



แผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



โดย
กองการเจ้าหน้าที่
มกราคม 2565

คำนำ

ตามประกาศกรมส่งเสริมสหกรณ์ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ได้กำหนดกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แผนปฏิบัติราชการกรมส่งเสริม สหกรณ์ รวมถึงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment : ITA) นั้น

ดังนั้น เพื่อให้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงได้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

กองการเจ้าหน้าที่

มกราคม ๒๕๖๕

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่มา : กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยผู้บริหาร ผู้อำนวยการสำนัก/กอง และคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ โดยใช้กระบวนการดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนดเป็นเครื่องมือหลักในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ การทบทวนงานโครงการ/กิจกรรม ความต้องการ ความคาดหวังของผู้รับบริการ นำมากำหนด ทิศทาง แนวทางการดำเนินงานและได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ให้ถือปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ คณะทำงานฯ (คณะย่อย) ได้ร่วมกันประชุมพิจารณารายละเอียด แผนงาน/โครงการตามแผนกลยุทธ์ฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมทั้งพิจารณาการกำหนดน้ำหนักแต่ละมิติ/เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์ฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๒๑ แผนงาน/โครงการ ๒๒ ตัวชี้วัด และอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้เห็นชอบแผนกลยุทธ์ดังกล่าว เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๕ สรุปได้ดังนี้

- ๑) มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มี ๒ แผนงาน/โครงการ ๓ ตัวชี้วัด น้ำหนัก ๑๕
- ๒) มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๔ แผนงาน/โครงการ ๔ ตัวชี้วัด น้ำหนัก ๒๐
- ๓) มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๗ แผนงาน/โครงการ ๗ ตัวชี้วัด น้ำหนัก ๓๐
- ๔) มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๔ แผนงาน/โครงการ ๔ ตัวชี้วัด น้ำหนัก ๒๐
- ๕) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน มี ๔ แผนงาน/โครงการ ๔ ตัวชี้วัด น้ำหนัก ๑๕

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			หมายเหตุ
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. สร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับบุคลากรของกรม	๑. การจัดการความรู้ KM (Knowledge Management)	๑.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดระบบองค์ความรู้ในเรื่องของความรู้ด้านการปฏิบัติงาน หรือความรู้เรื่องเทคโนโลยี นวัตกรรม (สทส.) (๑)	๙๖	๙๗	๙๘	๙๙	๑๐๐	๕๐	๕๐	๑๕	
			๑.๒ ร้อยละบุคลากรของหน่วยงานเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (สทส.) (๒)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๕๐			
	๒. ปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับภารกิจงาน	๒. การปรับโครงสร้างและบริหารอัตรากำลัง	๑.๓ ระดับความสำเร็จในการแบ่งส่วนราชการภายในกรม (กพร./กกจ.) (๓)	-	-	-	๔	๕	๑๐๐	๕๐		

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

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

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

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			หมายเหตุ		
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ			
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๔. มีการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	๑๘. โครงการเสริมสร้างสมดุลชีวิตคนทำงาน (work life balance)	๕.๑ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินโครงการเสริมสร้างสมดุลชีวิตคนทำงาน (work life balance) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (กกจ. กลุ่มสวัสดิการฯ) (๑๙)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐	๓๐	๑๕			
	๑๕. เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กร	๑๙. โครงการส่งเสริมความผูกพันและความผูกพันองค์กร	๕.๒ จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่ดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (กกจ. กลุ่มสวัสดิการฯ) (๒๐)	๗๓	๗๔	๗๕	๗๖	๗๗	๑๐๐					
		๒๐. การจัดกิจกรรมกีฬาและหรือส่งเสริมการออกกำลังกาย	๕.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาและหรือส่งเสริมการออกกำลังกาย (กกจ. กลุ่มสวัสดิการฯ) (๒๑)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐			๗๐		
		๒๑. การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	๕.๔ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (กกจ. กลุ่มสวัสดิการฯ) (๒๒)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐					
คะแนนHR Scorecard (เต็ม ๑๐๐ คะแนน)														

รวมทั้งสิ้น ๕ มิติ ๑๕ CSF ๒๑ แผนงาน/โครงการ ๒๒ ตัวชี้วัด