



บันทึกข้อความ

๒
 ๓๒
 ๓ ม.ค.
 ๓ ม.ค.
 ๓ ม.ค.
 ๓ ม.ค. ๖๖
 ๓ ม.ค. ๖๖

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง โทร. ๓๐๓, ๓๕๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : cpd_psd@cpd.go.th

ที่ กษ ๑๑๐๒/๖๕๐๘

วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

ตามที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้กำหนด แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ และในแต่ละปีงบประมาณ กรมฯ ต้องกำหนดแผนงาน/โครงการไปสู่การปฏิบัติภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ นั้น

กองการเจ้าหน้าที่ขอเรียนว่า คณะทำงานแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ประชุมพิจารณาเพื่อกำหนดรายละเอียดแผนงาน/โครงการ รวมถึงกำหนดน้ำหนัก ตัวชี้วัด เป้าประสงค์ในแต่ละมิติของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๖ โดยคณะทำงานฯ ได้นำแผน/ผลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมาประกอบการพิจารณาในการจัดทำแผนดังกล่าว ประกอบด้วย

๑. ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. ผลการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ ในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA) ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. ผลคะแนนภาพรวมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๔. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งกระทรวงฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ แล้วเสร็จ และส่งให้หน่วยงานในสังกัด เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ทั้งนี้ จากการประชุมดังกล่าวข้างต้น คณะทำงานฯ มีมติเห็นชอบให้กำหนดแผนงาน/โครงการ ในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒๒ แผนงาน/โครงการ ๒๙ ตัวชี้วัด (รายละเอียดตามเอกสารแนบ) สรุปได้ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มี ๒ แผนงาน/โครงการ ๓ ตัวชี้วัด น้ำหนัก ๑๕

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๕ แผนงาน/โครงการ ๖ ตัวชี้วัด

น้ำหนัก ๒๐

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๘ แผนงาน/โครงการ ๑๐ ตัวชี้วัด

น้ำหนัก ๓๐

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๕ แผนงาน/โครงการ ๔ ตัวชี้วัด

น้ำหนัก ๒๐

/มิติที่ ๕ ...

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน มี ๓ แผนงาน/โครงการ
๖ ตัวชี้วัด น้ำหนัก ๑๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ ขอให้โปรดอนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และกองการเจ้าหน้าที่ที่จะได้ดำเนินการ
ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



(นางสาวอังคณา เพียรพัฒน์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

อนุมัติ ดำเนินการได้



(นายวิศิษฐ์ ศรีสุวรรณ)
อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. สร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับบุคลากรของกรม	๑. การจัดการความรู้ KM (Knowledge Management)	๑.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดระบบองค์ความรู้ (ในเรื่องของความรู้ด้านการปฏิบัติงาน หรือความรู้เรื่องเทคโนโลยี นวัตกรรม) (สทส.) (๑)	๙๖	๙๗	๙๘	๙๙	๑๐๐	๕๐	๗๐	๑๕	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ
			๑.๒ ร้อยละบุคลากรของหน่วยงานเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (สทส.) (๒)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๕๐			ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ
	๒. ปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๒. การปรับโครงสร้างและบริหารอัตรากำลัง	๑.๓ ระดับความสำเร็จในการแบ่งส่วนราชการภายในกรม (กพร.) (๓)	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐			๓๐

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			งบประมาณ	
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ		
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๓. การรวบรวมกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคลให้ทันสมัย	๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการรวบรวมกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคล (กกจ. ทุกกลุ่ม) (๔)	๑	๒	๓	๔	๕	๒๐	๘๐	๒๐	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
		๔. ปรับปรุงข้อมูลข้าราชการ	๒.๒ ร้อยละของข้าราชการกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการปรับปรุงข้อมูลในระบบ DPIS (กกจ. กลุ่มทะเบียนฯ) (๕)	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๒๐			ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
		๕. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการบริการข้อมูลให้กับบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๓ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในการจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) (กกจ. กลุ่มทะเบียนฯ) (๖)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๐			ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
			๒.๔ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในการขอคัดสำเนาทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) ผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) (กกจ. กลุ่มทะเบียนฯ) (๗)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๐			ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
		๖. การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการหรือการให้บริการ (E-Service)	๒.๕ ระดับความสำเร็จของการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการหรือการให้บริการ (E-Service) (กกจ. กลุ่มทะเบียนฯ) (๘)	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๒๐			ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
	๔. มีการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๗. การบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๖ ร้อยละของอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ ๖ (กกจ.สรรหาฯ) (๙)	๑๐	๙	๘	๗	๖	๑๐๐			๒๐	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			งบประมาณ	
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ		
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. มีการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะตามตำแหน่ง	๘. การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP)	๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล IDP (สทส.) (๑๐)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๕๐	๒๐	๓๐	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
		๙. การพัฒนาทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทและระดับตำแหน่งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๓.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทและระดับตำแหน่ง (สทส.) (๑๑)	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	๒๕			๑๗๘,๓๗๐	
			๓.๓ ร้อยละการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์ของผู้ผ่านการฝึกอบรม (สทส.) (๑๒)	๗๑	๗๒	๗๓	๗๔	๗๕	๒๕			ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
	๖. มีหลักสูตรพัฒนาบุคลากรของกรมให้เป็นมืออาชีพในการส่งเสริมสหกรณ์	๑๐. โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ สมรรถนะ ให้กับบุคลากรกรมให้ตรงตามตำแหน่ง	๓.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้ไปใช้ในการส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร (สทส.) (๑๓)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐			๑๕	๑,๒๘๖,๒๐๐.๐๐
	๗. เพิ่มสื่อการเรียนรู้ด้านการสหกรณ์ให้กับบุคลากรกรม	๑๑. พัฒนา/ปรับปรุง/เพิ่มสื่อการเรียนรู้ด้านการสหกรณ์ให้สอดคล้องกับการใช้งานและเป็นปัจจุบัน	๓.๕ จำนวนสื่อการเรียนรู้ด้านสหกรณ์ (สทส.) (๑๔)	๒๐	๒๑	๒๒	๒๓	๒๔	๑๐๐			๑๕	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ
	๘. สื่อสารนโยบายนวัตกรรมไปสู่ทุกหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค	๑๒. CPD Community Innovation	๓.๖ ระดับความสำเร็จในการจัดทำนวัตกรรมระดับกรม (สทส.) (๑๕)	๑	๒	๓	๔	๕	๕๐			๒๐	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ
			๓.๗ ร้อยละของบุคลากรที่นำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ (สทส.) (๑๖)	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	๕๐				ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ
	๙. มีการแบ่งปันความรู้ตามตำแหน่ง	๑๓. CPD Story Share Project	๓.๘ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม CPD Story Share Project นำความรู้ไปปรับใช้ (สทส.) (๑๗)	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	๑๐๐			๑๐	๑,๑๔๒,๒๐๐
	๑๐. บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ	๑๔. การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	๓.๙ ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้บริการของหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ยกเว้นสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ และพื้นที่ ๒) (กพร.) (๑๘)	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑๐๐			๑๐	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ
	๑๑. มีแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๑๕. การพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรตามหลักเกณฑ์เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑๐ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพิจารณาและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (กกจ.สรรหาฯ) (๑๙)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑๐๐			๑๐	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	
๔. ความพร้อมรับ ผิดด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๒. เพื่อให้การบริหารทรัพยากร บุคคลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑๖. การดำเนินงานตามเกณฑ์ การคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA)	๔.๑ กรมส่งเสริมสหกรณ์มีผลคะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) (ป.ป.ช. เป็นผู้ประเมิน) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของแต่ละปี (กกจ. กลุ่มวินัยฯ) (๒๐)	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑๐๐	๒๕	๒๐	๔,๒๐๐
	๑๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	๑๗. โครงการปลูกจิตสำนึก และ ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม และ ธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	๔.๒ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม การให้ความรู้เกี่ยวกับระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (กกจ. กลุ่มวินัยฯ) (๒๑)	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๕๐	๕๐		๕๐๕,๕๐๐
		๑๘. โครงการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ด้านกฎหมาย ในการป้องกันและปราบปราม การทุจริต	๔.๓ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้ ด้านกฎหมาย (กกจ. กลุ่มวินัยฯ) (๒๒)	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๕๐			๑๓,๘๐๐
	๑๔. เพื่อให้กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	๑๙. การดำเนินการประเมินองค์กร คุณธรรม	๔.๔ กรมส่งเสริมสหกรณ์มีผลประเมินองค์กรคุณธรรม ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป (กกจ. กลุ่มวินัยฯ) (๒๓)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐	๒๕		๓,๑๕๐

