



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ โทร. ๐๒๐ ๑๖๘ ๘๘๘ ต่อ ๔๒๐๖

ที่ กษ.๐๔๐๑/ว ๕๖๐

วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง... แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ.....

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘)

เรียน อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์/รองอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์/ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการศูนย์/
ผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑ - ๑๐/ หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน/
หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ทุกจังหวัด

ด้วยกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้อนุมัติถือใช้แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘)
ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งแผนอื่น ๆ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนภารกิจ
ของกรมให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการ
ตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ต่อไป

ทั้งนี้ กรมฯ ได้เผยแพร่แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมตรวจบัญชี
สหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐(ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๘) บนเว็บไซต์หน่วยงานภายใน
สำนักบริหารกลาง กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลหัวข้อ “นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล” ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

(นางรพีพร กลั่นเนียม)

รองอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ประธานคณะทำงานฯ



กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

COOPERATIVE AUDITING DEPARTMENT

www.cad.go.th

แผนปฏิบัติการบริหาร และพัฒนากฎหมายบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570

(ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ.2568)



บทสรุปผู้บริหาร

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 ซึ่งเป็นแผนฯ ที่มีการบูรณาการแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ร่วมกับแผนพัฒนาบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 โดยใช้มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) และแนวทางปฏิบัติของสำนักงาน ก.พ. เป็นกรอบในการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อให้ สอดคล้องกับทิศทางการปฏิบัติงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และทบทวน ความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ให้สัมพันธ์กับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อให้มีความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล มีความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) จำนวน 11 ประเด็นยุทธศาสตร์ และ 16 เป้าประสงค์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างตำแหน่งและอัตรากำลังรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ 1 เพื่อทบทวนโครงสร้างตำแหน่งอัตรากำลังสำหรับรองรับการวางแผนบริหารอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและติดตามประจำปี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

เป้าประสงค์ที่ 2 เพื่อจัดทำและบริหารแผนปฏิบัติการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรม ตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ที่ 3 เพื่อปรับปรุงกำหนดตำแหน่งโดยการวิเคราะห์ภารกิจงานและความเหมาะสมจำเป็น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 รักษาคนดีและเก่งไว้ในองค์กร

เป้าประสงค์ที่ 4 เพื่อรับรู้และเข้าใจปัญหา ต้นเหตุของปัญหา เป้าหมายของการแก้ปัญหาและวิธีการ แก้ไขปัญหาการสูญเสียอัตรากำลังข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์พร้อมกำหนดแนวทางการรักษาคนดีและ เก่งต่อไป

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มี ประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ 5 เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลรองรับการทำงานวิถีใหม่

เป้าประสงค์ที่ 6 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 7 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุนองค์กรให้ทันสมัย และยืดหยุ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 สร้างองค์กรแห่งคุณธรรมและความโปร่งใส

เป้าประสงค์ที่ 8 เพื่อสร้างระบบและกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงาน (ITA) ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน

เป้าประสงค์ที่ 9 เพื่อให้มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความสุขในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ 10 เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความสุขในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ 11 เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 9 สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรทั่วทั้งองค์กร

เป้าประสงค์ที่ 12 เพื่อให้กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 10 พัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์ที่ 13 เพื่อบริหารจัดการความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ

เป้าประสงค์ที่ 14 เพื่อสร้างระบบการจัดการความรู้ในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 11 ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าประสงค์ที่ 15 เพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นสื่อกลางการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรับมุมมองการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ 16 เพื่อพัฒนาความรู้/ความสามารถ/ทักษะบุคลากรทุกระดับ ให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน

คำนำ

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2568) จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผล การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมฯ และมุ่งหวังเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ สมรรถนะ และขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยใช้มาตรฐานการบริหารจัดการกำลังคน ภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) และแนวทางปฏิบัติของสำนักงาน ก.พ. เป็นกรอบในการกำหนดประเด็น ยุทธศาสตร์ เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการปฏิบัติงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ โดยดำเนินการทบทวนความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนให้สัมพันธ์กับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อให้มีความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ และมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ตอบสนองต่อความต้องการของข้าราชการในสังกัด จึงสมควรเผยแพร่แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2568) แก่บุคลากรทุกหน่วยงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้ทราบ และร่วมมือในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มีนาคม 2568

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
ภาคผนวก	จ
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	1
1.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	1
ส่วนที่ 2 กรอบแนวทางการดำเนินงาน	2
2.1 แนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการ	2
มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570)	3
2.2 ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ	6
ส่วนที่ 3 การดำเนินงาน	8
3.1 ข้อมูลทั่วไปของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	8
3.2 สรุปข้อมูล นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	12
1) แผนระดับที่ 1	12
2) แผนระดับที่ 2	14
3) แผนระดับที่ 3	18
3.3 แผนงานที่เกี่ยวข้อง	21
3.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ตามหลัก SWOT Analysis	23
ส่วนที่ 4 แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	31
ความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	33
สรุปแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	34
รายละเอียดแผนปฏิบัติการราชการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	38

ภาคผนวก		42
ภาคผนวก ก	คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	43
ภาคผนวก ข	ทิศทางการปฏิบัติงานกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (Roadmap 68)	45
ภาคผนวก ค	รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	51

ส่วนที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งเป็นการดำเนินการโดยใช้มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) และแนวทางปฏิบัติของสำนักงาน ก.พ. เป็นกรอบในการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ โดยเป็นการบูรณาการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ร่วมกับแผนพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 ประกอบกับกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้จัดทำทิศทางการปฏิบัติงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (Roadmap 68) เพื่อใช้เป็นแนวทางการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการ กิจกรรมของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

เพื่อให้แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 สอดคล้องกับทิศทางการปฏิบัติงานฯ และทบทวนความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ให้สัมพันธ์กับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อให้มีความมีความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ และมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความพร้อมรับมือข้อบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรมตรวจบัญชีสหกรณ์จึงได้ดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อทบทวนแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 และใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติราชการต่าง ๆ ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

1.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐานและสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และให้มีความพร้อมและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
2. สามารถใช้ในการติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 2

กรอบแนวทางการดำเนินงาน

2.1 แนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการ

สำนักงาน ก.พ. กำหนดมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) และแนวทางการปฏิบัติโดยกำหนดให้มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมาตรการที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการพัฒนาประสิทธิภาพ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อรองรับการปฏิบัติงานของภาครัฐที่ต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยมีรายละเอียดของกิจกรรมในการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 ดังนี้

กรอบการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ

1. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นแนวทางการดำเนินการไว้ล่วงหน้า ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ และผู้รับผิดชอบแผนงาน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ(พ.ศ. 2566 – 2570)

2. จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี

กิจกรรมในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ

กิจกรรมที่ 1 : การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายสูงสุด หรือผลสัมฤทธิ์สำคัญด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการต้องการให้เกิดขึ้นในระยะ 1 – 5 ปี ข้างหน้า

จุดแข็งหรือสิ่งที่ดี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการมีอยู่แล้วและอยากจะรักษาไว้ต่อไป หรือมุ่งเน้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

จุดอ่อนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้ส่วนราชการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

กิจกรรมที่ 2 : การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กิจกรรมที่ 3 : การวิเคราะห์ส่วนต่างผลการปฏิบัติงาน มีวิธีการพิจารณาประเด็นยุทธศาสตร์แต่ละประเด็นที่ได้จากกิจกรรมที่ 2 ว่ามีความสำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการมากน้อยเพียงใด

กิจกรรมที่ 4 : การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

กิจกรรมที่ 5 : การจัดทำแผนงานโครงการรองรับ

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570)

1) ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน โดยมุ่งเน้นการให้ส่วนราชการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของภาครัฐในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีการทบทวนบทบาทภารกิจที่จำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงหรือระดับกรม การตรวจสอบการใช้ประโยชน์และความเหมาะสมในการใช้อัตรากำลัง เพื่อกำหนดขนาดกำลังคนที่เหมาะสม และการพิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังไปปฏิบัติภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง ในภารกิจที่สำคัญที่ได้รับมอบหมายโดยกำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1.1) ทบทวน วิเคราะห์บทบาท ภารกิจ โครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่ง และเป้าหมายขององค์กรที่เชื่อมโยงกับทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับประเทศ และนโยบายของรัฐบาล

1.2) วิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังคน และรูปแบบการจ้างงานให้สอดคล้องกับประเภทภารกิจ รวมทั้งพิจารณาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในแต่ละประเภท

1.3) ศึกษา วิเคราะห์ ปัจจัยสำคัญต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจและการใช้กำลังคน เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.4) วิเคราะห์และประเมินสภาพกำลังคนที่มีอยู่ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น โครงสร้างอายุ กำลังคนจำแนกตามสายงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด การกระจายตัวของกำลังคน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ของบุคลากรในแต่ละระดับ ข้อจำกัดและสภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

1.5) วิเคราะห์ข้อมูลและสาเหตุในการสูญเสียกำลังคนที่ผ่านมา รวมทั้งคาดการณ์แนวโน้มอัตราการสูญเสียกำลังคนในอนาคต เช่น การลาออก การโอน การย้าย การเกษียณอายุ เป็นต้น โดยจำแนกออกเป็นแต่ละช่วงอายุ สายงาน ประเภท ระดับ และหน่วยงานที่สังกัด

1.6) วิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูลความต้องการด้านกำลังคน กับ สภาพกำลังคนที่มีในปัจจุบัน เพื่อหาส่วนต่างกำลังคนที่เกิดขึ้น และนำมากำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาและเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนในอนาคต

1.7) จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยนำปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจและการใช้กำลังคน มาพิจารณาประกอบการวางแผน เพื่อลดส่วนต่างกำลังคนที่เกิดขึ้นเช่น แผนการสรรหา แผนการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง เป็นต้น

1.8) ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ผลผลิต และผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามแผนงานต่าง ๆ

1.9) ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน เพื่อนำมาใช้ประกอบการปรับปรุงแผนงานในระยะต่อไป

2) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า การส่งเสริมให้มีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายเพื่อทดแทนการขอเพิ่มอัตราข้าราชการ การปรับปรุง กระบวนการ และการพัฒนา รูปแบบวิธีการทำงานที่มีความยืดหยุ่นเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะภารกิจ ตลอดจน การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้สนับสนุนการทำงาน โดยกำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

2.1) ทบทวนบทบาทภารกิจและเป้าหมายสำคัญที่จำเป็นต้องดำเนินการให้มีความสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงหรือระดับกรม

2.2) สำรวจและบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ เพื่อให้มีตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ 5 ของกรอบอัตรา ข้าราชการทั้งหมด และไม่ว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลาเกิน 1 ปี

2.3) ทบทวนการใช้ตำแหน่ง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้มีสายงาน ประเภท ระดับ ตำแหน่ง หรือด้านความเชี่ยวชาญ ที่สอดคล้องกับความจำเป็นของภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยแสดงภาระ ค่าใช้จ่ายและงบประมาณด้านบุคคลที่ใช้ในการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งพิจารณาความคุ้มค่า และประโยชน์ของทางราชการ

2.4) ทบทวนการใช้กำลังคนและการกระจายอัตรากำลังภายในหน่วยงานโดยพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลัง จากภารกิจที่มีความจำเป็นน้อยกว่าไปปฏิบัติภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลน อัตรากำลัง

2.5) ทบทวนการใช้และเลือกใช้รูปแบบการจ้างงานให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ภาระงาน และเหมาะสม กับภาระกิจหรือมีความจำเป็นของสถานการณ์ตามช่วงเวลา โดยเลือกใช้รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย อาทิ พนักงานราชการ หรือการจ้างเหมาบริการ แล้วแต่กรณี และให้มีการจ้างงานในรูปแบบสัญญาจ้างมากขึ้น เพื่อเป็น กลไกในการดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งผลักดันภารกิจได้อย่างทัน การณ์และมีประสิทธิภาพ

2.6) รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ทุกสิ้นปีงบประมาณ เพื่อประโยชน์ในการติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ส่วนราชการ

3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานภายใต้วิถีใหม่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในลักษณะ Self – Learning และมีกลไกในการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบ โดยกำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย : หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาได้

กลยุทธ์ :

(1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

(2) การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว ได้แก่ การกำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ความท้าทายเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับปรุง พัฒนา อยู่เสมอ การออกแบบโครงการ/กิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ทำหายต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น

(3) การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี ได้แก่ การกำหนดมาตรการหรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนดเป็นมาตรฐาน/แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนา และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย จากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

(4) การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม ได้แก่ การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การกำหนดให้มีบุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมการคิด การตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เป็นต้น

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ทำหายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ :

(1) กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Planning) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ทำหาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับ และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

(3) กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการประเมินผล ในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

กลยุทธ์ :

(1) กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

(2) กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนากลไกและเครื่องมือในการดำเนินการ

(3) ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงานและผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

2.2 ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการ

1) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 ตามคำสั่งกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 16/2567 ลงวันที่ 10 มกราคม 2567 โดยมีรองอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานคณะทำงานฯ และคณะทำงานประกอบด้วยผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์/สำนักงาน หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบการเรียนรู้ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นคณะทำงานและเลขานุการ หัวหน้ากลุ่มงานในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นคณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

2) ศึกษามาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) และแนวทางปฏิบัติ และสรุปข้อมูลเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ/แผนปฏิบัติราชการ/ทิศทางการปฏิบัติงานกรมตรวจบัญชีสหกรณ์/แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์/แผนพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เพื่อนำมาใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

3) ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ตามหลัก SWOT Analysis

4) วิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ให้สอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570)

5) ยกร่างแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 โดยพิจารณาร่วมกับผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบการเรียนรู้ สำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี

6) ทบทวนร่างแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2568)

7) นำร่างแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2568) เสนอคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570

8) เสนอแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2568) ต่ออธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์เพื่อขอความเห็นชอบ

9) เผยแพร่แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2568) ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิเช่น หนังสือเวียน เว็บไซต์ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เว็บไซต์กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 3 การดำเนินการ

3.1 ข้อมูลทั่วไปของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

วิสัยทัศน์ “ตรวจสอบบัญชี และส่งเสริมการทำบัญชี เพื่อสร้างความเข้มแข็ง โปร่งใส แก่สหกรณ์ และเกษตรกร”

ค่านิยมหลัก “มีมาตรฐาน โปร่งใส ใส่ใจผู้รับบริการ”

วัฒนธรรมองค์กร “ตรวจบัญชี มีความโปร่งใส ใส่ใจมาตรฐาน พัฒนางานสหกรณ์”

พันธกิจ / อำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ตรวจสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
2. กำกับและควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้เป็นไปตามมาตรฐาน
3. พัฒนาเทคโนโลยีการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
4. พัฒนาการบริหารจัดการด้านการเงินการบัญชีแก่สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน
5. ถ่ายทอดความรู้และเผยแพร่ข้อมูลด้านการเงินการบัญชีแก่สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร วิสาหกิจ

