



# แผนกลยุทธ์

## การบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ภายใต้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



# คำนำ

ตามประกาศกรมส่งเสริมสหกรณ์ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔ ได้กำหนดกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment : ITA) นั้น

ดังนั้น เพื่อให้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงได้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

กองการเจ้าหน้าที่

มีนาคม ๒๕๖๔



# บันทึกข้อความ

หน้าห้องอธิบดี
รับที่ สสค
วันที่ 20 พ.ค. ๖๕
เวลา ๐๙.๓๕ น.

ผ. ๑ ส.๓๐  
พ. มี.๑.๖๔  
กม.พ.ค.  
พ. มี.๑.๖๕  
วิบูลย์  
๒๖/๓/๖๕

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง โทร. ๓๐๓, ๓๕๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : cpd\_psd@cpd.go.th

ที่ กษ ๑๑๐๒/ สสค กว วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ต้องนำแผนงาน/โครงการไปสู่การปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล นั้น

กองการเจ้าหน้าที่ ขอเรียนว่า คณะทำงานแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้พิจารณากำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๒๐ แผนงาน/โครงการ ๒๓ ตัวชี้วัด (รายละเอียดตามเอกสารแนบ) สรุปได้ดังนี้

๑) มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มี ๓ แผนงาน/โครงการ ๔ ตัวชี้วัด ๑๕

๒) มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๓ แผนงาน/โครงการ ๓ ตัวชี้วัด

๑๕

๓) มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๖ แผนงาน/โครงการ ๖ ตัวชี้วัด

๑๕

๔) มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๔ แผนงาน/โครงการ

๖ ตัวชี้วัด ๑๕

๕) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มี ๔ แผนงาน/โครงการ

๔ ตัวชี้วัด ๑๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ กองการเจ้าหน้าที่ จะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นางสุวรรณ ศรีสุวรรณ)  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

เห็นชอบ ดำเนินการได้

(นายวิศิษฐ์ ศรีสุวรรณ)  
อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

## แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

**ที่มา :** การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมฯ ได้นำผลการดำเนินงาน ปัญหา/อุปสรรค และตัวชี้วัดที่ยังดำเนินการไม่สำเร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตลอดจนนำผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ประมวลผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มาทบทวนแล้วกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีผลคะแนนจากการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ **ได้คะแนนร้อยละ ๗๑.๑๔**

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล **ได้คะแนนร้อยละ ๖๙.๓๘**

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล **ได้คะแนนร้อยละ ๗๑.๔๔**

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล **ได้คะแนนร้อยละ ๖๘.๐๕**

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน **ได้คะแนนร้อยละ ๗๐.๑๗**

**รวมทุกมิติ (มิติที่ ๑ – ๕) ได้คะแนนรวม ร้อยละ ๗๐.๐๓**

กรมฯ ได้มีการประชุมคณะทำงานแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ และร่วมกันพิจารณาและกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๒๐ แผนงาน/โครงการ ๒๓ ตัวชี้วัด และอिบัติกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้เห็นชอบแผนกลยุทธ์ดังกล่าว สรุปได้ดังนี้

๑) มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มี ๓ แผนงาน/โครงการ ๔ ตัวชี้วัด น้ำหนัก ๑๕

๒) มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๓ แผนงาน/โครงการ ๓ ตัวชี้วัด น้ำหนัก ๒๐

๓) มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๖ แผนงาน/โครงการ ๖ ตัวชี้วัด น้ำหนัก ๒๐

๔) มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๔ แผนงาน/โครงการ ๖ ตัวชี้วัด น้ำหนัก ๒๕

๕) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มี ๔ แผนงาน/โครงการ ๔ ตัวชี้วัด น้ำหนัก ๒๐

# แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

## กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			หมายเหตุ
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทและภารกิจของกรม	๑. การดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมสหกรณ์	๑.๑ ระดับความสำเร็จในการแบ่งส่วนราชการภายในกรม (กพร.) (๑)	๑	-	๓	-	๕	๓๕	๒๕	๑๕	
		๒ การปรับปรุงโครงสร้างและบริหารอัตรากำลัง	๑.๒ ระดับความสำเร็จของการนำรายละเอียดการวิเคราะห์ปริมาณงานไปประกอบการพิจารณาการปรับปรุงโครงสร้าง การวิเคราะห์อัตรากำลัง รวมถึงการปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกรม (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง) (๒)	๑	๒	๓	๔	๕	๓๕	๒๕		
			๑.๓ ระดับความสำเร็จของเพิ่มอัตรากำลังในตำแหน่งประเภทวิชาการสายงานวิชาการสหกรณ์ ในกรมส่งเสริมสหกรณ์ (กลุ่มพัฒนาระบบฯ) (๓)	๑	๒	๓	๔	๕	๓๐	๒๕		
	๒. บริหารกำลังคนให้สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทและภารกิจของกรม	๓. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์	๑.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่นำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงาน (สทส.) (๔)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐	๒๕		

