



กลุ่มพัฒนาระบบราชการ  
วันที่ ๑๕ ๓๑  
วันที่ ๒๕ กย ๒๕๖๒  
เวลา ๑๑ : ๐๓

# บันทึกข้อความ

อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์  
เลขที่รับ ๓๕๑๕  
วันที่ ๒๕ กย ๒๕๖๒  
เวลา ๑๓ : ๑๐ ๙.

ส่วนราชการ สำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี กลุ่มพัฒนาระบบการบัญชี โทร. ๒๔๒๘  
ที่ กษ ๐๔๐๖/ ๑๑๔๐ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๕  
เรียน อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ตามที่ สำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๕ ซึ่งในการประชุมผู้บริหารกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา และรับทราบแผนงานและทิศทางการดำเนินงานสำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๑๔-๑๕ กันยายน ๒๕๖๒ ณ อสิตา อีโค รีสอร์ท อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว และขอให้แก้ไขบางประเด็นให้เป็นไปตามความเห็นของที่ประชุม นั้น

สำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้ดำเนินการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ดังนี้

แผนพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๕ จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมฯ ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยได้วิเคราะห์ปัจจัยภายใน คือ จุดแข็งและจุดอ่อน และปัจจัยภายนอก คือ โอกาสและอุปสรรค ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และในอนาคต เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรครอบคลุมมิติต่างๆ อย่างรอบด้าน ตอบสนองความต้องการของทั้งผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการพัฒนาบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic development) เพื่อช่วยขับเคลื่อนภารกิจกรมฯ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ว่า “ภายในปี ๒๕๖๕ สหกรณ์และเกษตรกรมีความเข้มแข็งด้านการเงินการบัญชีที่มีคุณภาพ เชื่อถือได้” ประกอบด้วยพันธกิจและแนวทางการพัฒนาบุคลากร คือ

## พันธกิจการพัฒนาบุคลากร

๑. **พัฒนาบุคลากร** : พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นเพื่อร่วมขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒. **พัฒนาระบบ** : พัฒนาระบบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร เช่น ระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร ระบบการเรียนรู้และกระบวนการพัฒนาตนเอง ระบบการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น
๓. **พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม** : สร้างความตระหนักในคุณธรรม จริยธรรม และการดำเนินงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๔. **พัฒนาคุณภาพชีวิต** : สร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน สร้างสุขภาวะองค์กร

## แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๕ แนวทางการพัฒนา ได้แก่

- ### แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี จำนวน ๖ โครงการ ดังนี้
๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารและผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับ
  ๒. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับหัวหน้าสำนักงาน
  ๓. โครงการบ่มเพาะและพัฒนาบุคลากรตามแผนสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan)
  ๔. โครงการพัฒนาและบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)
  ๕. โครงการเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับทุนการศึกษาในสาขาเฉพาะด้านหรือสาขาที่ขาดแคลน
๖. โครงการพัฒนาวิทยากรที่เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน

**แนวทางการพัฒนาที่ ๒** การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ เท่าทันเทคโนโลยี และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มี จำนวน ๖ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ระดับต้น กลาง สูง
๒. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์
๓. โครงการยกระดับผู้สอบบัญชีสหกรณ์เป็น Cyber Auditor
๔. โครงการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของหน่วยงาน
๕. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลแก่บุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล
๖. โครงการพัฒนาหลักสูตรสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-Learning)

**แนวทางการพัฒนาที่ ๓** การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และกระบวนการพัฒนาบุคลากร มี จำนวน ๔ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการพัฒนาระบบ e-Learning เพื่อรองรับหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเอง
๒. โครงการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาบุคลากร
๓. โครงการจัดทำแผนการจัดการความรู้และการบริหารจัดการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
๔. โครงการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

**แนวทางการพัฒนาที่ ๔** การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน มี จำนวน ๕ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
๒. โครงการให้ความรู้และเผยแพร่การดำเนินการทางวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่
๓. โครงการจัดทำแผนพัฒนาเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล
๔. โครงการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร
๕. โครงการเชิดชูความดี ความเก่ง ความสำเร็จของบุคลากรเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดี

**แนวทางการพัฒนาที่ ๕** การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน มีจำนวน ๘ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการส่งเสริมสุขภาพด้วยการออกกำลังกายหลากหลายรูปแบบ
๒. โครงการตรวจสุขภาพประจำปีและติดตามผล
๓. โครงการจัดกิจกรรม “CAD จิตอาสา”
๔. โครงการส่งเสริมการออมน้อมร่วมกับสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จำกัด
๕. โครงการจัดกิจกรรมหาทุนสำหรับกองทุนสวัสดิการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
๖. โครงการประชุมสัมมนาวิชาการประจำปี
๗. กิจกรรมวันครบรอบวันสถาปนากรมตรวจบัญชีสหกรณ์
๘. กิจกรรมสืบสานประเพณีวัฒนธรรม เช่น การทำบุญตักบาตรเนื่องในวันปีใหม่ กิจกรรมรดน้ำขอพรเนื่องในวันสงกรานต์ เป็นต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทั้งนี้ หากเห็นชอบ จะได้แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานในสังกัดทราบและใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมฯ ต่อไป โดยสามารถดาวโหลดแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวได้จากลิงค์ <https://bit.ly/2kxBfzF> หรือ scan QR Code ด้านล่างนี้

*นางสาวเนืองบุญ วรรณโก*

(นางสาวเนืองบุญ วรรณโก)

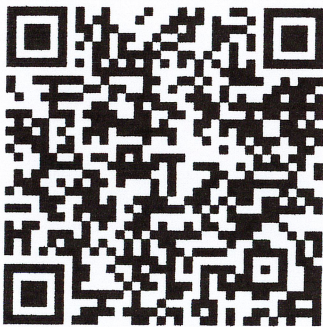
ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๖ ปฏิบัติราชการในฐานะ  
ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี

- ทราบ
- ดำเนินการตามเสนอ

*โอกาส ทองยงค์*

(นายโอกาส ทองยงค์)

อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์



Download แผนพัฒนาบุคลากร  
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปี ๒๕๖๒-๒๕๖๕



# แผนพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

พ.ศ. 2562-2565



[www.cad.go.th](http://www.cad.go.th)

Cooperative Auditing Department

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2562-2565 จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ยกกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน ขณะเดียวกันเป็นผู้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ดังกล่าว มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนต่างๆ ทั้งในระดับชาติ ระดับกระทรวง และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนการปฏิรูปประเทศทั้ง 11 ด้าน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) ไปจนถึงแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐโดยตรง ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560-2564 แผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. 2561-2564 รวมทั้งแผนในระดับกรม ได้แก่ แผนกลยุทธ์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2560-2564 และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2564 (ฉบับทบทวน) นอกจากนี้ ยังได้มีการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อรับฟังนโยบาย มุมมอง ข้อคิดเห็น จากผู้บริหารชุดปัจจุบัน และผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ เพื่อให้กรอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมีข้อมูลครบถ้วนและรอบด้าน แผนพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ดังกล่าว ยังได้ครอบคลุมการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน และปัจจัยภายนอก ทั้งโอกาสและอุปสรรค โดยมองย้อนไปอดีต ปัจจุบัน และมองไปข้างหน้าในอนาคต เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรสามารถตอบสนองความต้องการของทั้งผู้บริหาร บุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกระดับ

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2562-2565 จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic development) เพื่อช่วยขับเคลื่อนภารกิจของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวิสัยทัศน์ที่ว่า “ภายในปี 2565 สหกรณ์และเกษตรกรมีความเข้มแข็งด้านการเงินการบัญชีที่มีคุณภาพ เชื่อถือได้” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมผลักดันเป้าหมายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการยกระดับความเป็นอยู่ของเกษตรกรและการพัฒนาประเทศชาติเป็นลำดับไป



นายโอภาส ทองยงค์  
อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	(1)
สารบัญ.....	(2)
สารบัญตาราง.....	(3)
สารบัญภาพ .....	(3)
<b>บทที่ 1</b> ข้อมูลทั่วไป.....	1
<b>บทที่ 2</b> การศึกษานโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง .....	16
<b>บทที่ 3</b> การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	51
<b>บทที่ 4</b> แผนพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2562-2565.....	55