ชุมชน เกษตรกร และประชาชน

เป้าหมาย ดังนี้

1. สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชนมีความเข้มแข็งด้านการเงินการบัญชี
2. เกษตรกรมีภูมิคุ้มกันทางการเงิน
3. การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพก้าวสู่องค์กรดิจิทัล

ประเด็นและแนวทางการพัฒนา มี 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 : พัฒนาความเข้มแข็งด้านการเงินการบัญชีแก่สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ 1 พัฒนาระบบการตรวจสอบบัญชี เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นและโปร่งใสให้กับสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

แนวทางการพัฒนาที่ 2 พัฒนาระบบกำกับดูแลและควบคุมคุณภาพการสอบบัญชีสหกรณ์

แนวทางการพัฒนาที่ 3 พัฒนาความสามารถด้านการเงินการบัญชีและการควบคุมภายในแก่สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ 4 พัฒนาระบบการรายงานภาวะเศรษฐกิจทางการเงินของสหกรณ์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

แนวทางการพัฒนาที่ 5 พัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีด้านการบัญชีและการสอบบัญชีสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร

ประเด็นที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการจัดทำบัญชีรายบุคคล

แนวทางการพัฒนาที่ 1 สร้างความตระหนักรู้ประโยชน์การจัดทำบัญชี

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมการจัดทำบัญชีรับ - จ่ายในครัวเรือน

แนวทางการพัฒนาที่ 3 ส่งเสริมการจัดทำและใช้ข้อมูลบัญชีต้นทุนอาชีพ

แนวทางการพัฒนาที่ 4 ส่งเสริมการจัดทำบัญชีแก่กลุ่มเป้าหมายตามโครงการอัน

เนื่องมาจากพระราชดำริ

แนวทางการพัฒนาที่ 5 ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายด้านบัญชี

ประเด็นที่ 3 : พัฒนาระบบบริหารจัดการและการให้บริการสู่องค์กรดิจิทัล

แนวทางการพัฒนาที่ 1 พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กรให้ตอบสนอง

ต่อการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการพัฒนาที่ 2 สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถสูง ปรับตัว

ต่อการเปลี่ยนแปลง และเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล

แนวทางการพัฒนาที่ 3 ยกระดับการดำเนินงานด้านคุณธรรม และความโปร่งใสขององค์กร

แนวทางการพัฒนาที่ 4 พัฒนารูปแบบการให้บริการประชาชนด้วยการบริหารจัดการ

องค์กรที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนาที่ 5 พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กร

แนวทางการพัฒนาที่ 6 เพิ่มประสิทธิภาพและความปลอดภัยระบบคอมพิวเตอร์และระบบ

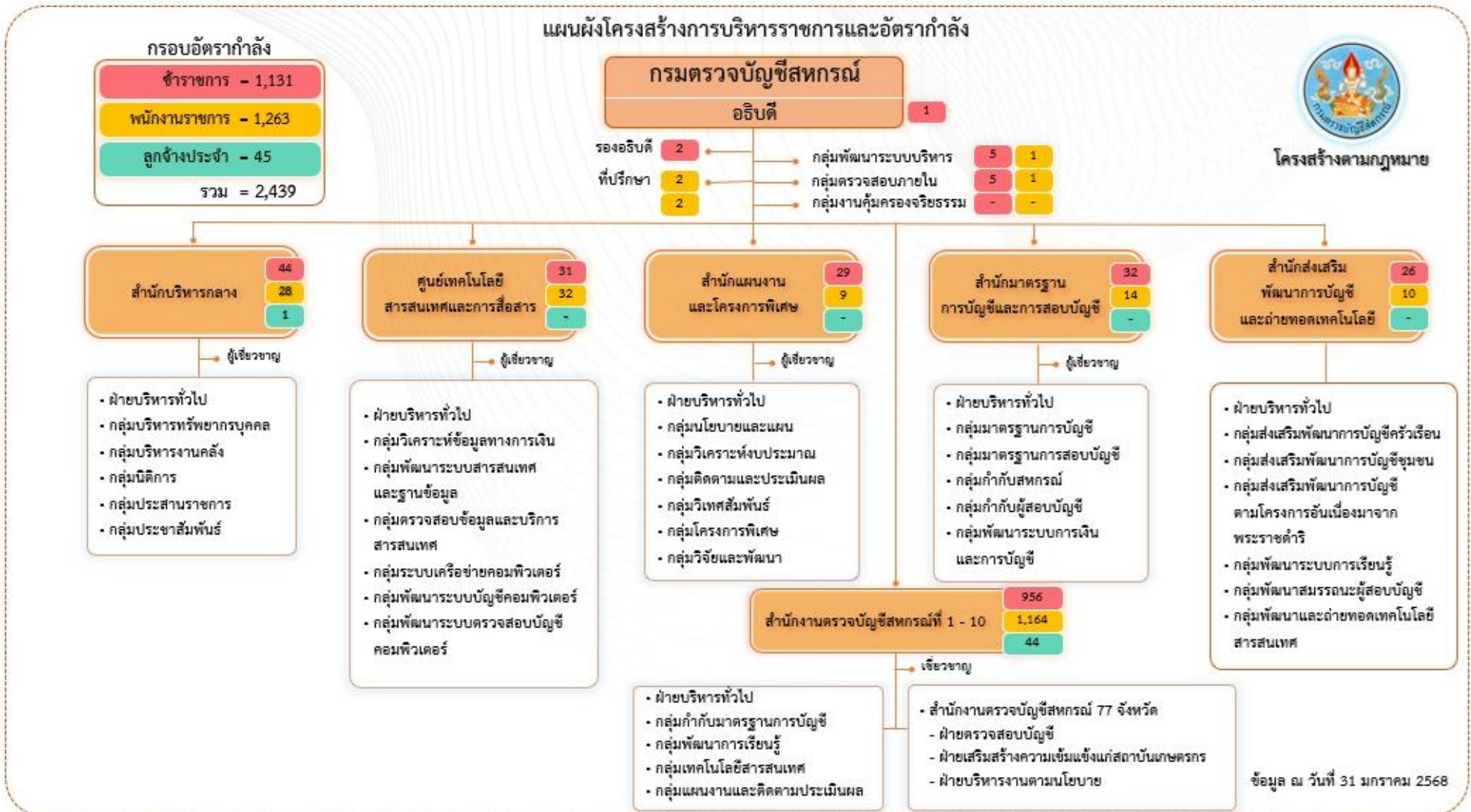
เครือข่าย

แนวทางการพัฒนาที่ 7 เผยแพร่ข่าวสารและประชาสัมพันธ์เชิงรุกในรูปแบบใหม่ (New

Normal)

แนวทางการพัฒนาที่ 8 ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ 9 สร้างภาคีเครือข่ายและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน



ภาพที่ 3 แผนผังโครงสร้างการบริหารราชการและอัตรากำลัง

กรอบอัตรากำลังคนของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีจำนวน 2,439 อัตรา ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ขรก.	ลปจ.	พรก.	รวม
1	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	13		6	19
2	สำนักบริหารกลาง	44	1	28	73
3	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	31		32	63
4	สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ	29		9	38
5	สำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี	32		14	46
6	สำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี	26		10	36
7	สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1	114	3	143	260
8	สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 2	86	5	102	194
9	สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 3	98	4	118	220
10	สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4	104	3	128	235
11	สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 5	99	6	126	231
12	สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6	94	5	118	214
13	สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 7	119	2	151	272
14	สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 8	87	5	102	194
15	สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 9	80	6	92	178
16	สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 10	75	5	84	164
รวม		1,131	45	1,263	2,439

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2568

หน่วยงานในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีทั้งหมด จำนวน 16 หน่วยงาน มีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมทั้งรวม 2,439 แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 1,131 คิดเป็นร้อยละ 46.37 ลูกจ้างประจำ จำนวน 45 คิดเป็นร้อยละ 1.84 และพนักงานราชการ จำนวน 1,263 คิดเป็นร้อยละ 51.78 โดยสังกัดส่วนราชการ ส่วนกลาง จำนวน 275 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 11.27 และส่วนกลางที่ตั้งอยู่ภูมิภาค จำนวน 2,164 คิดเป็นร้อยละ 88.72 โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 จะมีบุคลากรที่เกษียณอายุจำนวน 90 คน ดังนี้

ลำดับ	ปีงบประมาณ	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	รวม	ชรก.	ลปจ.	พรก.
1	2567	6	34	40	29	11	-
2	2568	4	18	22	16	6	-
3	2569	2	24	26	19	5	2
4	2570	1	39	40	26	11	3
รวม		13	115	128	90	33	5

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2568

จากตารางข้างต้น บุคลากรที่เกษียณอายุราชการในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีจำนวน 148 ราย แบ่งเป็นข้าราชการจำนวน 90 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 33 อัตรา และพนักงานราชการ จำนวน 5 อัตรา โดยแบ่งเป็นส่วนกลางจำนวน 13 อัตรา และส่วนกลางที่ตั้งอยู่ภูมิภาค จำนวน 115 อัตรา ซึ่งพบว่าบุคลากรในส่วนกลางที่ตั้งอยู่ภูมิภาคในระยะ 4 ปี มีอัตราเกษียณอายุราชการมากกว่าส่วนกลาง และเป็นข้าราชการที่เกษียณอายุราชการมากกว่าบุคลากรอื่น และบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีอายุเฉลี่ย ดังนี้ ข้าราชการมีอายุเฉลี่ย 43.01 ปี ลูกจ้างประจำ 56.62 ปี และพนักงานราชการ 39.30 ปี ดังนั้น จึงต้องมีการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ทำให้ต้องมีการวางแผนอัตรากำลัง และปรับปรุงกระบวนการสรรหาทดแทนตำแหน่งว่างให้มีความรวดเร็วและเป็นระบบ ประกอบกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 กำหนดให้ในปีงบประมาณ 2568 – 2570 พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการคืนให้แก่ส่วนราชการตามขนาดของส่วนราชการหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยให้ใช้แนวทางการจัดสรรหรือเกลี่ยอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุฯ และสัดส่วนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุฯ ที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ซึ่งจะทำให้อัตรากำลังข้าราชการลดลง ทำให้กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ต้องมีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนไว้ล่วงหน้า พร้อมทั้งมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ความพร้อมพร้อมกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3.2 สรุปข้อมูล นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

สำนักบริหารกลาง ได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และสรุปข้อมูลเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ/แผนปฏิบัติราชการ/แนวคิดที่สำคัญในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทิศทางและแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยสรุปรายละเอียด ดังนี้

แผนระดับที่ 1

1) ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยืดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็วและโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่งและสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรม

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2568)

มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐประกอบด้วย 8 ประเด็น ได้แก่

1. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส โดยการให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค และภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้
2. ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ โดยให้ยุทธศาสตร์เป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนา ประเทศ ระบบการเงินการคลังประเทศ สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และระบบติดตามประเมินผล ที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ในทุกระดับ
3. ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศโดยภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและส่งเสริมการกระจายอำนาจและสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล
4. ภาครัฐมีความทันสมัยโดยองค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนา ประเทศ และปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย
5. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และมีอาชีพ โดยภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม และบุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ
6. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัย จริตและประพฤติมิชอบ โดยประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาดเป็นธรรม และตรวจสอบได้ และการบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ
7. กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็นโดยภาครัฐ จัดให้มีกฎหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง มีกฎหมายที่จำเป็น และการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เท่าเทียมมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้กฎหมาย
8. กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค โดยบุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเคารพและยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย เคารพศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ที่พึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีบทบาทเชิงรุกร่วมกัน ในทุกขั้นตอนของการค้นหาความจริง หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครอง มีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือก ระบบยุติธรรมชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม และพัฒนามาตรการอื่นแทนโทษอาญา



ภาพที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

แผนระดับที่ 2

1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2566 – 2580) มีประเด็นที่เกี่ยวข้อง 2 ประเด็น ดังนี้

1.1) ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ กำหนดแผนย่อยไว้ 5 แผนย่อย ดังนี้

1) การพัฒนาบริการประชาชน เน้นการให้บริการภาครัฐที่สามารถอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส ให้ภาครัฐเป็นของประชาชน เพื่อประชาชน ซึ่งจะทำให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน

2) การบริหารจัดการการเงินการคลัง เน้นการบูรณาการเชื่อมโยงภาครัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้งบประมาณ การจัดการรายได้รายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่าและประหยัด ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีจุดหมาย

3) การปรับสมดุลภาครัฐ เน้นการให้ภาคส่วนอื่น ๆ อาทิ ภาคประชาชน ภาคเอกชน หรือประชารัฐโมเดล สามารถเข้ามาแบ่งเบาภาระในการแก้ไขและตอบสนองความต้องการของตัวเองในพื้นที่ ส่งผลให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อก่อให้เกิดบริการสาธารณะเพื่อประชาชน

4) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ เน้นการพัฒนาระบบฐานข้อมูลภาครัฐและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารการตัดสินใจและการบริการที่เป็นเลิศ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้เอกชน ประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐ เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันและประโยชน์ในการใช้ชีวิตให้วิธีการทำงานของหน่วยงานราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศไทยและประชาชน

1.2) ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กำหนดแผนย่อยไว้ 2 แผนย่อย ดังนี้

1) การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนและพัฒนาระบบ โดยใน ส่วนการพัฒนาคน เน้นการปรับพฤติกรรม “คน” ทุกกลุ่มในสังคม โดยกลุ่มเด็กและเยาวชน เน้นการปลูกฝังและหล่อหลอมให้มีจิตสำนึกและพฤติกรรมยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตผ่านหลักสูตรการศึกษาภาคบังคับทั้งทฤษฎีและปฏิบัติตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษา กลุ่มประชาชนทั่วไป เน้นการสร้างวัฒนธรรม และพฤติกรรมสุจริต มีจิตสำนึกความเป็นพลเมืองที่ดี ควบคู่กับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต เป็นภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน สนับสนุนการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ในการบริหารงาน รู้จักแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน พร้อมกับสร้างจิตสำนึกและค่านิยมบุคลากร ในการต่อต้านการทุจริต สนับสนุนการมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายเฝ้าระวัง สอดส่อง และแจ้งเบาะแส การทุจริตสนับสนุนให้ภาคส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต มอบหมายหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกลไก กำกับ ชับเคลื่อน ติดตาม ประเมินผลตลอดจนประสานงานกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องที่มีองค์ประกอบจากภาคส่วนต่างๆ และกำหนดให้มีการจัดทำรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะ ต่อคณะรัฐมนตรีชี้แจงแผนงานเชิงรุกของรัฐบาลในการยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้ทุจริต พร้อมทั้ง จัดให้พัฒนาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร มาตรการสนับสนุน และคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสที่มีประสิทธิภาพ กลุ่มนักรบเมืองให้ความสำคัญกับการพัฒนาและยกระดับการมีจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ทั้งระดับประเทศและท้องถิ่นให้มีเจตนาธรรมที่แน่วแน่ ในการทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งส่งเสริมการกำกับจริยธรรมภายในพรรคการเมือง อย่างเข้มข้น

