

ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล



กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ภายใต้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

รอบ ๑๒ เดือน (๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔)



ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ร้อยละของคะแนนที่ได้หลังจากถ่วงน้ำหนัก			ผล การดำเนินงาน
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	KPIs	CSFs	มิติ	
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทและภารกิจของกรม	๑. การดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมสหกรณ์	๑.๑ ระดับความสำเร็จในการแบ่งส่วนราชการภายในกรม (กพร.) (๑)	๑	๒	๓	๔	๕	๓๕	๗๕	๑๕	๒.๔	๒.๔	๑๓.๔๓	๓
		๒ การปรับปรุงโครงสร้างและบริหารอัตรากำลัง	๑.๒ ระดับความสำเร็จของการนำรายละเอียดการวิเคราะห์ปริมาณงานไปประกอบการพิจารณาการปรับปรุงโครงสร้าง การวิเคราะห์อัตรากำลัง รวมถึงการปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกรม (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง) (๒)	๑	๒	๓	๔	๕	๓๕			๓.๙	๓.๙		๕
		๓.๓ ระดับความสำเร็จของการเพิ่มอัตรากำลังในตำแหน่งประเภทวิชาการสายงานวิชาการสหกรณ์ในกรมส่งเสริมสหกรณ์ (กลุ่มพัฒนาระบบฯ) (๓)	๑	๒	๓	๔	๕	๓๐	๓.๔			๓.๔	๕		
	๒. บริหารกำลังคนให้สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทและภารกิจของกรม	๓. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์	๑.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่นำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงาน (สทส.) (๔)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐	๒๕	๓.๘	๓.๘	๘๙.๗๒		

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ร้อยละของคะแนนที่ได้หลังจากถ่วงน้ำหนัก			ผลการดำเนินงาน
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	KPIs	CSFs	มิติ	
๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. มีการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๔. การรวบรวมกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคล	๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลบนเว็บไซต์ (กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง) (๕)	๑	๒	๓	๔	๕	๕๐	๕๐	๒๐	๕.๐	๕.๐	๒๐	๕
		๕. การบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๒ ร้อยละของอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ ๖ (กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง) (๖)	๑๐	๙	๘	๗	๖	๕๐	๕.๐		๕.๐	๓.๘๙		
๔. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๖. การพัฒนาและปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร สำหรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๒.๓ ร้อยละของข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน (ระดับชำนาญการพิเศษ) (กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ) (๗)	น้อยกว่า ๘๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๕๐	๑๐		๑๐.๐	๙๘.๗๖		

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ร้อยละของคะแนนที่ได้หลังจากถ่วงน้ำหนัก			ผลการดำเนินงาน
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	KPIs	CSFs	มิติ	
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. มีการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะทางด้านการสหกรณ์	๗. พัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะทางด้านการสหกรณ์	๓.๑ ร้อยละความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สทส.) (๘)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๕	๕๐	๒๐	๒.๕	๑๙.๖	๑๙.๖๐๕	๘๔.๑๘
		๘. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๓.๒ ร้อยละของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม(สทส.) (๙)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๕			๒.๕			๘๗.๙๕
		๙. จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP)	๓.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) (สทส.) (๑๐)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๕			๒.๕			๑๐๐
		๑๐. การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	๓.๔ ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการภายในกรมส่งเสริมสหกรณ์ (กพร.) (๑๑)	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๒๕			๒.๑๐๕			๘๑.๐๘
	๖. มีระบบการจัดการความรู้และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๑๑. สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓.๕ ร้อยละบุคลากรของหน่วยงานเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (สทส.) (๑๒)	๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๑๐๐	๒๕	๕			๘๐	
	๗. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส	๑๒. การปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๓.๖ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ) (๑๓)	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๒๕	๕			๕	

