

รายงานสรุปผล การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN : IDP

บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์
กรมส่งเสริมสหกรณ์

คำนำ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้เห็นชอบให้บุคลากรทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานโดยดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา และนำมาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ได้จัดทำรายงานสรุปผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของหน่วยงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติการกิจของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้บรรลุเป้าหมาย

สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์

กันยายน 2567

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(ก)
สารบัญ	(ข)
สารบัญตาราง	(ค)
หลักการและเหตุผล	๑
ขั้นตอนการดำเนินงาน	๒
สรุปผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๕
สรุปผลบุคลากรที่พัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (จำแนกรายหน่วยงาน)	๗
การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามความรู้ด้านความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	๑๕
การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ	๑๖
การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามทักษะ	๑๖
การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	๑๗
๕๐ อันดับในการพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๘
ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๒๑

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 1	สรุปผลบุคลากรที่พัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (จำแนกรายหน่วยงาน)	7
ตารางที่ 2	ร้อยละการพัฒนารายบุคคล (IDP) แผนเทียบผล (จำแนกรายหน่วยงาน)	11
ตารางที่ 3	จำนวน ร้อยละ การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	15
ตารางที่ 4	จำนวน ร้อยละ การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ	16
ตารางที่ 5	จำนวน ร้อยละ การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามทักษะ	16
ตารางที่ 6	จำนวน ร้อยละ การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	17

รายงานสรุปผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หลักการและเหตุผล

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เป็นกรอบแนวทาง /แผนปฏิบัติการ (Action Plan) รายบุคคลเพื่อพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ จากจุดที่อยู่ไปสู่จุดที่ต้องการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต โดยแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และสร้างจุดแข็ง (Strength) ให้มีมากขึ้น พร้อมนำไปประยุกต์ใช้ในงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสิ่งสำคัญ แผนพัฒนารายบุคคลต้องมาจากการสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการพัฒนา) เพื่อร่วมกันกำหนดประเด็นในการพัฒนานำไปสู่การดำเนินการตามแผนและประเมินผลอย่างเป็นลำดับขั้นตอน สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยมีวัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้บุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์เข้าใจถึงกระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
- ๒) เพื่อกำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้มีรูปแบบที่ชัดเจน และเป็นมาตรฐานเดียวกัน
- ๓) เพื่อผลักดันให้บุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์สามารถพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ และพนักงานราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ทุกคน (ยกเว้น ผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ สหกรณ์จังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑ ๒ ผู้อำนวยการกลุ่ม/ส่วน/ศูนย์/นิคม และหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป) โดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระยะเวลาในการดำเนินการระหว่างเดือนธันวาคม ๒๕๖๗ – เดือนกันยายน ๒๕๖๗ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ถูกต้องครบถ้วน และเกิดประสิทธิผลสูงสุด จึงได้กำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยแจ้งให้ทุกหน่วยงานทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

๑. ดำเนินการประเมินผลเพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนา (Assessment)

(๑) ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา ในฐานะผู้รับการพัฒนา ร่วมกันประเมิน ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อ

- ประเมินขีดความสามารถของผู้รับการพัฒนา แล้วค้นหา จุดแข็ง และ จุดอ่อน ของผู้รับการ พัฒนาโดยผู้บังคับบัญชากำหนดเกณฑ์ที่คาดหวังของตำแหน่งผู้รับการ พัฒนา และใช้เกณฑ์นั้นมาประเมิน ความสามารถในปัจจุบันของผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการพัฒนา) เป็นรายบุคคล

- กำหนดประเด็นการพัฒนา พิจารณา ได้จาก หลายแหล่ง เช่น ผลรายงานตนเอง (Self-Report), การสังเกตโดยตรงของผู้บังคับบัญชา (Direct Report) , ผลการประเมินปฏิบัติราชการ , ผลการสำรวจองค์กรต่างๆ และผลประเมินความพึงพอใจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงคำบรรยาย ลักษณะงาน (Job Description) ซึ่งเป็นขอบเขตงานที่ต้องปฏิบัติ รวมทั้งนโยบายวิสัยทัศน์และภารกิจของ กรมส่งเสริมสหกรณ์

(๒) ระบุประเด็นที่จำเป็นต้องพัฒนา และกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาควรนำจุดอ่อน มาพัฒนาก่อน โดยจัดลำดับความสำคัญ ความจำเป็นเร่งด่วน ว่าประเด็นใด ควรได้รับการพัฒนา ก่อน - หลัง ขณะเดียวกันจุดแข็งก็ควรได้รับการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างจุดแข็งด้วย สรุปได้ว่า การกำหนดประเด็นที่ต้องพัฒนา ควรพิจารณาสิ่งต่อไปนี้

- คำนึงถึงการนำไปใช้
- ระบุทั้งจุดแข็ง (Strength) และสิ่งที่ต้องพัฒนา (Development areas)
- ประเมินโดยใช้ข้อมูลหลายแหล่ง

เมื่อสามารถกำหนดประเด็นการพัฒนาได้แล้ว ก็กำหนดเป้าหมายการพัฒนาของแต่ละประเด็นการพัฒนา

(๓) กำหนดจำนวนความรู้ ทักษะ เพื่อการพัฒนารายบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คนละ ๒ ความรู้/ทักษะ

๒. กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร (Acquire)

วิธีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรจะเป็นตัวขับเคลื่อนให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แบ่งเป็น ๒ ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) และเครื่องมืออื่นที่ไม่ใช่ การฝึกอบรมในห้องเรียน (Non-Classroom Training) เช่น การสอนงาน (Coaching) การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the Job Training : OJT) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เป็นต้น วิธีการเลือกเครื่องมือพัฒนา ควรคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ เช่น หลักการเรียนรู้ ของผู้ใหญ่ หรือโมเดลการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ โดย ๗๐% เกิดจากประสบการณ์จากการทำงาน และความคิด แก้ปัญหามาจากการลงมือทำ ได้ทดลองทำ (Experiential Learning) ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการทำงานจริง ที่ได้มีโอกาสเรียนรู้และศึกษาจากงานประจำวัน อาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ หรือโครงการใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ต้องเรียนรู้และฝึกทักษะหลาย ๆ อย่าง เพื่อให้ทำงานประสบความสำเร็จ ๒๐% เกิดจากการ ได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช โดยกระบวนการ Coaching การได้รับ Feedback จากผู้บังคับบัญชา หรือ จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในการทำงานในบางครั้งก็สามารถใช้การประชุมทีมเพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในทีมงาน

ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ รอบข้าง ๑๐% ได้มาจากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน การเรียนรู้ี้มาจากการเข้าอบรมสัมมนาอย่างเป็นทางการ ซึ่งหากสัมมนาที่ออกแบบมาดีมีเพียงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว ผู้เข้าสัมมนาจะได้รับความรู้เพียง ๑๐% ดังนั้น การฝึกอบรมในปัจจุบันต้องสอดแทรก workshop หรือมีการปฏิบัติลงมือ ทำจริง ๆ ในห้องเรียน

๓. นำไปประยุกต์ใช้ในงาน (Apply)

การประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาเพื่อกำหนดแนวทางในการนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่พัฒนามาประยุกต์ใช้ หาโอกาสในการนำไปใช้ การติดตามความก้าวหน้า รวมทั้งการวัดผลการนำสิ่งที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ ขจัดอุปสรรคที่อาจขัดขวาง หรือให้การสนับสนุนเพื่อให้การประยุกต์ทำได้จริง ผู้บังคับบัญชาควร ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการพัฒนา) ได้นำความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่พัฒนาไปประยุกต์ใช้ในงาน จากสิ่งที่ย่าง ง่ายไปหายาก และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคลที่สอดคล้องเหมาะสมกับ งานที่ได้รับมอบหมาย โดย

- ๑) สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการพัฒนา) ได้ใช้ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เรียนรู้มาให้เร็วที่สุด
- ๒) มีการติดตามผล ให้ Feedback ผู้รับการพัฒนาเป็นระยะ เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า และนำไปสู่การปรับแผน
- ๓) กำหนดผลลัพธ์ และการวัดความก้าวหน้าที่สอดคล้องกัน

**สรุปผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

ขั้นตอน	เอกสารอ้างอิง	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ	ผลการ ดำเนินการ
๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๑. คำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	มกราคม ๒๕๖๗	ส่งสำเนาคำสั่ง คณะกรรมการให้ สทส. ทาง hrd.cttdo2@gmail.com ภายใน ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗	ส่งครบ ทุกหน่วยงาน  คำสั่ง IDP ๒๕๖๗
ประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของตนเอง และหารือร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาเพื่อหา ความจำเป็นของการ พัฒนาร่วมกัน (คนละ ๒ ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ)	แบบฟอร์ม IDP ๑	มกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	เอกสารไว้ที่หน่วยงาน	ดำเนินการ ทุกหน่วยงาน
๒. จัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (คนละ ๒ ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ)	แบบฟอร์ม IDP ๒	มกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	สำเนาเอกสารส่งให้ สทส. ให้ สทส. ทาง hrd.cttdo2@gmail.com ภายใน ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	ดำเนินการ ทุกหน่วยงาน  IDP ๒ ทุกหน่วยงาน
๓. ดำเนินการพัฒนา ตามแผนพัฒนารายบุคคล IDP ๒	หลักฐานเชิงประจักษ์ - สรุปความรู้ที่ได้จาก การฝึกอบรม - องค์ความรู้ที่ได้จาก การอ่านหนังสือ - ใบประกาศผ่าน การอบรม - ผลงาน /การรับรอง การสอนงาน	มกราคม - สิงหาคม ๒๕๖๗		ดำเนินการ ทุกหน่วยงาน

ขั้นตอน	เอกสารอ้างอิง	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ	ผลการ ดำเนินการ
๔. รายงานผลการพัฒนา รายบุคคลประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗	แบบฟอร์ม IDP ๓	สิงหาคม ๒๕๖๗	ส่งรายงานผล ตามแบบฟอร์ม IDP ๓ ไปยัง สทส ทาง hrd.cttdo2@gmail.com	ดำเนินการ ทุกหน่วยงาน  IDP ๓ ทุกหน่วยงาน
๕. สรุปผลการพัฒนา รายบุคคล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗	รายงานสรุปผล	กันยายน ๒๕๖๗	สรุปผลเสนอ กรมส่งเสริมสหกรณ์	 รายงาน IDP ๒๕๖๗

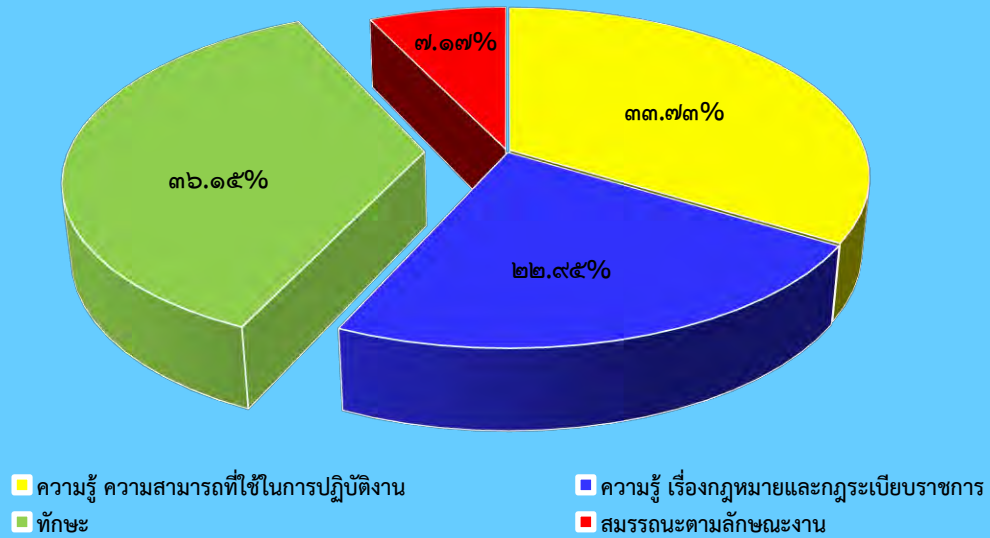
สรุปผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมส่งเสริมสหกรณ์ กำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ตามขั้นตอนการจัดทำในคู่มือ ซึ่งทุกหน่วยงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวนทั้งสิ้น ๙๒ แห่ง ได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยให้ข้าราชการและพนักงานราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ยกเว้น ผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ สหกรณ์จังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑-๒ ผู้อำนวยการกลุ่ม/ส่วน/ศูนย์/นิคม และ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ อย่างน้อยคนละ ๒ เรื่อง ร่วมกับผู้บังคับบัญชาตาม IDP ๑ และ ๒ และดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP ๒) ระหว่างเดือนมกราคม – สิงหาคม ๒๕๖๗

จากการรายงานผลตามแบบ IDP ๓ ของทุกหน่วยงาน มีข้าราชการ และพนักงานราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ร่วมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน ๓,๕๖๔ คน กำหนดเรื่องในการพัฒนาความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ จำนวน ๗,๕๔๓ เรื่อง ซึ่งสรุปภาพรวมได้ดังนี้

การพัฒนาตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๒,๕๔๔	๓๓.๗๓
ความรู้ เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ	๑,๗๓๑	๒๒.๙๕
ทักษะ	๒,๗๒๗	๓๖.๑๕
สมรรถนะตามลักษณะงาน	๕๔๑	๗.๑๗
รวม	๗,๕๔๓	๑๐๐.๐๐

ภาพรวมการพัฒนาตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปี ๒๕๖๗



แผนภูมิที่ ๑ ภาพรวมการพัฒนาตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

จากแผนภูมิที่ ๑ สรุปได้ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีข้าราชการ และพนักงานราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) รวมทั้งสิ้น ๓,๕๖๔ คน กำหนดเรื่องในการพัฒนาความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ จำนวน ๗,๕๔๓ เรื่อง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒,๕๔๔ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๗๓ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ จำนวน ๑,๗๓๑ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙๕ ทักษะ จำนวน ๒,๗๒๗ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๑๕ และสมรรถนะตามลักษณะงาน จำนวน ๕๔๑ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๗

ผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
(ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน/ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ/ทักษะ/สมรรถนะ)

ตารางที่ ๑ สรุปผลบุคลากรที่พัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (จำแนกรายหน่วยงาน)

ที่	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร	จำนวนหัวข้อ/เรื่อง ที่พัฒนา	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ	ทักษะ	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน
๑	สสจ.กระบี่	๓๓	๖๖	๓๗	๓	๒๑	๕
๒	สสจ.กาญจนบุรี	๓๐	๖๖	๓๙	๑๒	๑๒	๓
๓	สสจ.กาฬสินธุ์	๕๐	๑๐๐	๒๗	๖	๖๔	๓
๔	สสจ.กำแพงเพชร	๓๖	๗๔	๒๔	๑๔	๓๐	๖
๕	สสจ.ขอนแก่น	๖๐	๑๒๔	๔๒	๒๓	๓๘	๒๑
๖	สสจ.จันทบุรี	๔๔	๑๐๖	๒๙	๒๒	๕๐	๕
๗	สสจ.ฉะเชิงเทรา	๓๘	๗๘	๒๐	๔๕	๑๓	-
๘	สสจ.ชลบุรี	๔๐	๘๐	๓๓	๘	๒๗	๑๒
๙	สสจ.ชัยนาท	๓๑	๖๒	๑๗	-	๔๕	-
๑๐	สสจ.ชัยภูมิ	38	๗๖	๔๑	๑๙	๑๕	๑
๑๑	สสจ.ชุมพร	๓๖	๗๒	๒๓	๑๖	๒๗	๖
๑๒	สสจ.เชียงราย	๕๖	๑๑๒	๕๖	๒๑	๒๔	๑๑
๑๓	สสจ.เชียงใหม่	๑๐๐	๒๐๙	๘๒	๙๔	๒๖	๗
๑๔	สสจ.ตรัง	๓๓	๖๖	๒๘	๗	๓๑	-
๑๕	สสจ.ตราด	๒๐	๔๑	๑๖	๙	๑๕	๑
๑๖	สสจ.ตาก	๓๒	๖๔	๑๑	๒๐	๓๓	-
๑๗	สสจ.นครนายก	๒๔	๔๘	๓	๒	๓๕	๘
๑๘	สสจ.นครปฐม	๓๑	๘๘	๕๘	๒๖	๔	-
๑๙	สสจ.นครพนม	๔๐	๘๑	๒๒	๒๕	๒๓	๑๑
๒๐	สสจ.นครราชสีมา	๖๘	๑๓๖	๕๔	๘๐	-	๒
๒๑	สสจ.นครศรีธรรมราช	๖๕	๑๓๐	๑๙	๑๐	๗๗	๒๔
๒๒	สสจ.นครสวรรค์	๓๑	๘๖	๕๖	๘	๒๒	-
๒๓	สสจ.นนทบุรี	๒๘	๖๐	๑๑	๑๙	๒๗	๓
๒๔	สสจ.นราธิวาส	๓๙	๑๑๗	๗๗	๒๕	๓	๑๒
๒๕	สสจ.น่าน	๓๘	๘๔	๕๘	๑๗	๙	-

ที่	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร	จำนวนหัวข้อ/เรื่อง ที่พัฒนา	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ	ทักษะ	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน
๒๖	สสจ.บุรีรัมย์	๗๐	๑๔๐	๔๗	๗	๔๔	๔๒
๒๗	สสจ.บึงกาฬ	๒๗	๖๕	๒๓	๒๔	๑๕	๓
๒๘	สสจ.ปทุมธานี	๓๖	๗๒	๒๗	๒๙	๑๖	-
๒๙	สสจ.ประจวบคีรีขันธ์	๓๒	๖๔	๙	๔	๔๒	๙
๓๐	สสจ.ปราจีนบุรี	๒๕	๕๐	๕	๑๒	๒๙	๔
๓๑	สสจ.ปัตตานี	๓๓	๖๖	๒๓	๑๒	๓๑	-
๓๒	สสจ.พระนครศรีอยุธยา	๓๔	๖๙	๒๐	๑๔	๓๒	๓
๓๓	สสจ.พะเยา	๔๐	๘๑	๒๒	๒๖	๒๖	๗
๓๔	สสจ.พังงา	๒๖	๕๒	๓๖	๘	๗	๑
๓๕	สสจ.พัทลุง	๓๕	๗๐	๒๕	๒๐	๒๐	๕
๓๖	สสจ.พิจิตร	๓๒	๖๕	๑๑	๖	๔๖	๒
๓๗	สสจ.พิษณุโลก	๔๑	๑๐๒	๓๘	๑๘	๔๕	๑
๓๘	สสจ.เพชรบุรี	๕๐	๙๘	๒๔	๑๒	๔๙	๑๓
๓๙	สสจ.เพชรบูรณ์	๓๑	๖๒	๑๒	๑๙	๒๙	๒
๔๐	สสจ.แพร่	๔๐	๘๖	๓๓	๒๓	๒๘	๒
๔๑	สสจ.ภูเก็ต	๒๐	๔๐	๘	๘	๒๔	-
๔๒	สสจ.มหาสารคาม	๔๗	๙๒	๓๔	๕	๓๕	๑๘
๔๓	สสจ.มุกดาหาร	๓๗	๙๒	๓๔	๕	๓๕	๑๘
๔๔	สสจ.แม่ฮ่องสอน	๓๕	๘๑	๓๓	๒๒	๒๐	๖
๔๕	สสจ.ยโสธร	๓๔	๖๘	๒๕	๑๕	๒๕	๓
๔๖	สสจ.ยะลา	๓๓	๙๔	๔๒	๑๓	๒๒	๑๗
๔๗	สสจ.ร้อยเอ็ด	๗๐	๑๔๓	๔๔	๕๓	๔๖	-
๔๘	สสจ.ระนอง	๒๐	๔๐	๑๐	๒	๒๖	๒
๔๙	สสจ.ระยอง	๓๕	๗๒	๒๓	๓๑	๑๘	-
๕๐	สสจ.ราชบุรี	๓๑	๖๔	๑๘	๒๒	๑๕	๙
๕๑	สสจ.ลพบุรี	๓๘	๗๘	๑๕	๗	๕๐	๖
๕๒	สสจ.ลำปาง	๓๘	๗๖	๑๐	๓๙	๒๗	-
๕๓	สสจ.ลำพูน	๓๒	๖๗	๓๔	๙	๑	๒๓
๕๔	สสจ.เลย	๔๐	๘๕	๔๘	๓๐	-	๗
๕๕	สสจ.ศรีสะเกษ	๔๔	๘๘	๔๐	๔	๔๔	-
๕๖	สสจ.สกลนคร	๔๗	๑๒๔	๓๐	๖๕	๒๔	๕