ในส่วนของการพัฒนา “ระบบ” มุ่งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม ในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐที่เหมาะสมกับบริบท สภาพปัญหา และพลวัตการทุจริตของแต่ละ หน่วยงานพร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการใช้เครื่องมือและมาตรการเพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้และปิด โอกาสในการกระทำการทุจริต ทำให้การทุจริตคอร์รัปชันทำได้ยากและมีโอกาสสูงที่จะถูกตรวจพบและลงโทษ พร้อมทั้งการสร้างใจกว้างใจของประชาชนต่อภาครัฐ โดยการเพิ่มโทษให้หนัก และการตัดสินคดีที่มีความรวดเร็ว เด็ดขาด เพื่อให้การกระทำทุจริตเป็นสิ่งที่ “ได้” ไม่คุ้ม “เสีย” ทั้งนี้ ในการดำเนินการตามแนวทาง ของแผนย่อยการป้องกันการทุจริต และคดีทุจริตลดลง ทั้งนี้ ในส่วนคดีของหน่วยงานและคดีของผู้ดำรงตำแหน่ง ทางการเมืองและผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูง โดยปรับปรุงแก้ไขการพัฒนามาตรการสกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย รวมทั้งสนับสนุนโครงการสำคัญที่ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องร่วมกันขับเคลื่อนคือ โครงการปลูกฝังวิถีคิด สร้างจิตสำนึกในความซื่อสัตย์สุจริตและการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนรวม และโครงการสร้างนวัตกรรมในการ ต่อต้านการทุจริตอย่างมีส่วนร่วม โดยเฉพาะผู้นำต้องสื่อสารมาตรการยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต รวมทั้งสนับสนุนการตั้งคณะกรรมการที่มาทำหน้าที่เป็นกลไกตรวจสอบให้มีความโปร่งใส และเสริมสร้าง หน่วยงานตรวจสอบภายในให้เป็นกลไกอิสระ เป็นมืออาชีพในการเฝ้าระวังการทุจริตในหน่วยงาน โดยทุก หน่วยงานของรัฐต้องพัฒนาระบบการตรวจสอบภายในของหน่วยงานให้มีประสิทธิผลอยู่เสมอ เพื่อสนับสนุน ให้เกิดกระแสการตรวจสอบอย่างจริงจัง

2) การปราบปรามการทุจริต มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการ และกลไกที่เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริต ทั้งในขั้นตอนการสืบสวน ตรวจสอบเบื้องต้น การดำเนินการทางคดี การยึดอายัดทรัพย์สินของผู้กระทำความผิด การตัดสินลงโทษผู้กระทำความผิด ทั้งทางวินัยและอาญา ให้มีความรวดเร็ว การปรับปรุงกฎหมายและตรากฎหมายใหม่เพื่อสนับสนุนให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการและกลไกการปราบปรามการทุจริต พร้อมทั้งปรับกระบวนการทำงานด้านการปราบปรามการทุจริตให้เข้าสู่ระบบดิจิทัล การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลที่สนับสนุนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งรวมถึงการเชื่อมโยงระบบข้อมูล เรื่องร้องเรียนระหว่างหน่วยงาน การบูรณาการงานคดีการพัฒนาและเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สินที่ทันสมัยการจัดทำระบบฐานข้อมูลองค์ความรู้ด้านการปราบปรามการทุจริต การพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสหวิทยาการของเจ้าหน้าที่ในกระบวนการปราบปรามการทุจริต และการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กรต่อต้านการทุจริตและองค์กรเอกชนในระดับนานาชาติ ทั้งนี้ การดำเนินการตามแผนย่อยการปราบปรามการทุจริตต้องการบรรลุเป้าหมายสำคัญ ได้แก่ การดำเนินคดีทุจริตมาความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ โครงการสำคัญที่จะสนับสนุนการขับเคลื่อน คือ โครงการที่เป็นไปในลักษณะการสร้างนวัตกรรมการปราบปรามการทุจริตเชิงรุก บริหารจัดการคดี ซึ่งควรนำเทคโนโลยีมาใช้กับกระบวนการยุติธรรมให้รวดเร็ว โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

2) แผนปฏิรูปประเทศ

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ 2 : ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) บูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล (2) นำระบบดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการบริหารราชการ และ (3) บูรณาการข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อการบริหารราชการแผ่นดิน

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ 3 : โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็วและระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานของรัฐ และลด/ละลายความเป็นนิติบุคคลของกรม (2) เพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความเข้มแข็งของการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ (3) พัฒนาขีดความสามารถในการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (4) พัฒนาระบบงบประมาณและการคลังภาครัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ (5) สร้างระบบธรรมาภิบาลที่ยั่งยืนในหน่วยงานภาครัฐ และ (6) พัฒนากฎหมายเกี่ยวกับระเบียบบริหารราชการแผ่นดินให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ 4 : กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) จัดกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการบริการสาธารณะที่สำคัญ และขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (2) ลดขนาดกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐที่มีผลผูกพันภาระงบประมาณในระยะยาว (3) พัฒนาทักษะและสมรรถนะใหม่เพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ให้กับกำลังคนภาครัฐ และ (4) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้กำลังคนในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ 5 : ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคณิตคนเก่งไว้ในภาครัฐ ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถและจิตสาธารณะเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ (2) ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ในภาครัฐ (3) พัฒนาขีดความสามารถและความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ของบุคลากรภาครัฐ (4) สร้างผู้นำ

ให้เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example) (5) ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล และ (6) พัฒนาการก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง

3) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ต่อเนื่องจากแนวคิดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยยังคงยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีเป้าหมายการปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม พร้อมการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ และมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรมการเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน และการเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

โดยภารกิจของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ดังนี้

หมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

ภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสม ในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย 1) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม 2) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ 3) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการบริหารประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ และ 4) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมายระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จำนวน 2 เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ 3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและขอความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะทั่วถึง เท่าเทียม และเป้าหมายที่ 5) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทใหม่

4) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย (แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล 2566 – 2570)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น มาตรการยกระดับทักษะด้านดิจิทัล และวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ โดยจัดให้มีหลักสูตรและแนวทางกลางสำหรับการพัฒนาและยกระดับทักษะดิจิทัลข้าราชการและบุคลากรภาครัฐของทุกหน่วยงาน และหลักสูตรสำหรับพัฒนาทักษะดิจิทัลใหม่ ๆ ตามทิศทางความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนวัตกรรมด้านดิจิทัล รวมถึงจัดให้มีเครื่องมือสนับสนุนการยกระดับทักษะดิจิทัลข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ และบริหารจัดการในด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังจำเป็นต้องพัฒนาทักษะผู้นำด้านดิจิทัลให้กับผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐและผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงให้มีวิสัยทัศน์และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล โดยมีการพัฒนาใน 2 ด้านสำคัญ ได้แก่ บริการพื้นฐาน (Common Service) และโครงสร้างพื้นฐาน (Foundation) ที่ส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการทำงานของแต่ละหน่วยงานอย่างไร้รอยต่อ ยกระดับบุคลากรภาครัฐให้มีทักษะการทำงานดิจิทัลที่สอดคล้องกับบริบทโลกในการปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชนที่สะดวกรวดเร็ว และแม่นยำ

แผนระดับที่ 3

1) แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานรองรับภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบัน แนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อในอนาคต รวมทั้งสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยประกอบด้วย 5 ประเด็นยุทธศาสตร์และ 9 เป้าประสงค์ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ 1.1 การบริหารอัตรากำลังคนสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ 1.2 การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและความต่อเนื่อง

ในการบริหารราชการ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย

รองรับการทำงานวิถีใหม่

เป้าประสงค์ที่ 2.1 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย

เป้าประสงค์ที่ 2.2 ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้

และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ที่ 3.1 การประเมินผลปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ 3.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ให้มีการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ 4 ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส

เป้าประสงค์ที่ 4.1 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นธรรม

เป้าประสงค์ที่ 4.2 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ 5.1 บุคลากรมีความผูกพันในการทำงาน และผูกพันองค์กร

2) แผนปฏิบัติการราชการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แนวทางการพัฒนาที่ 1 พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กรให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดโครงสร้างและออกแบบระบบบริหารงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว กระชับ ทันสมัย สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ทุกมิติ มีการทบทวนปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจ โครงสร้างกรอบมาตรฐานสำนักงาน และอัตรากำลัง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงานมุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ทำงานเชิงรุก สามารถปฏิบัติงานและมีผลสัมฤทธิ์เทียบได้กับมาตรฐานสากล ทำงานแบบบูรณาการและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเดียวกัน ปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการ ที่มุ่งเน้นการอำนวยความสะดวก รวดเร็วและตรงความต้องการแก่ผู้รับบริการสอดคล้องกับภารกิจของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ รวมถึงปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การวางแผนสรรหาบุคลากร การเลื่อนตำแหน่งที่กำหนดกรอบคุณสมบัติชัดเจนตลอดจนปรับระบบสวัสดิการ และผลตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีความสุข การจัดทำ career path ที่ชัดเจน โปร่งใส มีความพึงพอใจในเส้นทางความก้าวหน้าของตน รวมถึงสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ปฏิบัติงานให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (work life balance)

แนวทางการพัฒนาที่ 2 สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถสูง ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ควบคู่กับพัฒนาทักษะและการใช้เครื่องมือด้านดิจิทัล โดยวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสมก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม เช่น ยกกระดับผู้สอบบัญชีให้เป็น cyber Auditor ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการสอบบัญชี มีการสร้างหรือใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในงานสอบบัญชีสหกรณ์ พัฒนาศักยภาพให้มีการเตรียมพร้อมสู่การเป็นผู้บริการ เสริมสร้างสมรรถนะ และศักยภาพของบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตามมาตรฐานและจริยธรรม เพื่อคงไว้ซึ่งคนดี คนเก่งรู้กฎระเบียบ กฎหมาย รู้เท่าทันสถานการณ์ สามารถเป็นต้นแบบและถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น จัดระบบการเรียนรู้ภายในองค์กร รวมทั้งระบบติดตามและประเมินผลที่สะท้อนศักยภาพของบุคลากรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

แนวทางการพัฒนาที่ 3 ยกกระดับการดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสขององค์กร สร้างการรับรู้ความเข้าใจในการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในองค์กร สร้างการตระหนักรู้ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร รวมถึงจัดทำกิจกรรมเพื่อยกระดับด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ให้ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ตามที่กำหนดไว้

3) แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จัดทำขึ้นตามนโยบายของรัฐบาลที่มีนโยบายในการปฏิรูปประเทศไปสู่การเป็นประเทศที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เพื่อยกระดับประเทศไทยสู่การเป็น Thailand 4.0 และสอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561 – 2580 แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อใช้ประกอบการและทิศทางในการดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และแผนปฏิบัติการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับผลของการดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ผ่านมามาตลอดจนผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในอนาคต

แผนงานที่ 2 แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารจัดการข้อมูล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

- โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรเพื่อรองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่

แผนงานที่ 5 แผนงานพัฒนาบุคลากรรองรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

- โครงการจัดการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานสมรรถนะความสามารถด้าน
การใช้ดิจิทัล (Digital Literacy) (ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก)

- โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลแก่บุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนตนเองครีดิทัล

4) ทิศทางการปฏิบัติงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

RM 4300 งานพัฒนาบุคลากรและบริหารงานภาครัฐ

4301 การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

4302 แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

4303 โครงการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)

3.3 แผนงานที่เกี่ยวข้อง

1) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะประสบผลสำเร็จได้ จำเป็นต้องประกอบด้วย ปัจจัยหลายประการ อาทิ ความชัดเจนของเป้าหมายและทิศทางขององค์กร การรับรู้และมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น อันจะส่งผลให้การนำแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของคนในองค์กร โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 จัดทำขึ้นตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) โดยเน้นให้ความสำคัญต่อปัจจัยของความสอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางขององค์กร เพื่อเป้าหมายหลักในการนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนปฏิบัติราชการ ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ครอบคลุมกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ตอบสนองต่อความต้องการ ของข้าราชการในสังกัด ซึ่งได้มีเผยแพร่แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 แก่บุคลากรทุกหน่วยงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้ทราบ และร่วมมือในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้



ภาพที่ 2 กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ (HR Scorecard)

2) แผนพัฒนาบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปี พ.ศ. 2566 - 2570

แผนพัฒนาบุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ ยกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน ขณะเดียวกันเป็นผู้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติ ระดับกระทรวง และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแผนในระดับกรม ได้แก่ แผนปฏิบัติราชการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุงกุมภาพันธ์ 2566) จากนั้นได้มีการยกร่างแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ทบทวนบริบท วิเคราะห์สภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ รวมทั้งสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และมีการระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยมีการประกาศใช้และแจ้งเวียนแผนพัฒนาบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการรายปี พร้อมทั้งแนวทางในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนฯ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์นำไปใช้เป็นกรอบและแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผน

3.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ตามหลัก SWOT Analysis

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ตามหลัก SWOT Analysis เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 และใช้เป็นทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนารัฐบาล แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แผนปฏิบัติราชการ 5 ปี กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570) แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570) ทิศทางการปฏิบัติงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รวมทั้งแนวทางการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ

มาตรการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน มุ่งเน้นการให้ส่วนราชการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของภาครัฐในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีการทบทวนบทบาทภารกิจที่จำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวง หรือระดับกรม การตรวจสอบการใช้ประโยชน์และความเหมาะสมในการใช้อัตรากำลัง เพื่อกำหนด</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนปฏิบัติราชการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ 2. มีการวิเคราะห์และทบทวนภารกิจเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลัง เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ กตส. 3. มีกฎ ระเบียบ มีมาตรการ และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน 4. มีโครงสร้างอัตรากำลังและโครงสร้างของหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค 5. มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังที่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความชัดเจน 6. มีแผนปฏิบัติราชการของ กตส. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) และทิศทางการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. แผนงาน/โครงการ บางส่วนไม่ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมดของกรม 2. ขาดการประชาสัมพันธ์ สื่อสาร เกิดการตีความที่ไม่ตรงตามเจตนารมณ์ การสื่อสารนโยบายขาดความชัดเจน เนื่องจากบุคลากรในสังกัดตีความไม่ชัดเจน 3. นโยบายผู้บริหารเปลี่ยนแปลงไปตามบริบท ส่งผลให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง ในบางแผนงาน/โครงการ 4. ไม่มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่รองรับกลุ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง และรองรับสำหรับการบริหารกลุ่มกำลังคนคุณภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักงาน ก.พ. กำหนดมาตรการนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการใช้เป็นทิศทางในการดำเนินงาน 2. ภาครัฐมีนโยบาย มาตรการด้านดิจิทัลให้ส่วนราชการดำเนินการปรับเปลี่ยนเป็นราชการ 4.0 3. หลักเกณฑ์ของหนังสือ ก.พ. ที่ นร 1008/ว 19 ลงวันที่ 19 กันยายน 2567 ปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่งอาจต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพ 2. ไม่ได้มีการจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากร ทำให้ไม่ตอบสนองต่อภารกิจเท่าที่ควร 3. การยุบเลิกอัตรากำลังตามมาตรการกำลังคนภาครัฐ ทำให้อัตรากำลังคนลดลง

มาตรการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
ขนาดกำลังคนที่เหมาะสมและการพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังไปปฏิบัติภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในภารกิจที่สำคัญที่ได้รับมอบหมาย	ปฏิบัติงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรอย่างชัดเจน 7. มีทบทวนโครงสร้างการแบ่งงานภายใน รวมทั้งมีแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด		เปลี่ยนแปลงไป	
แนวทางการพัฒนา	<ol style="list-style-type: none"> วิเคราะห์บทบาท ภารกิจ ทบทวน โครงสร้างองค์กร และวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมและรองรับกับภารกิจงานในอนาคต ศึกษา วิเคราะห์ การนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงกระบวนการ และลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกับแผนของหน่วยงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมีการทบทวนรายปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับนโยบายที่เปลี่ยนแปลง การสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจน 			
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า การส่งเสริมให้มีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายเพื่อทดแทนการขอเพิ่มอัตราข้าราชการ การปรับปรุงกระบวนการ และการพัฒนารูปแบบวิธีการทำงานที่มีความยืดหยุ่น เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะภารกิจ ตลอดจนการนำ	<ol style="list-style-type: none"> มีคณะกรรมการพิจารณากลับกรองในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีกระบวนการทำงานและการแบ่งกลุ่ม/ฝ่าย และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และสามารถตอบข้อซักถามที่เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง วิธีการ รูปแบบในการประเมินผล การปฏิบัติราชการชัดเจน เป็นตามที่ ก.พ. กำหนด 	<ol style="list-style-type: none"> ปริมาณงานมีจำนวนมาก ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน การสื่อสารข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นในลักษณะของการตั้งรับมากกว่าเป็นการดำเนินการเชิงรุก กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่มีการออกใหม่ หรือเพื่อปรับปรุงระเบียบเก่าตีความยาก ขาดความชัดเจน คลุมเครือ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาดบ่อยครั้ง ผู้ปฏิบัติงานขาดองค์ความรู้ และไม่มี 	<ol style="list-style-type: none"> งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีกฎระเบียบที่ชัดเจน และมีแนวทางในการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ. กำหนด การเปลี่ยนแปลงขอเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคปัจจุบันทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว เช่น การนำระบบการรับสมัครสอบผ่านระบบออนไลน์มาใช้ เป็นต้น มีหลักเกณฑ์ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้ายชัดเจน ตามระเบียบ โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีการแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน รวมถึงมีแหล่งการสืบค้นข้อมูลหลายช่องทาง 	<ol style="list-style-type: none"> งบประมาณในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอ ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการบริหารงาน กฎระเบียบมีจำนวนมาก และมีการปรับปรุงระเบียบบ่อยจากสำนักงาน ก.พ. ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้เวลาในการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไป งบประมาณในการปรับปรุง พัฒนาระบบฐานข้อมูลไม่เพียงพอ ภัยคุกคามด้านความปลอดภัยของข้อมูล การใช้ข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

มาตรการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ เหมาะสมมาใช้สนับสนุนการ ทำงาน	<p>5. มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนให้สามารถประเมินผลได้อย่างรวดเร็ว แก้ไขเพิ่มเติมได้</p> <p>6. มีคณะกรรมการฯ ในการพิจารณาหลักเกณฑ์เพื่อใช้ในการประเมินผลในการปฏิบัติราชการที่โปร่งใส และตรวจสอบได้</p> <p>7. มีการจัดทำคำรับรองปฏิบัติราชการระดับกอง/กรม และระดับบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกัน</p>	<p>ความแม่นยำในกฎระเบียบ มาตรการแผนงาน ด้านทรัพยากรบุคคล</p> <p>6. ระบบฐานข้อมูลบุคลากรของ กตส. มีการจัดเก็บข้อมูลที่ยังไม่เป็นปัจจุบัน เนื่องจากไม่สามารถบันทึกข้อมูลได้ทันที</p> <p>7. บุคลากรบางส่วนขาดความเข้าใจในการใช้งานระบบและฐานข้อมูล การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>8. การนำระบบฐานข้อมูลบุคลากร (DPIS) ไปใช้ประโยชน์ ในการประกอบการพิจารณาตัดสินใจในการบริหารและพัฒนาบุคลากรยังไม่เต็มประสิทธิภาพของระบบ</p> <p>9. ยังไม่มีการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรในรูปแบบดิจิทัลที่เต็มรูปแบบ</p> <p>10. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง ทุกประเภท</p> <p>11. การจัดสวัสดิการยังไม่ทั่วถึง และยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรเช่น สวัสดิการที่นอกเหนือจากภาครัฐจัดให้ ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เป็นต้น</p> <p>12. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานยังไม่เหมาะสม เช่น ข้อจำกัดของอาคาร ที่จอดรถบุคลากร พื้นที่ในการทำงานต่อจำนวน</p>	<p>4. นโยบาย แผนงานของภาครัฐที่กำหนดให้ส่วนราชการปรับเป็นระบบราชการ ๔.๐</p> <p>5. การเปลี่ยนแปลงขอเทคโนโลยีเครื่องมือและการติดต่อประสานงาน กับหน่วยงานต่าง ๆ ในยุคปัจจุบันทำให้หน่วยงานราชการต้องปรับตัวเพื่อให้ทันกับยุคสมัย</p> <p>6. มีหน่วยงานหรือองค์การที่มีองค์ความรู้ (พันธมิตร) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถาบันการศึกษาที่คอยสนับสนุนทางวิชาการให้กับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>7. แนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ทำให้หน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</p> <p>8. บุคลากรภายนอกสามารถร้องเรียนการดำเนินงานผ่านช่องทางกรรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานภายนอกได้ ทำให้ส่วนราชการต้องเร่งปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้น</p> <p>9. กฎ ระเบียบ มาตรการต่าง ๆ ในการกำกับตามมาตรการดำเนินงาน</p>	<p>6. หน่วยงานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนมากกว่าทำให้บุคลากรออกจากส่วนราชการ</p> <p>7. การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ ทำให้การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานมีข้อจำกัด</p> <p>8. ระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณทำให้มีข้อจำกัดในบางแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม</p>

มาตรการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
		<p>บุคลากร เป็นต้น</p> <p>13. การสื่อสาร และการให้ความรู้ในองค์กรด้านวินัย หลักคุณธรรมจริยธรรม ยังไม่เพียงพอแก่บุคลากร</p> <p>14. บุคลากรบางส่วนยังไม่มี ความเข้าใจ กฎระเบียบ</p> <p>15. ในบางโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและนโยบายกำกับดูแลองค์กรที่ดียังไม่เห็นผลชัดเจน และเป็นรูปธรรม</p> <p>16. ความหลากหลายของบุคลากร ซึ่งมีความต้องการในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน</p> <p>17. การสื่อสารประชาสัมพันธ์/การประชุมชี้แจงนโยบาย และหลักเกณฑ์หรือสิทธิประโยชน์รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เพียงพอ</p> <p>18. แผนงานโครงการ/กิจกรรมด้านสวัสดิการยังไม่สามารถสนองต่อความต้องการบุคลากรได้เท่าที่ควร</p> <p>19. นโยบายด้านการสร้างขวัญและกำลังใจยังไม่ชัดเจน ไม่ต่อเนื่อง และไม่ทั่วถึงอาจทำให้บุคลากรจำนวนมากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง</p>	<p>ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้หน่วยงานเกิดความระมัดระวังในการดำเนินงานมากขึ้น</p> <p>10. นโยบายภาครัฐ Thailand 4.0 เน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน</p> <p>11. การพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ช่วยเพิ่มช่องทางให้หน่วยงานมีเทคโนโลยี มาช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงานและการสื่อสารในองค์กร</p> <p>12. หน่วยงานราชการอื่นเปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมสันตนาการ เช่น สสส. กระทรวงศึกษา เป็นต้น</p> <p>13. หน่วยงานภายนอกมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์</p> <p>14. แผนการตรวจราชการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทำให้ผู้บริหารต้องลงพื้นที่ในการตรวจราชการก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่</p>	

มาตรการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
		<p>ความสามารถ</p> <p>20. ข้อจำกัดของงบประมาณในการจัดโครงการ/กิจกรรม</p> <p>21. ยังไม่มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรด้านสวัสดิการเพิ่มเติม</p> <p>22. ยังไม่มีแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของ กตส.ที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการในองค์กร</p> <p>23. ที่ตั้งหน่วยงานที่มีทั้งในส่วนกลางและภูมิภาคส่งผลให้ในบางกิจกรรมไม่สามารถดำเนินการร่วมกันได้</p> <p>24. การประเมินผลการปฏิบัติราชการยังไม่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคคลได้อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>25. กรมฯ ยังไม่สามารถใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านDPIS ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้</p>		
แนวทางการพัฒนา	<p>1.ปรับปรุงกระบวนการและรูปแบบการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงาน</p> <p>2.การปรับปรุงการสื่อสารประชาสัมพันธ์ชาวสวส.ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลาย ทั้งถึงบุคลากรทั้งหน่วยงาน</p> <p>3.จัดเก็บข้อมูลบุคลากรในรูปแบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ และสื่อสารสร้างความเข้าใจการใช้งานระบบให้ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรในหน่วยงานทราบ</p> <p>4.นำเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มรูปแบบ และสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรทราบโดยทั่วกัน</p> <p>5.ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นเพื่อเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>6.ส่งเสริมให้เกิดการสร้างคุณธรรม ในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ และการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการให้ความรู้ในองค์กรด้านวินัย หลักคุณธรรมจริยธรรม</p>			

มาตรการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
	<p>7.สร้างการรับรู้ สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลาย ทั้งถึงบุคลากรทั้งหน่วยงาน</p> <p>8.ส่งเสริมให้หน่วยงานมีการสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน</p> <p>9.ค้นหาปัจจัยความผาสุกและจัดทำแผนส่งเสริมความผูกพันที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม</p> <p>10.พัฒนาการจัดสวัสดิการให้เป็นระบบ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ทั่วถึง</p> <p>11.ขับเคลื่อนแผนงาน/โครงการสวัสดิการ รวมทั้งติดตามผลโครงการเพื่อปรับปรุงและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการ</p> <p>12.ส่งเสริมให้มีโครงการ/กิจกรรม และสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ การบูรณาการระหว่างบุคลากรและหน่วยงาน</p> <p>13.จัดสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการและครอบคลุมบุคลากร รวมทั้งค้นหาปัจจัยเพื่อวางแผนในการจัดทำแผนผาสุกและความผูกพันองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการ</p>			
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานภายใต้วิถีใหม่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในลักษณะ Self – Learning และมีกลไกในการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบ</p>	<p>1. มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ (career path) เพื่อเป็นแนวทางให้ข้าราชการเตรียมความพร้อมในการก้าวขึ้นสู่ระดับอำนาจการข้าราชการดีเด่น พนักงานราชการดีเด่น และลูกจ้างประจำดีเด่น</p> <p>2. มีการคัดเลือกและเชิดชูเกียรติข้าราชการดีเด่น พนักงานราชการดีเด่น และลูกจ้างประจำดีเด่น</p> <p>3. มีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)</p> <p>4. มีการดำเนินการเกี่ยวกับทุนรัฐบาล</p> <p>5. มีหลักสูตรในการพัฒนานักบริหารอย่างต่อเนื่อง เช่น นบต. นบก. นบส. เป็นต้น</p> <p>6. มีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กตส.</p> <p>7. สนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดมีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน</p> <p>8. เปิดโอกาสให้บุคลากรสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน</p>	<p>1. ไม่มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่รองรับการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง และรองรับสำหรับการบริหารกำลังคนคุณภาพ</p> <p>2. ขาดการสื่อสารและสร้างการรับรู้เรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</p> <p>3. ข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูงขาดแรงจูงใจที่จะอยู่กับองค์กร ทำให้ลาออก หรือโอนไปส่วนราชการอื่น</p> <p>4. บุคลากรในกรมฯ ยังให้ความสนใจเข้าสู่ระบบกำลังคนคุณภาพไม่เพียงพอ</p> <p>5. ยังไม่มีแผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>6. ยังไม่มีการดำเนินการตามสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ให้เกิดผลในเชิงปฏิบัติ</p>	<p>1. มีแหล่งทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ</p> <p>2. สำนักงาน ก.พ.ร สร้างกำลังคนคุณภาพ (นปร) ให้ส่วนราชการสามารถนำเข้าสู่ระบบราชการ</p> <p>3. มีนโยบาย มาตรการของภาครัฐที่กำหนดให้ส่วนราชการสรรหากองคนเก่งเข้าสู่ระบบราชการ</p> <p>4. สำนักงาน ก.พ. มีมาตรการส่งเสริมบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงให้ได้รับการพัฒนาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>5. สำนักงาน ก.พ. กำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งประเภทอำนาจการให้มีความเหมาะสมในงานที่หลากหลาย (ว17)</p> <p>6. การกำหนดให้นำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประกอบในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเพื่อให้ผู้บริหารที่เป็นคนดีและคนเก่ง</p>	<p>1. ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>2. การกำหนดหลักเกณฑ์ของ ก.พ. ที่จะต้องขอความเห็นชอบการกำหนดคุณสมบัติให้เพิ่มเติมที่จำเป็นกับตำแหน่งตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)</p> <p>3. ส่วนราชการไม่สามารถกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมจากที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด ทำให้ไม่สามารถคัดคนที่มีสมรรถนะสูงเข้าสู่องค์กร</p> <p>4. มีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการถือปฏิบัติที่มีความเข้าช้อนกัน เช่น การแต่งตั้งข้าราชการที่ต้องใช้ระเบียบหลายฉบับ ทำให้เกิดเพิ่มขึ้นตอน และความไม่คล่องตัว เป็นต้น</p>

มาตรการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
	<p>เรียนรู้ และมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย</p> <p>9. มีหน่วยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะ (สพด.)</p> <p>10. มีการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้สะดวก</p>	<p>7. บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร และขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน</p> <p>9. ความพร้อมของเทคโนโลยีที่บุคลากรใช้ในการเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยังไม่มีเพียงพอและมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p> <p>12. ขาดการส่งเสริมให้มีการทบทวน สรุปประเด็นปัญหาแนวทางการแก้ไขปัญหา หลังจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ในองค์กร</p> <p>14. บรรยากาศในการทำงานยังไม่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร และขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน</p>	<p>7. สำนักงาน ก.พ. มีหลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหาร</p> <p>8. การจัดทำข้อตกลงระหว่าง (MOU) ช่วยเพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>9. หลักสูตรการอบรมต่าง ๆ ของหน่วยงานภายนอกเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา</p> <p>10. การพัฒนาของเทคโนโลยีช่วยให้การเข้าถึงแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางมากขึ้น</p> <p>11. การเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ กฎระเบียบทำให้บุคลากรต้องพัฒนาตนเองด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>12. ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคล (DPIS6) สามารถสนับสนุนการประเมินผลมีความทันสมัยมากขึ้น</p>	
แนวทางการพัฒนา	<p>1. ส่งเสริม และพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทุกตำแหน่ง ทุกระดับ สื่อสารและสร้างความเข้าใจโดยมุ่งเน้นให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อนำไปสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>2. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้ข้าราชการทุกตำแหน่ง ระดับ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในกรปฏิบัติงานที่จำเป็น และเพื่อเป็นเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญในอนาคต</p> <p>3. ขับเคลื่อนแผนพัฒนาตนเอง IDP ให้เกิดในเชิงรูปธรรม</p> <p>4. การสร้างระบบการแลกเปลี่ยนรู้เรียนภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน</p> <p>5. นำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อความสะดวกและสามารถเข้าถึงการพัฒนาได้ง่ายยิ่งขึ้น</p> <p>6. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาที่หลากหลายและครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ และสายงานที่สอดคล้องกับความจำเป็น</p> <p>7. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>			

มาตรการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
	8.มีการกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความท้าทาย สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 9.ปรับปรุงกระบวนการประเมินผลปฏิบัติราชการให้โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความน่าเชื่อถือ และมีมาตรฐานตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด			

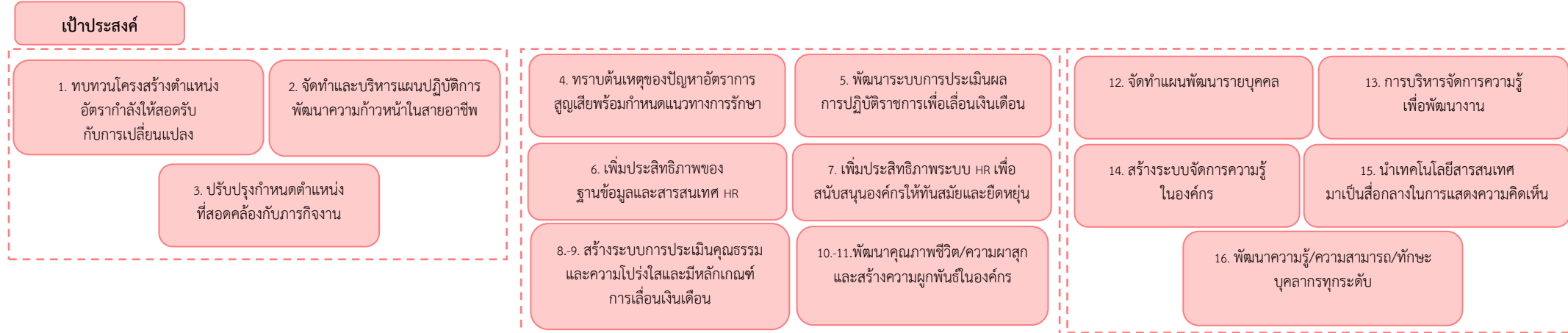
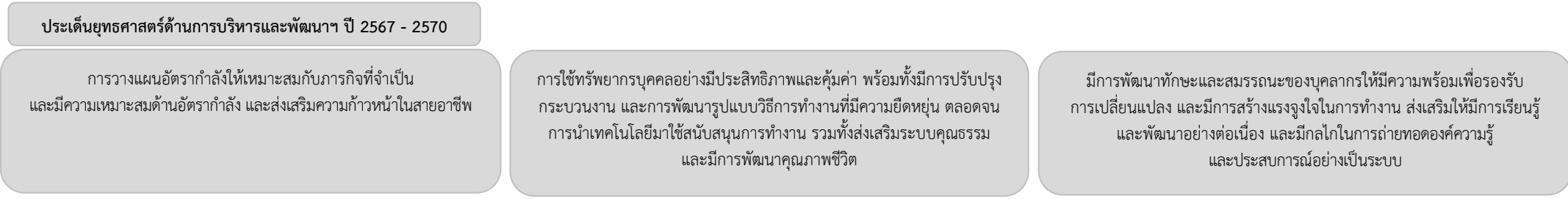
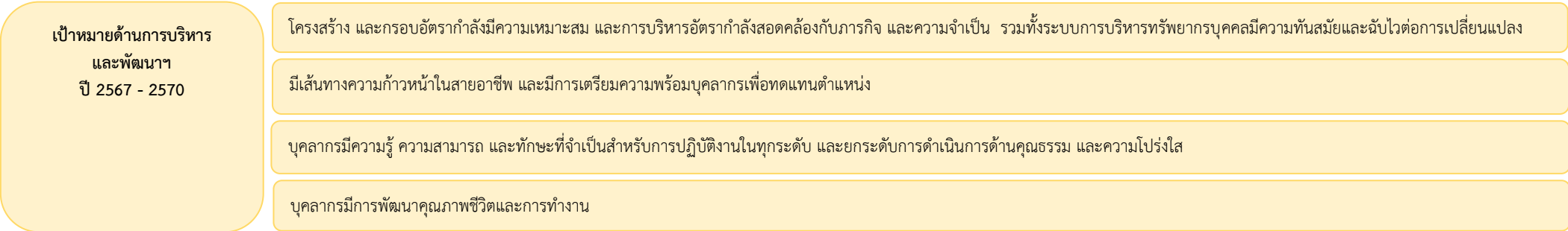
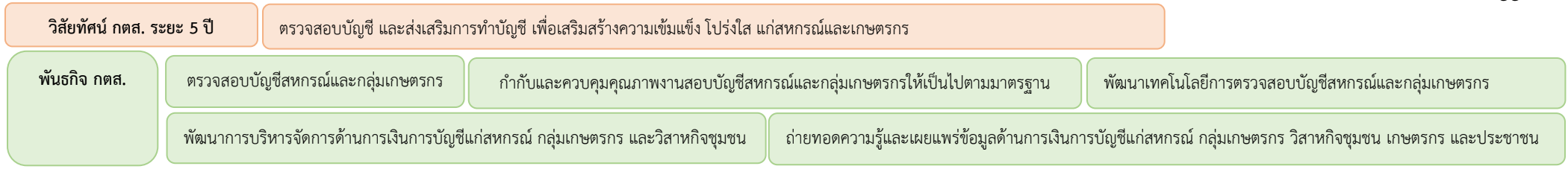
ส่วนที่ 4

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

สำนักบริหารกลางได้ดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการปฏิบัติงานและทบทวนความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ให้สัมพันธ์กับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อให้มีความมีความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) จำนวน 11 ประเด็นยุทธศาสตร์ และ 16 เป้าประสงค์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ ตามมาตรการ คปร.	ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส.	เป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การวางแผน กำลังคน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างตำแหน่งและ อัตรากำลังรองรับการเปลี่ยนแปลง	1. เพื่อทบทวนโครงสร้างตำแหน่งอัตรากำลัง สำหรับรองรับการวางแผนบริหารอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและติดตาม ประจำปี
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	2. เพื่อจัดทำและบริหารแผนปฏิบัติการ พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปี
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป	3. เพื่อปรับปรุงกำหนดตำแหน่งโดยการวิเคราะห์ ภารกิจงานและความเหมาะสมจำเป็น
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 รักษาคนดีและเก่งไว้ในองค์กร	4. เพื่อรับรู้และเข้าใจปัญหา ต้นเหตุของปัญหา เป้าหมายของการแก้ปัญหา และวิธีการแก้ไข ปัญหาการสูญเสียอัตรากำลังข้าราชการ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พร้อมกำหนดแนวทาง การรักษาคนดีและเก่งต่อไป
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อประกอบ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่มีประสิทธิภาพ	5. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน

ยุทธศาสตร์ ตามมาตรการ คปร.	ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส.	เป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคล รองรับการทำงานวิถีใหม่	6. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการ ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคล
		7. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานบริหาร ทรัพยากรบุคคลสนับสนุนองค์กรให้ทันสมัย และยืดหยุ่น
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 สร้างองค์กรแห่งคุณธรรมและ ความโปร่งใส	8. เพื่อสร้างระบบและกระบวนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงาน (ITA) ให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน
		9. เพื่อให้มีหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุก ในการทำงาน	10. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้าง ความผาสุกในการทำงาน
		11. เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพัน ต่อองค์กรเพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้อยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทรัพยากร บุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 9 สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรทั่วทั้งองค์กร	12. เพื่อให้กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 10 พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	13. เพื่อบริหารจัดการความรู้จากแหล่ง ความรู้ต่าง ๆ
		14. เพื่อสร้างระบบการจัดการความรู้ใน องค์กร
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 11 ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา	15. เพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็น สื่อกลางการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และปรับมุมมองการทำงาน
	16. เพื่อพัฒนาความรู้/ความสามารถ/ทักษะ บุคลากรทุกระดับ ให้พร้อมสำหรับ การปฏิบัติงาน	



สรุปแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 (ฉบับทบทวน 2568)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน			
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
1.พัฒนาโครงสร้างตำแหน่งและอัตรากำลังรองรับการเปลี่ยนแปลง	1.เพื่อทบทวนโครงสร้าง ตำแหน่ง อัตรากำลัง สำหรับรองรับการวางแผน บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงและติดตามประจำปี	1.ระดับความสำเร็จของการทบทวนโครงสร้าง การแบ่งงานภายใน โครงสร้างตำแหน่ง อัตรากำลัง การวิเคราะห์การจัดทำกรอบ อัตรากำลัง และกรอบมาตรฐานสำนักงาน	โครงการพัฒนาโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานสำนักงานของกรมตรวจบัญชี สหกรณ์
2.พัฒนาความก้าวหน้าในสาย อาชีพของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	1.เพื่อจัดทำและบริหารแผนปฏิบัติการ พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรม ตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปี	2.กตส. มีแผนปฏิบัติการพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ประจำปี และทุกตำแหน่ง/ระดับ ใน กตส. ได้รับการพิจารณาและพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	แผนการพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
3.ปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้ เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ที่เปลี่ยนแปลงไป	1.เพื่อปรับปรุงกำหนดตำแหน่งโดยการ วิเคราะห์ภารกิจงานและความเหมาะสม จำเป็น	3.ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกำหนด ตำแหน่ง (การเกลี่ยอัตรากำลัง การเปลี่ยนสายงาน การปรับระดับสูงขึ้น การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง ในสายงาน ฯลฯ)	แผนงานปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
4.รักษาคนดีและเก่งไว้ในองค์กร	1.เพื่อรับรู้และเข้าใจปัญหา ต้นเหตุของปัญหา เป้าหมายของการแก้ปัญหา และวิธีการแก้ไขปัญหาการสูญเสีย อัตรากำลัง ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พร้อมกำหนดแนวทางการรักษาคนดีและเก่งต่อไป	4.ระดับความสำเร็จของการศึกษาวิเคราะห์แนวทางการรักษาคนดีและคนเก่งในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	โครงการศึกษาวิเคราะห์แนวทาง การรักษาคนดี และเก่งในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
5.จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ	1.เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน	5.ระดับความสำเร็จในการจัดทำตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและระดับค่าเป้าหมายเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
		6.ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางปฏิบัติในการจัดทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง	การจัดทำแนวทางปฏิบัติในการจัดทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง
6.ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลรองรับการทำงานวิถีใหม่	1.เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	7.ระดับความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้มีการจัดเก็บในรูปแบบดิจิทัล	โครงการบริหารจัดการข้อมูลการประเมินบุคคลและประเมินผลงานและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการผลงานทางวิชาการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
	2.เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุนองค์กรให้ทันสมัยและยืดหยุ่น	8.จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
7.สร้างองค์กรแห่งคุณธรรมและความโปร่งใส	1.เพื่อสร้างระบบและกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (ITA) ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน	8.ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของ กตส.	โครงการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
		9.ระดับความสำเร็จของการจัดทำและบริหารแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและป้องกันปราบปรามการทุจริตของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและป้องกันปราบปรามการทุจริตของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
	2.เพื่อให้มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน	10.ระดับความสำเร็จของการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน	หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน
8.พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันในการทำงาน	1.เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันในการทำงาน	11.ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันในการทำงาน	แผนงานขับเคลื่อนแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันในการทำงาน
		12.ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกสำนักงานดีเด่น	โครงการคัดเลือกสำนักงานดีเด่น
	2.เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข	13.ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผูกพัน และความผูกพันองค์กร	แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผูกพัน และความผูกพันองค์กร
		14.ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	โครงการสำรวจความผูกพันองค์กร ประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล			
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
9.สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรทั่วทั้งองค์กร	1.เพื่อให้กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	15.ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
10.พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	1.เพื่อบริหารจัดการความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ	16.ระดับความสำเร็จของบริหารจัดการความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ และเผยแพร่องค์ความรู้	โครงการบริหารจัดการองค์ความรู้ ประจำปี
	2.เพื่อสร้างระบบการจัดการความรู้ในองค์กร	17.ระบบ/รูปแบบ การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร	โครงการสร้างการรับรู้องค์ความรู้สนับสนุนการปฏิบัติงานในองค์กร
11.ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา	1.เพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นสื่อกลางการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรับมุมมองการทำงาน	18.จำนวนครั้งของนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรับมุมมองในการทำงาน	แผนการนำเทคโนโลยีเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรับมุมมองการทำงาน
	2.เพื่อพัฒนาพัฒนาความรู้/ความสามารถ/ทักษะบุคลากรทุกระดับให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน	19.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้/ความสามารถ/ทักษะ ตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล อย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อรอบการประเมิน	โครงการพัฒนาความรู้/ความสามารถ/ทักษะแก่บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

รายละเอียดแผนปฏิบัติราชการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2570 (ฉบับทบทวน 2568)

สรุปสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2568)

ยุทธศาสตร์ ตามมาตรการ คปร.	ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส.	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ					ผู้รับผิดชอบ
					67	68	69	70	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนกำลังคน	1. พัฒนาโครงสร้างตำแหน่งและ อัตรากำลังรองรับการเปลี่ยนแปลง	1. เพื่อทบทวนโครงสร้าง ตำแหน่ง อัตรากำลังสำหรับรองรับการวางแผนบริหาร อัตรากำลังให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และติดตามประจำปี	ระดับความสำเร็จของการทบทวนโครงสร้าง การแบ่งงานภายใน โครงสร้างตำแหน่ง อัตรากำลัง เพื่อใช้สำหรับวิเคราะห์การจัดทำ กรอบอัตรากำลัง และกรอบมาตรฐาน สำนักงาน	1.1 โครงการพัฒนาโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานสำนักงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	/	/	/		สบก.
	2. พัฒนาความก้าวหน้าในสาย อาชีพของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	2. เพื่อจัดทำและบริหารแผนปฏิบัติการ พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรม ตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปี	กตส. มีแผนปฏิบัติการพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ประจำปี และทุกตำแหน่ง/ระดับ ใน กตส. ได้รับการพิจารณาและพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1.2 แผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปี		/	/	/	สบก.
	3. ปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ที่เปลี่ยนแปลงไป	3. เพื่อปรับปรุงกำหนดตำแหน่งโดยการ วิเคราะห์ภารกิจงานและความเหมาะสม จำเป็น	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกำหนด ตำแหน่ง (การเกลี่ยอัตรากำลัง การเปลี่ยน สายงาน การปรับระดับสูงขึ้น การเปลี่ยนชื่อ ตำแหน่งในสายงาน ฯลฯ)	1.3 แผนงานปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ประจำปี	/	/	/	/	สบก.