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ร้อยละของคะแนนที่ได้หลังจากถ่วงน้ำหนัก			ผลการดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	KPIs	CSFs	มิติ		
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘. มีการสื่อสารนโยบายหลักเกณฑ์หรือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓. การถ่ายทอดสื่อสารเพื่อความเข้าใจนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับฟังการชี้แจง นโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับทีมมากขึ้นไป (ทุกกลุ่มงานกองการเจ้าหน้าที่) (๑๔)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐	๒๕	๒๕	๒๕	๖.๒๕	๒๕.๐	๒๕	๙๗.๕
		๑๔. พัฒนาระบบการรับฟังและการจัดการเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ	๔.๒ ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการเรื่องร้องเรียนกรณีที่มีผู้ร้องเรียนโดยตรงและบัตรสนเท่ห์ (กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม) (๑๕)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๓๕	๔.๓๗๕			๑๐๐			
		๔.๓ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการเรื่องร้องเรียนกรณีป.ช., ป.ป.ท., สตง.ชี้มูลกล่าวหาว่าทุจริตประพฤติมิชอบต่อหน้าที่ (กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม) (๑๖)	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๓๕	๔.๓๗๕	๑๐๐						
		๔.๔ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการเรื่องร้องเรียนกรณีทุจริตต่อหน้าที่ (กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม) (๑๗)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๓๐	๓.๗๕	๑๐๐						
	๑๐. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๑๕. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรทุกระดับ	๔.๕ ร้อยละของผู้ที่ผ่านการทดสอบความรู้ในการเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม (กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม) (๑๘)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๕๐	๒๕	๒๕	๓.๑๒๕	๒๕	๒๕	๑๐๐	
		๑๖. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมาย ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๔.๖ ร้อยละของผู้ที่ผ่านการทดสอบความรู้ในการเข้าร่วมโครงการเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย (กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม) (๑๙)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๕๐			๓.๑๒๕			๑๐๐	

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ร้อยละของคะแนนที่ได้หลังจากถ่วงน้ำหนัก			ผลการดำเนินงาน	
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	KPIs	CSFs	มิติ		
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	๑๑. มีการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน	๑๗. สถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน	๕.๑ จำนวนหน่วยงานในสังกัดส่วนกลางผ่านเกณฑ์การประเมินโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน (กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์) (๒๐)	๑๓	๑๔	๑๕	๑๖	๑๗	๑๐๐	๓๐	๒๐	๖	๒๐.๐	๒๐	๑๗	
		๑๒. มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	๑๘. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อคุณภาพงาน	๕.๒ ร้อยละของบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี (กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์) (๒๑)	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๒๕		๗๐	๓.๕		๒๐	๑๐๐
			๑๙. การยกย่องชมเชยบุคลากร	๕.๓ ระดับความสำเร็จของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริต อุทิศตนให้กับงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตราค่าจ้าง) (๒๒)	๑	๒	๓	๔	๕	๒๕			๓.๕			๕
			๒๐. การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	๕.๔ จำนวนหน่วยงานที่มีการดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ๒ กิจกรรมขึ้นไป (กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์) (๒๓)	๗๓	๗๔	๗๕	๗๖	๗๗	๕๐			๗			๗๗
คะแนนHR Scorecard (เต็ม ๑๐๐ คะแนน)													๙๘.๐๓			

รวมทั้งสิ้น ๕ มิติ ๑๒ CSF ๒๐ แผนงาน/โครงการ ๒๓ ตัวชี้วัด

จากการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๒๓ ตัวชี้วัด ๒๐ แผนงาน/โครงการ สามารถสรุปผลการดำเนินงานแต่ละมิติได้ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Alignment) ประกอบด้วย ๓ แผนงาน/โครงการ ๔ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑. การดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์การของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการแบ่งส่วนราชการภายในกรม ผลการดำเนินงาน : ระดับ ๓ (คิดเป็นร้อยละ ๖๐ ของเป้าหมายระดับ ๕) โดยกรมได้ดำเนินการตามกรอบการปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการ ของ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์และยกย่องบทบาทภารกิจของหน่วยงานที่มีการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจ

๒. การปรับปรุงโครงสร้างและบริหารอัตรากำลัง ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการนำรายละเอียดการวิเคราะห์ปริมาณงานไปประกอบการ พิจารณาการปรับปรุงโครงสร้าง การวิเคราะห์อัตรากำลัง รวมถึงการปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกรม ผลการดำเนินงาน : ระดับ ๕ (ตามเป้าหมาย) ดำเนินนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและค่างานไปใช้ในการดำเนินการปรับปรุงอำนาจหน้าที่หน่วยงานภายในกรม (กลุ่มตรวจการสหกรณ์ และกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์) และ ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการเพิ่มอัตรากำลังในตำแหน่งประเภทวิชาการสายงานวิชาการสหกรณ์ ในกรมส่งเสริม สหกรณ์ ผลการดำเนินงาน: ระดับ ๕ (ตามเป้าหมาย) ดำเนินการกำหนดตำแหน่ง จากตำแหน่งประเภททั่วไป เป็น นักวิชาการสหกรณ์แล้ว จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ส่งผลให้กรม มีตำแหน่งประเภทสายงานวิชาการสหกรณ์ (สายงานหลัก) เพิ่มขึ้น

๓. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามหลักสูตรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่นำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงาน: ร้อยละ ๘๙.๗๒ (คิดเป็นร้อยละ ๑๑๒.๑๕ ของเป้าหมายร้อยละ ๘๐) ดำเนินการจัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่สอดคล้องแผนกับยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน ๓ หลักสูตร ประกอบด้วย หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน ๑๐๙ ราย หลักสูตร เสริมสร้างสมรรถนะนักส่งเสริมสหกรณ์ รุ่นที่ ๑๗ จำนวน ๑๓๒ ราย หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารงานสำนักงานสหกรณ์จังหวัด จำนวน ๓๕ ราย และ หลักสูตรผู้ตรวจการสหกรณ์ระดับพื้นฐาน รุ่นที่ ๑ - ๓ จำนวน ๒๙๑ ราย

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) ประกอบด้วย ๓ แผนงาน/โครงการ ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑. การรวบรวมกฎหมายระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคล ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลบนเว็บไซต์ ผลการดำเนินงาน : ระดับ ๕ (ตามเป้าหมาย) โดยดำเนินการปรับปรุง จัดหมวดหมู่ และออกแบบการจัดวางองค์ประกอบต่าง ๆ ของเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ใหม่ เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูลและองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลได้ง่ายขึ้น

๒. การบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัด : ร้อยละของอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ ๖ ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ ๘๘.๗๒ (คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๘ ของเป้าหมายร้อยละ ๖) ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ มีข้าราชการทั้งสิ้น ๒,๙๐๗ ราย (กรอบมี ๓,๐๒๐ ตำแหน่ง) คงเหลือว่าง ๑๑๓ ตำแหน่ง

๓. การพัฒนาและปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร สำหรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัด : ร้อยละของข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน (ระดับชำนาญการพิเศษ) ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ ๙๘.๗๖ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๓.๙๖ ของเป้าหมายร้อยละ ๙๕) โดยดำเนินการตรวจสอบและปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรระดับชำนาญการพิเศษ ให้มีความครบถ้วนถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน แล้วเสร็จ จำนวน ๓๒๐ ราย

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) ประกอบด้วย ๖ แผนงาน/โครงการ ๖ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะทางการสหกรณ์ ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทางการสหกรณ์ ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ ๘๔.๑๘ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๕.๒๓ ของเป้าหมายร้อยละ ๘๐) โดยดำเนินการสำรวจของผู้รับบริการภายในของกรมส่งเสริมสหกรณ์ในส่วนของสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ผ่านทางเว็บไซต์กรมส่งเสริมสหกรณ์

๒. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ ๘๗.๙๕ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๙.๙๔ ของเป้าหมายร้อยละ ๘๐) บุคลากรได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ รวม ๕ หลักสูตร จำนวน ๙๓๔ ราย