มิติ	เป้าประสงค์ (CSF)	แผนงาน/โครงการ	KPI	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕	KPIs	CSFs	มิติ	
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	๑๕. มีการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	๒๐. โครงการเสริมสร้างสมดุลชีวิตคนทำงาน (work life balance)	๕.๑ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินโครงการเสริมสร้างสมดุลชีวิตคนทำงาน (work life balance) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (กกจ. กลุ่มสวัสดิการฯ) (๒๔)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐	๓๐	๑๕	๑๗,๐๐๐
	๑๖. เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กร	๒๑. โครงการส่งเสริมความผูกพันและความผูกพันองค์กร	๕.๒ จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่ดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (กกจ. กลุ่มสวัสดิการฯ) (๒๕)	๘๔	๘๖	๘๘	๙๐	๙๒	๑๕	๗๐		ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ
			๕.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมในงานกีฬาภายในกรม (กกจ. กลุ่มสวัสดิการฯ) (๒๖)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๕			๒,๔๕๐
			๕.๔ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (กกจ. กลุ่มสวัสดิการฯ) (๒๗)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๕			ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ
			๕.๕ ร้อยละของความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมส่งเสริมสหกรณ์ (กกจ. กลุ่มสวัสดิการฯ) (๒๘)	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๓๐			ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ
	๒๒. การยกย่องชมเชยบุคลากร	๕.๖ ระดับความสำเร็จของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริต อุทิศตนให้กับงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ (กกจ. กลุ่มพัฒนาระบบฯ) (๒๙)	๑	๒	๓	๔	๕	๒๕	๙๗,๖๙๐			
คะแนน HR Scorecard (เต็ม ๑๐๐ คะแนน)									๑๐๐		๑๐๐	

รวมทั้งสิ้น ๕ มิติ ๑๖ CSF ๒๒ แผนงาน/โครงการ ๒๙ ตัวชี้วัด

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนงาน/โครงการ การจัดการความรู้ KM (Knowledge Management)

ชื่อหน่วยงาน สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๑.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดระบบองค์ความรู้ (ในเรื่องของความรู้ด้านการปฏิบัติงาน หรือความรู้เรื่องเทคโนโลยี นวัตกรรม) (สทส.)	ร้อยละ	๙๖	๙๗	๙๘	๙๙	๑๐๐	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
<p>รายละเอียดกิจกรรม</p> <p>๑. จัดทำคู่มือการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>๒. จัดทำหนังสือเสนออธิบดีเพื่อขออนุมัติการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>๓. แจ้งหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดในคู่มือ</p> <p>๓.๑ ทุกหน่วยงาน ศึกษา ทบทวน วิเคราะห์ผลการจัดการความรู้เดิม (Knowledge Management) และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้นั้นให้เป็น ความรู้ใหม่ หรือ นวัตกรรมใหม่ (ถ้ามี) (KM & IM : Knowledge & Innovation Management)</p> <p>๓.๒ ทุกหน่วยงาน แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>๓.๓ ทุกหน่วยงาน จัดถ่ายทอดองค์ความรู้และให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวนผู้เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงาน (บุคลากรหน่วยงาน หมายถึง ข้าราชการและพนักงานราชการ)</p> <p>๓.๔ ทุกหน่วยงาน จัดเก็บความรู้ (Storage) อย่างน้อย ๑ องค์ความรู้ นำเข้าระบบฐานข้อมูล Knowledge Management ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ Website : http://km.cpd.go.th/ ภายในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗</p> <p>๓.๕ ทุกหน่วยงาน รายงานแผน/ผลการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ส่งให้สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ทราบ ภายในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗</p> <p>๔. สำนักฯ รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อจัดทำสรุปและรายงานผลดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p>								

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน : <u>จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดระบบองค์ความรู้ อย่างน้อย ๑ องค์ความรู้ x ๑๐๐</u> จำนวนหน่วยงานทั้งหมดของกรมส่งเสริมสหกรณ์								

หมายเหตุ : ๑. จำนวนหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ต้องมีการจัดการองค์ความรู้และ/หรือนวัตกรรม อย่างน้อย ๑ องค์ความรู้ ซึ่งกรมมีส่วนกลาง ๓๖ หน่วยงาน, ส่วนภูมิภาค ๗๖ หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น ๑๑๒ องค์ความรู้
 ๒. หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานส่วนภูมิภาค ๗๖ จังหวัด , หน่วยงานส่วนกลาง ๓๖ หน่วยงาน (กกจ กผง ศสท กค กตบ กพร สลก กพก กพข สหส พื้นที่ ๑ - ๒ สนม สคส กคร และ ศูนย์ฯ ๑-๒๐)
 ๓. บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ หมายถึง ข้าราชการและพนักงานราชการ ยกเว้น ผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ (อธิบดี รองอธิบดี และผู้ตรวจราชการ)

ลงชื่อ นางสาวศุภมาส กิตติอธิภ
 ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
 ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนงาน/โครงการ การจัดการความรู้ KM (Knowledge Management)

ชื่อหน่วยงาน สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๑.๒ ร้อยละบุคลากรของหน่วยงานเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (สทส.)	ร้อยละ	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
รายละเอียดกิจกรรม ๑. ทุกหน่วยงาน จัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้มีการแลกเปลี่ยนรู้ การเรียนรู้ ประมวล กลั่นกรอง และปรับปรุงความรู้ให้ถูกต้อง จำนวนผู้เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงาน (บุคลากรหน่วยงาน หมายถึง ข้าราชการและพนักงานราชการ) ๒. ทุกหน่วยงาน ถ่ายรูปภาพประกอบ (เพื่อจัดทำในแบบฟอร์มรายงานผล) ๓. ทุกหน่วยงาน รายงานผลการจัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ โดยจำนวนผู้เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงาน (บุคลากรหน่วยงาน หมายถึง ข้าราชการและพนักงานราชการ) และรายงานผลให้ สทส. ภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๗ และสรุปเสนอ อสส. ภายในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗ สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน : จำนวนบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ x ๑๐๐ จำนวนบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ทั้งหมด								