ที่	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร	จำนวนหัวข้อ/เรื่อง ที่พัฒนา	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ	ทักษะ	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน
๕๗	สสจ.สงขลา	๕๐	๑๐๐	๔๓	๑๑	๓๘	๘
๕๘	สสจ.สตูล	๒๕	๕๐	๒๕	-	๒๕	-
๕๙	สสจ.สมุทรปราการ	๓๐	๖๐	๒๐	๒๒	๑๘	-
๖๐	สสจ.สมุทรสงคราม	๑๖	๓๓	๙	๒๐	๔	-
๖๑	สสจ.สมุทรสาคร	๒๑	๔๒	๑๓	๑๗	๑๑	๑
๖๒	สสจ.สระแก้ว	๓๑	๖๒	๑๓	๑๗	๒๙	๓
๖๓	สสจ.สระบุรี	๓๖	๗๒	๓	๔	๕๙	๖
๖๔	สสจ.สิงห์บุรี	๒๕	๖๕	๑๖	๑๓	๓๖	-
๖๕	สสจ.สุโขทัย	๔๓	๙๐	๒๘	๓๙	๑๗	๖
๖๖	สสจ.สุพรรณบุรี	๓๗	๗๔	๙	๒๑	๔๑	๓
๖๗	สสจ.สุราษฎร์ธานี	๔๓	๘๖	๑๗	๑๓	๕๒	๔
๖๘	สสจ.สุรินทร์	๕๗	๑๑๔	๓๗	๒๖	๓๙	๑๒
๖๙	สสจ.หนองคาย	๒๗	๕๙	๑๘	๑๗	๒๐	๔
๗๐	สสจ.หนองบัวลำภู	๓๒	๖๕	๔๔	๑	๑๕	๕
๗๑	สสจ.อ่างทอง	๒๖	๕๓	๑๕	๑๓	๒๑	๔
๗๒	สสจ.อำนาจเจริญ	๒๙	๕๘	๒๓	๒๒	๑๐	๓
๗๓	สสจ.อุดรธานี	๔๗	๙๙	๒๔	๔๗	๒๘	-
๗๔	สสจ.อุดรดิตถ์	๓๖	๗๒	๓๖	๒๘	๘	-
๗๕	สสจ.อุทัยธานี	๓๙	๘๔	๓๓	๓๙	๑๒	-
๗๖	สสจ.อุบลราชธานี	๖๒	๑๒๔	๓๗	๕๖	๓๑	๑๐
๗๗	สสพ.๑	๕๐	๑๐๐	๕๗	๒๑	๒๒	-
๗๘	สสพ.๒	๕๔	๑๗๕	๖๒	๖๒	๓๕	๑๖
๗๙	กองการเจ้าหน้าที่	๔๑	๘๑	๒๓	๖	๔๗	๕
๘๐	กองแผนงาน	๒๖	๕๒	๘	๒	๓๕	๗
๘๑	ศูนย์เทคโนโลยีและการสื่อสาร	๒๖	๕๔	๒๔	๖	๑๘	๖
๘๒	กองคลัง	๔๔	๘๘	๒๙	๑๓	๓๙	๗
๘๓	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๕	๑๑	๔	๗	-	-
๘๔	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๕	๑๐	๔	-	๖	-

ที่	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร	จำนวนหัวข้อ/เรื่อง ที่พัฒนา	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ	ทักษะ	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน
๘๕	สำนักงานเลขาธิการกรมส่งเสริมสหกรณ์	๕๑	๑๐๒	๒๒	๓	๗๕	๒
๘๖	กองพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตรและกลุ่มเกษตรกร	๖๐	๑๒๐	๑๓	๙	๙๑	๗
๘๗	กองพัฒนาสหกรณ์ด้านการเงินและร้านค้า	๔๗	๑๑๕	๒๐	๔๓	๔๓	๙
๘๘	กองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์	๕๙	๑๑๙	๑๙	๑๗	๗๒	๑๑
๘๙	สำนักพัฒนาและเทคโนโลยีการสหกรณ์	๑๖๓	๓๒๙	๑๐๘	๒๑	๑๕๓	๔๗
๙๐	สำนักนายทะเบียนและกฎหมาย	๒๐	๔๐	๒	๙	๒๗	๒
๙๑	กองประสานงานโครงการพระราชดำริ	๔	๘	-	-	๕	๓
๙๒	ศูนย์วิเคราะห์และติดตามสถานการณ์ทางการเงินสหกรณ์	๓	๕	-	๑	๓	๑
รวม		๓,๕๖๔	๗,๕๔๓	๒,๕๔๔	๑,๗๓๑	๒,๗๒๗	๕๔๑

จากตารางที่ ๑ สรุปได้ว่า บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่พัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกรายหน่วยงานทั้ง ๙๒ หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น ๓,๕๖๔ คน จำนวนหัวข้อ/เรื่อง ที่พัฒนา ๗,๕๔๓ เรื่อง ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒,๕๔๔ เรื่อง ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ จำนวน ๑,๗๓๑ เรื่อง ทักษะ จำนวน ๒,๗๒๗ เรื่อง และสมรรถนะตามลักษณะงาน จำนวน ๕๔๑ เรื่อง รวมทั้งสิ้น ๗,๕๔๓ เรื่อง

ตารางที่ ๒ ร้อยละการพัฒนารายบุคคล (IDP) แผนเทียบผล (จำแนกรายหน่วยงาน)