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. กรอบอัตรากำลังแยกตามสำนัก/กอง .....	7
2. กรอบอัตรากำลังข้าราชการ .....	8
3. ข้อมูลการเกษียณอายุของข้าราชการ ปี 2562-2570 .....	10
4. สัดส่วนข้าราชการชาย-หญิง .....	11
5. ข้อมูลการโอน ย้าย ปลดออก/ไล่ออก และลาออก ระหว่างปี 2557-2561 .....	12
6. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรด้านบัญชี การสอบบัญชี และ .....	12
เทคโนโลยีสารสนเทศ ระหว่างปี 2557-2561	
7. จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำ ระหว่างปี 2557-2561 .....	15
8. ข้อมูลการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก หลักสูตรอื่นๆ ปี 2557-2561 .....	15
9. แผนปฏิบัติงาน (Action Plan) ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร .....	61
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2562-2565	

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1. โครงสร้างส่วนราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ .....	6
2. แสดงช่วงอายุของข้าราชการ ปีงบประมาณ 2562 .....	9
3. กรอบการพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนากุศลกรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2562-2565 .....	48

# บทที่ 1

## ข้อมูลทั่วไป

งานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เริ่มมีขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2459 ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ซึ่งในขณะนั้นงานการตรวจบัญชีสหกรณ์ อยู่ในความรับผิดชอบของแผนกงานสหกรณ์ กรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ ต่อมาเมื่อมีการปรับปรุงกระทรวงทบวงกรมใหม่ จึงได้รับการเลื่อนฐานะเป็น กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ อยู่ในสังกัดของ กระทรวงการสหกรณ์ เมื่อวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2495 ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนไปขึ้นอยู่กับกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ ในปี พ.ศ. 2506 และเมื่อมีการยุบกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติในปี พ.ศ. 2515 กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ก็เปลี่ยนมาขึ้นอยู่กับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จนถึงปัจจุบัน

**ภารกิจตามกฎหมาย** กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีภารกิจตามกฎหมาย ดังนี้

1. ดำเนินการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดระบบบัญชีและมาตรฐานการสอบบัญชีให้เหมาะสมกับธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
3. ให้คำปรึกษาแนะนำและให้ความรู้ด้านการบริหารการเงินและการบัญชีแก่คณะกรรมการและสมาชิกของสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรและบุคลากรเครือข่าย
4. ถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมการจัดทำบัญชีให้แก่สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพ วิชากิจชุมชน กลุ่มเป้าหมายตาม โครงการพระราชดำริ เกษตรกร และประชาชนทั่วไป
5. กำกับดูแลการสอบบัญชีสหกรณ์โดยผู้สอบบัญชีภาคเอกชน
6. จัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร
7. ปฏิบัติการอื่นใดที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

## วิสัยทัศน์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2560-2564

“ภายในปี 2564 สหกรณ์และเกษตรกรมีระบบบริหารจัดการด้านการเงินการบัญชีที่มีคุณภาพน่าเชื่อถือ” เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงได้กำหนดพันธกิจ ดังนี้

1. พัฒนาระบบการตรวจสอบบัญชีและระบบควบคุมคุณภาพการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล
2. พัฒนามาตรฐานการบัญชีสหกรณ์และส่งเสริมความรู้การจัดทำบัญชีและการบริหารจัดการด้านการเงิน การบัญชีแก่สหกรณ์และเกษตรกร
3. เสริมสร้างเสถียรภาพทางการเงินและระบบการควบคุมภายในที่ดีแก่สหกรณ์
4. พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและการเตือนภัยทางการเงินแก่สหกรณ์
5. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษาแนะนำด้านการเงินการบัญชีแก่สหกรณ์และเกษตรกร



# โครงสร้างส่วนราชการ

## 1. ส่วนกลาง

### 1.1 กลุ่มตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของกรม
- 2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ

มอบหมาย

### 1.2 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม
- 2) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในกรม
- 3) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่างๆ และหน่วยงานภายในกรม

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

### 1.3 สำนักบริหารกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปของกรม งานช่วยอำนวยความสะดวก งานเลขานุการผู้บริหาร และงานประสานราชการของกรม
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัฒนาระบบงานคลัง การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรม
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและสวัสดิการของกรม
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรม และสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบแพ่งและอาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม
- 5) ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ การเผยแพร่กิจกรรม ความรู้ ความก้าวหน้า และผลงานของกรม รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับงานห้องสมุดของกรม
- 6) ดำเนินการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดของกรม
- 7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