หมายเหตุ : บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ หมายถึง ข้าราชการและพนักงานราชการ ยกเว้น ผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ (อธิบดี รองอธิบดี และผู้ตรวจราชการ)

ลงชื่อ นางสาวศุภมาส กิตติอธิภ
 ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
 ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนงาน/โครงการ : การปรับโครงสร้างและบริหารอัตรากำลัง

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ																																									
		๑	๒	๓	๔	๕																																											
KPI ที่ ๑.๓ ระดับความสำเร็จในการแบ่งส่วนราชการภายในกรม (กพร.)	ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕	๖,๗๐๐ บาท																																										
<p>รายละเอียดกิจกรรม</p> <p>๑. ประชุมหารือร่วมกับผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาถ่ายโอนภารกิจการกำกับสหกรณ์ออมทรัพย์ไปให้ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) และสรุปเสนออธิบดีเพื่อขอรับคำแนะนำและดำเนินการต่อไป</p> <p>๒. ประชุมหารือร่วมกับผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อเสนอของอธิบดีมาเป็นแนวทางในการจัดทำคำชี้แจงการแบ่งส่วนราชการภายในกรม</p> <p>๓. จัดทำหนังสือขอข้อมูลจากกอง/สำนัก เพื่อประกอบการจัดทำคำชี้แจงการแบ่งส่วนราชการภายในกรมเพิ่มเติม</p> <p>๔. ปรับปรุง/จัดทำคำชี้แจงประกอบการแบ่งส่วนราชการภายในกรมตามประเด็นที่ของสำนักงาน ก.พ.ร. ขอให้กรมเพิ่มเติม</p> <p>๕. ประสานผู้แทนจากสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อขอคำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และปรับแก้คำชี้แจงตามข้อเสนอแนะ</p>																																																	
<p>สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน : (ระบุ)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">ระดับคะแนน</th> <th colspan="5">ระดับขั้นความสำเร็จ (Milestone)</th> </tr> <tr> <th>ขั้นตอนที่ 1</th> <th>ขั้นตอนที่ 2</th> <th>ขั้นตอนที่ 3</th> <th>ขั้นตอนที่ 4</th> <th>ขั้นตอนที่ 5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับคะแนน	ระดับขั้นความสำเร็จ (Milestone)					ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 3	ขั้นตอนที่ 4	ขั้นตอนที่ 5	1	✓					2	✓	✓				3	✓	✓	✓			4	✓	✓	✓	✓		5	✓	✓	✓	✓	✓								
ระดับคะแนน		ระดับขั้นความสำเร็จ (Milestone)																																															
	ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 3	ขั้นตอนที่ 4	ขั้นตอนที่ 5																																												
1	✓																																																
2	✓	✓																																															
3	✓	✓	✓																																														
4	✓	✓	✓	✓																																													
5	✓	✓	✓	✓	✓																																												

ลงชื่อ (นางสาวอลิสา หนูจีน)
ตำแหน่ง นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ
ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ การรวบรวมกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคลให้ทันสมัย

ชื่อหน่วยงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการรวบรวมกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคล (กกจ. ทุกกลุ่ม)	ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
รายละเอียด กิจกรรม ๑) ประชุมคณะทำงานปรับปรุงเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่ ๒) คณะทำงานทบทวนกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์องค์ความรู้ของบุคลากรด้านการบริหารบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลง ๓) คณะทำงานตรวจสอบข้อมูล หรือองค์ความรู้ที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข ๔) ผู้ดูแลเว็บไซต์ปรับรูปแบบการจัดวางข้อมูล องค์ความรู้และองค์ประกอบต่าง ๆ บนเว็บไซต์ ๕) มีองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลบนเว็บไซต์ที่ทันสมัย								
สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน : ระดับ ๑ จัดประชุมคณะทำงานปรับปรุงเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่ ระดับ ๒ คณะทำงานทบทวนกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์องค์ความรู้ของบุคลากรด้านการบริหารบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลง ระดับ ๓ คณะทำงานตรวจสอบข้อมูล หรือองค์ความรู้ที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข ระดับ ๔ ผู้ดูแลเว็บไซต์ปรับรูปแบบการจัดวางข้อมูล องค์ความรู้และองค์ประกอบต่าง ๆ บนเว็บไซต์ ระดับ ๕ มีองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลบนเว็บไซต์ที่ทันสมัย								

ลงชื่อ พระรชกานต์ กุศล
 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
 ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ : ปรับปรุงข้อมูลข้าราชการ

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๒.๒ ร้อยละของข้าราชการกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการปรับปรุงข้อมูลในระบบ DPIS (กกจ. ทะเบียนประวัติฯ)	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
รายละเอียดกิจกรรม ๑) กำหนดกลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับปฏิบัติการและข้าราชการที่เกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๕๖๗ ราย ๒) ตรวจสอบข้อมูลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับ ชื่อ - สกุล ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม เงินเดือน การดำรงตำแหน่ง เป็นต้น ๓) บันทึกและปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ในระบบ DPIS และ SEIS								
สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน : จำนวนข้าราชการกลุ่มเป้าหมายที่ดำเนินการตรวจสอบและปรับปรุงแล้ว × ๑๐๐ จำนวนข้าราชการกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ระดับ ๑ ร้อยละ ๖๐ ระดับ ๒ ร้อยละ ๗๐ ระดับ ๓ ร้อยละ ๘๐ ระดับ ๔ ร้อยละ ๙๐ ระดับ ๕ ร้อยละ ๑๐๐								

ลงชื่อ (นางสาวมิตราภา แม่พร)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ : มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการบริการข้อมูลให้กับบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๒.๓ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในการจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) (กกจ. ทะเบียนประวัติฯ)	ร้อยละ	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
<p>รายละเอียดกิจกรรม</p> <p>๑) ผู้ประสงค์ขอมอบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (ส่วนกลาง) เข้าใช้งานผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) โดยกรอกข้อมูลพร้อมแนบไฟล์เอกสารหลักฐาน</p> <p>๒) กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลและเอกสารหลักฐานของผู้ประสงค์ขอมอบัตรฯ ผ่านโปรแกรมฯ</p> <p>๓) แจ้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารดำเนินการจัดทำบัตรฯ</p> <p>๔) กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของบัตร พร้อมแจ้งสถานะดำเนินการเพื่อให้มาติดต่อรับบัตร</p> <p>๕) สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เฉพาะหน่วยงานส่วนกลาง)</p> <p>๖) สรุปผลความพึงพอใจ</p>								
<p>สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน :</p> <p>ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ × ๑๐๐</p> <p>๕ (ระดับคะแนนเต็ม)</p> <p>ระดับ ๑ ร้อยละ ๖๐</p> <p>ระดับ ๒ ร้อยละ ๖๕</p> <p>ระดับ ๓ ร้อยละ ๗๐</p> <p>ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๕</p> <p>ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐</p>								