ที่	หน่วยงาน	จำนวน (คน)	แผน IDP (จำนวนเรื่อง)	ผล IDP (จำนวนเรื่อง)	% การพัฒนา ตาม IDP
๑	สำนักงานสภรณจังหวัดกระบี่	๓๓	๖๖	๖๖	๑๐๐
๒	สำนักงานสภรณจังหวัดกาญจนบุรี	๓๐	๖๖	๖๖	๑๐๐
๓	สำนักงานสภรณจังหวัดกาฬสินธุ์	๕๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๔	สำนักงานสภรณจังหวัดกำแพงเพชร	๓๖	๗๔	๗๔	๑๐๐
๕	สำนักงานสภรณจังหวัดขอนแก่น	๖๐	๑๒๔	๑๒๔	๑๐๐
๖	สำนักงานสภรณจังหวัดจันทบุรี	๔๔	๑๐๖	๑๐๖	๑๐๐
๗	สำนักงานสภรณจังหวัดฉะเชิงเทรา	๓๘	๗๘	๗๘	๑๐๐
๘	สำนักงานสภรณจังหวัดชลบุรี	๔๐	๘๐	๘๐	๑๐๐
๙	สำนักงานสภรณจังหวัดชัยนาท	๓๑	๖๒	๖๒	๑๐๐
๑๐	สำนักงานสภรณจังหวัดชัยภูมิ	๓๘	๗๖	๗๖	๑๐๐
๑๑	สำนักงานสภรณจังหวัดชุมพร	๓๖	๗๒	๗๒	๑๐๐
๑๒	สำนักงานสภรณจังหวัดเชียงราย	๕๖	๑๑๒	๑๑๒	๑๐๐
๑๓	สำนักงานสภรณจังหวัดเชียงใหม่	๑๐๐	๒๐๙	๒๐๙	๑๐๐
๑๔	สำนักงานสภรณจังหวัดตรัง	๓๓	๖๖	๖๖	๑๐๐
๑๕	สำนักงานสภรณจังหวัดตราด	๒๐	๔๑	๔๑	๑๐๐
๑๖	สำนักงานสภรณจังหวัดตาก	๓๒	๖๔	๖๔	๑๐๐
๑๗	สำนักงานสภรณจังหวัดนครนายก	๒๔	๔๘	๔๘	๑๐๐
๑๘	สำนักงานสภรณจังหวัดนครปฐม	๓๑	๘๘	๘๘	๑๐๐
๑๙	สำนักงานสภรณจังหวัดนครพนม	๔๐	๘๑	๘๑	๑๐๐
๒๐	สำนักงานสภรณจังหวัดนครราชสีมา	๖๘	๑๓๖	๑๓๖	๑๐๐
๒๑	สำนักงานสภรณจังหวัดนครศรีธรรมราช	๖๕	๑๓๐	๑๓๐	๑๐๐
๒๒	สำนักงานสภรณจังหวัดนครสวรรค์	๓๑	๘๖	๘๖	๑๐๐
๒๓	สำนักงานสภรณจังหวัดนนทบุรี	๒๘	๖๐	๖๐	๑๐๐
๒๔	สำนักงานสภรณจังหวัดนราธิวาส	๓๙	๑๑๗	๑๑๗	๑๐๐
๒๕	สำนักงานสภรณจังหวัดน่าน	๓๘	๘๔	๘๔	๑๐๐
๒๖	สำนักงานสภรณจังหวัดบุรีรัมย์	๗๐	๑๔๐	๑๔๐	๑๐๐
๒๗	สำนักงานสภรณจังหวัดบึงกาฬ	๒๗	๖๕	๖๕	๑๐๐
๒๘	สำนักงานสภรณจังหวัดปทุมธานี	๓๖	๗๒	๗๒	๑๐๐
๒๙	สำนักงานสภรณจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	๓๒	๖๔	๖๔	๑๐๐
๓๐	สำนักงานสภรณจังหวัดปราจีนบุรี	๒๕	๕๐	๕๐	๑๐๐

ตารางที่ ๒ ร้อยละการพัฒนาพัฒนารายบุคคล (IDP) แผนเทียบผล (จำแนกรายหน่วยงาน) (ต่อ)

ที่	หน่วยงาน	จำนวน (คน)	แผน IDP (จำนวนเรื่อง)	ผล IDP (จำนวนเรื่อง)	% การพัฒนา ตาม IDP
๓๑	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดปัตตานี	๓๓	๖๖	๖๖	๑๐๐
๓๒	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๓๔	๖๙	๖๙	๑๐๐
๓๓	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพะเยา	๔๐	๘๑	๘๑	๑๐๐
๓๔	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพังงา	๒๖	๕๒	๕๒	๑๐๐
๓๕	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพัทลุง	๓๕	๗๐	๗๐	๑๐๐
๓๖	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพิจิตร	๓๒	๖๕	๖๕	๑๐๐
๓๗	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพิษณุโลก	๔๑	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๐
๓๘	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี	๕๐	๙๘	๙๘	๑๐๐
๓๙	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์	๓๑	๖๒	๖๒	๑๐๐
๔๐	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดแพร่	๔๐	๘๖	๘๖	๑๐๐
๔๑	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดภูเก็ต	๒๐	๔๐	๔๐	๑๐๐
๔๒	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดมหาสารคาม	๔๗	๙๒	๙๒	๑๐๐
๔๓	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดมุกดาหาร	๓๗	๙๒	๙๒	๑๐๐
๔๔	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดแม่ฮ่องสอน	๓๕	๘๑	๘๑	๑๐๐
๔๕	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดยโสธร	๓๔	๖๘	๖๘	๑๐๐
๔๖	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดยะลา	๓๓	๙๔	๙๔	๑๐๐
๔๗	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดร้อยเอ็ด	๗๐	๑๔๓	๑๔๓	๑๐๐
๔๘	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดระนอง	๒๐	๔๐	๔๐	๑๐๐
๔๙	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดระยอง	๓๕	๗๒	๗๒	๑๐๐
๕๐	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดราชบุรี	๓๑	๖๔	๖๔	๑๐๐
๕๑	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรี	๓๘	๗๘	๗๘	๑๐๐
๕๒	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดลำปาง	๓๘	๗๖	๗๖	๑๐๐
๕๓	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดลำพูน	๓๒	๖๗	๖๗	๑๐๐
๕๔	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเลย	๔๐	๘๕	๘๕	๑๐๐
๕๕	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ	๔๔	๘๘	๘๘	๑๐๐
๕๖	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสกลนคร	๔๗	๑๒๔	๑๒๔	๑๐๐
๕๗	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสงขลา	๕๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๕๘	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสตูล	๒๕	๕๐	๕๐	๑๐๐
๕๙	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสมุทรปราการ	๓๐	๖๐	๖๐	๑๐๐
๖๐	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสมุทรสงคราม	๑๖	๓๓	๓๓	๑๐๐