๓. แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ ๑๐๐ (คิดเป็นร้อยละ ๑๒๕ ของเป้าหมายร้อยละ ๘๐) โดยมีผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล IDP ของกรมจากหน่วยงานต่าง ๆ จำนวนทั้งสิ้น ๒,๓๗๘ ราย มีแผนฯ (IDP) จำนวน ๕,๖๑๓ เรื่อง

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (ต่อ)

๔. การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ตัวชี้วัด : ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการภายในกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ ๘๑.๐๘ (คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๓๙ ของเป้าหมายร้อยละ ๘๕) ผลการดำเนินการตามแผนปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการและรายงานผลสำรวจความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อการให้บริการของหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ผลสำรวจฯ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๘

๕. สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตัวชี้วัด : ร้อยละบุคลากรของหน่วยงานเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ ๘๐ (คิดเป็นร้อยละ ๑๖๐ ของเป้าหมายร้อยละ ๕๐) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีบุคลากรเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๓,๕๙๘ คน (ส่วนกลาง ๖๗๔ คน ส่วนภูมิภาค ๒,๙๒๔ คน)

๖. การปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผลการดำเนินงาน : ระดับ ๕ (ตามเป้าหมาย) มีการประกาศใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฉบับปรับปรุง ณ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔ โดยเผยแพร่ทางเว็บไซต์/หนังสือเวียนข้าราชการแล้ว

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) ประกอบด้วย ๔ แผนงาน/โครงการ ๖ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑. การถ่ายทอดสื่อสารเพื่อความเข้าใจนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับฟังการชี้แจง นโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับดีมากขึ้นไป ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ ๙๗.๕๐ (คิดเป็นร้อยละ ๑๒๑.๘๘ ของเป้าหมายร้อยละ ๘๐) กรมได้ดำเนินการประชุมชี้แจง นโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อชี้แจงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมให้ถูกต้องและปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งรับทราบปัญหาต่าง ๆ และตอบข้อซักถามในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดที่ปฏิบัติงานด้านงานบุคคล มีผู้ที่เข้าร่วมรับฟังตอบแบบสอบถามการประเมินความพึงพอใจการรับฟังทั้งสิ้น ๔๐ คนและมีผลการรับฟังในระดับดีมากขึ้นไปเฉลี่ยร้อยละ ๙๗.๕

๒. พัฒนาระบบการรับฟังและการจัดการเรื่องร้องเรียน ตัวชี้วัด : ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการเรื่องร้องเรียนกรณีที่มีผู้ร้องเรียนโดยตรงและบัตรสนเท่ห์ ผลการดำเนินงาน : โดยดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนภายใน ๒ วันนับจากวันที่ได้รับเรื่องร้องเรียน ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ ๑๐๐ (ตามเป้าหมาย) ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการเรื่องร้องเรียนกล่าวหา กรณี ป.ป.ช., ป.ป.ท., สตง. ชี้มูลกล่าวหาว่าทุจริต ประพฤติมิชอบต่อหน้าที่ ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ ๑๐๐ (ตามเป้าหมาย) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับกรณีดังกล่าวทั้งหมด จำนวน ๒ เรื่อง และสามารถดำเนินการเสนอความเห็นต่ออธิบดีได้ภายในกำหนดเวลา ๒๐ วัน และตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเรื่องร้องเรียน กรณีทุจริตต่อหน้าที่

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) (ต่อ)

ผลการดำเนินงาน : ร้อยละ ๑๐๐ (ตามเป้าหมาย) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีเรื่องร้องเรียนทั้งหมด จำนวน ๓ เรื่อง สามารถพิจารณาดำเนินการเสนอความเห็นต่ออธิบดีได้ภายในกำหนดเวลา (๒ วัน) ทั้ง ๓ เรื่อง

๓. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรทุกระดับ ตัวชี้วัด : ร้อยละของผู้ที่ผ่านการทดสอบความรู้ในการเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ผลการดำเนินงาน : ๑๐๐ ราย (ตามเป้าหมาย) ดำเนินการจัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีบุคลากรเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๑๐๐ ราย