ลงชื่อ (นางสาวมิตราภา แม่พร)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ : มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการบริการข้อมูลให้กับบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ
		๑	๒	๓	๔	๕	
KPI ที่ ๒.๔ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในการขอคัดสำเนาทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) ผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) (กกจ. ทะเบียนประวัติฯ)	ร้อยละ	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ
รายละเอียดกิจกรรม ๑) ผู้ประสงค์ขอคัดสำเนาทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) เข้าใช้งานผ่านโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ๒) กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลของผู้ประสงค์ขอคัดสำเนาทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) ๓) กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการคัดสำเนาทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) โดยส่งไฟล์ไปยัง E-mail หรือแจ้งให้ผู้ประสงค์ขอคัดสำเนามารับด้วยตนเอง ๔) สำนวความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ข้าราชการทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค) ๕) สรุปผลความพึงพอใจ							
สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน : ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ × ๑๐๐ ๕ (ระดับคะแนนเต็ม) ระดับ ๑ ร้อยละ ๖๐ ระดับ ๒ ร้อยละ ๖๕ ระดับ ๓ ร้อยละ ๗๐ ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๕ ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐							

ลงชื่อ (นางสาวมิตราภา แม่พร)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ : การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการงานหรือการให้บริการ (E-Service)

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๒.๕ ระดับความสำเร็จของการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการงานหรือการให้บริการ (E-Service) (กกจ. ทะเบียนประวัติ)	ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
รายละเอียดกิจกรรม								
<p>ระบบการลงเวลาปฏิบัติราชการผ่านเครื่องสแกนลายนิ้วมือหรือการสแกนใบหน้า เฉพาะบุคลากรสังกัดส่วนกลาง</p> <p>๑) จัดทำหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานในส่วนกลาง จำนวน ๑๖ หน่วยงาน โดยให้ข้าราชการ (ระดับชำนาญการพิเศษลงมา) ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุนพัฒนาสหกรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลโดยเครื่องสแกนลายนิ้วมือและการสแกนใบหน้า</p> <p>๒) จัดทำแนวทางการลงเวลาปฏิบัติราชการผ่านเครื่องสแกนลายนิ้วมือหรือการสแกนใบหน้า</p> <p>๓) จัดทำคู่มือขั้นตอนการลงเวลาปฏิบัติราชการผ่านเครื่องสแกนลายนิ้วมือหรือการสแกนใบหน้า</p> <p>๔) ขออนุมัติหลักการจากอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ความเห็นชอบในแนวทางการลงเวลาปฏิบัติราชการฯ เฉพาะบุคลากรสังกัดส่วนกลาง</p> <p>๕) จัดทำหนังสือแจ้งเวียนการนำระบบมาใช้งานจริงให้หน่วยงานในสังกัดส่วนกลางทราบและถือปฏิบัติต่อไป</p>								
<p>สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน :</p> <p>ระดับ ๑ เก็บข้อมูลบุคคล จำนวน ๑๖ หน่วยงาน</p> <p>ระดับ ๒ จัดทำแนวทางการลงเวลาปฏิบัติราชการผ่านเครื่องสแกนลายนิ้วมือหรือการสแกนใบหน้า</p> <p>ระดับ ๓ จัดทำคู่มือขั้นตอนการลงเวลาปฏิบัติราชการผ่านเครื่องสแกนลายนิ้วมือหรือการสแกนใบหน้า</p> <p>ระดับ ๔ ขออนุมัติหลักการจากอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ความเห็นชอบในแนวทางการลงเวลาปฏิบัติราชการฯ เฉพาะบุคลากรสังกัดส่วนกลาง</p> <p>ระดับ ๕ จัดทำหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัดส่วนกลางทราบและถือปฏิบัติต่อไป</p>								

ลงชื่อ (นางสาวมิตรภา ผ่องพร)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ การบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๒.๖ ร้อยละของอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ ๖ (กกจ. สรรหา)	ร้อยละ	๑๐	๙	๘	๗	๖	ไม่ได้ใช้งบประมาณ ดำเนินการ	
<p>รายละเอียดกิจกรรม :</p> <p>๑. ตรวจสอบความถูกต้องของตำแหน่งว่างกับกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ฐานข้อมูลตำแหน่งว่าง และระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของกรม</p> <p>๒. วิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งว่าง เพื่อคัดแยกตำแหน่งเข้าสู่กระบวนการสรรหา</p> <p>๓. ดำเนินการสรรหาข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด อาทิ การเรียกผู้สอบแข่งขันได้มาบรรจุเข้ารับราชการ การคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น</p> <p>๔. จัดทำคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งเพื่อเสนออธิบดีลงนาม</p> <p>สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน :</p> <p>จำนวนอัตราว่างของข้าราชการ หาดด้วย จำนวนข้าราชการทั้งหมด คูณด้วย ๑๐๐</p> <p>หมายเหตุ : นับผลงาน ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>								

ลงชื่อ นางสาวจารุวรรณ ชิวเกิดสิริ
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP)

ชื่อหน่วยงาน สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล IDP (สทส.)	ร้อยละ	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
<p>รายละเอียดกิจกรรม</p> <p>๑) จัดทำคู่มือการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>๒) จัดทำหนังสือเสนออธิบดีเพื่อขออนุมัติการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>๓) แจ้งหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดในคู่มือ</p> <p>๓.๑) ทุกหน่วยงาน ทบทวน วิเคราะห์ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ที่ผ่านมา</p> <p>๓.๒) ทุกหน่วยงานจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานฯ</p> <p>๓.๓) ทุกหน่วยงาน ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแบบ IDP ๑ และ ๒ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา</p> <p>๓.๔) ทุกหน่วยงาน พัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนารายบุคคล IDP ๒</p> <p>๓.๕) ผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล IDP ๒</p> <p>๓.๖) ทุกหน่วยงานรายงานผล การพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ตามแบบ IDP ๓</p> <p>ส่งสำนักฯ ภายในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗</p> <p>๔) สำนักฯ รวบรวมและสรุปรายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP)</p>								
<p>สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน :</p> <p>จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล x ๑๐๐</p> <p>จำนวนบุคลากรของหน่วยงาน</p> <p>*บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ และพนักงานราชการ</p>								

ลงชื่อ นางสาวศุภมาส กิตติอธิภ
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ การพัฒนาทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทและระดับตำแหน่งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ชื่อหน่วยงาน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๓.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทและระดับตำแหน่ง (คสท.)	ร้อยละ	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	๑๗๘,๓๗๐ บาท	-
รายละเอียดกิจกรรม ๑. กำหนดรายละเอียดหลักสูตรและเสนอโครงการการพัฒนาทักษะดิจิทัล ๒. เสนอขออนุมัติโครงการ ๓. ดำเนินการจัดอบรมโครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล ๔. สรุปผลการจัดโครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน : จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล x ๑๐๐ จำนวนบุคลากรทั้งหมด								

หมายเหตุ : ๑. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ (ณ วันที่ ๒๑ ธค. ๖๖ จำนวน ๔,๖๘๙ ราย)

๒. การนับจำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม โดยนับซ้ำได้

ลงชื่อ นายคัมภีร์ ชูชื่นมานะกิจ
 ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ
 ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ การพัฒนาทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทและระดับตำแหน่งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ชื่อหน่วยงาน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๓.๓ ร้อยละการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์ของผู้ผ่านการฝึกอบรม (ศสท.)	ร้อยละ	๗๑	๗๒	๗๓	๗๔	๗๕	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
รายละเอียดกิจกรรม								
๑. ออกแบบการติดตามและประเมินผลงานจากการที่บุคลากรกรมได้รับการอบรมการพัฒนาทักษะดิจิทัล								
๒. สรุปผลการติดตามฯ								
สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน :								
จำนวนบุคลากรที่ได้รับจากการพัฒนาฯ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ x ๑๐๐								
จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาฯ ทั้งหมด								