ที่	หน่วยงาน	จำนวน (คน)	แผน IDP (จำนวนเรื่อง)	ผล IDP (จำนวนเรื่อง)	% การพัฒนา ตาม IDP
๖๑	สำนักงานสภรณ์จังหวัดสมุทรสาคร	๒๑	๔๒	๔๒	๑๐๐
๖๒	สำนักงานสภรณ์จังหวัดสระแก้ว	๓๑	๖๒	๖๒	๑๐๐
๖๓	สำนักงานสภรณ์จังหวัดสระบุรี	๓๖	๗๒	๗๒	๑๐๐
๖๔	สำนักงานสภรณ์จังหวัดสิงห์บุรี	๒๕	๖๕	๖๕	๑๐๐
๖๕	สำนักงานสภรณ์จังหวัดสุโขทัย	๔๓	๙๐	๙๐	๑๐๐
๖๖	สำนักงานสภรณ์จังหวัดสุพรรณบุรี	๓๗	๗๔	๗๔	๑๐๐
๖๗	สำนักงานสภรณ์จังหวัดสุราษฎร์ธานี	๔๓	๘๖	๘๖	๑๐๐
๖๘	สำนักงานสภรณ์จังหวัดสุรินทร์	๕๗	๑๑๔	๑๑๔	๑๐๐
๖๙	สำนักงานสภรณ์จังหวัดหนองคาย	๒๗	๕๙	๕๙	๑๐๐
๗๐	สำนักงานสภรณ์จังหวัดหนองบัวลำภู	๓๒	๖๕	๖๕	๑๐๐
๗๑	สำนักงานสภรณ์จังหวัดอ่างทอง	๒๖	๕๓	๕๓	๑๐๐
๗๒	สำนักงานสภรณ์จังหวัดอำนาจเจริญ	๒๙	๕๘	๕๘	๑๐๐
๗๓	สำนักงานสภรณ์จังหวัดอุดรธานี	๔๗	๙๙	๙๙	๑๐๐
๗๔	สำนักงานสภรณ์จังหวัดอุตรดิตถ์	๓๖	๗๒	๗๒	๑๐๐
๗๕	สำนักงานสภรณ์จังหวัดอุทัยธานี	๓๙	๘๔	๘๔	๑๐๐
๗๖	สำนักงานสภรณ์จังหวัดอุบลราชธานี	๖๒	๑๒๔	๑๒๔	๑๐๐
๗๗	สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑	๕๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๗๘	สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๒	๕๔	๑๑๕	๑๑๕	๑๐๐
๗๙	กองการเจ้าหน้าที่	๔๑	๘๑	๘๑	๑๐๐
๘๐	กองแผนงาน	๒๖	๕๒	๕๒	๑๐๐
๘๑	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๒๖	๕๔	๕๔	๑๐๐
๘๒	กองคลัง	๔๔	๘๘	๘๘	๑๐๐
๘๓	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๕	๑๑	๑๑	๑๐๐
๘๔	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๕	๑๐	๑๐	๑๐๐
๘๕	สำนักงานเลขานุการกรมส่งเสริมสหกรณ์	๕๑	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๐
๘๖	กองพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตร และกลุ่มเกษตรกร	๖๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๐๐
๘๗	กองพัฒนาสหกรณ์ด้านการเงินและร้านค้า	๔๗	๑๑๕	๑๑๕	๑๐๐
๘๘	กองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์	๕๙	๑๑๙	๑๑๙	๑๐๐
๘๙	สำนักพัฒนาและเทคโนโลยีการสหกรณ์	๑๖๓	๓๒๙	๓๒๙	๑๐๐

ตารางที่ ๒ ร้อยละการพัฒนารายบุคคล (IDP) แขนเทียบผล (จำแนกรายหน่วยงาน) (ต่อ)

ที่	หน่วยงาน	จำนวน (คน)	แผน IDP (จำนวนเรื่อง)	ผล IDP (จำนวนเรื่อง)	% การพัฒนา ตาม IDP
๙๐	สำนักนายทะเบียนและกฎหมาย	๒๐	๔๐	๔๐	๑๐๐
๙๑	กองประสานงานโครงการพระราชดำริ	๔	๘	๘	๑๐๐
๙๒	ศูนย์วิเคราะห์และติดตามสถานการณ์ทางการเงิน สหกรณ์	๓	๕	๕	๑๐๐
รวม		๓,๕๖๔	๗,๕๔๓	๗,๕๔๓	๑๐๐

จากตารางที่ ๒ สรุปได้ว่า ร้อยละของการพัฒนารายบุคคล (IDP) เปรียบเทียบแผน - ผล โดยจำแนกรายหน่วยงานทั้ง ๙๒ หน่วยงาน ผลการพัฒนารายบุคคล เป็นไปตามแผน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ทุกหน่วยงาน ซึ่งสามารถจำแนกตาม ความรู้ด้านความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน ได้ดังตารางที่ ๓ - ๖

การพัฒนาบุคคล (IDP) จำแนกตามความรู้ด้านความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน

ตารางที่ ๓ จำนวน ร้อยละ การพัฒนาบุคคล (IDP) จำแนกตามความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ที่	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑.	การบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร	๘๒๖	๓๒.๔๗
๒.	การศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	๓๔๔	๑๓.๕๒
๓.	งานธุรการและงานสารบรรณฯ	๓๐๐	๑๑.๗๙
๔.	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสหกรณ์สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ	๒๑๗	๘.๕๓
๕.	การจัดซื้อ จัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	๑๙๗	๗.๗๔
๖.	สื่อสารประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์	๑๖๒	๖.๓๗
๗.	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๓๗	๕.๓๙
๘.	บัญชี ระบบบัญชี และงบประมาณ	๑๑๙	๔.๖๘
๙.	ความรู้เรื่องการจัดทำนโยบายแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และงบประมาณ	๖๓	๒.๔๘
๑๐.	การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๗	๒.๒๔
๑๑.	ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร	๓๘	๑.๔๙
๑๒.	ความรู้ในการจัดทำแผนและงบประมาณ	๓๑	๑.๒๒
๑๓.	ความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการ MIS	๒๘	๑.๑๐
๑๔.	ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software & Network	๑๑	๐.๔๓
๑๕.	การใช้และการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและอุปกรณ์	๑๐	๐.๓๙
๑๖.	การประมาณราคาก่อสร้าง	๓	๐.๑๒
๑๗.	ความรู้ด้านการออกแบบสถาปัตยกรรม การวางแผนบริเวณ และการจัดภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อม	๑	๐.๐๔
รวม		๒,๕๔๔	๑๐๐