ยุทธศาสตร์ ตามมาตรการ คปร.	ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส.	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ					ผู้รับผิดชอบ
					67	68	69	70	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารทรัพยากร บุคคล	1. รักษาคนดีและเก่งไว้ในองค์กร	4. เพื่อรับรู้และเข้าใจปัญหา ต้นเหตุของ ปัญหา เป้าหมายของการแก้ปัญหา และ วิธีการแก้ไขปัญหาการสูญเสียอัตรากำลัง ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พร้อมกำหนดแนวทางการรักษาคนดี และเก่งต่อไป	ระดับความสำเร็จของการศึกษาวิเคราะห์แนว ทางการรักษาคนดี และคนเก่งในกรมตรวจ บัญชีสหกรณ์	2.1 โครงการศึกษาวิเคราะห์แนวทาง การรักษาคนดี และคนเก่งในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์		/	/	/	สบก.
	2. จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล เพื่อประกอบการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการที่มี ประสิทธิภาพ	5. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำตัวชี้วัดให้ สอดคล้องกับการกิจและหน้าที่ความ รับผิดชอบของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	2.2 การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและระดับ ค่าเป้าหมายเพื่อประกอบการประเมินผล การปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนของ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	/	/	/	/	สบก.
			ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทาง ปฏิบัติในการจัดทำค่ามันในการพัฒนา ปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการมีผล การปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง	2.3 การจัดทำแนวทางปฏิบัติในการจัดทำค่ามัน ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการ มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง	/	/	/	/	สบก.
	3. ยกระดับการบริหารทรัพยากร บุคคลรองรับการทำงานวิถีใหม่	6. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการ ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้ มีการจัดเก็บในรูปแบบดิจิทัล	2.4 โครงการบริหารจัดการข้อมูลการประเมินบุคคล และประเมินผลงานและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการผลงานทางวิชาการของกรม ตรวจบัญชีสหกรณ์	/	/	/	/	สบก.
7. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานบริหาร ทรัพยากรบุคคลสนับสนุนองค์กร ให้ทันสมัยและยืดหยุ่น		จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลที่นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน	2.5 การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลโดยใช้เทคโนโลยี - โครงการสแกนเอกสารประวัติข้าราชการ จัดเก็บในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล - ระบบการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง Online - การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS 6) มาใช้ในการบริหารทรัพยากร บุคคลอย่างเต็มรูปแบบ	/	/	/		สบก.	

ยุทธศาสตร์ ตามมาตรการ คปร.	ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส.	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ					ผู้รับผิดชอบ
					67	68	69	70	
4. สร้างองค์กรแห่งคุณธรรมและความโปร่งใส	8. เพื่อสร้างระบบและกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (ITA) ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน	ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของ กตส.	2.6 โครงการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (Integrity and Transparency Assessment I : ITA)	/	/	/	/	สปก.	
		ระดับความสำเร็จของการจัดทำและบริหารแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและป้องกันปราบปรามการทุจริตของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	2.7 แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและป้องกันปราบปรามการทุจริตของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	/	/	/	/	สปก.	
		ระดับความสำเร็จของการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน	2.8 หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน	/	/	/	/	สปก.	
	5. พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกในการทำงาน	10. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกในการทำงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผาสุกในการทำงาน	2.9 แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผาสุกในการทำงาน		/	/		สปก.
			ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกในการทำงาน	2.10 แผนงานขับเคลื่อนแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกในการทำงาน			/	/	สปก.
		ระดับความสำเร็จในการคัดเลือกสำนักงานดีเด่น ประจำปี	2.11 โครงการคัดเลือกสำนักงานดีเด่น ประจำปี	/	/	/	/	กพร.	
11. เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	2.12 โครงการสำรวจความผูกพันองค์กร ประจำปี	/	/	/	/	สปก.		

ยุทธศาสตร์ ตามมาตรการ คปร.	ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส.	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ					ผู้รับผิดชอบ			
					67	68	69	70				
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทรัพยากร บุคคล	1. สร้างระบบการพัฒนา บุคลากรทั่วทั้งองค์กร	12. เพื่อให้กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มี แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	3.1 แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)		/	/	/	สบก. สพถ.			
		2. พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	13. เพื่อบริหารจัดการความรู้จากแหล่ง ความรู้ต่าง ๆ	ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ ความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ และเผยแพร่ องค์ความรู้	3.2 โครงการบริหารจัดการองค์ความรู้ ประจำปี	/	/	/	/	สพถ.		
			14. เพื่อสร้างระบบการจัดการความรู้ ในองค์กร	ระบบ/รูปแบบ การจัดการองค์ความรู้ ในองค์กร	3.3 โครงการสร้างการรับรู้องค์ความรู้สนับสนุน การปฏิบัติงานในองค์กร	/	/	/	/	สพถ.		
	3. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา	15. เพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็น สื่อกลางการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ปรับมุมมองการทำงาน	จำนวนครั้งของนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และปรับมุมมองในการทำงาน	จำนวนครั้งของนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และปรับมุมมองในการทำงาน	3.4 แผนการนำเทคโนโลยีเป็นสื่อกลาง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรับมุมมอง การทำงาน		/	/	/	สบก.		
					16. เพื่อพัฒนาความรู้/ความสามารถ/ทักษะ บุคลากรทุกระดับ ให้พร้อมสำหรับการ ปฏิบัติงาน	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ความรู้/ความสามารถ/ทักษะ ตามแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล อย่างน้อย 1 หลักสูตร ต่อ รอบการประเมิน	3.5 โครงการเสริมสร้างสมรรถนะผู้สอบบัญชีและผู้ช่วย ผู้สอบบัญชีสหกรณ์	/	/	/	/	สพถ.
						- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสร้างองค์ ความรู้ที่จำเป็นอย่างน้อย 1 หลักสูตร ต่อบริการ ประเมิน	3.6 โครงการเสริมสร้างศักยภาพการให้บริการโปรแกรม ระบบบัญชีสหกรณ์ครบวงจรและนวัตกรรม Smart4M	/	/	/	/	สพถ. ศทส.
						3.7 โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การ เป็นผู้บริหาร	/	/	/	/	สพถ.	
	3.8 โครงการพัฒนาความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็น ต่อองค์กร	/	/	/	/	สพถ. สมช.						

ภาคผนวก ก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



คำสั่งกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ที่ ๑๖ /๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๘ (๓) และ (๗) ประกอบกับระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี นั้น

เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน เป็นกลไกและเครื่องมือในการติดตามประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ เพิ่มประสิทธิภาพ สมรรถนะ และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวิสัยทัศน์ รวมถึงเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมฯ ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการพัฒนาบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic development) จึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ยกเลิกคำสั่งกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่ ๑๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ ๒ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- | | |
|---|----------------|
| ๑. รองอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่ได้รับมอบหมาย | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง | คณะทำงาน |
| ๓. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | คณะทำงาน |
| ๔. ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ | คณะทำงาน |
| ๕. ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี | คณะทำงาน |
| ๖. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี | คณะทำงาน |
| ๗. ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑ | คณะทำงาน |
| ๘. ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๒ | คณะทำงาน |
| ๙. ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑๐ | คณะทำงาน |
| ๑๐. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงาน |
| ๑๑. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะทำงาน |
| ๑๒. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบการเรียนรู้ | คณะทำงาน |

๑๓. ผู้อำนวยการ...

๑๓. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล คณะทำงาน
และเลขานุการ
๑๔. - ๑๗. หัวหน้ากลุ่มงานในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- ๑) ทบทวนและบูรณาการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ให้เป็นแผนเดียวกัน
- ๒) จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรให้แก่บุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
- ๓) สร้างการรับรู้และความเข้าใจแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรให้แก่บุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เพื่อรับทราบโดยทั่วกัน
- ๔) กำกับ ติดตามความก้าวหน้า และให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ
- ๕) ดำเนินการเรื่องอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นางสาวอัญมณี ธีรสุทธิ)
อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ภาคผนวก ข

ทิศทางการปฏิบัติงานกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
(Roadmap 68)



CAD ROADMAP 68

STRENGTHENING AND TRANSPARENCY



<https://s.cad.go.th/3zP5>

ทิศทางการปฏิบัติงาน
ของกรมการบัญชีสหกรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1)

4000

การพัฒนาองค์กร

- 4100** งานพัฒนาเทคโนโลยีด้านการบัญชีและการสอบบัญชี
- 4200** งานพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการให้บริการ
- 4300** งานพัฒนาบุคลากรและบริหารงานภาครัฐ

การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ

แผนงานพื้นฐานด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ความสอดคล้องแผน 3 ระดับ



กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ ทุกตำแหน่ง/ระดับ ในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

วัตถุประสงค์

เพื่อจัดทำและบริหารแผนปฏิบัติการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปี

การดำเนินงาน

เวลาดำเนินการ

กรม/อ.ก.พ.กรม	การดำเนินงาน	เวลาดำเนินการ
	1. ให้นโยบาย/แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ 2. เห็นชอบแผนปฏิบัติการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปี	ไตรมาส 1
สบก.	1. จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ประจำปี ประกอบด้วย 1) การทบทวนโครงสร้างการแบ่งงานภายใน โครงสร้างตำแหน่ง และอัตรากำลัง 2) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง (การเกลี้ยอัตรากำลัง การเปลี่ยนสายงาน การปรับระดับสูงขึ้น ฯลฯ) 3) การกำหนดเงินวิชาชีพ/เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน	ไตรมาส 1
	2. บริหารแผน	ไตรมาส 1 - 4
	3. รายงานความก้าวหน้า และทบทวนแผน	ไตรมาส 3
	4. รายงานผลการดำเนินงาน	ไตรมาส 4
ทุกหน่วยงาน	1. ร่วมเสนอความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน	ไตรมาส 1
	2. สนับสนุนข้อมูลประกอบการบริหารแผนฯ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	ไตรมาส 1 - 4

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

กตส. มีแผนปฏิบัติการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปี

เชิงคุณภาพ

ทุกตำแหน่ง/ระดับ ใน กตส. ได้รับการพิจารณาและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ

แผนงานพื้นฐานด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ความสอดคล้องแผน 3 ระดับ



กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

วัตถุประสงค์

1. ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีกรอบแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนในการทำงานให้สูงขึ้น
2. เพื่อข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้รับการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการ และความจำเป็นของแต่ละบุคคล

การดำเนินงาน

เวลาดำเนินการ

สบก./สพล.	1. ประชุมร่วมกัน เพื่อกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ รวมทั้งทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ทุกสายงาน/ตำแหน่ง/ระดับ	ไตรมาส 1
	2. จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ไตรมาส 2
	3. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และเสนอผู้บริหาร เพื่อขอความเห็นชอบแผนพัฒนารายบุคคลฯ	ไตรมาส 3
	4. จัดประชุมสร้างการรับรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ทั้งทั้งองค์กร เพื่อถือใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ไตรมาส 4
ผู้แทนหน่วยงาน	ผู้แทนรายตำแหน่งเข้าร่วมเสนอความเห็นเกี่ยวกับองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (รายตำแหน่ง/ระดับ) และแนวทางการพัฒนาที่หลากหลาย	ไตรมาส 1
คณะทำงาน	ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570 พิจารณาแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ไตรมาส 3

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

กตส.มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

เชิงคุณภาพ

ข้าราชการทุกตำแหน่ง/ระดับ ได้รับการกำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน พร้อมแนวทางการพัฒนารายบุคคล (IDP)

โครงการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)

ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ

แผนงานพื้นฐานด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ความสอดคล้องแผน 3 ระดับ



กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
2. เพื่อสร้างความต่อเนื่องของการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

การดำเนินงาน

เวลาดำเนินการ

การดำเนินงาน	เวลาดำเนินการ
คณะทำงาน 1. จัดประชุมรับทราบผลการประเมิน ITA ปี 2567 วิเคราะห์ผลและแนวทางการยกระดับผลการประเมิน ITA ปี 2568 2. พัฒนานโยบายความรู้ คักยภาพ และ Mindset ของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในลักษณะที่ท้าทาย 3. สร้างการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน และการป้องกันการทุจริต (OIT) 4. ทบทวนการรายงานผลการสร้างการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน และการป้องกันการทุจริต (OIT)	ไตรมาส 1
สบก. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างความรู้และความตระหนักรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในหน่วยงาน ให้แก่หัวหน้างานขึ้นไป รวมถึงผลการประเมิน ITA ปี 2567 การวิเคราะห์ผลและแนวทางการยกระดับผลการประเมิน ITA ในปี 2568	ไตรมาส 2
หัวหน้างาน 1. เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. ถ่ายทอดความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในหน่วยงาน ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้มีส่วนได้เสียภายใน (IIT) 3. ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์และการขับเคลื่อนองค์กรด้านคุณธรรมและความโปร่งใสให้แก่กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT)	ไตรมาส 2
ทุกหน่วยงาน 1. เข้าร่วมรับฟังการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างความรู้ความตระหนักรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในหน่วยงาน รวมถึงผลการประเมิน ITA ปี 2567 การวิเคราะห์ผลและแนวทางการยกระดับผลการประเมิน ITA ในปี 2568 2. ประกาศคุณธรรมเป้าหมายของหน่วยงาน “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” 3. ดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด เพื่อให้บรรลุคุณธรรมเป้าหมายของหน่วยงาน 4. ร่วมประชาสัมพันธ์ Web Service ให้บุคคลภายนอกรับรู้ และเข้ามาใช้งาน	ไตรมาส 2 ไตรมาส 2 - 4
สบก. 1. ติดตามประเมินผลการบรรลุคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ของทุกหน่วยงาน และรายงานผล 2. รายงานวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ปี 2568	ไตรมาส 4

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

การประกาศคุณธรรมเป้าหมายของทุกหน่วยงานใน กตส.