หมายเหตุ : ๑. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาฯ ทั้งหมด หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลในตัวชี้วัด ๓.๒

ลงชื่อ นายคัมภีร์ ชูชื่นมานะกิจ
ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ
ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ สมรรถนะ ให้กับบุคลากรกรมให้ตรงตามตำแหน่ง
ชื่อหน่วยงาน สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๓.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้ไปใช้ในการส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร (สทส.)	ร้อยละ	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑,๒๘๖,๒๐๐ บาท	การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ดำเนินการจัดอบรม โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ภายใต้แผนปฏิบัติงานและ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ *ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการใช้งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน จำนวน ๔ โครงการ ๖ รุ่น/๖๖๐ คน งบประมาณ ๑,๒๘๖,๒๐๐ บาท ดังนี้ ๑) โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตร "การเป็นข้าราชการที่ดีสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ" รุ่นที่ ๒๒ - ๒๓ รวม ๒ รุ่น/๑๖๐ คน งบประมาณ ๖๙,๖๐๐ บาท ๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "เพิ่มทักษะการบริหารงานสำหรับนักส่งเสริมสหกรณ์" ๒ รุ่น/ ๓๖๐ คน งบประมาณ ๗๔,๔๐๐ บาท ๓) โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตร "เสริมสร้างสมรรถนะนักส่งเสริมสหกรณ์" รุ่น ๑๙ ระยะ ๒ - ๓ จำนวน ๑ รุ่น/๑๑๐ คน งบประมาณ ๙๔๐,๑๐๐ บาท ๔) โครงการพัฒนาศักยภาพนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ รุ่น/๓๐ คน งบประมาณ ๒๐๒,๑๐๐ บาท
รายละเอียดกิจกรรม ๑. สำรวจกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรในการฝึกอบรม ๒. กำหนดเนื้อหาวิชาหลักสูตรฝึกอบรม ๓. วางแผนการดำเนินการฝึกอบรม และอนุมัติโครงการ ๔. ดำเนินการฝึกอบรม ๕. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม								
สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน : จำนวนบุคลากรที่ได้รับความรู้ไปใช้ในการส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร x ๑๐๐ จำนวนบุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรมตามแผน								

ลงชื่อ นางสาวประนอม หมี่ทอง
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ พัฒนา/ปรับปรุง/เพิ่มสื่อการเรียนรู้ด้านการสหกรณ์ให้สอดคล้องกับการใช้งานและเป็นปัจจุบัน

ชื่อหน่วยงาน สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๓.๕ จำนวนสื่อการเรียนรู้ด้านสหกรณ์ (สทส.)	จำนวนสื่อ	๒๐	๒๑	๒๒	๒๓	๒๔	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
รายละเอียดกิจกรรม								
๑. กำหนดหัวข้อ/ประเด็นในการผลิตสื่อ								
๒. กำหนดวัตถุประสงค์ในการผลิตสื่อ								
๓. วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ามาดูสื่อ								
๔. วางแผน จัดลำดับข้อมูล และขั้นตอนการปฏิบัติการผลิตสื่อ								
๕. สร้างสตอรี่ หรือ รูปแบบ/วิธีการนำเสนอข้อมูล								
๖. ออกแบบจัดทำการผลิตสื่อและปฏิบัติการ "การผลิตสื่อ"								
๗. เผยแพร่ผ่านช่องทางที่กำหนด								
สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน : ระดับค่าเป้าหมาย (นับจำนวนสื่อการเรียนรู้ด้านสหกรณ์)								
๑. ระดับ ๑ จำนวนสื่อการเรียนรู้ด้านสหกรณ์ ๒๐ สื่อ/ปี								
๒. ระดับ ๒ จำนวนสื่อการเรียนรู้ด้านสหกรณ์ ๒๑ สื่อ/ปี								
๓. ระดับ ๓ จำนวนสื่อการเรียนรู้ด้านสหกรณ์ ๒๒ สื่อ/ปี								
๔. ระดับ ๔ จำนวนสื่อการเรียนรู้ด้านสหกรณ์ ๒๓ สื่อ/ปี								
๕. ระดับ ๕ จำนวนสื่อการเรียนรู้ด้านสหกรณ์ ๒๔ สื่อ/ปี								

หมายเหตุ : กลุ่มเผยแพร่ ๔ สื่อ/ปี ศูนย์ฯ ๑ -๒๐ รวม ๒๐ สื่อ/ปี (ศูนย์ฯ ละ ๑ สื่อ/ปี)

ลงชื่อ นางสาวศุภมาส กิตติอธิภ
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ CPD Community Innovation

ชื่อหน่วยงาน สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๓.๖ ระดับความสำเร็จในการจัดทำนวัตกรรมระดับกรม (สทส.)	ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
รายละเอียดกิจกรรม ๑. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน/กรรมการ การจัดทำนวัตกรรม ระดับกรม ๒. จัดทำหนังสือเสนออนุมัติอธิบดี เพื่อขออนุมัติคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน/กรรมการ การจัดทำนวัตกรรม ระดับกรม ๓. จัดประชุมคณะทำงาน/คณะกรรมการ การจัดทำนวัตกรรม ระดับกรม ๔. รวบรวมและประมวล การจัดทำนวัตกรรม ระดับกรม ๕. สรุปและแสดงผลการจัดทำนวัตกรรม ระดับกรมเสนออธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์								
สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน : ระดับค่าเป้าหมาย (นับจำนวนการจัดทำนวัตกรรมใหม่) ระดับ ๑ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน/กรรมการ การจัดทำนวัตกรรม ระดับกรม ระดับ ๒ จัดทำหนังสือเสนออนุมัติอธิบดี เพื่อขออนุมัติคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน/กรรมการ การจัดทำนวัตกรรม ระดับกรม ระดับ ๓ จัดประชุมคณะทำงาน/คณะกรรมการ การจัดทำนวัตกรรม ระดับกรม ระดับ ๔ รวบรวมและประมวล การจัดทำนวัตกรรม ระดับกรม ระดับ ๕ สรุปและแสดงผลการจัดทำนวัตกรรม ระดับกรมเสนออธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์								

ลงชื่อ นางสาวศุภมาส กิตติอริภ
 ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
 ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ CPD Community Innovation

ชื่อหน่วยงาน สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๓.๗ ร้อยละของบุคลากรที่นำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ (สทส.)	ร้อยละ	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
รายละเอียดกิจกรรม ๑. หน่วยงาน จัดทำหลักสูตร/กิจกรรม/โครงการ เพื่อขยายผลของการจัดทำนวัตกรรม เรื่อง Mentimeter ๒. หน่วยงาน จัดทำแบบสำรวจและประเมินผลบุคลากรจากการใช้นวัตกรรม เรื่อง Mentimeter ๓. หน่วยงาน สรุปและรายงานผลการประเมินบุคลากรที่นำนวัตกรรมใหม่ไปใช้ประโยชน์ ๔. สำนักฯ รวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำสรุปและรายงานผลดำเนินการจัดการความรู้และนวัตกรรม (Innovation Management : IM) ที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน								
สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน : จำนวนข้าราชการที่นำนวัตกรรมใหม่ไปใช้ประโยชน์ x ๑๐๐ จำนวนข้าราชการตามแผนการใช้นวัตกรรมใหม่								