๔. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมาย ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตัวชี้วัด : ร้อยละของผู้ที่ผ่านการทดสอบความรู้ในการเข้าร่วมโครงการเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย ผลการดำเนินงาน : ๑,๗๑๕ ราย (คิดเป็นร้อยละ ๑๑๔.๓๓ ของเป้าหมาย ๑,๕๐๐ ราย) ดำเนินการจัดอบรมโครงการอบรมทางไกล (Conference) ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน มีบุคลากรของกรมให้ความสนใจเข้ารับฟังการอบรมฯ จำนวน ๑,๗๑๕ ราย

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) ประกอบด้วย ๔ แผนงาน/โครงการ ๔ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑. สถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน ตัวชี้วัด : จำนวนหน่วยงานในสังกัดส่วนกลางผ่านเกณฑ์การประเมินโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ผลการดำเนินงาน: ๑๗ หน่วยงาน (ตามเป้าหมาย) ผลการตรวจประเมินโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ประจำปี ๒๕๖๔ มีหน่วยงานส่วนกลาง ได้ผลคะแนนการประเมินไม่น้อยกว่า ๘๕ จำนวนทั้งสิ้น ๑๗ หน่วยงาน

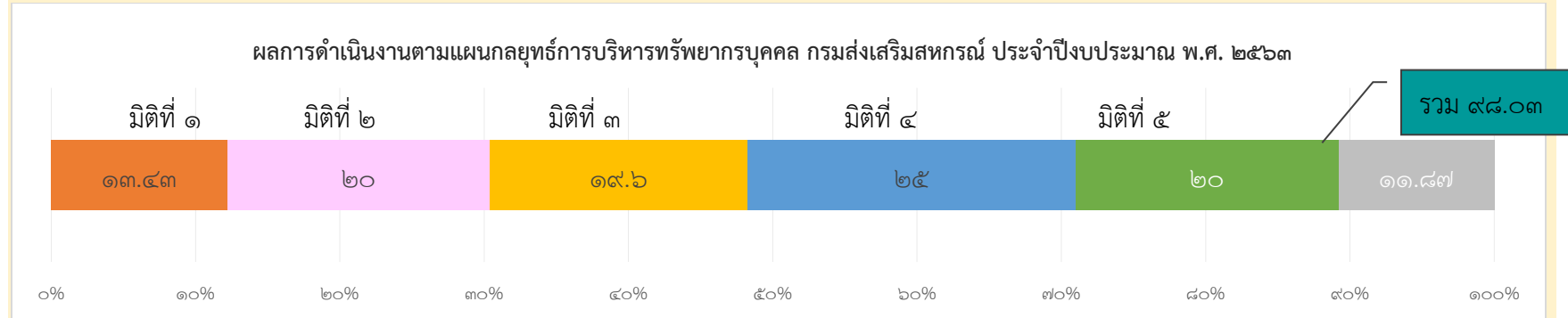
๒. ส่งเสริมบุคลากรให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ผลการดำเนินงาน: ร้อยละ ๑๐๐ (คิดเป็นร้อยละ ๑๑๗.๖๔ ของเป้าหมายร้อยละ ๘๕) ผลการจัดกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า ๑ กิจกรรม รวมทั้งสิ้น ๑,๒๑๐ คน

๓. การยกย่องชมเชยบุคลากร ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการยกย่องชมเชย ผลการดำเนินงาน: ระดับ ๕ (ตามเป้าหมาย) ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการ พนักงานราชการผู้มีคุณสมบัติเป็นนักส่งเสริมสหกรณ์ดีเด่น และพนักงานราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตลอดจนมอบโล่รางวัลให้กับนักส่งเสริมสหกรณ์ดีเด่น จำนวน ๓๓ ราย ในวันสถาปนากรมส่งเสริมสหกรณ์