เชิงคุณภาพ

ผลคะแนนการประเมิน ITA ทุกแบบวัดของ กตส. ไม่ต่ำกว่า 85 คะแนน และอยู่ในระดับ “ผ่านดี” ขึ้นไป

ภาคผนวก ค

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
ประกอบแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2568)

1. โครงการพัฒนาโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานสำนักงาน ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนกำลังคน

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส. พัฒนาโครงสร้างตำแหน่งและอัตรากำลังรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1 เพื่อทบทวนโครงสร้าง ตำแหน่งอัตรากำลังสำหรับรองรับการวางแผนบริหาร
อัตรากำลังให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและติดตามประจำปี

เหตุผลความจำเป็น

โดยที่การเปลี่ยนแปลง (Disruption) ของโลกยุคปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อ
การปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้ชีวิตและการทำงานอย่างสิ้นเชิง ในขณะที่การขยายบทบาทภารกิจเพิ่มขึ้น ทั้งภารกิจ
หลัก ภารกิจสนับสนุน และภารกิจงานตามนโยบายรัฐบาล กระทรวง และยุทธศาสตร์ระดับต่าง ๆ ส่งผลให้
ส่วนราชการจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและพร้อมรับการปรับเปลี่ยน ทั้งด้านโครงสร้าง อัตรากำลัง และ
การบริหารจัดการองค์กร ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์โครงการ (Outcomes)

เพื่อปรับปรุงโครงสร้างและการจัดการองค์กร ให้ทันสมัย สอดรับกับแผนปฏิรูประบบราชการและ
สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

เป้าหมายโครงการ (Outputs)

1. การทบทวนโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
2. การวิเคราะห์และจัดทำกรอบอัตรากำลัง
3. การกำหนดกรอบมาตรฐานสำนักงาน

กลุ่มเป้าหมายโครงการ (Target group)

ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการทบทวนโครงสร้างการแบ่งงานภายใน โครงสร้างตำแหน่งอัตรากำลัง เพื่อใช้
สำหรับวิเคราะห์การจัดทำกรอบอัตรากำลัง และกรอบมาตรฐานสำนักงาน

กิจกรรม - วิธีดำเนินการ (Activity)

1. ศึกษา วิเคราะห์
2. จัดทำร่าง
3. เสนอ คณะทำงานพัฒนาโครงสร้างการแบ่งงานภายในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พิจารณาเห็นชอบ
4. เสนอ กรมฯ พิจารณานุมัติ
5. เผยแพร่และสร้างความรู้ความเข้าใจ

ระยะเวลาดำเนินการโครงการ งบประมาณ 2567 – 2569

งบประมาณบาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักบริหารกลาง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact)

โครงสร้างและการจัดการองค์กรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่ทันสมัย สอดรับกับแผนปฏิรูประบบราชการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของการบริหารราชการและการให้บริการประชาชน

2. แผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนกำลังคน

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส. พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1 เพื่อจัดทำและบริหารแผนปฏิบัติการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปี

เหตุผลความจำเป็น

สืบเนื่องจากการปรับปรุงโครงสร้างและการจัดการองค์กร ให้ทันสมัย สอดรับกับแผนปฏิรูประบบราชการ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ส่วนราชการจำเป็นต้องพัฒนาโครงสร้างตำแหน่งและอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่ปรับเปลี่ยน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์โครงการ (Outcomes)

เพื่อวางแผนและบริหารตำแหน่งและอัตรากำลัง ให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่ปรับเปลี่ยน

เป้าหมายโครงการ (Outputs)

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

กลุ่มเป้าหมายโครงการ (Target group)

1. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง
2. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
3. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

ตัวชี้วัด

กตส. มีแผนปฏิบัติการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปี และทุกตำแหน่ง/ระดับใน กตส. ได้รับการพิจารณาและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กิจกรรม - วิธีดำเนินการ (Activity)

1. ทบทวน/ประเมินแผน (เดิม)
2. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำร่าง
3. เสนอ กรมฯ พิจารณาเห็นชอบ
4. ปรับปรุงคำขอ
5. อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณานุมัติ

ระยะเวลาดำเนินการโครงการ ปีงบประมาณ 2568 – 2570

งบประมาณ บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักบริหารกลาง

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact)

1. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์สามารถเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร
2. แผนการกำหนดตำแหน่งฯ จะสะท้อนให้เห็นถึงผลิตภาพและศักยภาพทุกด้านของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ซึ่งส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

3. แผนงานปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนกำลังคน

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส. ปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1 เพื่อปรับปรุงกำหนดตำแหน่งโดยการวิเคราะห์ภารกิจงานและความเหมาะสม
จำเป็น

เหตุผลความจำเป็น

ภายใต้ความท้าทายของโลกยุคใหม่ที่มีการวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลแบบบูรณาการ จะสามารถสร้าง พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานและเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

วัตถุประสงค์โครงการ (Outcomes)

เพื่อปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าหมายโครงการ (Outputs)

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

กลุ่มเป้าหมายโครงการ (Target group)

ทุกตำแหน่งในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง

กิจกรรม - วิธีดำเนินการ (Activity)

1. ศึกษา วิเคราะห์ตำแหน่ง
2. จัดทำร่างคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง
3. เสนอ กรมฯ พิจารณาอนุมัติ
4. เสนอ อ.ก.พ กรม และ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา
5. แจ้งเวียนการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง

ระยะเวลาดำเนินการโครงการ

ปีงบประมาณ 2567 - 2570

งบประมาณ บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักบริหารกลาง

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact)

การปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

4. โครงการศึกษาวิเคราะห์แนวทางการรักษาคนติ และคนเก่งในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส. รักษาคนดีและเก่งไว้ในองค์กร

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1 เพื่อรับรู้และเข้าใจปัญหา ต้นเหตุของปัญหา เป้าหมายของการแก้ปัญหา และวิธีการแก้ไขปัญหาการสูญเสียอัตรากำลังข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พร้อมกำหนดแนวทางการรักษาคนดีและเก่งต่อไป

เหตุผลความจำเป็น

ภายใต้ความท้าทายของโลกยุคใหม่ที่มีการวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรแบบบูรณาการ จะสามารถสร้าง พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งคนดีและเก่งในองค์กร โดยเริ่มต้นด้วยการรับรู้ถึงปัญหาและเข้าใจปัญหา วิเคราะห์ต้นเหตุของปัญหา เป้าหมายของการแก้ปัญหา และวิธีการแก้ไขปัญหาการสูญเสียอัตรากำลังข้าราชการ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์พร้อมกำหนดแนวทางการรักษาคนดีและเก่งต่อไป

วัตถุประสงค์โครงการ (Outcomes)

เพื่อศึกษาแนวทางการรักษาคนดี และคนเก่งในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

เป้าหมายโครงการ (Outputs)

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีแนวทางการรักษาคนดี และคนเก่งในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

กลุ่มเป้าหมายโครงการ (Target group)

บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ทั่วทั้งองค์กร

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนงานสรรหา รักษาไว้ ให้รางวัล

กิจกรรม - วิธีดำเนินการ (Activity)

1. ศึกษา วิเคราะห์
2. จัดทำร่าง
3. เสนอ กรมฯ พิจารณาอนุมัติ
4. เผยแพร่และสร้างความรู้ความเข้าใจ
5. บริหารแผน

ระยะเวลาดำเนินการโครงการ

ปีงบประมาณ 2568 - 2570

งบประมาณ-..... บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักบริหารกลาง

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact)

การรักษาไว้ซึ่งคนดีและเก่งในองค์กร

5. แผนงานการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและระดับค่าเป้าหมายเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนเงินเดือนของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส. จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1 เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน
เหตุผลความจำเป็น

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 ได้กำหนดให้ผลสัมฤทธิ์งานเป็น องค์ประกอบหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งในการประเมินดังกล่าว ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) และผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) จะต้องร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมายตั้งแต่ ต้นรอบการประเมิน และสิ่งที่กำหนดร่วมกันจะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการประเมินผลสมฤทธิ์ของงาน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจึงควรทำความเข้าใจถึงวิธีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ถูกต้อง เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการและได้รับผลลัพธ์ที่สะท้อนผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์โครงการ (Outcomes)

เพื่อจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและระดับค่าเป้าหมายเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
เพื่อเลื่อนเงินเดือนของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

เป้าหมายโครงการ (Outputs)

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและระดับค่าเป้าหมายเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมายโครงการ (Target group)

บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ทั่วทั้งองค์กร

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

กิจกรรม - วิธีดำเนินการ (Activity)

1. ศึกษา วิเคราะห์
2. จัดทำร่าง
3. เสนอ กรมฯ พิจารณานุมัติ
4. เผยแพร่และสร้างความรู้ความเข้าใจ
5. บริหารแผน

ระยะเวลาดำเนินการโครงการ

ปีงบประมาณ 2567 - 2570

งบประมาณ บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักบริหารกลาง

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact)

ตัวชี้วัดรายบุคคลและระดับค่าเป้าหมายเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ

6. การจัดทำแนวทางปฏิบัติในการจัดทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส. จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1 เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน
เหตุผลความจำเป็น

การจัดทำแนวทางปฏิบัติในการจัดทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองสำหรับข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุงนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาข้าราชการและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการได้ตระหนักถึงจุดอ่อนของตนเองและวางแผนพัฒนาตนเองอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรและรักษามาตรฐานของข้าราชการให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยกระบวนการในการจัดทำค้ำประกันฯ ประกอบด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการพัฒนา และประเมินผลการปฏิบัติราชการตามค้ำประกันที่กำหนด หากไม่ผ่านการประเมิน ให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ซึ่งการจัดทำค้ำประกันฯ นี้ มีประโยชน์หลายประการ เช่น ช่วยให้ข้าราชการตระหนักถึงจุดอ่อนและวางแผนพัฒนาตนเอง เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และทำให้การประเมินผลเป็นไปอย่างยุติธรรมและเสมอภาค นอกจากนี้ ยังเป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. 2552

วัตถุประสงค์โครงการ (Outcomes)

เพื่อพัฒนาข้าราชการให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพื่อรักษามาตรฐานของข้าราชการให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดเป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. 2552

เป้าหมายโครงการ (Outputs)

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีการจัดทำแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีมีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง

กลุ่มเป้าหมายโครงการ (Target group)

บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีมีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง

กิจกรรม - วิธีดำเนินการ (Activity)

1. ศึกษา วิเคราะห์
2. จัดทำร่าง
3. เสนอผู้บริหารพิจารณา
4. แจกเวียนประกาศและถือใช้

ระยะเวลาดำเนินการโครงการ

ปีงบประมาณ 2567 – 2570

งบประมาณ บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักบริหารกลาง

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact)

การปฏิบัติราชการเป็นไปตามเป้าหมายของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นการรักษามาตรฐานของข้าราชการให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรอีกด้วย

7. โครงการบริหารจัดการข้อมูลการประเมินบุคคลและประเมินผลงานและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการผลงานทางวิชาการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส. ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลรองรับการทำงานวิถีใหม่

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 6 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ
ด้านทรัพยากรบุคคล

เหตุผลความจำเป็น

การประเมินบุคคลและประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ มีกระบวนการขั้นตอนที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ และแนวทางที่ ก.พ. และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์กำหนด โดยในแต่ละปีงบประมาณ กรมฯ มีจำนวนผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลและประเมินผลงานจำนวนมาก ซึ่งผู้ขอเข้ารับการประเมินแต่ละรายมีระยะเวลาการประเมินที่แตกต่างกัน ดังนั้น หากไม่มีการบริหารจัดการข้อมูลที่ดี จะทำให้เกิดความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน การติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานประเมินเป็นไปได้ยาก ทั้งในแง่ของตัวผู้ขอรับการประเมินเอง ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการประเมิน รวมถึงการใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร

วัตถุประสงค์โครงการ (Outcomes)

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการประเมิน และผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถตรวจสอบ และติดตามสถานะการประเมินบุคคลและผลงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และทุกที่ทุกเวลา
2. เพื่อให้กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีระบบการบริหารจัดการผลงานทางวิชาการโดยระบบสารสนเทศ และมีการจัดเก็บผลงานทางวิชาการอย่างเป็นระบบ ครบถ้วน ลดความเสี่ยงและป้องกันการสูญหายของข้อมูล

เป้าหมายโครงการ (Outputs)

1. มีฐานข้อมูลสำหรับจัดเก็บข้อมูล ตรวจสอบ และติดตามการประเมินฯ รายบุคคล โดยประหยัดค่าใช้จ่าย รวมถึงสามารถนำข้อมูลมาใช้รายงานผลการดำเนินงานให้กับผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา ได้อย่างสะดวก และครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

2. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลมีระบบการบริหารจัดการผลงานทางวิชาการโดยระบบสารสนเทศ เพื่อให้องค์ความรู้ทางวิชาการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์อยู่อย่างมั่นคงและยั่งยืน สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้อย่างกว้างขวางและ รวดเร็ว ตอบสนองต่อผู้สนใจได้อย่างไม่มีข้อจำกัด สามารถนำความรู้ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและต่อยอดพัฒนางานของกรมตรวจบัญชีต่อไป

กลุ่มเป้าหมายโครงการ (Target group)

สำนักบริหารกลาง และบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้มีการจัดเก็บในรูปแบบดิจิทัล

กิจกรรม - วิธีดำเนินการ (Activity)

1. ศึกษา วิเคราะห์
2. ออกแบบ
3. ทดสอบ
4. ปรับปรุง พัฒนา
5. ใช้ระบบ
6. ติดตามประเมินผล

ระยะเวลาดำเนินการโครงการ

ปีงบประมาณ 2567 – 2570

งบประมาณ-..... บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักบริหารกลาง

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact)

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีระบบฐานข้อมูลและรายงานสถานการณ์ประเมินบุคคลและการประเมินผลงานและระบบการบริหารจัดการผลงานทางวิชาการโดยระบบสารสนเทศ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร รวมถึงส่งเสริมงานวิชาการและปรับปรุงการทำงานให้ทันสมัย

8. การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส. ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลรองรับการทำงานวิถีใหม่

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุนองค์กรให้ทันสมัยและยืดหยุ่น

เหตุผลความจำเป็น

การสร้างภาพลักษณ์การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความฉับไวและสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ต้องควบคู่กับการปรับรูปแบบการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้เห็นเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์โครงการ (Outcomes)

เพื่อปรับรูปแบบการให้บริการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ/กระบวนการ/สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าหมายโครงการ (Outputs)

การปรับเปลี่ยนระบบ/รูปแบบการให้บริการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างน้อยปีละ 1 ระบบ

กลุ่มเป้าหมายโครงการ (Target group)

สำนักบริหารกลาง

ตัวชี้วัด

จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

กิจกรรม - วิธีดำเนินการ (Activity)

1. ศึกษา วิเคราะห์
2. ออกแบบ
3. ทดสอบ
4. ปรับปรุง พัฒนา
5. ใช้ระบบ

ระยะเวลาดำเนินการโครงการ

ปีงบประมาณ 2567 – 2569

งบประมาณบาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักบริหารกลาง

สำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact)

การให้บริการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สอดรับกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการและให้บริการสู่องค์กรดิจิทัล ตามแผนปฏิบัติราชการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

9. โครงการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (Integrity and Transparency Assessment) : ITA)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส. สร้างองค์กรแห่งคุณธรรมและความโปร่งใส

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 8 สร้างระบบและกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (ITA) ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน

เหตุผลความจำเป็น

ภายใต้วิสัยทัศน์ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ “ตรวจสอบบัญชี และส่งเสริมการทำบัญชี เพื่อสร้างความเข้มแข็ง โปร่งใส แก่สหกรณ์และเกษตรกร” กรมตรวจบัญชีสหกรณ์จึงมุ่งมั่นในการสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สถาบันเกษตรกรและเกษตรกรผู้รับบริการให้เห็นเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์โครงการ (Outcomes)

เพื่อสร้างระบบและกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (ITA) ให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน และมีความต่อเนื่อง

เป้าหมายโครงการ (Outputs)

ผลคะแนนการประเมิน ITA ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในปีปัจจุบัน อยู่ในเกณฑ์ดีมาก (A) หรือร้อยละ 85 ขึ้นไป