จากตารางที่ ๓ สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคคล (IDP) จำแนกตามความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยหัวข้อที่บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ส่วนใหญ่นำมาใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคคลมากที่สุด ๕ อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ ๑ การบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร จำนวน ๘๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๔๗ อันดับที่ ๒ การศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร จำนวน ๓๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๒ อันดับที่ ๓ งานธุรการและงานสารบรรณฯ จำนวน ๓๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๙ อันดับที่ ๔ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสหกรณ์สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๒๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๓ และอันดับที่ ๕ การจัดซื้อ จัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ จำนวน ๑๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๔ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔ จำนวน ร้อยละ การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

ที่	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ	จำนวน	ร้อยละ
๑.	กฎหมายว่าด้วยสหกรณ์	๑,๒๕๙	๗๒.๗๓
๒.	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการ	๒๖๒	๑๕.๑๔
๓.	กฎหมายปกครอง	๙๙	๕.๗๒
๔.	กฎหมายแพ่งและกฎหมายอาญา	๕๓	๓.๐๖
๕.	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการเกี่ยวกับการฝึกอบรม	๔๔	๒.๕๔
๖.	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์	๑๑	๐.๖๔
๗.	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบทางด้านสถิติ	๑	๐.๐๖
๘.	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการทางสถาปัตยกรรม	๑	๐.๐๖
๙.	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๐.๐๖
	รวม	๑,๗๓๑	๑๐๐

จากตารางที่ ๔ สรุปได้ว่า การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ) หัวข้อที่บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ส่วนใหญ่นำมาใช้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล มากที่สุด ๕ อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ ๑ กฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ จำนวน ๑,๒๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๗๓ อันดับที่ ๒ ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการ จำนวน ๒๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๔ อันดับที่ ๓ กฎหมายปกครอง จำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๒ อันดับที่ ๔ กฎหมายแพ่งและกฎหมายอาญา จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๖ และอันดับที่ ๕ ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการเกี่ยวกับการฝึกอบรม จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๔ ตามลำดับ

ตารางที่ ๕ จำนวน ร้อยละ การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามทักษะ

ที่	ทักษะ	จำนวน	ร้อยละ
๑.	การใช้คอมพิวเตอร์	๑,๑๘๐	๔๓.๒๗
๒.	การเขียนหนังสือราชการ การเขียนรายงานและสรุปรายงาน	๘๑๓	๒๙.๘๑
๓.	การสื่อสารและการประสานงาน	๔๑๗	๑๕.๒๙
๔.	การจัดการข้อมูล	๑๓๕	๔.๙๕
๕.	การบริหารจัดการโครงการฝึกอบรม	๘๙	๓.๒๖
๖.	ภาษาอังกฤษ	๗๕	๒.๗๕
๗.	คำนวณ	๙	๐.๓๓
๘.	การสืบสวนสอบสวน	๘	๐.๒๙

ที่	ทักษะ	จำนวน	ร้อยละ
๙.	การผลิตสิ่งพิมพ์	๑	๐.๐๔
	รวม	๒,๗๒๗	๑๐๐

จากตารางที่ ๕ สรุปได้ว่า การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามทักษะ ภาพรวมหัวข้อที่บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ส่วนใหญ่นำมาใช้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล มากที่สุด ๕ อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ ๑ การใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน ๑,๑๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๒๗ อันดับที่ ๒ การเขียนหนังสือราชการ การเขียนรายงาน และสรุปรายงาน จำนวน ๘๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๘๑ อันดับที่ ๓ การสื่อสารและการประสานงาน จำนวน ๔๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๒๙ อันดับที่ ๔ การจัดการข้อมูล จำนวน ๑๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๙๕ และอันดับที่ ๕ การบริหารจัดการโครงการฝึกอบรม จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๖ ตามลำดับ

ตารางที่ ๖ จำนวน ร้อยละ การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน

ที่	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑.	การคิดวิเคราะห์และการมองภาพองค์รวม	๑๕๐	๒๗.๗๓
๒.	การสื่อสารจูงใจและผลักดันให้มีส่วนร่วมในสหกรณ์และสังคม	๑๐๒	๑๘.๘๕
๓.	การมุ่งความปลอดภัยและระมัดภัย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๖๘	๑๒.๕๗
๔.	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	๕๗	๑๐.๕๔
๕.	การบริหารทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า	๓๕	๖.๔๗
๖.	การสร้างสัมพันธภาพเพื่อประสานความร่วมมือ	๒๗	๔.๙๙
๗.	การคิดวิเคราะห์	๒๖	๔.๘๑
๘.	การสร้างสัมพันธภาพ	๒๕	๔.๖๒
๙.	การคิดวิเคราะห์และตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	๑๖	๒.๙๖
๑๐.	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	๑๓	๒.๔๐
๑๑.	ศิลปะการสื่อสารจูงใจ	๘	๑.๔๘
๑๒.	การสืบเสาะหาข้อมูล	๖	๑.๑๑
๑๓.	การผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมในสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรและสังคม	๓	๐.๕๕
๑๔.	ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	๒	๐.๓๗
๑๕.	สุนทรียภาพทางศิลป์	๒	๐.๓๗
๑๖.	ความมั่นใจในตนเอง	๑	๐.๑๘
	รวม	๕๔๑	๑๐๐

จากตารางที่ ๖ สรุปได้ว่า การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน หัวข้อที่บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ส่วนใหญ่นำมาใช้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล มากที่สุด ๕ อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ ๑ การคิดวิเคราะห์และการมองภาพองค์รวม จำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๓ อันดับที่ ๒

การสื่อสารจูงใจและผลักดันให้มีส่วนร่วมในสหกรณ์และสังคม จำนวน ๑๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๕ อันดับที่ ๓ การมุ่งความปลอดภัยและระมัดภัย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๗ อันดับที่ ๔ ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๔ และอันดับที่ ๕ การบริหารทรัพยากร อย่างประหยัดและคุ้มค่า จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๔๗ ตามลำดับ

อันดับการพัฒนารายบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

จากรายงานตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์พัฒนาตนเองในเรื่องดังต่อไปนี้ (๕๐ อันดับในการพัฒนา)

