



แผนกลยุทธ์

การบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570



■ สร้างองค์กรสมรรถนะสูง
สู่ผู้นำด้านการสหกรณ์

■ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล



■ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
สู่การเป็นมืออาชีพด้านการแนะนำส่งเสริมสหกรณ์
และกลุ่มเกษตรกร

■ การรักษาข้าราชการและปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อ
การบรรลุพันธกิจขององค์กร

■ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและ
ตรวจสอบได้



■ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตของบุคลากร
เพื่อสร้างความผูกพัน
ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข



HR STRATEGY:



E - Service

IDP KM

CPD Community Innovation

CPD Story Share Project

Career Path

ITA

Work Life Balance

คำนำ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2565 - 2570 เป็นแผนที่จัดทำขึ้นจากการมีส่วนร่วมของ ผู้บริหาร ผู้อำนวยการสำนัก/กอง และคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2565 - 2570 ที่กรมส่งเสริมสหกรณ์แต่งตั้งขึ้น โดยใช้กระบวนการดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนดเป็นเครื่องมือหลักในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และทบทวนงาน โครงการ/กิจกรรม ความต้องการ และความคาดหวังของผู้รับบริการ เพื่อกำหนดทิศทาง และแนวทางการดำเนินการ และได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ถือปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2565 - 2570 นี้ จึงถือได้ว่าเป็นแผนที่มีความครบถ้วนตามหลักการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และเกณฑ์การพัฒนาศมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.

ดังนั้น จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า บุคลากรของกรมจะได้ใช้ประโยชน์จากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2565 - 2570 นี้ ขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

กรมส่งเสริมสหกรณ์

ธันวาคม 2564

บทสรุปผู้บริหาร

การบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และการมอบอำนาจให้ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการในเรื่องการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การวางแผนกำลังคน การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การพัฒนาคุณภาพชีวิต การวางแผนสร้างทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ การบริหารจัดการความรู้ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัย รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน และมีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ดังนั้น การปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการ จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้นำการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุล (Human Resource Scorecard) เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้มีความเข้มแข็งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรและตามแผนปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีกลยุทธ์ที่เน้นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประเด็นที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความสมดุลในการทำงาน ซึ่งกรมฯ ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ตามแนวทาง HR Scorecard ในแผนรอบที่ 1 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 - 2555) แผนรอบที่ 2 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 - 2559) และแผนรอบที่ 3 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2564) เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ และสามารถรองรับการปฏิบัติงานภารกิจต่าง ๆ ตามพันธกิจและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ฯ ซึ่งจะสิ้นสุดลงในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ดังนั้น เพื่อเป็นการรองรับการบริหารราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้มีการทบทวนงานโครงการ/กิจกรรม ความต้องการ และความคาดหวังของผู้รับบริการ ตลอดจนรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2565 - 2570 และเป็นแนวทางในการดำเนินการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 2) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) 3) แผนการปฏิรูปประเทศ 4) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2565) 5) แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) 6) แผนปฏิบัติราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) 7) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปี พ.ศ. 2564 8) ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2560 - 2564 และ 9) ผลสรุปผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร

บุคคลของสำนักงาน ก.พ. และกรมฯ ได้นำแนวคิดทางวิชาการที่เกี่ยวข้องมาปรับใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2565 – 2570 ในเรื่องของ 1) HR Scorecard 2) กระบวนการขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้ดำเนินงานตามขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นตอนเตรียมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 1.1) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 1.2) การทบทวนและกำหนดทิศทางการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปี พ.ศ. 2565 - 2570 และเสนอผู้บริหารอนุมัติ 2) ขั้นตอนดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 2.1) จัดประชุมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2570 2.2) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 2.3) เสนอ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 ต่อผู้บริหาร และคณะทำงานฯ พิจารณาให้ความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ฯ 2.4) จัดประชุมคณะทำงานย่อยเพื่อมอบหมายผู้รับผิดชอบในการจัดทำรายละเอียดของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 และนำเสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อที่ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569 เพื่อขอความเห็นชอบ 2.5) การจัดทำแผนรายละเอียดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 และนำเสนอผู้บริหารอนุมัติ และ 3) ชี้นำแผนไปปฏิบัติและติดตามประเมินผล จากการจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ ส่งผลให้ 1) กรมส่งเสริมสหกรณ์มีเครื่องมือสำหรับการประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่าง ชัดเจนเป็นระบบ 2) กรมส่งเสริมสหกรณ์มีทิศทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล บุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3) การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ตอบสนอง มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ ยุทธศาสตร์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	1
บทสรุปผู้บริหาร	2
สารบัญ	4
บทที่ 1 บทนำ	6
1.1 หลักการและเหตุผล	6
1.2 วัตถุประสงค์	7
1.3 กระบวนการขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	7
1.4 ประโยชน์ที่จะได้รับ	8
บทที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	9
2.1 แนวคิด HR Scorecard	9
2.2 กระบวนการขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	14
บทที่ 3 กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมส่งเสริมสหกรณ์	16
3.1 บริบทกรมส่งเสริมสหกรณ์	16
3.2 ขั้นตอนเตรียมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	20
3.3 ขั้นตอนดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	27
3.4 ชี้นำแผนไปปฏิบัติและติดตามประเมินผล	33
บทที่ 4 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570	34
บทที่ 5 การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	67
5.1 การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ	67
5.2 การติดตามประเมินผล	67



**แผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมส่งเสริมสหกรณ์
พ.ศ. 2565 - 2570**



บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และการมอบอำนาจให้ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการในเรื่องการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การวางแผนกำลังคน การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การพัฒนาคุณภาพชีวิต การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ การบริหารจัดการความรู้ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัย รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน และมีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ดังนั้น การปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการ จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้นำการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุล (Human Resource Scorecard) เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความเข้มแข็งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร

ตามแผนปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ทั้งหมด 4 กลยุทธ์ มีกลยุทธ์ที่เน้นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และได้มีการกำหนดตัวชี้วัด แผนงาน และแนวทางการพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนในประเด็นที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความสมดุลในการทำงาน กรมฯ ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ตามแนวทาง HR Scorecard ในแผนรอบที่ 1 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 - 2555) แผนรอบที่ 2 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 - 2559) และแผนรอบที่ 3 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2564) เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ และสามารถรองรับการปฏิบัติงานภารกิจต่าง ๆ ตามพันธกิจและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ฯ ซึ่งจะสิ้นสุดลงในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ดังนั้น เพื่อเป็นการรองรับการบริหารราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ จึงจำเป็นต้องมีการทบทวนงานโครงการ/กิจกรรม ความต้องการ และความคาดหวังของผู้รับบริการ ตลอดจนรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2565 - 2570

และเป็นแนวทางในการดำเนินการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตาม เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

- (1) ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580
- (2) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)
- (3) แผนการปฏิรูปประเทศ
- (4) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2565)
- (5) แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565)
- (6) แผนปฏิบัติราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565)
- (7) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปี พ.ศ. 2564
- (8) ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2560 - 2564
- (9) ผลสรุปผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของสำนักงาน ก.พ.

1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการบริการทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 2) เพื่อเป็นเครื่องมือสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้
- 3) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

1.3 กระบวนการขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

- 1) ขั้นตอนเตรียมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 - 1.1) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 - 1.2) การทบทวนและกำหนดทิศทางการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปี พ.ศ. 2565 - 2570 และเสนอผู้บริหารอนุมัติ
- 2) ขั้นตอนดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 - 2.1) จัดประชุมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570
 - 2.2) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด งาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570

2.3) เสนอ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 ต่อผู้บริหาร และคณะทำงานฯ พิจารณาให้ความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ฯ

2.4) จัดประชุมคณะทำงานย่อย เพื่อมอบหมายผู้รับผิดชอบในการจัดทำรายละเอียดของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 และนำเสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อที่ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569 เพื่อขอความเห็นชอบ

2.5) การจัดทำแผนรายละเอียดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 และนำเสนอผู้บริหารอนุมัติ

3) ชี้้นำแผนไปปฏิบัติและติดตามประเมินผล

1.4 ประโยชน์ที่จะได้รับ

1) กรมส่งเสริมสหกรณ์มีเครื่องมือสำหรับการประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน เป็นระบบ

2) กรมส่งเสริมสหกรณ์มีทิศทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล บุคลากร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ตอบสนอง มาตรการบริหารและพัฒนา กำลังคนภาครัฐ ยุทธศาสตร์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ของกรมส่งเสริมสหกรณ์

บทที่ 2

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินผลความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติต่าง ๆ ที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องดำเนินการ โดยการนำไปกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน โครงการรองรับ ในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการนำไปปฏิบัติและติดตามผลการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 แนวคิด HR Scorecard

HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2547 อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพมีมติเห็นชอบต่อหลักการ องค์ประกอบ และวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ใช้ชื่อเป็นภาษาไทยว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” แทนความหมายของ HR Scorecard

2.1.1 องค์ประกอบของ HR Scorecard

จากการศึกษาและวิเคราะห์แบบแผนการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ประกอบกับแนวทางการประยุกต์ใช้ในภาคราชการพลเรือนไทย สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการไว้ 4 ส่วน ดังนี้

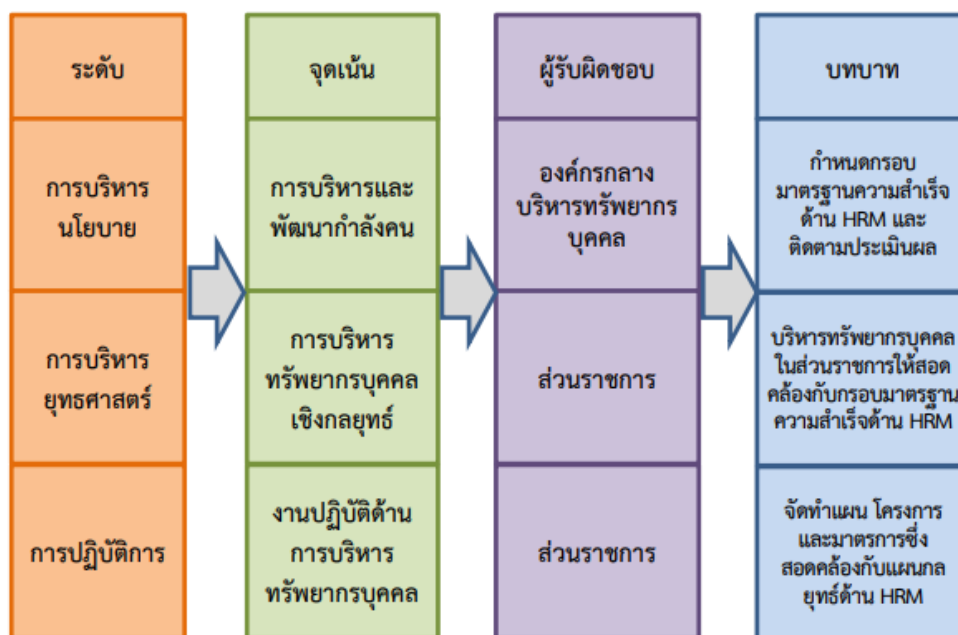
- 1) มาตรฐานความสำเร็จของระบบทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ
- 2) ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่าง ๆ ด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งทำให้ส่วนราชการบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

3) มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ว่าส่วนราชการมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

4) ผลการดำเนินงาน (Evidence) หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

2.1.2 การพัฒนา HR Scorecard

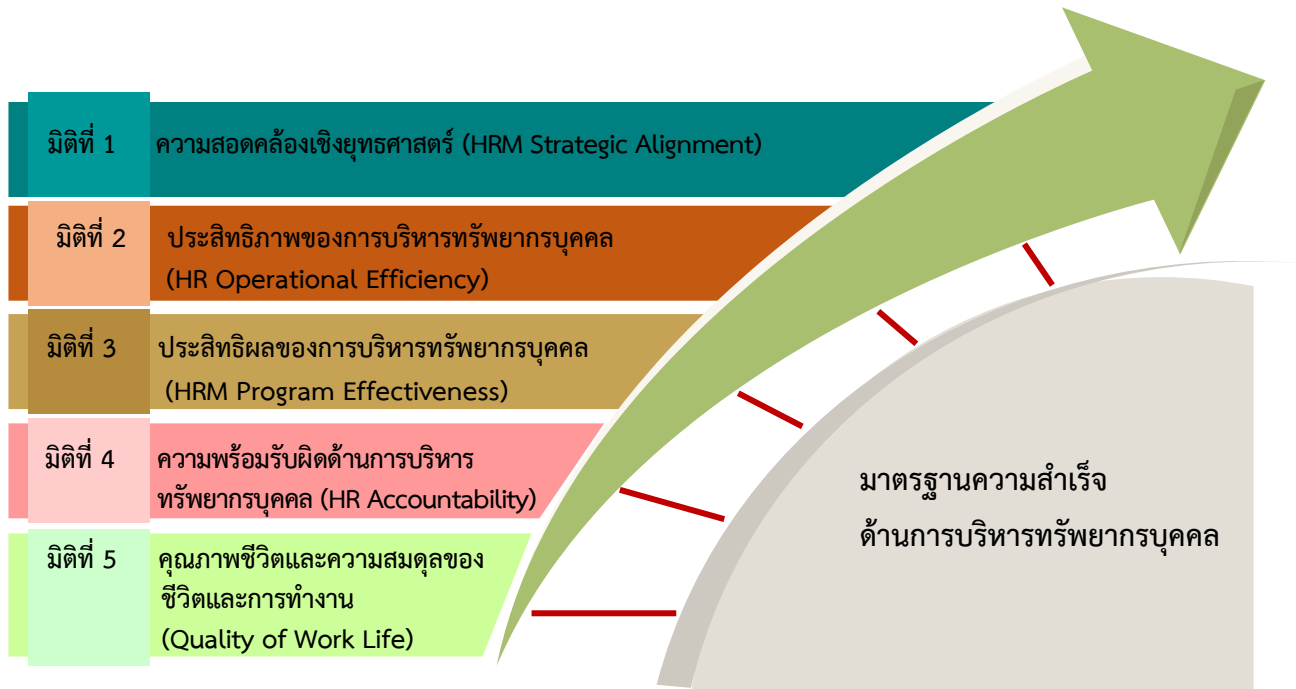
ในส่วนราชการมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้แก่ส่วนราชการ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต กล่าวคือ ส่วนราชการจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Alignment) ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ โดยแต่ละระดับมีจุดเน้นที่แตกต่างกันตามแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 บทบาทใหม่และความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน

2.1.3 มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ 5 มิติ ดังนี้



ภาพที่ 2 มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Alignment) หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพกล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคตมีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

3) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน

ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)

4) ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการมีผู้นำปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional Activities)

1) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เช่นการสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

2) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (value for Money)

4) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหาร (HR Automation)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดก่อให้เกิดผล ดังนี้

1) รักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน
2) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

3) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด

4) ระบบการบริหารผลงาน (Performance management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดทำลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

หมายถึง การที่ส่วนราชการ และจังหวัดต้อง

- 1) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติกรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- 2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย และแผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- 1) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- 2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด
- 3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

2.1.4 การบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการมีบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลและค่าเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีจุดมุ่งเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมาย

ที่ต้องการ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติการกิจได้ บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้ก้าวหน้า ไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

2.1.5 การปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการจะสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีจุดมุ่งเน้นทิศทางที่ชัดเจน ตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย จะเป็นสิ่งกำหนดแผนงาน และกิจกรรมในทางปฏิบัติ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสำเร็จของการดำเนิน กิจกรรม

2.2 กระบวนการขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลมีขั้นตอนหลัก ๆ ในการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ขั้นเตรียมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการในขั้นตอนนี้จะเป็นการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์ประกอบของคณะทำงานควรประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นคณะทำงาน โดยมีหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของ คณะทำงาน เมื่อมีการตั้งคณะทำงานแล้วควรจัดให้มีการประชุมคณะทำงาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวความคิด และวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

2.2.2 ขั้นดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในขั้นตอนนี้ จะมี ขั้นตอนย่อย ๆ 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากร บุคคล ได้ทราบขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์ และได้มีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็นแก่ คณะทำงาน
- 2) ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์ สถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของ การบริหารทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

3) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนบริหารราชการของส่วนราชการ และนำประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาจัดลำดับความสำคัญ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) แล้วเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ไปจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

4) กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ โดยการวิเคราะห์หาปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อนำมากำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ จากนั้นนำไปพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จ 5 มิติ และกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด

5) การจัดทำแผนรายละเอียดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการในขั้นตอนที่ 2 - 4 มาเขียนรายละเอียดลงในแบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการและผู้รับผิดชอบ รวมทั้งนำเสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อฝ่ายบริหารให้ความเห็นชอบและประกาศใช้แผนต่อไป

2.2.3 ขั้นนำแผนไปปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี และนำแผนไปปฏิบัติให้บรรลุตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดในแผน โดยมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

บทที่ 3

กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมส่งเสริมสหกรณ์

3.1 บริบทกรมส่งเสริมสหกรณ์

กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีภารกิจหลักในการส่งเสริม แนะนำสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้ดำเนินงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยมีเป้าหมายหลัก (Goal) คือ ระบบสหกรณ์ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นกลไกการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของชุมชน

วิสัยทัศน์ :

"การสหกรณ์มั่นคง สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเข้มแข็ง เศรษฐกิจและสังคมของชุมชนยั่งยืน"

พันธกิจ :

- 1) กำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้อยู่ในกรอบของกฎหมายและทันต่อสถานการณ์
- 2) เสริมสร้างการเรียนรู้และทักษะด้านการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์และประชาชนทั่วไป
- 3) ส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ :

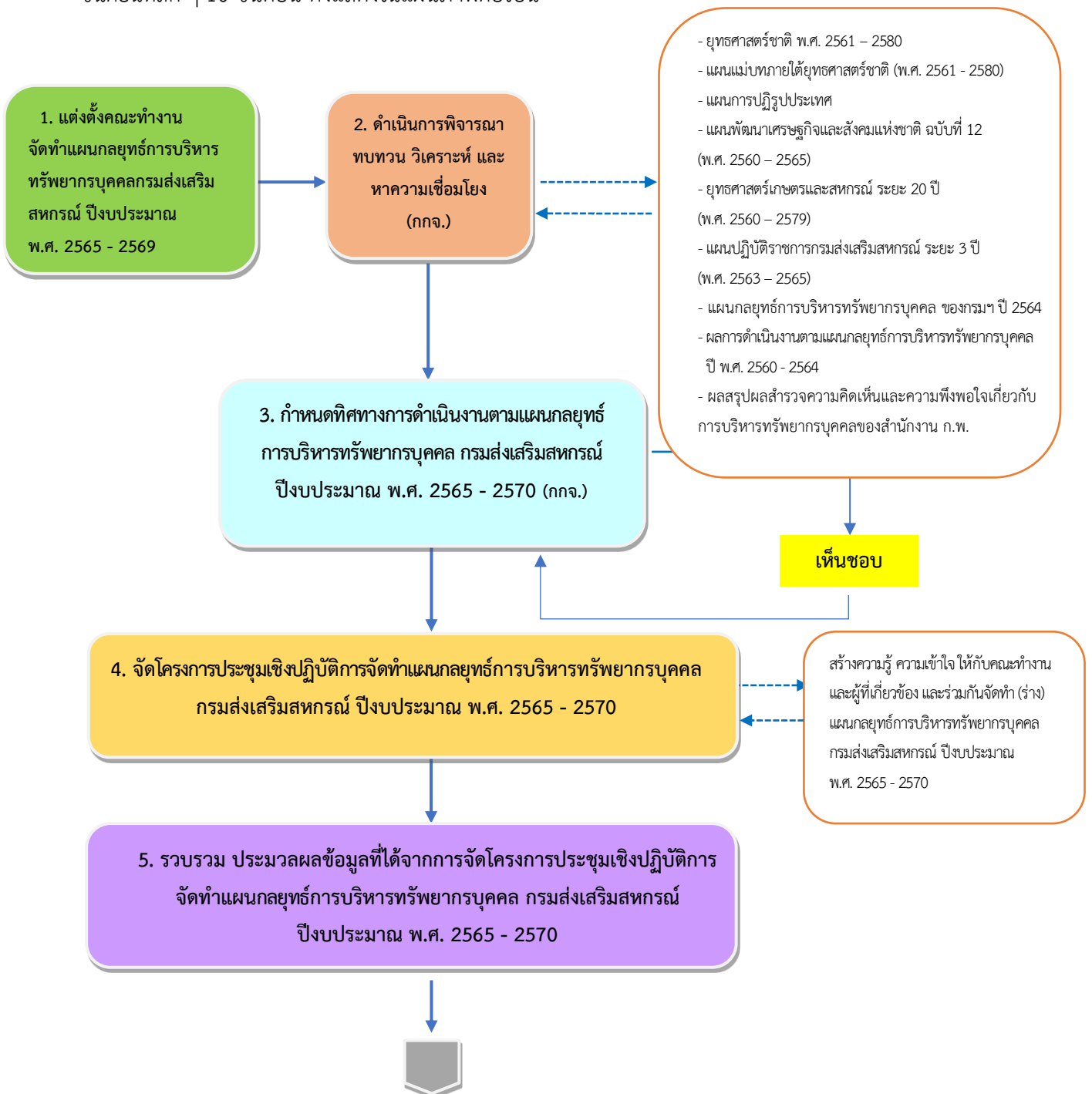
- 1) เสริมสร้างการสหกรณ์ให้เป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชน
- 2) พัฒนาและสร้างศักยภาพของสถาบันเกษตรกรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และการตลาดตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Supply chain)
- 3) พัฒนาการบริหารจัดการและธรรมาภิบาลในระบบสหกรณ์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการสร้างนวัตกรรม ในการบริหารจัดการทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการของกรมส่งเสริมสหกรณ์

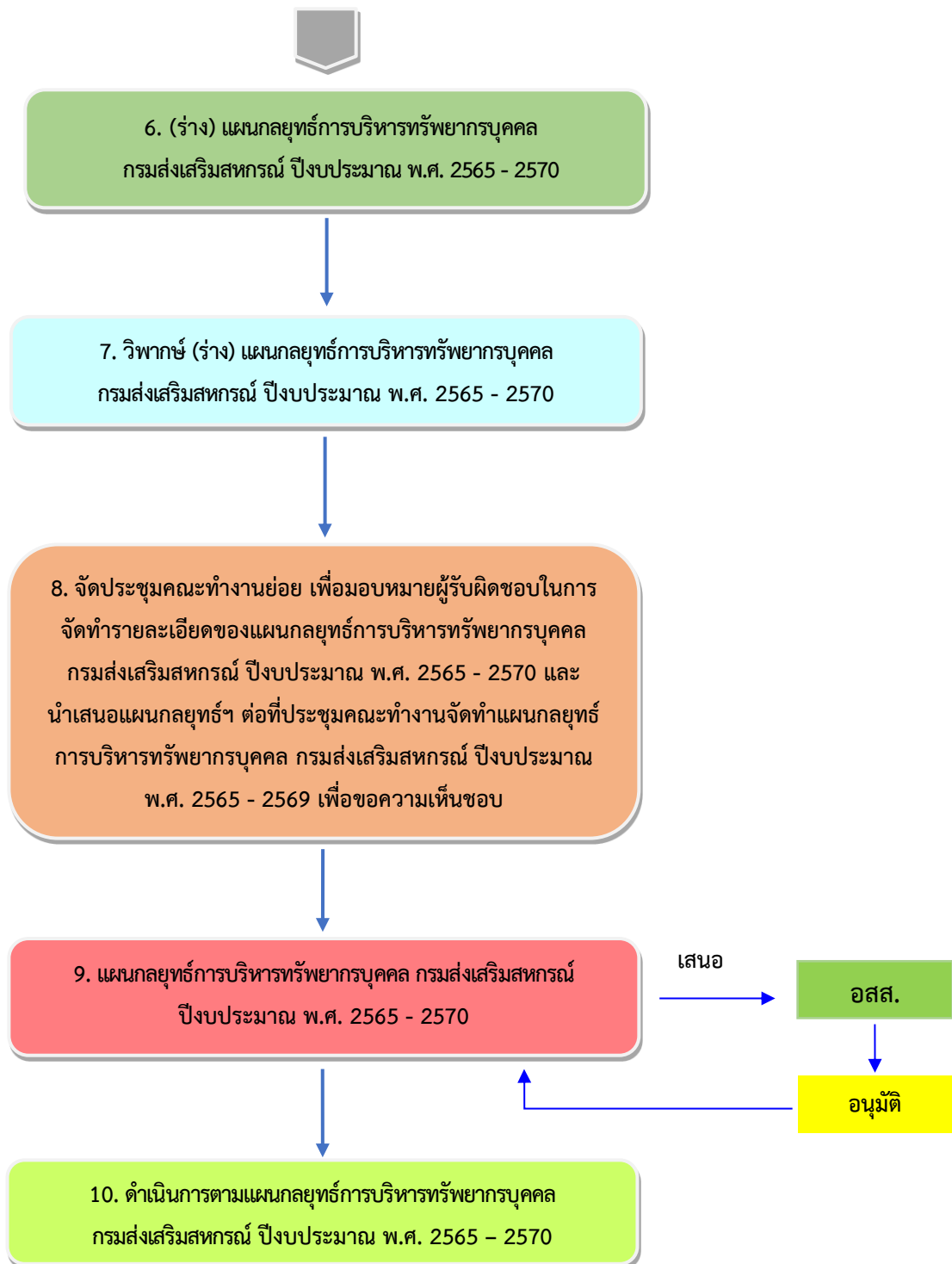
อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย :

- 1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการนิคมสหกรณ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการตามที่นายทะเบียนสหกรณ์มอบหมายในการรับจดทะเบียน ส่งเสริม แนะนำ กำกับ และดูแลสหกรณ์ รวมทั้งตามอำนาจหน้าที่อื่น ๆ ที่นายทะเบียนสหกรณ์สั่งการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์
- 3) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และคุ้มครองระบบสหกรณ์
- 4) ส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาระบบสหกรณ์ การบริหารจัดการองค์กร และการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้มีประสิทธิภาพและเข้มแข็งทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม
- 6) ศึกษาและวิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสหกรณ์ให้กับคณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์แห่งชาติ
- 7) ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการของตลาดสินค้าสหกรณ์และสร้างเครือข่ายการเชื่อมโยงธุรกิจระหว่างสหกรณ์กับสหกรณ์ สหกรณ์กับเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 8) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านเงินทุน ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยี และทรัพยากรอื่น ๆ ที่เหมาะสมในการดำเนินงานของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
- 9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมสหกรณ์หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กระบวนการและลำดับขั้นตอน การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 ได้กำหนดขั้นตอนในการวิเคราะห์ และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนหลัก ๆ 10 ขั้นตอน ดังแสดงในแผนภาพต่อไปนี้





ภาพที่ 3 ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard มีขั้นตอนในการดำเนินการหลักใหญ่ ๆ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนเตรียมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขั้นตอนดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และขั้นนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติและติดตามผล โดยรายละเอียดในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมสหกรณ์มีการดำเนินการ ดังนี้

3.2 ขั้นตอนเตรียมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

3.2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้มีคำสั่งที่ 195/2564 ลงวันที่ 9 เมษายน 2564 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ 2565 - 2569 ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- 1) รองอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานคณะกรรมการ
- 2) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นรองประธานคณะกรรมการ
- 3) ผู้แทนจากหน่วยงานจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เป็นคณะกรรมการ

ทั้งนี้ คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ ดังนี้

- 1) จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569
- 2) จัดทำแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- 3) ดำเนินการเรื่องอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

3.2.2 การทบทวนและกำหนดทิศทางการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 และเสนอผู้บริหารอนุมัติ

กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์และหาความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

- 1) ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580
- 2) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)
- 3) แผนการปฏิรูปประเทศ
- 4) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2565)
- 5) แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565)
- 6) แผนปฏิบัติราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565)
- 7) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปี พ.ศ. 2564
- 8) ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2560 - 2564

9) ผลสรุปผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.

โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560ก) แสดงข้อมูล ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- 1.1) ยุทธศาสตร์ความมั่นคง
- 1.2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- 1.3) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- 1.4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม
- 1.5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 1.6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ฯ คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยกรมส่งเสริมสหกรณ์ นำยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ โดยมีแนวทางและประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

- (1) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (2) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (3) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (4) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

2) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) จำนวน 23 เล่ม ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแผนกลยุทธ์ฯ คือ ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ซึ่งมีสาระสำคัญคือการมุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูง ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย 4.0 เน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูงมีทักษะ การคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัลมีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

3) แผนการปฏิรูปประเทศ มี 11 ด้าน ดังนี้

- 3.1) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการเมือง
- 3.2) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
- 3.3) แผนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมาย
- 3.4) แผนการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม
- 3.5) แผนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ
- 3.6) แผนการปฏิรูปประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 3.7) แผนการปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข
- 3.8) แผนการปฏิรูปประเทศด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3.9) แผนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม
- 3.10) แผนการปฏิรูปประเทศด้านพลังงาน
- 3.11) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

โดยแผนที่มีความเกี่ยวข้องกับแผนกลยุทธ์ฯ คือ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีเป้าประสงค์ เพื่อให้มีความสำคัญในการเตรียมความพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ และรองรับผลกระทบของสถานการณ์ ชีวิตวิถีใหม่ และทิศทางที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยกำหนดกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล 2) จัดโครงสร้างองค์กร และระบบงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ 3) ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดี และมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม 4) สร้างความเข้มแข็งในการบริหารราชการในระดับพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน และ 5) ขจัดอุปสรรคในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และการเบิกจ่ายเงินเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว คุ่มค่าโปร่งใส ปราศจากการทุจริต ทั้งนี้ ในการดำเนินการดังกล่าว จะส่งผลให้ภาครัฐมีความโปร่งใส เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนในความซื่อตรง และมาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพสูงในระดับสากล มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการสร้างเอกภาพแห่งพลังในการขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้การจัดทำบริการสาธารณะ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ

4) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2565)

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศนอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาคและระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์

และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ "ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน" การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ มีทั้งหมด 10 ยุทธศาสตร์ โดยมี 6 ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และอีก 4 ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

- 4.1) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- 4.2) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- 4.3) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- 4.4) ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- 4.5) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน
- 4.6) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาล

ในสังคมไทย

- 4.7) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- 4.8) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- 4.9) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- 4.10) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

สำหรับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนกลยุทธ์ฯ คือ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย โดยมีแนวทางในการพัฒนาดังนี้

(1) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันทสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า

(2) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ

(3) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล

(4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(5) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(6) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

5) แผนปฏิบัติการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565)

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้จัดทำยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานในการพัฒนาภาคการเกษตรให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ทั้ง 6 ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.) ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) มุ่งในการแก้ไขจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งให้เอื้อต่อการพัฒนาภาคการเกษตรในระยะยาว เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ “เกษตรกรรมมั่นคง ภาคการเกษตรมั่งคั่ง ทรัพยากรการเกษตรยั่งยืน” โดยมีแนวทางไปสู่เป้าหมายใน 5 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสินค้าเกษตรตลอดโซ่อุปทาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตรด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

สำหรับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนกลยุทธ์ฯ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีแนวทางในการพัฒนาดังนี้

- การพัฒนากลไกการดำเนินงานของภาครัฐ
- การพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานของรัฐ
- พัฒนาทักษะและสมรรถนะใหม่เพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ให้กับกำลังคนภาครัฐ
- ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายด้านการเกษตร

6) แผนปฏิบัติการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565)

แผนปฏิบัติการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) จัดทำตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องปรับปรุงแผนระดับที่ 3 ประกอบด้วยแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ ระยะ 5 ปี และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการรายปี โดยให้มีการดำเนินการจัดทำแผนงาน/โครงการให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิรูปประเทศ นโยบายรัฐบาล และแผนปฏิบัติการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ระยะ 20 ปี ดังนั้น กรมส่งเสริมสหกรณ์จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานวางแผนจัดทำโครงการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และคณะทำงานปรับปรุง/จัดทำแผนปฏิบัติการและแผนปฏิบัติการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ขึ้น เพื่อดำเนินการปรับปรุงแผนปฏิบัติการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) โดยมีแนวทางไปสู่เป้าหมาย 4 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างการสหกรณ์ให้เป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชน

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาและสร้างศักยภาพของสถาบันเกษตรกรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการตลาดตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Supply chain)

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาการบริหารจัดการและธรรมาภิบาลในระบบสหกรณ์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการของกรมส่งเสริมสหกรณ์

สำหรับกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับแผนกลยุทธ์ฯ คือ กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แผนงาน : - พัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมสู่ข้าราชการ 4.0

- พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลในการทำงาน

แนวทางการพัฒนา : - พัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรโดยเสริมสร้างองค์ความรู้สมัยใหม่และรูปแบบการพัฒนา

- เสริมสร้างการจูงใจความผูกพัน การเรียนรู้รูปแบบใหม่และความก้าวหน้าทางอาชีพ

KPI : - จำนวนบุคลากรของกรมเป็น Smart Coop Officers

7) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปี พ.ศ. 2564

การบริหารทรัพยากรบุคคล มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้น การปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการ จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้นำการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุล (Human Resource Scorecard) เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความเข้มแข็งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร ซึ่งกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ตามแนวทาง HR Scorecard ในแผนรอบที่ 1 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 - 2555) แผนรอบที่ 2 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 - 2559) และแผนรอบที่ 3 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2564) เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ และสามารถรองรับการปฏิบัติงานภารกิจต่าง ๆ ตามพันธกิจและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ฯ โดยแผนกลยุทธ์ฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีจำนวน 20 แผนงาน/โครงการ 23 ตัวชี้วัด และสรุปได้ดังนี้

(1) มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มี 3 แผนงาน/โครงการ 4 ตัวชี้วัด น้ำหนัก 15

(2) มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี 3 แผนงาน/โครงการ 3 ตัวชี้วัด

น้ำหนัก 20

(3) มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี 6 แผนงาน/โครงการ 6 ตัวชี้วัด
น้ำหนัก 20

(4) มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มี 4 แผนงาน/โครงการ
6 ตัวชี้วัด น้ำหนัก 25

(5) มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มี 4 แผนงาน/
โครงการ 4 ตัวชี้วัด น้ำหนัก 20

8) ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2560 - 2564

จากการดำเนินงานขับเคลื่อนตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2560 -
2564 สามารถสรุปคะแนนภาพรวมผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ฯ ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คะแนนภาพรวมผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2560 – 2564

ที่	ปี	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ ได้	ปัญหา/อุปสรรค
1	2560	100	84.76	- ไม่ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และแผนความผูกพันองค์กร
2	2561	100	87.72	- บางโครงการถูกปรับลดงบประมาณไปดำเนินการที่มีความจำเป็นเร่งด่วน
3	2562	100	95.43	- เนื่องจากไม่ได้รับรายงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้ไม่สามารถ รายงานผลการดำเนินงานได้
4	2563	100	88.13	- ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ทำให้งาน/โครงการบางส่วนของกรมไม่สามารถ ดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด - ขาดการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจนโยบาย หลักเกณฑ์หรือ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
5	2564	100	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	-

ที่มา : กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2560 - 2564)

9) ผลสรุปผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจ
เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เป็นการ
ดำเนินการตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน
เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553
ซึ่งสำนักงาน ก.พ. สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ
ต้นสังกัดทุกปี โดยนำกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) 5 มิติ
ได้แก่ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

และมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มาดำเนินการ ผลที่ได้จากการสำรวจจะนำไปใช้เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการกำกับและประเมินการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่อไป

ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2563

ปีงบประมาณ	ประเด็นที่ควรปรับปรุง/ควรดำเนินการเร่งด่วน
2560	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปรับปรุงฐานข้อมูลด้านบุคคลให้มีความครบถ้วนถูกต้องและเป็นปัจจุบัน 2. ควรส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน การจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ การเสริมสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3. ปรับปรุงเรื่องการแต่งตั้งโยกย้าย การเลื่อนเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ 4. การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะของข้าราชการ และพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ
2561	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะของข้าราชการ 2. การแต่งตั้งโยกย้าย การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเลื่อนเงินเดือน 3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม
2563	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะของข้าราชการ 2. การแต่งตั้งโยกย้าย 3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงินและสังคม

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563)

3.3 ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

3.3.1 จัดประชุมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570

กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 เมื่อวันที่ 9 - 11 มิถุนายน 2564 ณ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ ถนนพิชัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้กับคณะทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง และได้ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 โดยมีคณะทำงานฯ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมฯ รวม 50 คน และได้เชิญวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มาให้ความรู้ความเข้าใจและให้คำปรึกษาในทุกขั้นตอนจนเสร็จสิ้นกระบวนการจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคล





3.3.2 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด งาน/โครงการ/กิจกรรม

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570

ผลจากการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 สรุปผลการดำเนินการในการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 ดังนี้

- 1) การทบทวนยุทธศาสตร์การบริหาร ทบทวนยุทธศาสตร์กรม วิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Stakeholders Analysis)
- 2) HR Review เป็นค้นหาประเด็นหรือจุดอะไรที่อยากให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในยุทธศาสตร์ที่รับผิดชอบ
- 3) วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือจุดแข็งและจุดอ่อนของกรม โดยใช้ Internal analysis โดยใช้ 7s และปัจจัยภายนอกโดย PEST Analysis
- 4) การค้นหา HR Themes หาวิธีการเสริมจุดแข็งให้กับโอกาสและหาวิธีจัดการอุปสรรคเพื่อให้ทราบจุดเน้น และแนวโน้มที่จะดำเนินการหรือพัฒนาในอีก 5 ปีข้างหน้า โดยเลือก 5 ประเด็น ที่จะนำมาร่างประเด็นยุทธศาสตร์ ทบทวนว่าเป็น Theme ในอีก 5 ปีได้หรือไม่
- 5) HR Strategic focus โดยใช้ Gap Analysis เพื่อทำการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์
- 6) วิเคราะห์แรงเสริม แรงต้าน เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีโอกาสทำให้ยุทธศาสตร์สำเร็จหรือไม่สำเร็จ
- 7) กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และโครงการของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 โดยตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. ให้หน่วยงานราชการถือเป็นแนวทางในการดำเนินการ แบ่งเป็น 5 มิติ คือ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จากการประชุมฯ ดังกล่าว กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้จัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 ได้จำนวน 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : สร้างองค์กรสมรรถนะสูงสู่ผู้นำทางด้านสาธารณสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่การเป็นมืออาชีพ
ด้านการแนะนำส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การรักษาข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่จำเป็นต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม
และตรวจสอบได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพัน
ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

3.3.3 เสนอ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 ต่อผู้บริหาร และคณะทำงานฯ พิจารณาให้ความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ฯ

เพื่อให้การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ กรมฯ จึงขอความอนุเคราะห์ผู้บริหาร และคณะทำงานฯ เสนอความคิดเห็นต่อ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 ผ่านทาง google form ที่กำหนดขึ้น โดยมีประเด็นความคิดเห็นที่สำคัญได้แก่ ความสอดคล้องของการเชื่อมโยงจากแผนระดับที่ 1 - 3 (ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) การขยายเวลาของแผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าวให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยจากประเด็นความเห็นดังกล่าวฯ กรมฯ ได้ดำเนินการจัดทำแผนผังแสดงความสอดคล้องของการเชื่อมโยงจากแผนระดับที่ 1 - 3 (ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) และได้ปรับขยายเวลาของแผนกลยุทธ์ฯ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

