาน : จำนวน 3 นวัตกรรม (ครบตามเป้าหมาย) กรมฯ ได้ดำเนินการจัดทำนวัตกรรม(Knowledge & Innovation Management : KM & IM) ที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 3 เรื่อง คือ 1. การจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐให้กับผู้ที่ยื่นความประสงค์ผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) 2. การคิดสำเนา ก.พ. 7 ผ่านระบบออนไลน์ และ 3. การรายงานผลการแนะนำส่งเสริมสหกรณ์ออนไลน์

5. CPD Story Share Project ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม CPD Story Share Project นำความรู้ไปปรับใช้ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ 93.95 (คิดเป็นร้อยละ 187.90 ของเป้าหมายร้อยละ 50) กรมฯ ได้ดำเนินการจัดโครงการประชุมเพื่อแบ่งปันความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ตามตำแหน่งงานผ่านระบบ Zoom Meeting ให้กับข้าราชการและพนักงานราชการ (นักวิชาการสหกรณ์ นิติกร) จำนวน 149 ราย ทั้งนี้ มีผลประเมินหลังเสร็จสิ้นโครงการผู้ร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ คิดเป็นร้อยละ 93.95

6. ทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ผลการดำเนินงาน : ระดับ 5 (ตามเป้าหมาย) กรมฯ ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) เพื่อทำหน้าที่ทบทวนเส้นทางความก้าวหน้า และในคราวประชุม อ.ก.พ. กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงเส้นทางก้าวหน้าในสายงาน และได้ประกาศเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตามประกาศกรมส่งเสริมสหกรณ์ ลงวันที่ 24 พฤษภาคม 2565

7. การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์) ตัวชี้วัด : ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการภายในกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ 84.07 (คิดเป็นร้อยละ 98.91 ของเป้าหมายร้อยละ 85) ตามแผนปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการและรายงานผลสำรวจความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อการให้บริการของหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีผลสำรวจฯ คิดเป็นร้อยละ 84.07

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) ประกอบด้วย 4 แผนงาน/โครงการ 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การดำเนินงานตามเกณฑ์การคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตัวชี้วัด : กรมส่งเสริมสหกรณ์มีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (ป.ป.ช. เป็นผู้ประเมิน) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ของแต่ละปี ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ 93.90 (คิดเป็นร้อยละ 110.47 ของเป้าหมายร้อยละ 85) จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (ป.ป.ช. เป็นผู้ประเมิน) กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้คะแนนการประเมินฯ ร้อยละ 93.90

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) (ต่อ)

2. โครงการปลูกจิตสำนึก และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ 100 (ตามเป้าหมาย) ดำเนินการจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรกรมเพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์แล้ว จำนวน 100 ราย

3. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมาย ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ 100 (ตามเป้าหมาย) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมาย ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตมีการดำเนินการผ่านโครงการ 3 โครงการ โดยดำเนินการแล้ว 3 โครงการ คือ 1) โครงการอบรมทางไกล เรื่อง "การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน" มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการ 2,901 คน 2) โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีบุคลากรกรมเข้าร่วมโครงการ 100 คน และ 3) โครงการปลูกฝังวิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม มีบุคลากรกรมเข้าร่วมโครงการ 100 คน

4. การดำเนินการประเมินองค์กรคุณธรรม ตัวชี้วัด : หน่วยงานส่วนกลางมีผลประเมินองค์กรคุณธรรมในแต่ละองค์ประกอบ 80% ขึ้นไป ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ 76.92 (คิดเป็นร้อยละ 76.92 ของเป้าหมายร้อยละ 100) กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้รับประเมินองค์กรคุณธรรมของกรมศาสนาอยู่ในระดับ "องค์กรคุณธรรมต้นแบบ" ที่คะแนน 76.92

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) ประกอบด้วย 4 แผนงาน/โครงการ 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. โครงการเสริมสร้างสมดุลชีวิตคนทำงาน (Work Live Balance) ตัวชี้วัด : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินโครงการเสริมสร้างสมดุลชีวิตคนทำงาน (work life balance) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ผลการดำเนินงาน: ร้อยละ 75.65 (คิดเป็นร้อยละ 94.56 ของเป้าหมายร้อยละ 80) หน่วยงานในสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 88 หน่วยงาน มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินโครงการเสริมสร้างสมดุลชีวิตคนทำงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