ที่	เรื่อง	ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	กฎหมายว่าด้วยสหกรณ์	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ	๑,๒๕๙	๗๒.๗๓
๒	การใช้คอมพิวเตอร์	ทักษะ	๑,๑๘๐	๔๓.๒๗
๓	การบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๘๒๖	๓๒.๔๗
๔	การเขียนหนังสือราชการ การเขียนรายงาน และสรุปรายงาน	ทักษะ	๘๑๓	๒๙.๘๑
๕	การสื่อสารและการประสานงาน	ทักษะ	๔๑๗	๑๕.๒๙
๖	การศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๓๔๔	๑๓.๕๒
๗	งานธุรการและงานสารบรรณฯ	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๓๐๐	๑๑.๗๙
๘	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการ	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ	๒๖๒	๑๕.๑๔
๙	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสหกรณ์ สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๒๑๗	๘.๕๓
๑๐	การจัดซื้อ จัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๙๗	๗.๗๔
๑๑	สื่อสารประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๖๒	๖.๓๗
๑๒	การคิดวิเคราะห์และการมองภาพองค์รวม	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	๑๕๐	๒๗.๗๓
๑๓	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๓๗	๕.๓๙
๑๔	การจัดการข้อมูล	ทักษะ	๑๓๕	๔.๙๕
๑๕	บัญชี ระบบบัญชี และงบประมาณ	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๑๙	๔.๖๘
๑๖	การสื่อสารจูงใจและผลักดันให้มีส่วนร่วมในสหกรณ์และสังคม	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	๑๐๒	๑๘.๘๕
๑๗	กฎหมายปกครอง	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ	๙๙	๕.๗๒

ที่	เรื่อง	ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑๘	การบริหารจัดการโครงการฝึกอบรม	ทักษะ	๘๙	๓.๒๖
๑๙	ภาษาอังกฤษ	ทักษะ	๗๕	๒.๗๕
๒๐	การมุ่งความปลอดภัยและระมัดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	๖๘	๑๒.๕๗
๒๑	ความรู้เรื่องการจัดทำนโยบายแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และงบประมาณ	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๖๓	๒.๔๘
๒๒	การบริหารทรัพยากรบุคคล	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๕๗	๒.๒๔
๒๓	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	๕๗	๑๐.๕๔
๒๔	กฎหมายแพ่งและกฎหมายอาญา	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ	๕๓	๓.๐๖
๒๕	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการเกี่ยวกับการฝึกอบรม	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ	๔๔	๒.๕๔
๒๖	ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๓๘	๑.๔๙
๒๗	การบริหารทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	๓๕	๖.๔๗
๒๘	ความรู้ในการจัดทำแผนและงบประมาณ	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๓๑	๑.๒๒
๒๙	ความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการ MIS	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๒๘	๑.๑๐
๓๐	การสร้างสัมพันธภาพเพื่อประสานความร่วมมือ	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	๒๗	๔.๙๙
๓๑	การคิดวิเคราะห์	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	๒๖	๔.๘๑
๓๒	การสร้างสัมพันธภาพ	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	๒๕	๔.๖๒
๓๓	การคิดวิเคราะห์และตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	๑๖	๒.๙๖
๓๔	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	๑๓	๒.๔๐
๓๕	ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software & Network	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๑	๐.๔๓
๓๖	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ	๑๑	๐.๖๔
๓๗	การใช้และการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและอุปกรณ์	ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐	๐.๓๙

ที่	เรื่อง	ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๓๘	คำนวณ	ทักษะ	๙	๐.๓๓
๓๙	การสืบสวนสอบสวน	ทักษะ	๘	๐.๒๙
๔๐	ศิลปะการสื่อสารจูงใจ	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	๘	๑.๔๘
๔๑	การสืบเสาะหาข้อมูล	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	๖	๑.๑๑
๔๒	การประมาณราคาก่อสร้าง	ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๓	๐.๑๒
๔๓	การผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมในสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรและสังคม	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	๓	๐.๕๕
๔๔	ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	๒	๐.๓๗
๔๕	สุนทรียภาพทางศิลป์	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	๒	๐.๓๗
๔๖	ความรู้ด้านการออกแบบสถาปัตยกรรม การวางแผนบริเวณ และการจัดภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อม	ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑	๐.๐๔
๔๗	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบ ทางด้านสถิติ	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการ	๑	๐.๐๖
๔๘	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบ ราชการทางสถาปัตยกรรม	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการ	๑	๐.๐๖
๔๙	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบ ราชการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑	๐.๐๖
๕๐	การผลิตสิ่งพิมพ์	ทักษะ	๑	๐.๐๔

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ก่อให้เกิดประโยชน์ ๓ ระดับ ดังนี้

๑) ระดับรายบุคคลากร

- เพื่อการปรับปรุง (To Improve) IDP ช่วยปรับปรุงความสามารถเดิมที่มีอยู่และปรับปรุงผลงานที่บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

- เพื่อการพัฒนา (To Develop) IDP ช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมไปถึงการพัฒนาความสามารถเดิมที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น เพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้มีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น

- เพื่อเตรียมความพร้อม (To Prepare) ช่วยให้บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์มีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

๒) ระดับหน่วยงาน (สำนัก/กอง/สำนักงาน)

- การทดแทนงาน (Work Replacement) บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ เกิดทักษะในการปฏิบัติงานหลายด้าน (Multi Skills) ทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีที่ผู้รับผิดชอบงานเดิมไม่อยู่ หรือโอนย้ายไปที่อื่น

- ผลงานของหน่วยงาน (Department Performance) การที่บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ผลงานของหน่วยงานระดับ สำนัก/ กอง/ สำนักงาน ก็ดีขึ้นตามไปด้วย

- คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ทำให้มีการวางแผนบริหารจัดการการทำงานได้ดี ซึ่งถือเป็นการรักษาสมดุลในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

๓) ระดับองค์กร

- การจัดทำ IDP โดยรวมด้วยเช่นกัน

- การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับส่วนราชการ (Corporate Branding) บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีความสามารถมีส่วนช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของส่วนราชการในด้านการพัฒนาบุคลากรภายในต่อบุคคลภายนอก นอกจากนี้ยังมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อส่วนราชการ มีความรักและผูกพันกับองค์กรด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

๑) ควรนำหัวข้อเรื่องที่บุคลากรส่วนใหญ่สนใจมาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการวางแผนการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อต่อยอดให้กับบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อให้ตรงกับความต้องการและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคโนโลยีที่ใช้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของ บุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ต่อไป

๒) ควรมีการจัดทำระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ E-Learning ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร ซึ่งแนวทางนี้บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาในการเรียนรู้ โดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการ

๓) คณะทำงานของแต่ละหน่วยงาน ควรพิจารณา กำหนดแนวทางและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล พร้อมทั้งสื่อสาร และเผยแพร่ให้บุคลากรในหน่วยงานได้เข้าใจและพร้อมรับการพัฒนาตามแนวทางที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และติดตามประเมินผลการพัฒนารายบุคคล และรายงานผลการพัฒนาตามแผน เพื่อกรมส่งเสริมสหกรณ์จะได้นำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการพัฒนารายบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ต่อไป อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) ควรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) อย่างต่อเนื่อง ทุกปี

สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์
กรมส่งเสริมสหกรณ์