3.3.4 จัดประชุมคณะทำงานย่อย เพื่อมอบหมายผู้รับผิดชอบในการจัดทำรายละเอียดของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 และนำเสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อที่ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569 เพื่อขอความเห็นชอบ

ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานฯ และมอบหมายให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบในแต่ละยุทธศาสตร์ดำเนินการทบทวน/แก้ไขปรับปรุงรายละเอียดของการกำหนดเป้าประสงค์ แผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัด รวมทั้งการให้ความหมายของตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนน และกำหนดระดับค่าเป้าหมายของความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ ตั้งแต่ปี 2565 - 2570 และให้ทุกหน่วยงานส่งให้ฝ่ายเลขานุการภายในวันที่ 10 กันยายน 2564 เพื่อที่ฝ่ายเลขานุการฯ จะได้นำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขในรายละเอียดดังกล่าว และนำเสนอในการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ

พ.ศ. 2565 - 2569 ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2564 เพื่อขอความเห็นชอบและที่ประชุมได้มีมติให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570



3.3.5 การจัดทำแผนรายละเอียดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 และนำเสนออธิบดีอนุมัติ

การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจากการดำเนินการข้างต้นมาจัดทำรายละเอียดลงในแบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ และผู้รับผิดชอบ ซึ่งกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้นำเสนอไว้ในบทที่ 4

3.4 ขั้นนำแผนไปปฏิบัติและติดตามประเมินผล

การนำแผนไปปฏิบัติและการติดตามประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการบริหารแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามกิจกรรมและเป้าหมายต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ โดยมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติตามแผนอย่างชัดเจน และเมื่อมีการปฏิบัติตามแผนไประยะหนึ่งแล้ว จำเป็นต้องมีการติดตามประเมินผลความสำเร็จเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น หรือจำเป็นต้องการความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือขอรับการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ จากผู้บริหารเพื่อให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

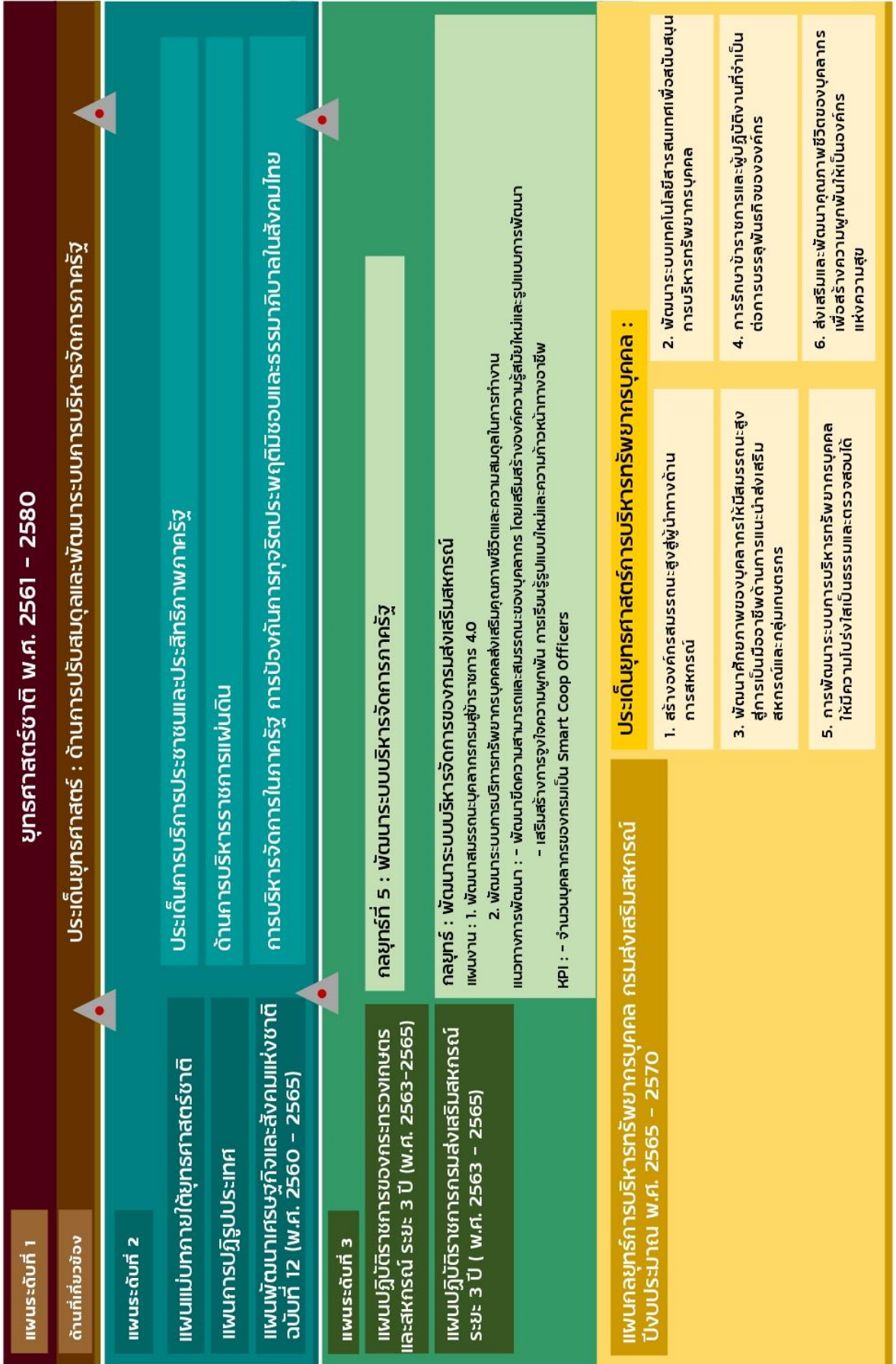


แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570

การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการในบทที่ 3 มาจัดทำรายละเอียดลงในแบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ข้อมูลพื้นฐาน ระดับเป้าหมาย น้ำหนักของตัวชี้วัด เป้าประสงค์ แผนงาน/โครงการ ผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาที่จะดำเนินการในแต่ละตัวชี้วัด โดยนำข้อมูลมาใส่ลงในมิติต่าง ๆ 5 มิติ ได้แก่ 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล 4) ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ 5) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามแนวทาง HR Scorecard ซึ่งจะทำได้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และช่วยให้กรมฯ ได้พัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สูงขึ้นต่อไป รายละเอียดของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 มีดังนี้



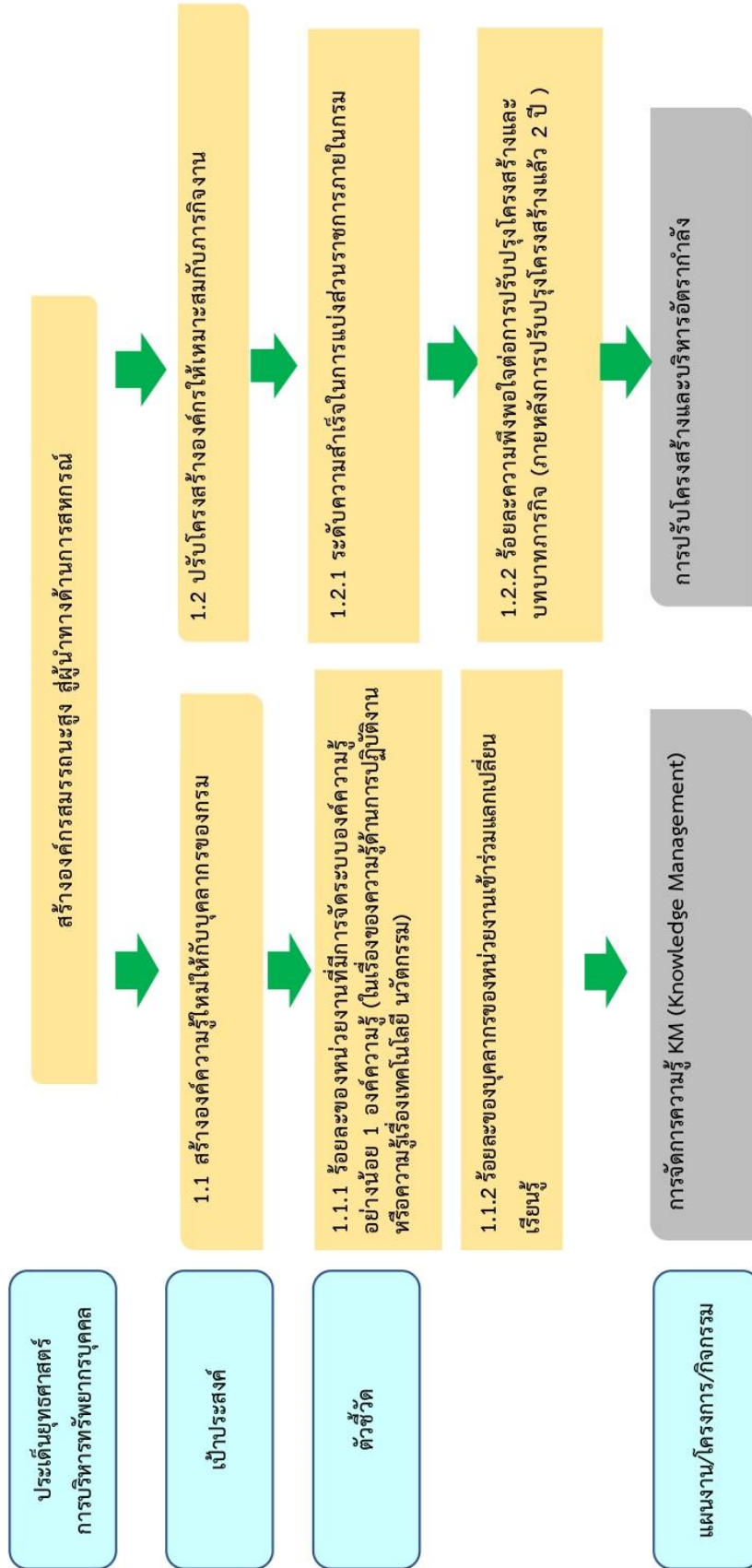
ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทฯ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และปฏิบัติราชการของกระทรวงเกษตรฯ แผนปฏิบัติราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ฯ กับ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์



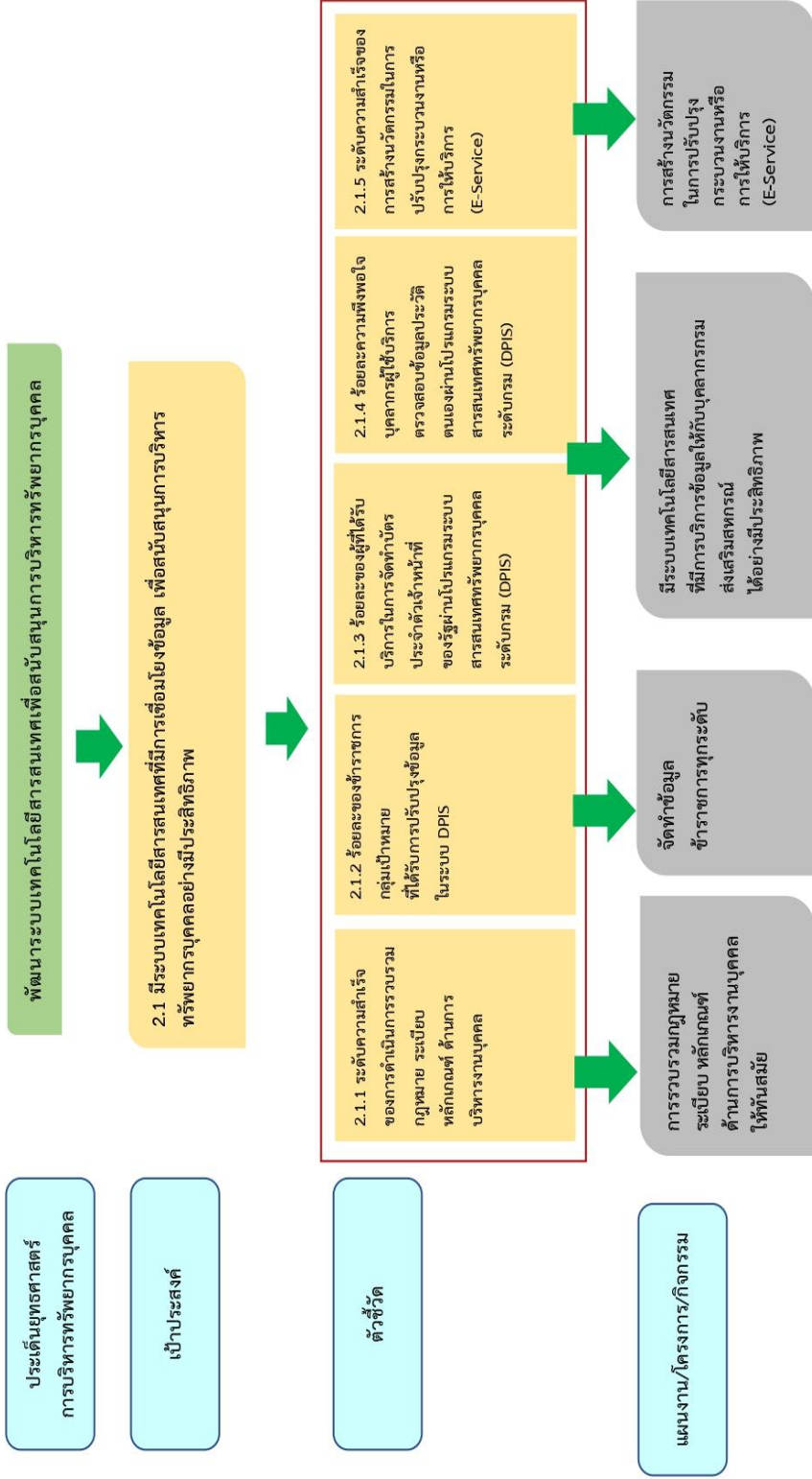
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570

กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569 เป็นเครื่องมือการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีประเด็นยุทธศาสตร์ 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ 16 เป้าประสงค์ 25 ตัวชี้วัด 21 แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

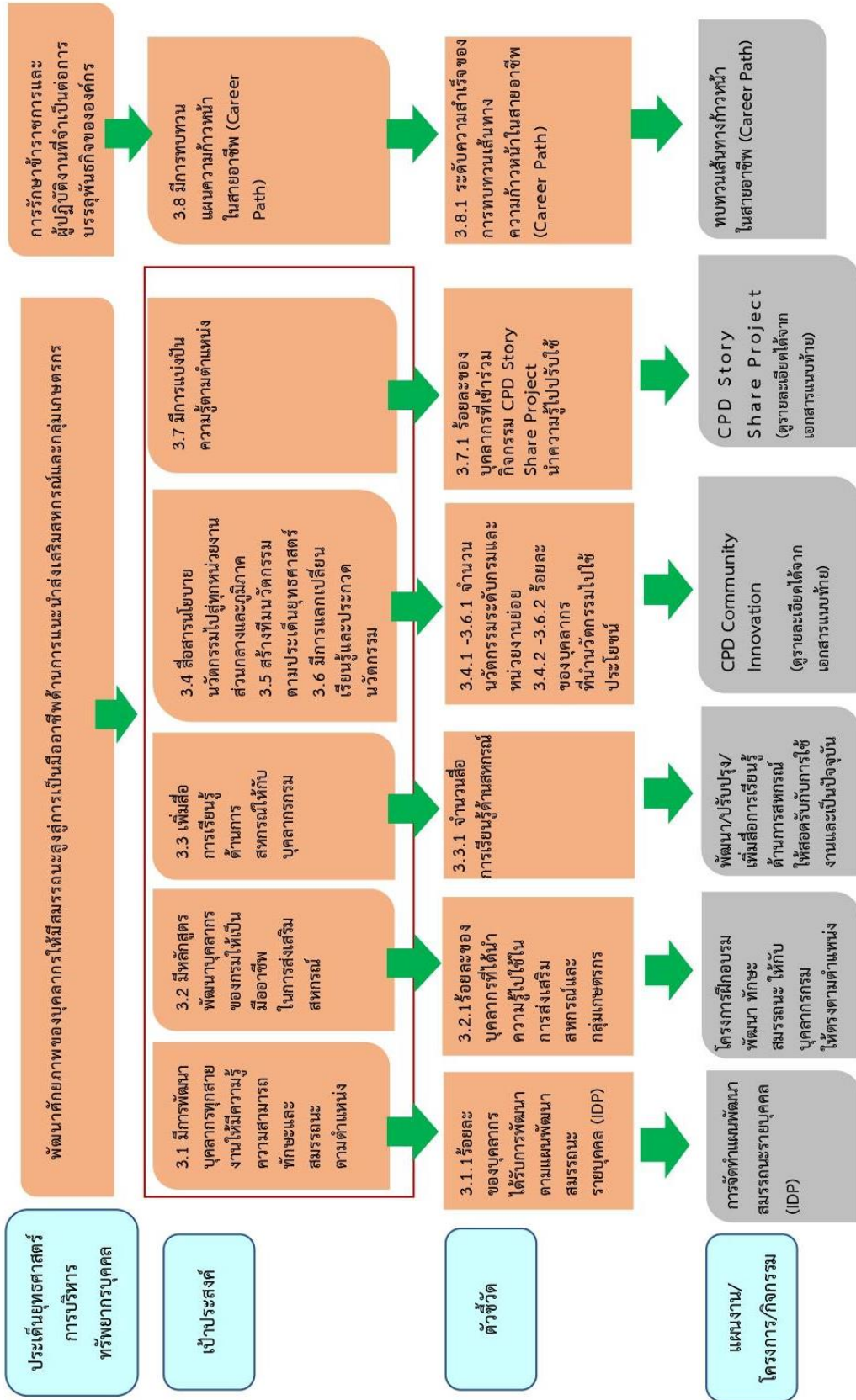
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์



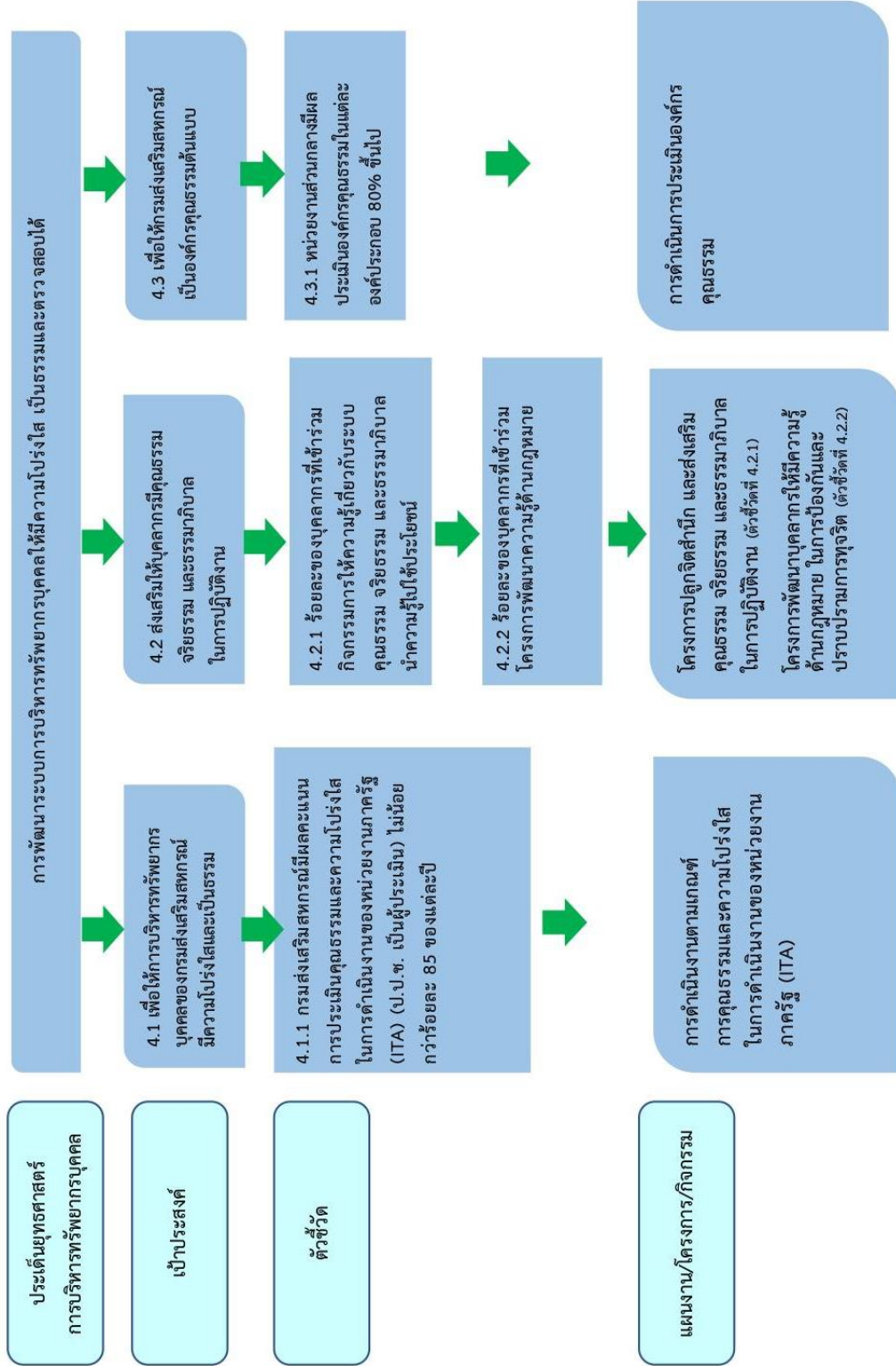
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล



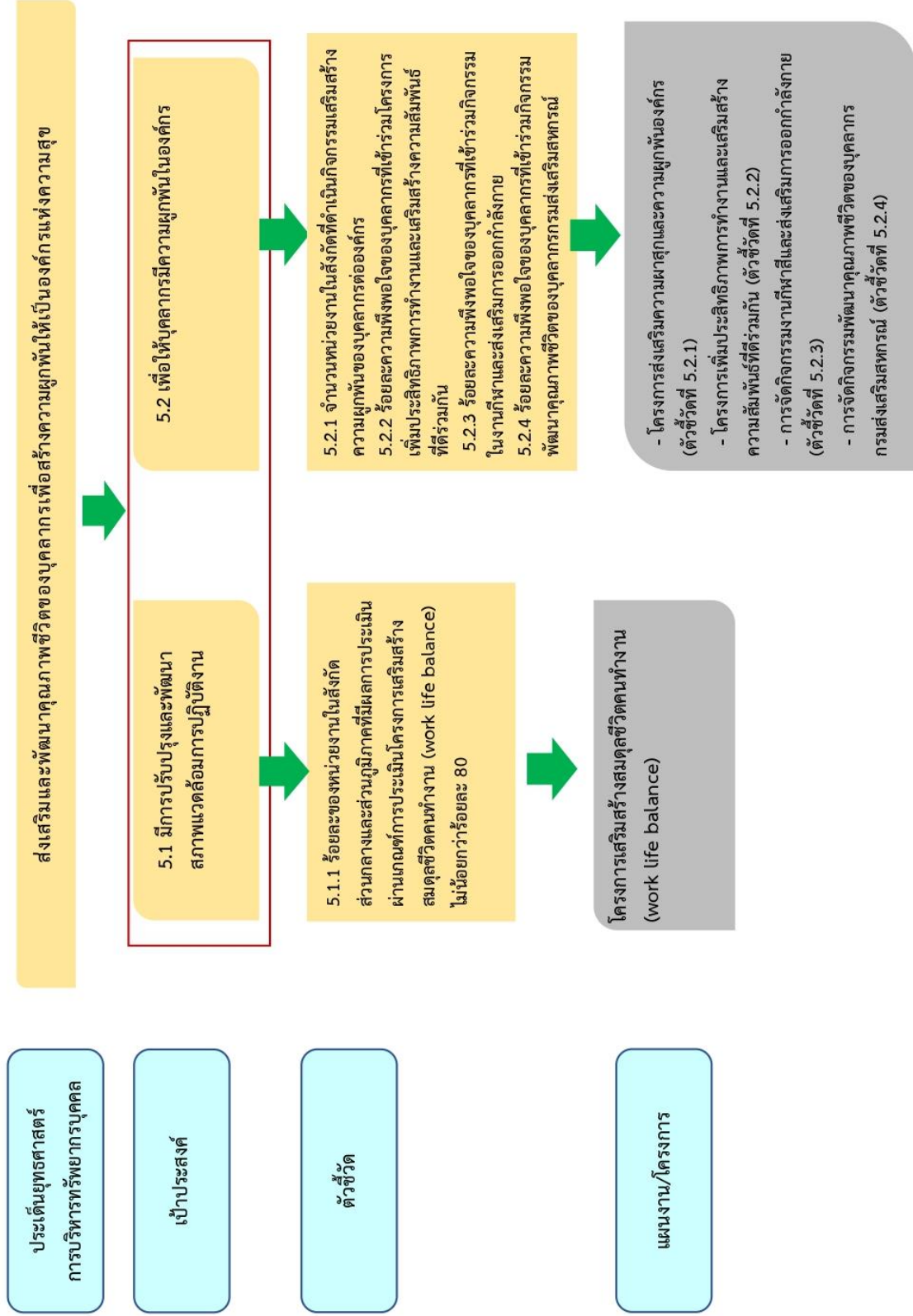
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล



มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลงานที่ผ่านมา	ระดับค่าเป้าหมาย					ปีที่ใช้ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					1	2	3	4	5		
1. สร้างองค์การสมรรถนะสูงสู่นำทางด้านเกษตรกรรม	1.1 สร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับบุคลากรของกรม	การจัดการความรู้ KM (Knowledge Management)	1.1.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดระบบองค์ความรู้ อย่างน้อย 1 องค์ความรู้ (ในเรื่องของความรู้ด้านการปฏิบัติงาน หรือความรู้เรื่องเทคโนโลยี นวัตกรรม)	ร้อยละ 100	96	97	98	99	100	2565	สพส. (กลุ่มแผนฯ)
					96	97	98	99	100	2566	
					96	97	98	99	100	2567	
					96	97	98	99	100	2568	
					96	97	98	99	100	2569	
					96	97	98	99	100	2570	
					60	65	70	75	80	2565	
					60	65	70	75	80	2566	
					60	65	70	75	80	2567	
					60	65	70	75	80	2568	
60	65	70	75	80	2569						
60	65	70	75	80	2570						
1.2 ปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับภารกิจงาน	1.2.1 ระดับความสำเร็จในการแบ่งส่วนราชการภายในกรม	การปรับโครงสร้างและบริหารอัตรากำลัง	1.2.1 ระดับความสำเร็จในการแบ่งส่วนราชการภายในกรม	ระดับ 3	-	-	-	-	-	2565	กพร. /กกจ. (กลุ่มพัฒนาระบบฯ)
					-	-	-	-	-	2566	
					-	-	-	-	-	2567	
					40	45	50	55	60	2568	
					40	45	50	55	60	2569	
					40	45	50	55	60	2570	
					-	-	-	-	-	-	
					-	-	-	-	-	-	
					-	-	-	-	-	-	
					-	-	-	-	-	-	