2. โครงการส่งเสริมความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กร ตัวชี้วัด : จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่ดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ผลการดำเนินงาน: จำนวน 77 หน่วยงาน (ตามเป้าหมาย) หน่วยงานในสังกัด (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) ดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรทั้งสิ้น 77 หน่วยงาน

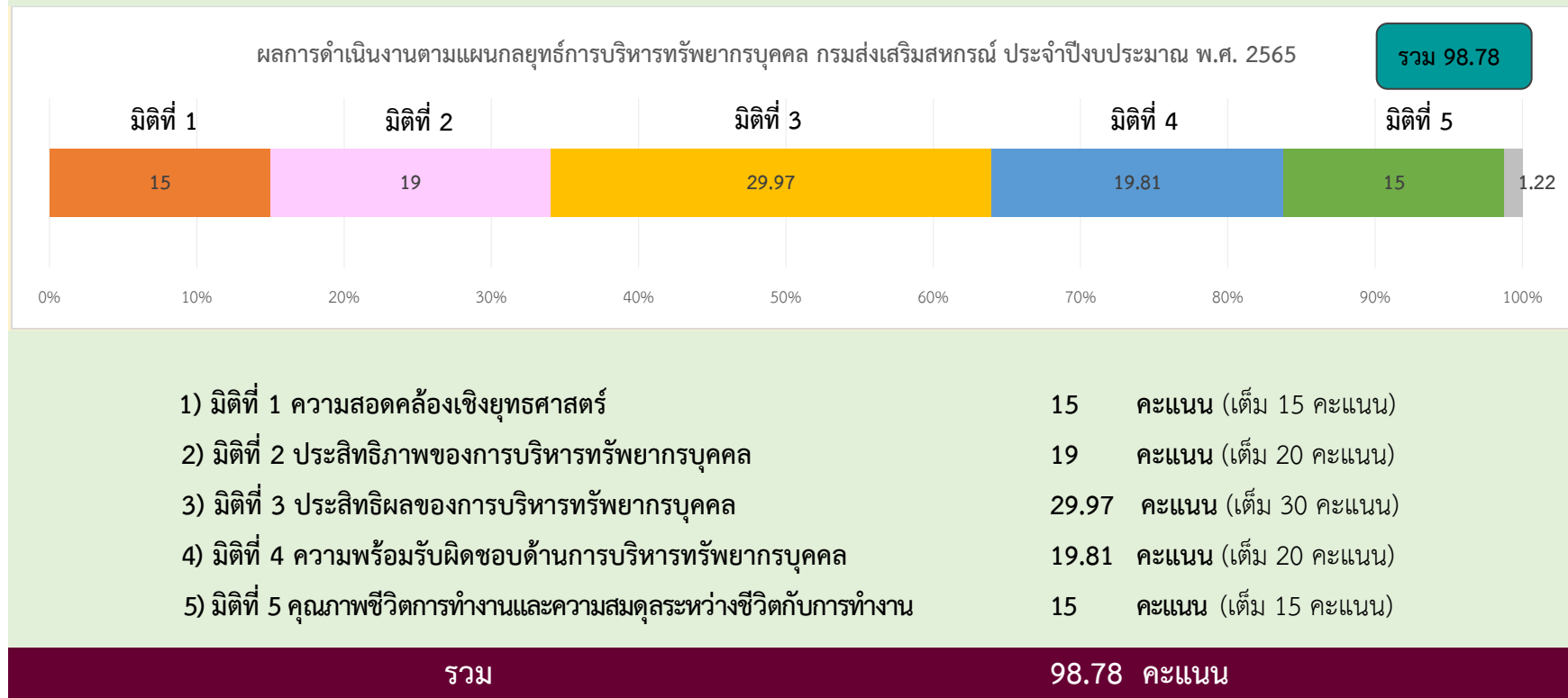
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) ประกอบด้วย 4 แผนงาน/โครงการ 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