๔. การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ตัวชี้วัด : จำนวนหน่วยงานที่มีการดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ๒ กิจกรรมขึ้นไป ผลการดำเนินงาน: ๗๗ หน่วยงาน (ตามเป้าหมาย) ผลการดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของหน่วยงานในสังกัดส่วนภูมิภาคทั้ง ๗๗ หน่วยงาน มีการดำเนินกิจกรรมอย่างน้อย ๒ กิจกรรม

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

จากการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่า กรมได้ดำเนินการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ไปสู่การปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ๕ มิติ โดยมีผลคะแนนดังนี้



- | | |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| ๑) มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ | ๑๓.๔๓ คะแนน (เต็ม ๑๕ คะแนน) |
| ๒) มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๒๐ คะแนน (เต็ม ๒๐ คะแนน) |
| ๓) มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑๙.๖ คะแนน (เต็ม ๒๐ คะแนน) |
| ๔) มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๒๕ คะแนน (เต็ม ๒๕ คะแนน) |
| ๕) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | ๒๐ คะแนน (เต็ม ๒๐ คะแนน) |
| รวม | ๙๘.๐๓ คะแนน |

จากผลคะแนนการดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้างต้นแสดงให้เห็นว่า กรมมีขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ฯ ไปสู่การปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละมิติแล้ว ดังนี้ **มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** : กรมมีการขับเคลื่อนงานด้านการปรับปรุงโครงสร้างการทำงานของหน่วยงาน เพื่อให้กรมมีกำลังคนและสมรรถนะ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีแผนงาน/โครงการที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมทุกระดับที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรม **มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล** : มีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย มีการดำเนินการปรับปรุง จัดหมวดหมู่ และออกแบบการจัดวางองค์ประกอบต่าง ๆ ของเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ใหม่ เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูลและองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลได้ง่ายขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม **มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล** : มีนโยบาย แผนงาน ที่เป็นการรักษาไว้ข้าราชการและปฏิบัติงาน เช่น การสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการต่อโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ นอกจากนี้ กรมยังมีการบริหารการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดทำลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีระบบการพิจารณาแต่งตั้งและการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้ง **มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** : การมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการพัฒนากระบวนการรับฟังและการจัดการเรื่องร้องเรียน และการอบรมให้ความรู้ด้านวินัย กฎหมาย การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรทุกระดับ การชี้แจง นโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อชี้แจงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมให้ถูกต้องและปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ**มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** : กรมมีนโยบาย แผนงาน/โครงการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากร เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน การจัดกิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรกรม การยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ซื่อสัตย์ สุจริต อุทิศตนให้กับงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร

ทั้งนี้ มีแผนงาน/โครงการที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน เนื่องจาก กรมฯ มีการปรับเปลี่ยนนโยบายการปรับปรุงโครงสร้างของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยดำเนินการ จึงดำเนินการใหม่ และมีผลการดำเนินการตามแผนปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการและรายงานผลสำรวจความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อการให้บริการของหน่วยงานส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีผลสำรวจฯ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๘

สิ่งที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ดำเนินการแก้ไข/ปรับปรุงการดำเนินงานในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์

การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้นำประเด็นปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2563 มาปรับปรุงแก้ไขในเรื่องของ ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) กรมได้มีการปรับรูปแบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาอุปสรรคในการทำงานโดยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ตามความเหมาะสมแต่ละหลักสูตร เช่น zoom meeting Conference การประชุมผ่าน e-Learning เป็นต้น เพื่อช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย/กรณีไม่สามารถเดินทางได้จากภาวะของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ส่งผลให้การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

ปัญหา/อุปสรรคของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1. บุคลากรยังขาดการพัฒนาศักยภาพในการส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่สามารถสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
3. ไม่มีโครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรยังไม่จูงใจให้กับบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมตลอดจนยังไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงานในสังกัดกรม

ข้อเสนอแนะการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

- กรมควรมีการสร้างองค์กรและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่การเป็นมืออาชีพด้านการแนะนำส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
 - พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลการ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้
 - การเสริมสร้างและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงาน
 - การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้บุคลากรขององค์กร
-