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมิน

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 : สร้างองค์การสมรรถนะสูง ผู้นำทางด้านการสหกรณ์

เป้าประสงค์ 1.1 : สร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับบุคลากรของกรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ความหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน
การจัดการความรู้ KM (Knowledge Management)	1.1.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดระบบองค์ความรู้ อย่างน้อย 1 องค์ความรู้ (ในเรื่องของความรู้ด้านการปฏิบัติงาน หรือความรู้เรื่องเทคโนโลยี นวัตกรรม)	กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคลากรของกรมเข้าใจถึงขั้นตอนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ในต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นภายในกรมฯ โดยหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของกรม ส่งเสริมสหกรณ์ ต้องมีการจัดการองค์ความรู้ อย่างน้อย 1 องค์ความรู้ ซึ่งกรมมีส่วนกลาง 37 หน่วยงาน ส่วนภูมิภาค 76 หน่วยงาน ดังนั้นต้องมียังองค์ความรู้ รวมทั้งสิ้น 113 องค์ความรู้	จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดระบบองค์ความรู้อย่างน้อย 1 องค์ความรู้ขึ้นไป X 100 จำนวนหน่วยงานของกรมทั้งหมด ระดับ 1 ร้อยละ 96 ระดับ 2 ร้อยละ 97 ระดับ 3 ร้อยละ 98 ระดับ 4 ร้อยละ 99 ระดับ 5 ร้อยละ 100
	1.1.2 ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	การแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันของบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน	จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่เข้าร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ X 100 จำนวนบุคลากรของหน่วยงาน ระดับ 1 ร้อยละ 60 ระดับ 2 ร้อยละ 65 ระดับ 3 ร้อยละ 70 ระดับ 4 ร้อยละ 75 ระดับ 5 ร้อยละ 80

เป้าประสงค์ 1.2 : ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับภารกิจงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ความหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน
การปรับปรุงโครงสร้างและบริหารอัตรากำลัง	<p>1.2.1 ระดับความสำเร็จในการแบ่งส่วนราชการภายในกรม</p> <p>1.2.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อการปรับปรุงโครงสร้างและบทบาทภารกิจ (ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างแล้ว 2 ปี)</p>	<p>การปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่และบทบาทของหน่วยงานของกรมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ นโยบายภารกิจที่มีความสำคัญเร่งด่วน และมีการดำเนินงานที่ยืดหยุ่น เพื่อปรับเปลี่ยนส่วนราชการให้ตอบสนองต่อประชาชน</p>	<p>แบ่งขั้นตอนการดำเนินการเป็น 5 ระดับ</p> <p>ระดับ 1 คะแนน ดังนี้</p> <p>ระดับ 1 ศึกษา สำรวจ บทบาท อำนาจหน้าที่ ของหน่วยงานเพื่อการปรับปรุงโครงสร้างตามนโยบาย การปรับปรุงโครงสร้างของผู้บริหาร (ดำเนินการแล้วในปี 2564)</p> <p>ระดับ 2 ทบทวนและปรับปรุงคำสั่งคณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างกรมส่งเสริมสหกรณ์</p> <p>ระดับ 3 ศึกษา วิเคราะห์ และกร่างขบบทบาทภารกิจของหน่วยงานที่มีการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจ (ดำเนินการแล้วในปี 2564)</p> <p>ระดับ 4 ประชุมคณะกรรมการปรับปรุงภารกิจและโครงสร้างกรมส่งเสริมสหกรณ์เพื่อพิจารณา</p> <p>ระดับ 5 สรุปมติคณะกรรมการปรับปรุงภารกิจและโครงสร้างกรมส่งเสริมสหกรณ์และเสนอผู้บริหาร</p>
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการปรับปรุงโครงสร้างฯ ในระดับมากขึ้นไป x 100		จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด	
ระดับ 1 ร้อยละ 40		ระดับ 1 ร้อยละ 40	
ระดับ 2 ร้อยละ 45		ระดับ 2 ร้อยละ 45	
ระดับ 3 ร้อยละ 50		ระดับ 3 ร้อยละ 50	
ระดับ 4 ร้อยละ 55		ระดับ 4 ร้อยละ 55	
ระดับ 5 ร้อยละ 60		ระดับ 5 ร้อยละ 60	

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลงานที่พัฒนา	ระดับค่าเป้าหมาย					ปีที่ใช้ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
					1	2	3	4	5			
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	การรวบรวมกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคล ให้ทันสมัย	2.1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการรวบรวมกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคล	ระดับ 5	1	2	3	4	5	2565	กกจ. (ทุกกลุ่ม)	
					1	2	3	4	5	2566		
					1	2	3	4	5	2567		
					1	2	3	4	5	2568		
					1	2	3	4	5	2569		
					1	2	3	4	5	2570		
					60	70	80	90	100	2565		กกจ. (กลุ่มทะเบียนฯ)
					60	70	80	90	100	2566		
					60	70	80	90	100	2567		
					-	-	-	-	-	2568		
					-	-	-	-	-	2569		
					-	-	-	-	-	2570		
		จัดทำข้อมูลข้าราชการทุกระดับ	2.1.2 ร้อยละของข้าราชการกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ การปรับปรุงข้อมูลในระบบ DPIS	ร้อยละ 100	60	70	80	90	100	2565	กกจ. (กลุ่มทะเบียนฯ)	
					60	70	80	90	100	2566		
					60	70	80	90	100	2567		
					-	-	-	-	-	2568		
					-	-	-	-	-	2569		
					-	-	-	-	-	2570		

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลงานที่เข้ามา	ระดับค่าเป้าหมาย					ปีที่ใช้ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					1	2	3	4	5		
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	2.1 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)	มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลให้บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.1.3 ร้อยละของผู้ที่ให้บริการในการจัดทำบัตรประจำตัว	ร้อยละ 100	96	97	98	99	100	2565	กกจ. (กลุ่มทะเบียนฯ)
			เจ้าหน้าที่ของรัฐผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPLS)	96	97	98	99	100	2567		
				96	97	98	99	100	2568		
				96	97	98	99	100	2569		
				96	97	98	99	100	2570		
				-	-	-	-	-	2565		
				-	-	-	-	-	2566		
				60	65	70	75	80	2567		
				60	65	70	75	80	2568		
				60	65	70	75	80	2569		
	60	65	70	75	80	2570					
	การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการให้บริการ (E-Service)	2.1.4 ร้อยละความพึงพอใจบุคลากรผู้ใช้บริการตรวจสอบข้อมูลประวัติตนเองผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPLS)	- ไม่มี -	1	2	3	4	5	2565	กกจ. (กลุ่มพัฒนาระบบฯ) /ทพส.	
			- ไม่มี -	1	2	3	4	5	2566		
			- ไม่มี -	1	2	3	4	5	2567		
			- ไม่มี -	1	2	3	4	5	2568		
			- ไม่มี -	1	2	3	4	5	2569		
			- ไม่มี -	1	2	3	4	5	2570		
			- ไม่มี -	1	2	3	4	5	2565		
			- ไม่มี -	1	2	3	4	5	2566		
			- ไม่มี -	1	2	3	4	5	2567		
			- ไม่มี -	1	2	3	4	5	2568		

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมิน

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ความหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน
การรวบรวมกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคลให้ทันสมัย	2.1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการรวบรวมกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคล	- ทบทวนกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคลบนเว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ให้ทันสมัยและสามารถเข้าถึงได้ง่าย	แบ่งขั้นตอนการดำเนินการเป็น 5 ระดับ ระดับละ 1 คะแนน ดังนี้ ระดับ 1 ประชุมคณะทำงานปรับปรุงเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่ ระดับ 2 คณะทำงานทบทวนกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์องค์ความรู้ของบุคลากรด้านการบริหารบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลง ระดับ 3 คณะทำงานตรวจสอบข้อมูล หรือองค์ความรู้ที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข ระดับ 4 ผู้ดูแลเว็บไซต์ปรับปรุงแบบการจัดวางข้อมูล องค์ความรู้และองค์ประกอบต่าง ๆ บนเว็บไซต์ ระดับ 5 มีองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลบนเว็บไซต์ที่ทันสมัย
จัดทำข้อมูลข้าราชการระดับ	2.1.2 ร้อยละของข้าราชการกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับปรับปรุงข้อมูลในระบบ DPIS	จัดทำข้อมูลข้าราชการในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ และโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) โดยการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขและจัดทำข้อมูลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เช่น ชื่อ - สกุล ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม เงินเดือน การดำรงตำแหน่ง เป็นต้น โดยมีการจัดทำข้อมูลดังนี้ 1. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ 2. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประเภทบริหารระดับสูง/ต้น ประเภทวิชาการ ระดับสูง/ต้น ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญและปฏิบัติ 3. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประเภททั่วไประดับอาวุโส ชำนาญงานและปฏิบัติงาน	จำนวนข้าราชการกลุ่มเป้าหมายที่ดำเนินการตรวจสอบและปรับปรุงแล้ว x 100 จำนวนข้าราชการกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ระดับ 1 ร้อยละ 60 ระดับ 2 ร้อยละ 70 ระดับ 3 ร้อยละ 80 ระดับ 4 ร้อยละ 90 ระดับ 5 ร้อยละ 100

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ความหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน
มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการบริการข้อมูลให้กับบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.1.3 ร้อยละของผู้ที่ให้บริการในการจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศ หรือผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศ	ผู้ประสงค์ขอมอบบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ส่วนบุคคล) สามารถดำเนินการยื่นคำขอมอบบัตรฯ ผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศ หรือการบริการบุคคลระดับกรม (DPIs) โดยกองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลแล้วส่งให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารจัดทำบัตรฯ	จำนวนผู้ที่ได้รับบริการฯ x 100 จำนวนผู้ประสงค์ขอมอบบัตรฯ ระดับ 1 ร้อยละ 96 ระดับ 2 ร้อยละ 97 ระดับ 3 ร้อยละ 98 ระดับ 4 ร้อยละ 99 ระดับ 5 ร้อยละ 100
	2.1.4 ร้อยละความพึงพอใจบุคลากรผู้ใช้บริการตรวจสอบข้อมูลประวัติตนเองผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศ หรือการบริการบุคคลระดับกรม (DPIs)	พัฒนาระบบการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ การให้บริการในการตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคล และรายงานผล ข้อมูลต่าง ๆ ผ่านระบบสารสนเทศหรือการบุคคลระดับกรม (DPIs) เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจที่ต่อการให้บริการฯ ในระดับมากขึ้นไป x 100 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ระดับ 1 ร้อยละ 60 ระดับ 2 ร้อยละ 65 ระดับ 3 ร้อยละ 70 ระดับ 4 ร้อยละ 75 ระดับ 5 ร้อยละ 80
การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการหรือการให้บริการ (E-Service)	2.1.5 ระดับความสำเร็จของการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการหรือการให้บริการ (E-Service)	การสร้างนวัตกรรม คือ การสร้างสรรค์/การพัฒนา สิ่งใหม่ ๆ ที่ช่วยแก้ปัญหา/ตอบสนอง ผู้รับบริการเพื่อสร้างความได้เปรียบหรือเพื่อประโยชน์ส่วนรวมด้วยระบบหรือบริการใหม่ ๆ	แบ่งขั้นตอนการดำเนินการเป็น 5 ระดับ ระดับและ 1 คะแนน ดังนี้ ระดับ 1 แต่งตั้งคณะทำงานพร้อมจัดประชุม เพื่อกำหนดแผนงาน/กิจกรรม ระดับ 2 ศึกษา วิเคราะห์ แนวทาง/ขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ ของกรม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาเป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) ระดับ 3 วางแผนนำเสนอแนวทาง/ขั้นตอนการดำเนินงานสู่การปฏิบัติและให้บริการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) ระดับ 4 ปฏิบัติตามแนวทาง/ขั้นตอนการดำเนินการเพื่อให้เกิดการปฏิบัติและให้บริการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) ระดับ 5 ติดตาม/ประเมินผล และสรุปรายงานการให้บริการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service)