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			หมายเหตุ
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	
๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. มีการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๔. การรวบรวมกฎหมายระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคล	๒.๑ ระดับของการจัดการองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลบนเว็บไซต์ (กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง) (๕)	๑	๒	๓	๔	๕	๕๐	๒๕	๑๐	
		๕. การบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๒ จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ ๖ (กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง) (๖)	๑๐	๙	๘	๗	๖	๕๐	๒๕		
	๔. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๖. การพัฒนาและปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร สำหรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๒.๓ ร้อยละของข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน (ระดับชำนาญการพิเศษ) (กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ) (๗)	น้อยกว่า ๘๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๕๐		

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			หมายเหตุ
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. มีการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะทางด้าน การสหกรณ์	๗. พัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะทางด้าน การสหกรณ์	๓.๑ ร้อยละความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สทส.) (๘)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๕	๕๐	๒๕	
		๘. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๓.๒ ร้อยละของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม(สทส.) (๙)	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๒๕			
		๙. จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP)	๓.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) (สทส.) (๑๐)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๕			
		๑๐. การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	๓.๔ ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการภายในกรมส่งเสริมสหกรณ์ (กพร.) (๑๑)	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๒๕			
๖. มีระบบการจัดการความรู้และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	๑๑. สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓.๕ ร้อยละบุคลากรของหน่วยงานมีความรู้เพิ่มขึ้น (สทส.) (๑๒)	๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๑๐๐	๒๕			
๗. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส	๑๒. การปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๓.๖ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ) (๑๓)	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๒๕			

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			หมายเหตุ
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	
๔. ความพร้อมรับ ผิดด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๘. มีการสื่อสาร นโยบายหลักเกณฑ์หรือ แนวทางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๓. การถ่ายทอดสื่อสารเพื่อ ความเข้าใจนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการรับรู้ นโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในระดับดีมากขึ้นไป (ทุกกลุ่มงาน กองการเจ้าหน้าที่) (๑๔)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐	๒๕	๓๐	
			๔.๒ ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการเรื่อง ร้องเรียนกรณีที่มีผู้ร้องเรียนโดยตรงและบัตรสนเท่ห์ (กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม) (๑๕)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๓๕			
			๔.๓ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการเรื่อง ร้องเรียนกรณีป.ช., ป.ป.ท., สตง. ซ้ำมูลกล่าวหาว่า ทุจริต ประพฤติมิชอบต่อหน้าที่ (กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม) (๑๖)	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๓๕			
			๔.๔ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการเรื่อง ร้องเรียน กรณีทุจริตต่อหน้าที่ (กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม) (๑๗)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๓๐			
๑๐. มีการส่งเสริมให้ บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	๑๕. โครงการเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมให้กับ บุคลากรทุกระดับ	๑๖. โครงการพัฒนาบุคลากรให้ มีความรู้ด้านกฎหมาย ในการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๔.๕ ร้อยละความสำเร็จของคนที่เข้าร่วมโครงการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม (กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม) (๑๘)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๕๐	๒๕		
			๔.๖ ร้อยละความสำเร็จในการจัดโครงการเพื่อให้ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย (กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม) (๑๙)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๕๐			



มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			หมายเหตุ
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	๑๑. มีการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน	๑๗. สถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน	๕.๑ ค่าเฉลี่ยของทุกหน่วยงานผ่านเกณฑ์มาตรฐานของโครงการที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน (กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์) (๒๐)	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๓๐	๒๐	
	๑๒. มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	๑๘. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อคุณภาพงาน	๕.๒ ร้อยละความสำเร็จของการจัดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เพื่อคุณภาพงาน (กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์) (๒๑)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๕	๗๐		
		๑๙. การยกย่องชมเชยบุคลากร	๕.๓ ระดับความสำเร็จของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต อุทิศตนให้กับงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง) (๒๒)	๑	๒	๓	๔	๕	๒๕			
		๒๐. การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	๕.๔ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์) (๒๓)	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๕๐			
คะแนน HR Scorecard (เต็ม ๑๐๐ คะแนน)												
รวมทั้งสิ้น ๕ มิติ ๑๒ CSF ๒๐ แผนงาน/โครงการ ๒๓ ตัวชี้วัด												