หมายเหตุ : บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ

หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานของกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ขยายผลของการจัดทำนวัตกรรม เรื่อง Mentimeter

ลงชื่อ นางสาวศุภมาส กิตติอธิภ
 ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
 ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ CPD Story Share Project

ชื่อหน่วยงาน สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๓.๘ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม CPD Story Share Project นำความรู้ไปปรับใช้ (สทส.)	ร้อยละ	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	๑,๑๔๒,๒๐๐ บาท	
<p>รายละเอียด กิจกรรม</p> <p>๑. ปรับหลักสูตรการฝึกอบรมโครงการ ภายใต้แผนงาน CPD Story Share Project</p> <p> ๑) โครงการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตร "เสริมสร้างสมรรถนะนักส่งเสริมสหกรณ์" รุ่น ๑๙ ระยะ ๒ - ๓ จำนวน ๑ รุ่น/๑๑๐ คน</p> <p> ๒) โครงการพัฒนาศักยภาพนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ รุ่น/๓๐ คน</p> <p>๒. ติดตามประสานงานเพื่อจัดหาวิทยากรหรือผู้ถ่ายทอด กิจกรรม CPD Story Share Project</p> <p>๓. จัดทำแบบสอบถามเพื่อประเมินผลบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม CPD Story Share Project นำความรู้ไปปรับใช้ประโยชน์</p> <p>๔. สรุปและรายงานผลการประเมินบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม CPD Story Share Project นำความรู้ไปปรับใช้ประโยชน์</p> <p>สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน :</p> <p>$\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม CPD Story Share Project ที่ตอบแบบสอบถามและนำความรู้ไปปรับใช้} \times 100}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม CPD Story Share Project ทั้งหมด}}$</p>								

ลงชื่อ นางสาวศุภมาส กิตติอธิก
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๓.๙ ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้บริการของหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ยกเว้นสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ และพื้นที่ ๒) (กพร.)	ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
<p>รายละเอียดกิจกรรม</p> <p>๑. แจ้งผลการสำรวจความคิดเห็นและแจ้งหน่วยงานจัดทำแผนปรับปรุง และพัฒนาการให้บริการ หน่วยงานส่งแผนปรับปรุงส่งมายัง กพร.</p> <p>๒. รวบรวมแผนปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการของหน่วยงานภายในกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ และคู่มือการปฏิบัติงาน (work Manual) เสนอ อสส.</p> <p>๓. จัดโครงการ service mind</p> <p>๔. ประสาน ศสท. ปรับรูปแบบโปรแกรมสำรวจความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ</p> <p>๕. สำรวจความพึงพอใจ รวบรวมรายงานผลการดำเนินการตามแผน และสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นต่อการให้บริการของหน่วยงานภายในกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน :</p> <p>ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ X ๑๐๐</p> <p>๕ (ระดับคะแนนเต็ม)</p>								

ลงชื่อ (นางสาวอลิสสา หนูจิ้น)
ตำแหน่ง นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ
ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
 มติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 แผนงาน/โครงการ การพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรตามหลักเกณฑ์เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ
 ชื่อหน่วยงาน กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๓.๑๐ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพิจารณาและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (กกจ. สรรหาฯ)	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
รายละเอียดกิจกรรม ข้าราชการที่ได้รับการพิจารณาและแต่งตั้งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ระดับ ๑ บุคลากรที่ได้รับการพิจารณาและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ บุคลากรที่ได้รับการพิจารณาและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ร้อยละ ๘๕ ระดับ ๓ บุคลากรที่ได้รับการพิจารณาและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ร้อยละ ๙๐ ระดับ ๔ บุคลากรที่ได้รับการพิจารณาและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ร้อยละ ๙๕ ระดับ ๕ บุคลากรที่ได้รับการพิจารณาและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ร้อยละ ๑๐๐								
สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน ข้าราชการที่ได้รับการพิจารณาและแต่งตั้งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ คูณ ๑๐๐ หารด้วยข้าราชการที่ได้รับการพิจารณาและแต่งตั้ง								

ลงชื่อ นางสาวจรรุวรรณ ชิวเกิดสิริ
 ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
 ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ การดำเนินงานตามเกณฑ์การคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๔.๑ กรมส่งเสริมสหกรณ์มีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (ป.ป.ช. เป็นผู้ประเมิน) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของแต่ละปี (กกจ. วินัยฯ)	ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๔,๒๐๐ บาท	
<p>รายละเอียด กิจกรรม</p> <p>๑) ประชุมคณะทำงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อแจ้งผลการประเมิน/จัดทำแผนปรับปรุงการประเมิน</p> <p>๒) ลงทะเบียนเข้าใช้งานในระบบ ITAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - แอดมินนำเข้าข้อมูล IIT และ EIT - ผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ/ติกลับ ข้อมูล IIT และ EIT <p>๓) สร้างการรับรู้ภาพรวมในการประเมิน ITA ไปยังกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๔) ให้ผู้มีส่วนได้เสียภายใน (IIT) และผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT) ตอบแบบประเมิน</p> <p>๕) ประชุมคณะทำงานฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ติดตามการตอบแบบวัดความรู้ IIT และ EIT <p>๖) แอดมินตอบการเปิดเผยข้อมูล OIT</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารตรวจทานคำตอบข้อคำถาม พิจารณาผ่าน/ไม่ผ่าน เพื่ออนุมัติ/แก้ไข <p>๗) ปปช. ตรวจสอบประเมินและประกาศผลการประเมิน</p>								

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
<p>สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน :</p> <p>ระดับ ๑ หน่วยมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ร้อยละ ๖๕ คะแนนขึ้นไป</p> <p>ระดับ ๒ หน่วยมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ร้อยละ ๗๐ คะแนนขึ้นไป</p> <p>ระดับ ๓ หน่วยมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ร้อยละ ๗๕ คะแนนขึ้นไป</p> <p>ระดับ ๔ หน่วยมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ร้อยละ ๘๐ คะแนนขึ้นไป</p> <p>ระดับ ๕ หน่วยมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ร้อยละ ๘๕ คะแนนขึ้นไป</p>								

ลงชื่อ (นางสาวนริสา รักนวล)
ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ
ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ โครงการปลูกจิตสำนึก และส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๔.๒ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (กกจ. วินัยฯ)	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๔๐๕,๕๐๐ บาท	
รายละเอียด กิจกรรม								
๑) เขียนโครงการเพื่อให้สอดคล้องกับแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อเสนอขออนุมัติในการจัดโครงการ ๒) ทำหนังสือเชิญวิทยากรและกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ ๓) จัดโครงการ ดำเนินจัดกิจกรรมที่วางไว้ ๔) ขออนุมัติการเบิกจ่ายในการจัดโครงการ ๕) ติดตามผลบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล ในการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์								
สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน : จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ X ๑๐๐ <hr/> จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ระดับ ๑ ร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ ร้อยละ ๘๕ ระดับ ๓ ร้อยละ ๙๐ ระดับ ๔ ร้อยละ ๙๕ ระดับ ๕ ร้อยละ ๑๐๐								

ลงชื่อ (นางสาวนริสา รักนวล)

ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ

ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมาย ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๔.๓ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย (กกจ. วินัยฯ)	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑๓,๘๐๐ บาท	
รายละเอียดกิจกรรม ๑) เขียนโครงการเพื่อให้สอดคล้องกับแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อเสนอขออนุมัติในการจัดโครงการ ๒) ทำหนังสือเชิญวิทยากรและกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ ๓) จัดโครงการ ดำเนินจัดกิจกรรมที่วางไว้ ๔) ขออนุมัติการเบิกจ่ายในการจัดโครงการ								
สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน : จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย X ๑๐๐ <hr/> จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ระดับ ๑ ร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ ร้อยละ ๘๕ ระดับ ๓ ร้อยละ ๙๐ ระดับ ๔ ร้อยละ ๙๕ ระดับ ๕ ร้อยละ ๑๐๐								

(นางสาวนริสา รักนวล)

ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ

ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ การดำเนินการประเมินองค์กรคุณธรรม

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๔.๔ กรมส่งเสริมสหกรณ์มีผลประเมินองค์กรคุณธรรมร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป (กกจ. วินัยฯ)	ร้อยละ	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๓,๑๕๐ บาท	
<p>รายละเอียด กิจกรรม</p> <p>๑) แต่งตั้งคณะทำงานองค์กรคุณธรรม และมอบหมายคณะทำงานย่อยในสังกัดส่วนกลาง (ฝ่าย/สำนัก/กอง) รับผิดชอบเรื่องการประเมินองค์กรคุณธรรม</p> <p>๒) กองการเจ้าหน้าที่ (ศปท.กสส.) ประสานส่วนราชการในสังกัดส่วนกลาง (ฝ่าย/สำนัก/กอง) ประเมินตนเองตามเกณฑ์การประเมินองค์กร</p> <p>๓) (ฝ่าย/สำนัก/กอง) จัดทำผลการประเมินองค์กรคุณธรรม</p> <p>๔) (ฝ่าย/สำนัก/กอง) จัดส่งรายงานผลการประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่ (ศปท.กสส.)</p> <p>๕) ประชุมคณะทำงานฯ ตรวจสอบเอกสารและประเมิน</p> <p>๖) กองการเจ้าหน้าที่ (ศปท.กสส.) รวบรวมรายงานผลการประเมินพร้อมหลักฐานจัดทำแบบสรุปรายงานผลการประเมินส่ง ศปท. กษ.</p> <p>๗) ศปท.กษ. ตรวจสอบประเมินและประกาศผลการประเมิน</p>								
<p>สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน :</p> <p>ระดับ ๑ หน่วยมีผลการประเมินองค์กรคุณธรรม ๖๐ คะแนนขึ้นไป</p> <p>ระดับ ๒ หน่วยมีผลการประเมินองค์กรคุณธรรม ๖๕ คะแนนขึ้นไป</p> <p>ระดับ ๓ หน่วยมีผลการประเมินองค์กรคุณธรรม ๗๐ คะแนนขึ้นไป</p> <p>ระดับ ๔ หน่วยมีผลการประเมินองค์กรคุณธรรม ๗๕ คะแนนขึ้นไป</p> <p>ระดับ ๕ หน่วยมีผลการประเมินองค์กรคุณธรรม ๘๐ คะแนนขึ้นไป</p>								

ลงชื่อ (นางสาวนริสา รักนวล)

ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ

ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แผนงาน/โครงการ : โครงการเสริมสร้างสมดุลชีวิตคนทำงาน (Work Live Balance)

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๕.๑ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินโครงการเสริมสร้างสมดุลชีวิตคนทำงาน (work life balance) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (กกจ. สวัสดิการฯ)	ร้อยละ	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๗,๐๐๐ บาท	
รายละเอียดกิจกรรม ๑) เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการโครงการเสริมสร้างสมดุลชีวิตคนทำงาน ๒) จัดประชุมคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์/วิธีการรอบแนวทางการดำเนินโครงการในภาพรวม ๓) เสนอขอความเห็นชอบในหลักเกณฑ์/วิธีการ/กรอบแนวทางการดำเนินโครงการแล้วแจ้งเวียนทั่วประเทศ ๔) คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาคัดเลือกหน่วยงานในสังกัดที่ได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือกระดับกรม ๕) ประกาศผลและแจ้งเวียนหน่วยงานเสริมสร้างสมดุลชีวิตคนทำงานระดับกรม								
สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน : พิจารณาจากผลการประเมินรายหน่วยงานเฉลี่ยของคณะกรรมการตรวจประเมินในสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมจำนวน ๑๖๑ หน่วยงาน ดังนี้ ระดับ ๑ ร้อยละ ๖๐ ของหน่วยงานที่มีผลการตรวจประเมินค่าคะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๘๐ ระดับ ๒ ร้อยละ ๖๕ ของหน่วยงานที่มีผลการตรวจประเมินค่าคะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๘๐ ระดับ ๓ ร้อยละ ๗๐ ของหน่วยงานที่มีผลการตรวจประเมินค่าคะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๘๐ ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๕ ของหน่วยงานที่มีผลการตรวจประเมินค่าคะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๘๐ ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานที่มีผลการตรวจประเมินค่าคะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๘๐								

ลงชื่อ นางสาวจินตนา เขียวอมร
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แผนงาน/โครงการ : โครงการส่งเสริมความผูกพันและความผูกพันองค์กร

ระยะเวลาดำเนินการ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๕.๒ จำนวนหน่วยงานในสังกัดที่ดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (กกจ. สวัสดิการฯ)	หน่วยงาน	๘๔	๘๖	๘๘	๙๐	๙๒	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
รายละเอียดกิจกรรม ๑) เสนอขออนุมัติให้หน่วยงานทั่วประเทศจัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ๒) แจ้างเวียนให้หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ๓) ติดตามรายงานการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ๔) สรุปผลรายงานการจัดกิจกรรมและข้อเสนอแนะเสนออธิบดี								
สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน : พิจารณาจากจำนวนหน่วยงานทั่วประเทศที่มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันองค์กรตามเกณฑ์การให้คะแนน ระดับ ๑ เท่ากับ จำนวน ๘๔ หน่วยงาน ระดับ ๒ เท่ากับ จำนวน ๘๖ หน่วยงาน ระดับ ๓ เท่ากับ จำนวน ๘๘ หน่วยงาน ระดับ ๔ เท่ากับ จำนวน ๙๐ หน่วยงาน ระดับ ๕ เท่ากับ จำนวน ๙๒ หน่วยงาน								

ลงชื่อ นางสาวจินตนา เขียวอมร
 ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
 ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แผนงาน/โครงการ : โครงการส่งเสริมความผูกพันและความผูกพันองค์กร

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๕.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมในงานกีฬาภายในกรม (กกจ. สวัสดิการฯ)	ร้อยละ	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒,๔๕๐ บาท	
<p>รายละเอียดกิจกรรม</p> <p>๑ ขออนุมัติจัดการแข่งขันกีฬาภายในกรม</p> <p>๒ จัดประชุมคณะกรรมการสวัสดิการกรม เพื่อพิจารณาอนุมัติเงินกองทุนสวัสดิการกรม สำหรับค่าใช้จ่ายในการแข่งขัน</p> <p>๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการแข่งขันกีฬาภายในกรมส่งเสริมสหกรณ์ประจำปี ๒๕๖๗ และจัดประชุมคณะกรรมการจัดการแข่งขันกีฬาภายในกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการ</p> <p>๔ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการแข่งขันกีฬาภายใน</p> <p>๕ ดำเนินการจัดการแข่งขันกีฬา และประเมินความพึงพอใจ นำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อทราบ</p> <p>สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน :</p> <p>ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมในงานกีฬา × ๑๐๐</p> <p>๕ (ระดับคะแนนเต็ม)</p> <p>ระดับ ๑ ร้อยละ ๖๐</p> <p>ระดับ ๒ ร้อยละ ๖๕</p> <p>ระดับ ๓ ร้อยละ ๗๐</p> <p>ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๕</p> <p>ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐</p>								