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลงานที่ตามมา	ระดับค่าเป้าหมาย					ปีที่ใช้ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					1	2	3	4	5		
3. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่การเป็นมืออาชีพด้านการแนะนำส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร	3.1 มีการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานใหม่มีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะตามตำแหน่ง	การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP)	3.1.1 ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP)	ร้อยละ 100	60	65	70	75	80	2565	สทส. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
					60	65	70	75	80	2566	
					60	65	70	75	80	2567	
					60	65	70	75	80	2568	
					60	65	70	75	80	2569	
					60	65	70	75	80	2570	
					60	65	70	75	80	2565	
	3.2 มีหลักสูตรพัฒนาบุคลากรของกรมให้เป็นมืออาชีพในการส่งเสริมสหกรณ์	โครงการฝึกอบรมพัฒนา ทักษะสมรรถนะ ให้กับบุคลากรกรมให้ตรงตามตำแหน่ง	3.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้นำความรู้ไปใช้ในการส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร	- ไม่มี -	60	65	70	75	80	2565	สทส. (กลุ่มพัฒนาบุคลากร)
					60	65	70	75	80	2566	
					60	65	70	75	80	2567	
					60	65	70	75	80	2568	
					60	65	70	75	80	2569	
					60	65	70	75	80	2570	
					60	65	70	75	80	2565	
3.3 เพิ่มขีดการเรียนรู้ด้านการสหกรณ์ให้กับบุคลากรกรม	พัฒนา/ปรับปรุง/เพิ่มขีดการเรียนรู้ด้านการสหกรณ์ให้สอดคล้องกับการใช้งานและเป็นปัจจุบัน	3.3.1 จำนวนสื่อการเรียนรู้ด้านสหกรณ์	- ไม่มี -	20	21	22	23	24	2565	สทส. (กลุ่มเผยแพร่ฯ ศูนย์ 1 - 20)	
				20	21	22	23	24	2566		
				20	21	22	23	24	2567		
				20	21	22	23	24	2568		
				20	21	22	23	24	2569		
				20	21	22	23	24	2570		
				20	21	22	23	24	2565		

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลงานที่ผ่านมา	ระดับค่าเป้าหมาย					ปีที่ใช้ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
					1	2	3	4	5			
3. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่การเป็นมืออาชีพ ด้านการแนะนำส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร (ต่อ)	3.4 สื่อสารนโยบายนวัตกรรมไปสู่ทุกหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค 3.5 สร้างทีมนวัตกรรมตามประเด็นยุทธศาสตร์ 3.6 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประกวดนวัตกรรม 3.7 มีการแบ่งปันความรู้ตามตำแหน่ง	CPD Community Innovation	3.4.1 - 3.6.1 จำนวนนวัตกรรมระดับกรมและหน่วยงานย่อย	- ไม่มี -	-	-	-	-	1	2565	สทส. (กลุ่มแผนฯ)	
					-	-	-	-	1	2566		
					-	-	-	-	1	2567		
					-	-	-	-	1	2568		
					-	-	-	-	1	2569		
					-	-	-	-	1	2570		
					-	-	-	-	-	2565		สทส. (กลุ่มแผนฯ)
					5	10	15	20	25	2566		
					5	10	15	20	25	2567		
					10	15	20	25	30	2568		
					10	15	20	25	30	2569		
					15	20	25	30	35	2570		
3.7 มีการแบ่งปันความรู้ตามตำแหน่ง	CPD Story Share Project	3.7.1 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม CPD Story Share Project นำความรู้อัปโหลดไปปรับใช้	- ไม่มี -	30	35	40	45	50	2565	สทส.		
				30	35	40	45	50	2566			
				30	35	40	45	50	2567			
				30	35	40	45	50	2568			
				30	35	40	45	50	2569			
				30	35	40	45	50	2570			

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลงานที่ผ่านมา	ระดับค่าเป้าหมาย					ปีที่ใช้ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					1	2	3	4	5		
4. การรักษาราชการและผู้นับถือที่จำเป็นต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร	3.8 มีการทบทวนแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	ทบทวนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	3.8.1 ระดับความสำเร็จของการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	- ไม่มี -	1	2	3	4	5	2565	กกจ. (กลุ่มสรรหาฯ)
					-	-	-	-	-	2566	
					-	-	-	-	-	2567	
					-	-	-	-	-	2568	
					-	-	-	-	-	2569	
					-	-	-	-	-	2570	

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมิน

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 : พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่การเป็นมืออาชีพด้านการแนะนำส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
เป้าประสงค์ 3.1 : มีการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความรู้ ความสามารถทักษะและสมรรถนะตามตำแหน่ง

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ความหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน
การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP)	3.1.1 ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP)	แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล หมายถึง แผนที่ถูกจัดทำขึ้นบนพื้นฐานของระดับขีดความสามารถหรือสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวังจากตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบกับขีดความสามารถหรือสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้กำหนดว่าอะไรคือสิ่งที่บุคคลนั้นต้องพัฒนาหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น	จำนวนบุคลากรที่รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) X 100 ระดับ 1 ร้อยละ 60 ระดับ 2 ร้อยละ 65 ระดับ 3 ร้อยละ 70 ระดับ 4 ร้อยละ 75 ระดับ 5 ร้อยละ 80

เป้าประสงค์ 3.2 : มีหลักสูตรพัฒนาบุคลากรของกรมให้เป็นมืออาชีพในการส่งเสริมสหกรณ์

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ความหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน
โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ สมรรถนะ ให้กับบุคลากรกรมให้ตรงตามตำแหน่ง	3.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้นำความรู้ไปใช้ในการส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร	การฝึกอบรม หมายถึง การเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ประชุมตามแผนปฏิบัติงานและงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณของกรม หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ พัฒนาทักษะให้ตรงตามตำแหน่ง หมายถึง การพัฒนาให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานตรงตามตำแหน่งงาน	จำนวนบุคลากรที่ได้รับความรู้ไปใช้ในการส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร X 100 จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด ระดับ 1 ร้อยละ 60 ระดับ 2 ร้อยละ 65 ระดับ 3 ร้อยละ 70 ระดับ 4 ร้อยละ 75 ระดับ 5 ร้อยละ 80

เป้าประสงค์ 3.3 : เพิ่มสื่อการเรียนรู้ด้านการสหกรณ์ให้กับบุคลากรกรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ความหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน
พัฒนา/ปรับปรุง/เพิ่มสื่อการเรียนรู้ด้านการสหกรณ์ให้สอดคล้องกับการใช้งานและเป็นปัจจุบัน	3.3.1 จำนวนสื่อการเรียนรู้ด้านสหกรณ์	การดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุง/เพิ่ม สื่อการเรียนรู้ด้านการสหกรณ์ให้สอดคล้องกับการใช้งานและเป็นปัจจุบัน	ระดับ 1 จำนวนสื่อการเรียนรู้ด้านการสหกรณ์ 20 สื่อ/ปี ระดับ 2 จำนวนสื่อการเรียนรู้ด้านการสหกรณ์ 21 สื่อ/ปี ระดับ 3 จำนวนสื่อการเรียนรู้ด้านการสหกรณ์ 22 สื่อ/ปี ระดับ 4 จำนวนสื่อการเรียนรู้ด้านการสหกรณ์ 23 สื่อ/ปี ระดับ 5 จำนวนสื่อการเรียนรู้ด้านการสหกรณ์ 24 สื่อ/ปี

เป้าประสงค์ 3.4 : สื่อสารนโยบายนวัตกรรมไปสู่ทุกหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค

เป้าประสงค์ 3.5 : สร้างทีมนวัตกรรมตามประเด็นยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ 3.6 : มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประกวดนวัตกรรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ความหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน
CPD Community Innovation	3.4.1 - 3.6.1 จำนวนนวัตกรรมระดับกรมและหน่วยงานย่อย	เพื่อสื่อสารนโยบายนวัตกรรมไปสู่หน่วยงานของกรม ส่งเสริมสหกรณ์ นวัตกรรม หมายถึงการทำงานสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่ ๆ และยังอาจหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์กร ไม่ว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากกรปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงอย่างถอนรากถอนโคน หรือการพัฒนาต่อยอด	1. จำนวนนวัตกรรมระดับกรมและหน่วยงานย่อย จำนวน - เรื่อง 2. จำนวนนวัตกรรมระดับกรมและหน่วยงานย่อย จำนวน - เรื่อง 3. จำนวนนวัตกรรมระดับกรมและหน่วยงานย่อย จำนวน - เรื่อง 4. จำนวนนวัตกรรมระดับกรมและหน่วยงานย่อย จำนวน - เรื่อง 5. จำนวนนวัตกรรมระดับกรมและหน่วยงานย่อย จำนวน 1 เรื่อง

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ความหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน
CPD Community Innovation (ต่อ)	3.4.2 - 3.6.2 ร้อยละของบุคลากรที่นำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์	ดำเนินการสำรวจบุคลากรที่นำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ และพนักงานราชการ	<p>จำนวนบุคลากรที่นำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ X 100</p> <p>จำนวนบุคลากรทั้งหมด</p> <p>นวัตกรรมที่หน่วยงานนำเสนอมือปี พ.ศ. 2565 (ช่วงเดือนสิงหาคมของทุกปี ดังนั้นจะสามารถคำนวณร้อยละของบุคลากรที่นำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในปีถัดไป ดังนี้</p> <p>(ปี งบประมาณ. 2566 - 2567)</p> <p>ระดับ 1 ร้อยละ 5</p> <p>ระดับ 2 ร้อยละ 10</p> <p>ระดับ 3 ร้อยละ 15</p> <p>ระดับ 4 ร้อยละ 20</p> <p>ระดับ 5 ร้อยละ 25</p> <p>(ปี งบประมาณ. 2568 - 2569)</p> <p>ระดับ 1 ร้อยละ 10</p> <p>ระดับ 2 ร้อยละ 15</p> <p>ระดับ 3 ร้อยละ 20</p> <p>ระดับ 4 ร้อยละ 25</p> <p>ระดับ 5 ร้อยละ 30</p> <p>(ปี งบประมาณ. 2570)</p> <p>ระดับ 1 ร้อยละ 15</p> <p>ระดับ 2 ร้อยละ 20</p> <p>ระดับ 3 ร้อยละ 25</p> <p>ระดับ 4 ร้อยละ 30</p> <p>ระดับ 5 ร้อยละ 35</p>

เป้าประสงค์ 3.7 : มีการปรับปรุงความรู้ตามตำแหน่ง

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ความหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน
CPD Story Share Project	3.7.1 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม CPD Story Share Project นำความรู้ไปปรับใช้	การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในงานระหว่างบุคลากรของ กรมส่งเสริมสหกรณ์	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด ระดับ 1 ร้อยละ 30 ระดับ 2 ร้อยละ 35 ระดับ 3 ร้อยละ 40 ระดับ 4 ร้อยละ 45 ระดับ 5 ร้อยละ 50

ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 : การรักษาราชการและปฏิบัติหน้าที่เป็นต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร

เป้าประสงค์ 3.8 : มีการทบทวนแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ความหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน
ทบทวนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	3.8.1 ระดับความสำเร็จของการทำงานเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	ศึกษา ทบทวนหลักเกณฑ์การแต่งตั้งบุคคลเพื่อปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้เหมาะสม ครบคลุมการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งของกรม โดยเป็นการทบทวนหลักเกณฑ์เดิม เพื่อให้สอดคล้องกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องที่เปลี่ยนแปลงและ มีผลกระทบกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนดไว้เดิม	แบ่งขั้นตอนการดำเนินการเป็น 5 ระดับ ระดับ 1 คะแนน ดังนี้ ระดับ 1 ศึกษา ทบทวนหลักเกณฑ์การแต่งตั้งบุคคล เพื่อปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ระดับ 2 แต่งตั้งและประชุมคณะทำงานเพื่อทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 3 จัดทำร่างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ระดับ 4 นำร่างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เสนอ อ.ก.พ. กรม เพื่อขอความเห็นชอบ ระดับ 5 ประกาศใช้เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลงานที่ผ่านมา	ระดับค่าเป้าหมาย					ปีที่ใช้ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					1	2	3	4	5		
5. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	4.1 เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	การดำเนินงานตามเกณฑ์การคุ้มครองและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (ป.ป.ช.)	4.1.1 กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (ป.ป.ช.) เป็นผู้ประเมิน) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ของแต่ละปี	ร้อยละ 93.80	65	70	75	80	85	2565	กกจ. (กลุ่มวินัยฯ)
					65	70	75	80	85	2566	
					65	70	75	80	85	2567	
					65	70	75	80	85	2568	
					65	70	75	80	85	2569	
					65	70	75	80	85	2570	
	4.2 ส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	โครงการปลูกจิตสำนึก และส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	4.2.1 ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ให้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	ร้อยละ 100	80	85	90	95	100	2565	กกจ. (กลุ่มวินัยฯ)
					80	85	90	95	100	2566	
					80	85	90	95	100	2567	
					80	85	90	95	100	2568	
	โครงการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ด้านกฎหมาย ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	4.2.2 ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย	ร้อยละ 100	80	85	90	95	100	2565	กกจ. (กลุ่มวินัยฯ)	
				80	85	90	95	100	2566		
				80	85	90	95	100	2567		
				80	85	90	95	100	2568		
				80	85	90	95	100	2569		
				80	85	90	95	100	2570		

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลงานที่ผ่านมา	ระดับค่าเป้าหมาย					ปีที่ใช้ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					1	2	3	4	5		
5. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ (ต่อ)	4.3 เพื่อให้กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	การดำเนินการประเมินองค์กรคุณธรรม	4.3.1 หน่วยงานส่วนกลาง มีผลประเมินองค์กรคุณธรรมในแต่ละองค์ประกอบ 80% ขึ้นไป	ร้อยละ 80	60	65	70	75	80	2565	กกจ. (กลุ่มวินัยฯ)
					60	65	70	75	80	2566	
					60	65	70	75	80	2567	
					60	65	70	75	80	2568	
					60	65	70	75	80	2569	
					60	65	70	75	80	2570	

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมิน

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 : การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