3. การจัดกิจกรรมกีฬาและหรือส่งเสริมการออกกำลังกาย ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาและหรือส่งเสริมการออกกำลังกาย ผลการดำเนินงาน: ร้อยละ 94.03 (คิดเป็นร้อยละ 117.54 ของเป้าหมายร้อยละ 80) ดำเนินการสอบถามผู้ใช้บริการห้องออกกำลังกายของกรมฯ โดยใช้แบบสอบถาม มีผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการเข้าร่วมโครงการฯ ในระดับมากขึ้นไป จำนวน 63 ราย (คิดเป็นร้อยละ 94.03) จากผู้ตอบแบบสอบถาม 67 ราย

4. การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการดำเนินงาน: ร้อยละ 89.77 (คิดเป็นร้อยละ 112.21 ของเป้าหมายร้อยละ 80) ดำเนินการกิจกรรมธรรมสวนะ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมสังกัดส่วนกลาง มีบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) เข้าร่วมกิจกรรม 100 คน จากการสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมฯ มีผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจต่อกิจกรรมฯ ในระดับมากขึ้นไป 88 คน (คิดเป็นร้อยละ 89.77) จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 100 ราย

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

จากการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบว่า กรมได้ดำเนินการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ไปสู่การปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง 5 มิติ โดยมีผลคะแนนดังนี้



จากผลคะแนนการดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปี พ.ศ. 2565 ชำรงต้นแสดงให้เห็นว่า กรมมีขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ไปสู่การปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละมิติแล้ว ดังนี้ **มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** : กรมมีการขับเคลื่อนงานด้านการปรับปรุงโครงสร้างการทำงานของหน่วยงาน เพื่อให้กรมมีกำลังคนและสมรรถนะ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และ**มีการจัดการความรู้ KM (Knowledge Management)** มีแผนงาน/โครงการที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมทุกระดับที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม **มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล** : มีการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อมูลบุคลากรของข้าราชการ (ระดับชำนาญการ) ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันแล้ว ดำเนินการปรับปรุงเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่ ประชุมพิจารณาทบทวน รายละเอียดข้อมูลที่จะดำเนินการปรับปรุงระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ตลอดจนความรู้ บนเว็บไซต์ที่ทันสมัย การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐให้กับผู้ที่ยื่นความประสงค์ผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) การคัดสำเนา ก.พ. 7 ผ่านระบบออนไลน์ เป็นต้น **มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล** : การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) พัฒนา/ปรับปรุง/เพิ่มสื่อการเรียนรู้ด้านการสหกรณ์ให้สอดคล้องกับการใช้งานและเป็นปัจจุบัน การฝึกอบรมพัฒนา ทักษะ สมรรถนะ ให้กับบุคลากรกรมให้ตรงตามตำแหน่ง ตลอดจนการมีนวัตกรรมระดับกรมและหน่วยงานย่อยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ และกรมยังมีการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ **มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** : การมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการการอบรมให้ความรู้ด้านวินัย กฎหมาย การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรทุกระดับ และ**มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** : กรมมีนโยบาย แผนงาน/โครงการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากร เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้น่าอยู่น่าทำงาน การจัดกิจกรรมการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรกรม ตลอดจนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร

สิ่งที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ดำเนินการแก้ไข/ปรับปรุงการทำงานในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้นำประเด็นปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2564 มาปรับปรุงแก้ไขในเรื่องของ กรมได้มีการปรับรูปแบบการทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยเพื่อรองรับสถานการณ์ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ที่เป็นปัญหาอุปสรรคในการทำงานโดยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ตามความเหมาะสมในการดำเนินงานสนับสนุนการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การใช้ระบบ zoom meeting Conference การประชุมผ่าน e-Learning การเสริมสร้างและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงาน ตลอดจนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งผลให้การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สามารถดำเนินงานได้สำเร็จคล่องตัวตามเป้าหมาย

ปัญหา/อุปสรรคของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่สามารถสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
2. การตอบสนองเรื่องการให้บริการต่อผู้รับบริการภายในกรมที่ยังต้องมีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของหน่วยงานส่วนกลางของกรมส่งเสริมสหกรณ์

ข้อเสนอแนะการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. การเสริมสร้างและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสอดคล้องกับมติ ครม. เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่
 2. การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานส่วนกลาง เพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของหน่วยงานส่วนกลางของกรมส่งเสริมสหกรณ์
-