ลงชื่อ นางสาวจินตนา เขียวอมร
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แผนงาน/โครงการ : โครงการส่งเสริมความผูกพันและความผูกพันองค์กร

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๕.๔ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (กกจ. สวัสดิการฯ)	ร้อยละ	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
รายละเอียดกิจกรรม กิจกรรมวันธรรมสวนะ ๑) จัดทำแผนการจัดกิจกรรมธรรมสวนะ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมสังกัดส่วนกลาง ๒) ขออนุมัติจัดกิจกรรมกิจกรรมเข้าวัดวันธรรมสวนะฟังพระธรรมเทศนา ถวายภัตตาหารเพล ๓) ประชาสัมพันธ์เชิญชวนบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเข้าวัดวันธรรมสวนะ ๔) ดำเนินจัดกิจกรรม ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าวัดวันธรรมสวนะ ๕) สรุปผลการจัดกิจกรรม กิจกรรมจิตอาสา ร่วมกับกองประสานงานโครงการพระราชดำริ (กคร.) ๑) ร่วมกับกองประสานงานโครงการพระราชดำริ (กคร.) จัดกิจกรรมจิตอาสา ๒) ประชาสัมพันธ์เชิญชวนบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๓) ดำเนินการจัดกิจกรรมและประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม								
สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน : ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรผู้เข้าร่วมกิจกรรม × ๑๐๐ ๕ (ระดับคะแนนเต็ม) ระดับ ๑ ร้อยละ ๖๐ ระดับ ๒ ร้อยละ ๖๕ ระดับ ๓ ร้อยละ ๗๐ ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๕ ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐								

ลงชื่อ นางสาวจินตนา เขียวอมร
 ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
 ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แผนงาน/โครงการ : โครงการส่งเสริมความผาสุกและความผูกพันองค์กร

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๕.๕ ร้อยละของความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมส่งเสริมสหกรณ์ (กกจ. สวัสดิการฯ)	ร้อยละ	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
รายละเอียดกิจกรรม กิจกรรมวันธรรมสวนะ ๑) ออกแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมส่งเสริมสหกรณ์และดำเนินการสำรวจ ๒) วิเคราะห์และสรุปผลการสำรวจ ๓) นำเสนออธิบดีเพื่อรับทราบผลการสำรวจ								
สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน : ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกรมส่งเสริมสหกรณ์ × ๑๐๐ ๕ (ระดับคะแนนเต็ม)								
ระดับ ๑ ร้อยละ ๕๕								
ระดับ ๒ ร้อยละ ๖๐								
ระดับ ๓ ร้อยละ ๖๕								
ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๐								
ระดับ ๕ ร้อยละ ๗๕								

ลงชื่อ นางสาวจินตนา เขียวอมร
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้จัดทำข้อมูล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แผนงาน/โครงการ การยกย่องชมเชยบุคลากร

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
KPI ที่ ๕.๖ ระดับความสำเร็จของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริต อุทิศตนให้กับงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ (กกจ. พัฒนาระบบฯ)	ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕	๙๗,๖๙๐ บาท	
<p>รายละเอียด กิจกรรม</p> <p>๑. จัดทำคำสั่งกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อเสนออธิบดีลงนามแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกนักส่งเสริมสหกรณ์ดีเด่น และพนักงานราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>๒. จัดประชุมคณะกรรมการคัดเลือกฯ (คณะที่ ๑) พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และการประกาศเกียรติคุณ นักส่งเสริมสหกรณ์ดีเด่น และพนักงานราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเสนออธิบดีลงนาม และเมื่ออธิบดีลงนามเรียบร้อยแล้วแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดกรมทราบ</p> <p>๓. ประสานและติดตาม รายชื่อนักส่งเสริมสหกรณ์ดีเด่น และพนักงานราชการดีเด่น ที่ได้รับการคัดเลือก ในระดับเขต และระดับบริหารราชการส่วนกลาง เพื่อนำมาประมวลและสรุปข้อมูล รวมถึงตรวจสอบ คุณสมบัติของผู้ได้รับการเสนอชื่อ</p> <p>๔. ส่งรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกในระดับเขต และระดับบริหารราชการส่วนกลาง ทั้งหมด ให้หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องตรวจสอบความผิดทางวินัยและทางอาญา รวมถึงขอข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ประวัติเงินเดือน) ย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการคัดเลือก</p> <p>๕. จัดประชุมคณะกรรมการคัดเลือกฯ (คณะที่ ๑) พิจารณาคัดเลือกนักส่งเสริมสหกรณ์ดีเด่นและพนักงานราชการ ดีเด่น ระดับกรม สังกัดส่วนภูมิภาค และสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง และจัดทำประกาศรายชื่อ ผู้ได้รับการคัดเลือกเสนออธิบดีฯ ลงนาม และเมื่ออธิบดีฯ ลงนามเรียบร้อยแล้ว ทำหนังสือแจ้งหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องทราบ และจัดทำโล่รางวัลรวมถึงประกาศเกียรติคุณเพื่อมอบในวันสถาปนากรม</p>								

กิจกรรม	หน่วยนับ	ระดับค่าเป้าหมาย					งบประมาณ	หมายเหตุ
		๑	๒	๓	๔	๕		
<p>สูตรการคำนวณ/การนับผลงาน :</p> <p>ระดับขั้นของความสำเร็จ</p> <p>ขั้นที่ ๑ : มีคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และคัดเลือกนักส่งเสริมสหกรณ์ดีเด่น และพนักงานราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>ขั้นที่ ๒ : มีหลักเกณฑ์และการประกาศเกียรติคุณนักส่งเสริมสหกรณ์ดีเด่น และพนักงานราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เสนออธิบดีฯ ภายหลังจากประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมฯ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องตามระยะเวลาที่คณะกรรมการฯ กำหนด</p> <p>ขั้นที่ ๓ : มีรายชื่อพร้อมข้อมูลของนักส่งเสริมสหกรณ์ดีเด่น และพนักงานราชการดีเด่นที่ได้รับการคัดเลือกในระดับเขต และระดับบริหารราชการส่วนกลาง ในเบื้องต้น</p> <p>ขั้นที่ ๔ : มีรายชื่อผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อระดับเขต และระดับบริหารราชการส่วนกลางที่ผ่านการตรวจสอบความผิดทางวินัยและทางอาญา เสนอคณะกรรมการคัดเลือกฯ ในระดับกรม</p> <p>ขั้นที่ ๕ : มีประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกฯ เสนออธิบดีฯ ภายหลังจากประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ ที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริต อุทิศตนให้กับงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ได้รับโลรางวัลและประกาศเกียรติคุณ เพื่อเชิดชูเกียรติ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรม</p>								

ลงชื่อ นางสาววิญญา ส่องสว่าง
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้จัดทำข้อมูล