เป้าประสงค์ 4.1 : เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมความโปร่งใสและเป็นธรรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ความหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน
การดำเนินงานตามเกณฑ์การคุ้มครองและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	4.1.1 กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ร้อยละ 65 คะแนนขึ้นไป	เป็นการประเมินที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกระดับ ตั้งแต่การบริหารงานของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน การประเมิน ระบบงาน โดยเฉพาะกระบวนการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงาน ประเมินแนวทางการป้องกันการทุจริตและการป้องกัน ตลอดจนการปฏิบัติงานที่อาจจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก	ระดับ 1 หน่วยมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ร้อยละ 65 คะแนนขึ้นไป ระดับ 2 หน่วยมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ร้อยละ 70 คะแนนขึ้นไป ระดับ 3 หน่วยมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ร้อยละ 75 คะแนนขึ้นไป ระดับ 4 หน่วยมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ร้อยละ 80 คะแนนขึ้นไป ระดับ 5 หน่วยมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ร้อยละ 85 คะแนนขึ้นไป

เป้าประสงค์ 4.2 : ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ความหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน
โครงการปลูกจิตสำนึก และส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	4.2.1 ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรมการ ให้ความรู้เกี่ยวกับระบบ คุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล นำความรู้ ไปใช้ประโยชน์	การดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร ของกรมส่งเสริมสหกรณ์	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ X 100 ระดับ 1 ร้อยละ 80 ระดับ 2 ร้อยละ 85 ระดับ 3 ร้อยละ 90 ระดับ 4 ร้อยละ 95 ระดับ 5 ร้อยละ 100
โครงการพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ด้านกฎหมาย ในการป้องกันและปราบปราม การทุจริต	4.2.2 ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนา ความรู้ด้านกฎหมาย	การดำเนินการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตให้กับบุคลากรของ กรมส่งเสริมสหกรณ์	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย X 100 จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ระดับ 1 ร้อยละ 80 ระดับ 2 ร้อยละ 85 ระดับ 3 ร้อยละ 90 ระดับ 4 ร้อยละ 95 ระดับ 5 ร้อยละ 100

เป้าประสงค์ 4.3 : เพื่อให้กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ความหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน
การดำเนินการประเมินองค์กรคุณธรรม	4.3.1 หน่วยงานส่วนกลาง มีผลประเมินองค์กรคุณธรรม ในแต่ละองค์ประกอบ 80% ขึ้นไป	เป็นการประเมินองค์กรที่ผู้นำและสมาชิก ขององค์กรแสดงเจตนาพร้อมและมุ่งมั่นดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร และเป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมสร้างสังคมคุณธรรม	ระดับ 1 หน่วยงานมีผลการประเมินองค์กรคุณธรรมในแต่ละองค์ประกอบ 60 คะแนนขึ้นไป ระดับ 2 หน่วยงานมีผลการประเมินองค์กรคุณธรรมในแต่ละองค์ประกอบ 65 คะแนนขึ้นไป ระดับ 3 หน่วยงานมีผลการประเมินองค์กรคุณธรรมในแต่ละองค์ประกอบ 70 คะแนนขึ้นไป ระดับ 4 หน่วยงานมีผลการประเมินองค์กรคุณธรรมในแต่ละองค์ประกอบ 75 คะแนนขึ้นไป ระดับ 5 หน่วยงานมีผลการประเมินองค์กรคุณธรรมในแต่ละองค์ประกอบ 80 คะแนนขึ้นไป

มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลงานที่ตามมา	ระดับค่าเป้าหมาย					ปีที่ใช้ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
					1	2	3	4	5			
6. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันให้ เป็นองค์กรแห่งความสุข	5.1 มีการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	โครงการเสริมสร้างสมดุลชีวิตคนทำงาน (work life balance)	5.1.1 ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินโครงการเสริมสร้างสมดุลชีวิตคนทำงาน (work life balance) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	17 หน่วยงาน	60	65	70	75	80	2565	กกจ. (กลุ่มสวัสดิการฯ)	
					60	65	70	75	80	2566		
					60	65	70	75	80	2567		
					60	65	70	75	80	2568		
					60	65	70	75	80	2569		
					60	65	70	75	80	2570		
					60	65	70	75	80	2565		กกจ. (กลุ่มสวัสดิการฯ)
					60	65	70	75	80	2566		
					60	65	70	75	80	2567		
					60	65	70	75	80	2568		
60	65	70	75	80	2569							
60	65	70	75	80	2570							
60	-	-	-	-	2565							
60	65	70	75	80	2566							
60	65	70	75	80	2567							
60	65	70	75	80	2568							
60	65	70	75	80	2569							
60	65	70	75	80	2570							
60	-	-	-	-	2565	กกจ. (กลุ่มสวัสดิการฯ)						
60	65	70	75	80	2566							
60	65	70	75	80	2567							
60	65	70	75	80	2568							
60	65	70	75	80	2569							
60	65	70	75	80	2570							
60	-	-	-	-	2565							
60	65	70	75	80	2566							
60	65	70	75	80	2567							
60	65	70	75	80	2568							
60	65	70	75	80	2569							
60	65	70	75	80	2570							
60	-	-	-	-	2565	กกจ. (กลุ่มสวัสดิการฯ)						
60	65	70	75	80	2566							
60	65	70	75	80	2567							
60	65	70	75	80	2568							
60	65	70	75	80	2569							
60	65	70	75	80	2570							
60	-	-	-	-	2565							
60	65	70	75	80	2566							
60	65	70	75	80	2567							
60	65	70	75	80	2568							
60	65	70	75	80	2569							
60	65	70	75	80	2570							

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลงานที่นำมา	ระดับค่าเป้าหมาย					ปีที่ใช้ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					1	2	3	4	5		
6. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันให้ เป็นองค์กรแห่งความสุข (ต่อ)	5.2 เพื่อให้บุคลากร มีความผูกพันในองค์กร (ต่อ)	การจัดกิจกรรมกีฬาและหรือ ส่งเสริมการออกกำลังกาย	5.2.3 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาและหรือส่งเสริม การออกกำลังกาย	ไม่ได้จัด กิจกรรมงานกีฬา เนื่องจาก สถานการณ์ (Covid - 19)	60	65	70	75	80	2565	กกจ. (กลุ่มสวัสดิการฯ)
					60	65	70	75	80	2566	
					60	65	70	75	80	2567	
					60	65	70	75	80	2568	
					60	65	70	75	80	2569	
					60	65	70	75	80	2570	
					60	65	70	75	80	2565	
	5.2 เพื่อให้บุคลากร มีความผูกพันในองค์กร (ต่อ)	การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของบุคลากรส่งเสริม สหกรณ์	5.2.4 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากรส่งเสริมสหกรณ์	- ไม่มี -	60	65	70	75	80	2565	กกจ. (กลุ่มสวัสดิการฯ)
					60	65	70	75	80	2566	
					60	65	70	75	80	2567	
					60	65	70	75	80	2568	
					60	65	70	75	80	2569	
					60	65	70	75	80	2570	
					60	65	70	75	80	2565	

คำอธิบายและเกณฑ์การประเมิน

มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ 6 : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันให้เป็นที่องค์กรแห่งความสุข

เป้าประสงค์ 5.1 : มีการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ความหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน
โครงการเสริมสร้างสมดุลชีวิต คนทำงาน (work life balance)	5.1.1 ร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มี ผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมิน โครงการเสริมสร้างสมดุลชีวิต คนทำงาน (work life balance) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	เพื่อจัดการสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ให้เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีของบุคลากร ในหน่วยงานภายใต้หลัก 4 ประการ คือ สะอาดปลอดภัยสิ่งแวดล้อมดี และมีสุขนิสัย	พิจารณาจากผลการประเมินรายหน่วยงานเฉลี่ยของคณะกรรมการตรวจประเมิน ในสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมจำนวน 92 หน่วยงาน ตามเกณฑ์การให้ คะแนนระดับละ 1 คะแนน ดังนี้ ระดับ 1 ร้อยละ 60 ของหน่วยงานที่มีผลการตรวจประเมินค่าคะแนนเฉลี่ย ไม่น้อยกว่า 80 ระดับ 2 ร้อยละ 65 ของหน่วยงานที่มีผลการตรวจประเมินค่าคะแนนเฉลี่ย ไม่น้อยกว่า 80 ระดับ 3 ร้อยละ 70 ของหน่วยงานที่มีผลการตรวจประเมินค่าคะแนนเฉลี่ย ไม่น้อยกว่า 80 ระดับ 4 ร้อยละ 75 ของหน่วยงานที่มีผลการตรวจประเมินค่าคะแนนเฉลี่ย ไม่น้อยกว่า 80 ระดับ 5 ร้อยละ 80 ของหน่วยงานที่มีผลการตรวจประเมินค่าคะแนนเฉลี่ย ไม่น้อยกว่า 80

เป้าประสงค์ 5.2 เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กร

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ความหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน
โครงการส่งเสริมความผูกพันและ ความผูกพันองค์กร	5.2.1 จำนวนหน่วยงานในสังกัด ที่ดำเนินกิจกรรมเสริมสร้าง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	เป็นโครงการที่กำหนดให้หน่วยงานในสังกัด ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวม 77 หน่วยงาน ดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมสร้าง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	พิจารณาจากจำนวนหน่วยงานทั่วประเทศที่มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันองค์กรตามเกณฑ์การให้คะแนน ระดับ 1 เท่ากับ จำนวน 73 หน่วยงาน ระดับ 2 เท่ากับ จำนวน 74 หน่วยงาน ระดับ 3 เท่ากับ จำนวน 75 หน่วยงาน ระดับ 4 เท่ากับ จำนวน 76 หน่วยงาน ระดับ 5 เท่ากับ จำนวน 77 หน่วยงาน
	5.2.2 ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานและ เสริมสร้างความสัมพันธ์ ที่สัมพันธ์กัน	เป็นโครงการที่ส่งเสริมศักยภาพการทำงาน ของบุคลากรและทีมงาน ให้มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์ อันดีร่วมกัน เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมี ความสุข ในการทำงาน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการฯ ในระดับมากขึ้นไป _____ X 100 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ระดับ 1 ร้อยละ 60 ระดับ 2 ร้อยละ 65 ระดับ 3 ร้อยละ 70 ระดับ 4 ร้อยละ 75 ระดับ 5 ร้อยละ 80

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ความหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน
การจัดกิจกรรมกีฬาและส่งเสริมการออกกำลังกาย	5.2.3 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาและหรือส่งเสริมการออกกำลังกาย	เป็นกิจกรรมกีฬาและส่งเสริมการออกกำลังกายที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง เสริมสร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อกิจกรรมกีฬา และส่งเสริมการออกกำลังกายในระดับมากขึ้นไป _____ X 100 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ระดับ 1 ร้อยละ 60 ระดับ 2 ร้อยละ 65 ระดับ 3 ร้อยละ 70 ระดับ 4 ร้อยละ 75 ระดับ 5 ร้อยละ 80
การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรส่งเสริมสุขภาพ	5.2.4 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรส่งเสริมสุขภาพ	เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ทำให้มีความรู้ความเข้าใจทางด้านร่างกายและจิตใจที่ดี	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรส่งเสริมสุขภาพ _____ X 100 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ระดับ 1 ร้อยละ 60 ระดับ 2 ร้อยละ 65 ระดับ 3 ร้อยละ 70 ระดับ 4 ร้อยละ 75 ระดับ 5 ร้อยละ 80



การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติและการติดตามประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติเป็นการมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ในแต่ละปี และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล การที่จะทำให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำเร็จได้มีเงื่อนไขความสำเร็จหลายประการ อาทิ

- 1) ผู้บริหารสูงสุดเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ รวมถึงต้องมีความเข้าใจบทบาทความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและเหมาะสม
- 2) ผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลเข้าใจทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ของประเทศของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และของกรมส่งเสริมสหกรณ์ รวมทั้งความต้องการของบุคลากรของกรม และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุด
- 3) การสื่อสารให้ข้าราชการของกรม เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าปัญหาหลาย ๆ เรื่องจะได้รับการแก้ไข
- 4) การประสานงานและการทำงานระหว่างคณะทำงานฯ ที่แต่งตั้งขึ้น รวมทั้ง ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จากของผู้ที่เกี่ยวข้อง

5.2 การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลเป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ส่วนราชการมั่นใจได้ว่า การดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือหากมีปัญหาอุปสรรคใดก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการได้อย่างทันการณ์ การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ จะดำเนินการติดตามฯ รอบ 6 เดือน รอบ 9 เดือน และรอบ 12 เดือน จะเป็นการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จในภาพรวมของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงปัญหาและ

อุปสรรคต่าง ๆ ต่อผู้บริหาร เพื่อจะได้นำไปประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีถัดไป

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2553 ซึ่งส่วนราชการจะต้องส่งรายงานให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี ตามแบบรายงานที่ ก.พ. กำหนด นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ยังได้มีการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Employee Survey) โดยให้ข้าราชการตอบแบบสำรวจผ่านเว็บไซต์ และประมวลผลส่งกลับให้ส่วนราชการทราบ เพื่อส่วนราชการจะได้นำผลการสำรวจมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่อไป รวมทั้งการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ฯ มีความเชื่อมโยงกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) กำหนด ในส่วนของการเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ตัวชี้วัด : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัด : มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต)

กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตราค่าจ้าง กองการเจ้าหน้าที่

โทร. 0 2282 8807