กลุ่มเป้าหมายโครงการ (Target group)

ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ตัวชี้วัด

ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

กิจกรรม - วิธีดำเนินการ (Activity)

1. ศึกษา วิเคราะห์ ผลการประเมิน ITA ปีก่อน และแนวทางการประเมิน ITA ปีปัจจุบัน
2. รายงานผลการวิเคราะห์และเสนอมาตรการดำเนินการ
3. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับ ปพช. และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและป้องกันปราบปรามการทุจริต
4. นำเสนอ คณะทำงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการปราบปรามการทุจริต กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พิจารณาเห็นชอบ
5. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ

ระยะเวลาดำเนินการโครงการ ปีงบประมาณ 2567 - 2570

งบประมาณ บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

คณะทำงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการปราบปรามการทุจริตกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact)

1. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์สามารถสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์ ในการยกระดับการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ให้อยู่ในเกณฑ์ดีมาก (A) ขึ้นไป ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและความโปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร จะส่งผลต่อความเชื่อมั่นให้แก่สถาบันเกษตรกร เกษตรกร ผู้รับบริการ หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน รวมถึงประชาชนทั่วไป ในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินงานด้วยความโปร่งใสและรับผิดชอบต่อ
3. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น โดยมีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน การเปิดเผยข้อมูล และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

10. แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและป้องกันปราบปรามการทุจริตของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส. สร้างองค์กรแห่งคุณธรรมและความโปร่งใส

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 8 สร้างระบบและกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (ITA) ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน

เหตุผลความจำเป็น

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ตระหนักถึงความสำคัญและมุ่งส่งเสริมการนำประเด็นเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส มาปรับใช้ในองค์กร ด้วยการสร้างการรับรู้ สร้างความตระหนัก และปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

วัตถุประสงค์โครงการ (Outcomes)

เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวกด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

เป้าหมายโครงการ (Outputs)

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและป้องกันปราบปรามการทุจริต

กลุ่มเป้าหมายโครงการ (Target group)

หัวหน้างาน (ผู้อำนวยการกลุ่ม/หัวหน้าฝ่าย ในส่วนกลาง หัวหน้า สตส. และหัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้าฝ่าย สตท.1-10) ขึ้นไป

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำและบริหารแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและป้องกันปราบปรามการทุจริตของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

กิจกรรม - วิธีดำเนินการ (Activity)

1. ศึกษา วิเคราะห์
2. จัดทำร่าง
3. เสนอ คทง. พิจารณาเห็นชอบ
4. เสนอ กรมฯ พิจารณาอนุมัติ
5. เผยแพร่และถือใช้
 - 5.1 สร้างการรับรู้ในองค์ความรู้ (Knowledge)
 - 5.2 สร้างการตระหนักรู้ (Awareness)
 - 5.3 ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร (Change Behavior)

ระยะเวลาดำเนินการโครงการ ปีงบประมาณ 2567 - 2570

งบประมาณ บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

คณะทำงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการปราบปรามการทุจริตกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact)

การสร้างอย่างต่อเนื่องของการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสคือกลไกสำคัญในการสร้างคนดีในองค์กร

11. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส. สร้างองค์กรแห่งคุณธรรมและความโปร่งใส

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 9 เพื่อให้มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน

เหตุผลความจำเป็น

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนเป็นประเด็นที่บุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญในลำดับต้น ๆ ในด้านของความโปร่งใสและเป็นธรรม ขวัญและกำลังใจ

วัตถุประสงค์โครงการ (Outcomes)

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

เป้าหมายโครงการ (Outputs)

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีแผนพัฒนาหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน

กลุ่มเป้าหมายโครงการ (Target group)

ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน

กิจกรรม - วิธีดำเนินการ (Activity)

1. ศึกษา วิเคราะห์

2. จัดทำร่าง

3. เสนอ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พิจารณาเห็นชอบ

4. เสนอ กรมฯ พิจารณานุมัติ

5. เผยแพร่และถือใช้

ระยะเวลาดำเนินการโครงการ ปีงบประมาณ 2567 - 2570

งบประมาณ-..... บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact)

การดำเนินการสร้างความโปร่งใสและเป็นธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร ที่มาจากการมีส่วนร่วมและการยอมรับของบุคลากรในองค์กร จะส่งผลดีต่อความผูกพัน ขวัญกำลังใจ และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

12. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผาสุกในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส. พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกในการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 10 เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกในการทำงาน

เหตุผลความจำเป็น

การสร้างควมพึงพอใจและความผูกพันของคนต่อองค์กร จะสามารถรักษาคนเก่งและดี ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร

วัตถุประสงค์โครงการ (Outcomes)

เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากร เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ด้วยการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กร

เป้าหมายโครงการ (Outputs)

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มเป้าหมายโครงการ (Target group)

บุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ทั่วทั้งองค์กร

ตัวชี้วัด

1. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กร
2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
3. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

กิจกรรม - วิธีดำเนินการ (Activity)

1. ประเมินความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร (Pre Test)
2. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ศึกษา วิเคราะห์
 - 2.2 จัดทำร่าง
 - 2.3 เสนอ คณะกรรมการสวัสดิการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พิจารณาเห็นชอบ
 - 2.4 เสนอ กรมฯ พิจารณานุมัติ
 - 2.5 เผยแพร่และถือใช้
3. ประเมินความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร (Post Test)

ระยะเวลาดำเนินการโครงการ ปีงบประมาณ 2568 - 2569

งบประมาณ บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

คณะกรรมการสวัสดิการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact)

ความสุขและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ตรงตามความต้องการของคนในองค์กร จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และช่วยลดการสูญเสียอัตรากำลังขององค์กร

13. แผนงานขับเคลื่อนแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส. พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกในการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 10 เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกในการทำงาน

เหตุผลความจำเป็น

การดำเนินการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของคนต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม จะสามารถรักษาคนเก่งและดี ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร

วัตถุประสงค์โครงการ (Outcomes)

เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากร เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ด้วยการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กร อย่างต่อเนื่องตามบริบทของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

เป้าหมายโครงการ (Outputs)

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ขับเคลื่อนตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กร อย่างเป็นรูปธรรม

กลุ่มเป้าหมายโครงการ (Target group)

บุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ทั่วทั้งองค์กร

ตัวชี้วัด

1. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการขับเคลื่อนตามแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม
2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
3. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

กิจกรรม - วิธีดำเนินการ (Activity)

1. ประเมินความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร (Pre Test)
2. ทบทวนและขับเคลื่อนแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ศึกษา วิเคราะห์
 - 2.2 จัดทำร่าง
 - 2.3 เสนอ คณะกรรมการสวัสดิการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พิจารณาเห็นชอบ
 - 2.4 เสนอ กรมฯ พิจารณานุมัติ
 - 2.5 เผยแพร่และถือใช้
3. ประเมินความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร (Post Test)

ระยะเวลาดำเนินการโครงการ ปีงบประมาณ 2569 - 2570

งบประมาณ บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

คณะกรรมการสวัสดิการ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact)

ความสุขและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ตรงตามความต้องการของคนในองค์กร จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และช่วยลดการสูญเสียอัตรากำลังขององค์กร

14. โครงการคัดเลือกสำนักงานดีเด่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส. พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกในการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 10 เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกในการทำงาน

เหตุผลความจำเป็น

ด้วยคนคือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดที่องค์กรจะต้องรักษาไว้ ด้วยการสร้างแรงขับเคลื่อน แรงบันดาลใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

วัตถุประสงค์โครงการ (Outcomes)

เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และระบบงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

เป้าหมายโครงการ (Outputs)

การดำเนินการคัดเลือกสำนักงานดีเด่น

กลุ่มเป้าหมายโครงการ (Target group)

ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ตัวชี้วัด

ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกสำนักงานดีเด่น

กิจกรรม - วิธีดำเนินการ (Activity)

1. แต่งตั้งคณะทำงาน
2. กำหนดองค์ประกอบการพิจารณา และเกณฑ์การตัดสิน
3. พิจารณาคัดเลือก
4. ผลการพิจารณาหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์
5. ผลการตัดสินสำนักงานดีเด่น

ระยะเวลาดำเนินการโครงการ ปีงบประมาณ 2567 - 2570

งบประมาณ-..... บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

คณะทำงานคัดเลือกสำนักงานดีเด่น ประจำปี

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของคนในหน่วยงานในการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารสามารถสอดแทรกนโยบาย/ทิศทางการขับเคลื่อนการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผ่านการกำหนดองค์ประกอบการพิจารณาและเกณฑ์การตัดสิน
3. การต่อยอดกิจกรรมการจัดการความรู้ (Best Practice) จากหน่วยงานที่ได้รับการพิจารณาเป็นสำนักงานดีเด่น จะเป็นการส่งเสริมให้เกิดองค์ความรู้ แหล่งเรียนรู้ และพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคต

15. โครงการสำรวจความผูกพันองค์กร ประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส. พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกในการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 11 เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข

เหตุผลความจำเป็น

เพื่อให้กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรเข้าใจระดับความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในแต่ละปี และเห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาองค์กรได้อย่างตรงจุด ช่วยให้องค์กรสามารถระบุปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกรับรู้เป็นเจ้าของและความผูกพัน

วัตถุประสงค์โครงการ (Outcomes)

เพื่อวัดและติดตามระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ระบุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้ผลสำรวจในการวางแผนพัฒนาองค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร และประเมินผลกระทบของโครงการต่าง ๆ ที่มีต่อความผูกพันองค์กร

เป้าหมายโครงการ (Outputs)

องค์กรมีข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว

กลุ่มเป้าหมายโครงการ (Target group)

ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ตัวชี้วัด

ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

กิจกรรม - วิธีดำเนินการ (Activity)

1. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสำรวจ
2. ออกแบบสอบถาม
3. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง
4. ดำเนินการสำรวจ
5. วิเคราะห์ข้อมูล
6. รายงานผล
7. นำผลไปใช้
8. ติดตามและประเมินผล

ระยะเวลาดำเนินการโครงการ ปีงบประมาณ 2567 - 2570

งบประมาณ บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact)

1. กรมฯ เข้าใจระดับความผูกพันและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อการตัดสินใจวางแผนและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม: สร้างความรู้สึกรับรู้เป็นเจ้าของและความผูกพันองค์กร

16. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส. สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรทั่วทั้งองค์กร

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 12 เพื่อให้กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

เหตุผลความจำเป็น

โดยที่การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็ว กรมตรวจบัญชีสหกรณ์จำเป็นต้องสร้างและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีเอกภาพ และทั่วถึง เพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความผูกพันและพึงพอใจ สนับสนุนการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร

วัตถุประสงค์โครงการ (Outcomes)

การสร้างและพัฒนาบุคลากรรายบุคคลอย่างเป็นระบบ มีเอกภาพ และทั่วถึง

เป้าหมายโครงการ (Outputs)

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

กลุ่มเป้าหมายโครงการ (Target group)

ข้าราชการทุกตำแหน่ง/ระดับ สังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

กิจกรรม - วิธีดำเนินการ (Activity)

1. ศึกษา วิเคราะห์
2. จัดทำร่าง
3. เสนอ คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล พิจารณาเห็นชอบ
4. เสนอ กรมฯ พิจารณานุมัติ
5. เผยแพร่และถือใช้

ระยะเวลาดำเนินการโครงการ ปีงบประมาณ 2568-2570

งบประมาณ-..... บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact)

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่งและดีอย่างเป็นระบบ

17. โครงการบริหารจัดการองค์ความรู้ ประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 13 เพื่อบริหารจัดการความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ

เหตุผลความจำเป็น

โครงการบริหารจัดการองค์ความรู้ประจำปี เปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงในยุคที่ข้อมูลและความรู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร สร้างนวัตกรรมและพัฒนาองค์กร รักษาองค์ความรู้ขององค์กร และปรับปรุงการตัดสินใจ การจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบจะช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นได้อย่างรวดเร็ว ลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะและความรู้ที่ทันสมัยของบุคลากร นอกจากนี้ ยังสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการป้องกันการสูญเสียองค์ความรู้ที่สำคัญขององค์กรเมื่อบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถลาออก การจัดการองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตและประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนในยุคที่ข้อมูลและความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

วัตถุประสงค์โครงการ (Outcomes)

เพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งให้กับองค์กรผ่านการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นไปที่การรวบรวมและจัดระเบียบองค์ความรู้ที่มีอยู่ ทั้งความรู้ที่ชัดเจนและที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์

เป้าหมายโครงการ (Outputs)

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีองค์ความรู้ที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน พร้อมใช้งาน เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมายโครงการ (Target group)

ทุกหน่วยงานในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ และเผยแพร่องค์ความรู้

กิจกรรม - วิธีดำเนินการ (Activity)

1. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ
2. สำรวจและวิเคราะห์องค์ความรู้
3. รวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้
4. เผยแพร่และแบ่งปันองค์ความรู้
5. ส่งเสริมการเรียนรู้และการนำองค์ความรู้ไปใช้
6. ประเมินผลและปรับปรุง

ระยะเวลาดำเนินการโครงการ ปีงบประมาณ 2568 - 2570

งบประมาณ บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact)

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มี สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่ต้องการได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว มีองค์ความรู้ที่เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร และส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

18. แผนการนำเทคโนโลยีเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรับมุมมองการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ กตส. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 15 เพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นสื่อกลางการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรับมุมมองการทำงาน

เหตุผลความจำเป็น

ปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญในการช่วยให้การสื่อสารรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งเป็นแหล่งข้อมูลและความรู้ที่หลากหลาย ช่วยให้พนักงานสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องการใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น และส่งเสริมการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์โครงการ (Outcomes)

1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากร
2. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ
3. เพื่อสร้างความหลากหลายของมุมมองในการทำงาน

เป้าหมายโครงการ (Outputs)

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีการปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างและหลากหลาย โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหลัก

กลุ่มเป้าหมายโครงการ (Target group)

ทุกหน่วยงานในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ตัวชี้วัด

จำนวนครั้งของนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรับมุมมองในการทำงาน

กิจกรรม - วิธีดำเนินการ (Activity)

1. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน
2. เลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม
3. ออกแบบกระบวนการและแนวปฏิบัติ
4. ฝึกอบรมและสนับสนุนการใช้งาน
5. ติดตามและประเมินผล

ระยะเวลาดำเนินการโครงการ ปีงบประมาณ 2568 - 2570

งบประมาณ บาท

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักบริหารกลาง

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact)

1. ส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยลดความเข้าใจผิดและข้อผิดพลาดในการสื่อสาร
 2. เพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวก ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมที่มากขึ้นในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ
 3. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่หลากหลายนำไปสู่การเกิดความคิดใหม่ๆ และนวัตกรรมที่สามารถพัฒนาองค์กรได้
-



กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

COOPERATIVE AUDITING DEPARTMENT

12 ถนนกรุงเกษม แขวงวัดสามพระยา
เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200
Call Center 0 2016 8888 ต่อ 4206 - 4209

www.cad.go.th