มอบหมาย

#### 1.4 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำแผนแม่บทระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรม โดยให้สอดคล้องกับแผนแม่บทระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงและของหน่วยงานระดับประเทศ
- 2) จัดระบบการสำรวจ การจัดเก็บ และการใช้ประโยชน์ข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดและเป็นศูนย์กลางข้อมูลทางการเงินและการบัญชีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
- 3) วิเคราะห์ข้อมูลสถิติการเงินและการจัดทำรายงานสถิติการเงินประจำปีทางบัญชี ระบบเตือนภัยทางการเงินและมาตรฐานชีวิตทางการเงินของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
- 4) จัดและพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ และบริการสารสนเทศทางการบัญชีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร เพื่อการบริหารงานของกรม หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และบุคคลทั่วไป
- 5) พัฒนาโปรแกรมระบบบัญชีคอมพิวเตอร์สำหรับสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร หรือองค์กรที่กรมมีหน้าที่สนับสนุน
- 6) พัฒนาเทคโนโลยีช่วยสอบบัญชีและระบบตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำการใช้คอมพิวเตอร์ และโปรแกรมระบบบัญชีคอมพิวเตอร์
- 7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 1.5 สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการและงบประมาณของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดินนโยบายและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง
- 2) ติดตามและประเมินผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแผนงาน และโครงการของหน่วยงานในสังกัด
- 3) ดำเนินการติดต่อประสานงานกับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศ ด้านความช่วยเหลือและความร่วมมือทางวิชาการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการสอบบัญชีสหกรณ์
- 4) ศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลโครงการพิเศษต่าง ๆ ตามที่รัฐบาลและกระทรวงมอบหมาย
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนายุทธศาสตร์ระบบงานวิจัย จัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย รวมทั้งบริหารโครงการวิจัยและส่งเสริมงานวิจัยของกรม
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 1.6 สำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาและพัฒนามาตรฐานการบัญชีและระบบบัญชีให้เหมาะสมกับธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
- 2) ศึกษาและพัฒนามาตรฐานการสอบบัญชีและระบบงานสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

3) ควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชีสหกรณ์ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่วางไว้ รวมทั้งสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป และตามระเบียบที่นายทะเบียนสหกรณ์กำหนด

4) ศึกษาและพัฒนาระบบการควบคุมภายในของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้เหมาะสมกับธุรกิจ

5) ศึกษาและพัฒนาระบบการตรวจสอบกิจการสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์

6) กำกับดูแลสหกรณ์ที่สอบบัญชีโดยผู้สอบบัญชีภาคเอกชน และให้คำปรึกษาแนะนำผู้สอบบัญชีภาคเอกชน

7) พัฒนาระบบการเงินและการบัญชีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยและหลักการบริหารกิจการที่ดี

8) วางระบบการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรที่มีข้อบกพร่องทางการเงินและการบัญชีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรที่ชำระบัญชี

9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### 1.7 สำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งพัฒนาระบบ รูปแบบบัญชี ของเกษตรกร เพื่อให้ง่ายต่อการจัดทำบัญชี และถ่ายทอดเทคโนโลยีเกี่ยวกับการเงินและการบัญชีแก่สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

2) พัฒนาและถ่ายทอดหลักเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ให้แก่ผู้สอบบัญชีภาคเอกชนและผู้ช่วยผู้สอบบัญชี

3) พัฒนารูปแบบในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการบริหารการเงินและการบัญชี และการกำกับดูแลการบริหารกิจการที่ดีให้แก่ผู้สอบบัญชีภาคเอกชนและผู้ตรวจสอบกิจการของสหกรณ์

4) ศึกษาและพัฒนาระบบ รูปแบบบัญชี เทคนิค วิธีการ และผลิตภัณฑ์ที่เหมาะสมเพื่อให้ความรู้ด้านการจัดทำบัญชีให้สอดคล้องกับระบบและรูปแบบบัญชีของสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน กลุ่มเป้าหมายตามโครงการพระราชดำริ เกษตรกรและประชาชนทั่วไป

5) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนการพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีของกรม รวมทั้งประสานการจัดทำแผนการปฏิบัติงานส่งเสริมการจัดทำบัญชีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6) รณรงค์และส่งเสริมให้สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน กลุ่มเป้าหมายตามโครงการพระราชดำริ เกษตรกร และประชาชนทั่วไปจัดทำบัญชี และสร้างบุคลากรเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการสอนการจัดทำบัญชีครัวเรือนและบัญชีต้นทุนประกอบอาชีพ

7) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของกรม

8) ติดตามและประเมินผลการส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและการถ่ายทอดความรู้

9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

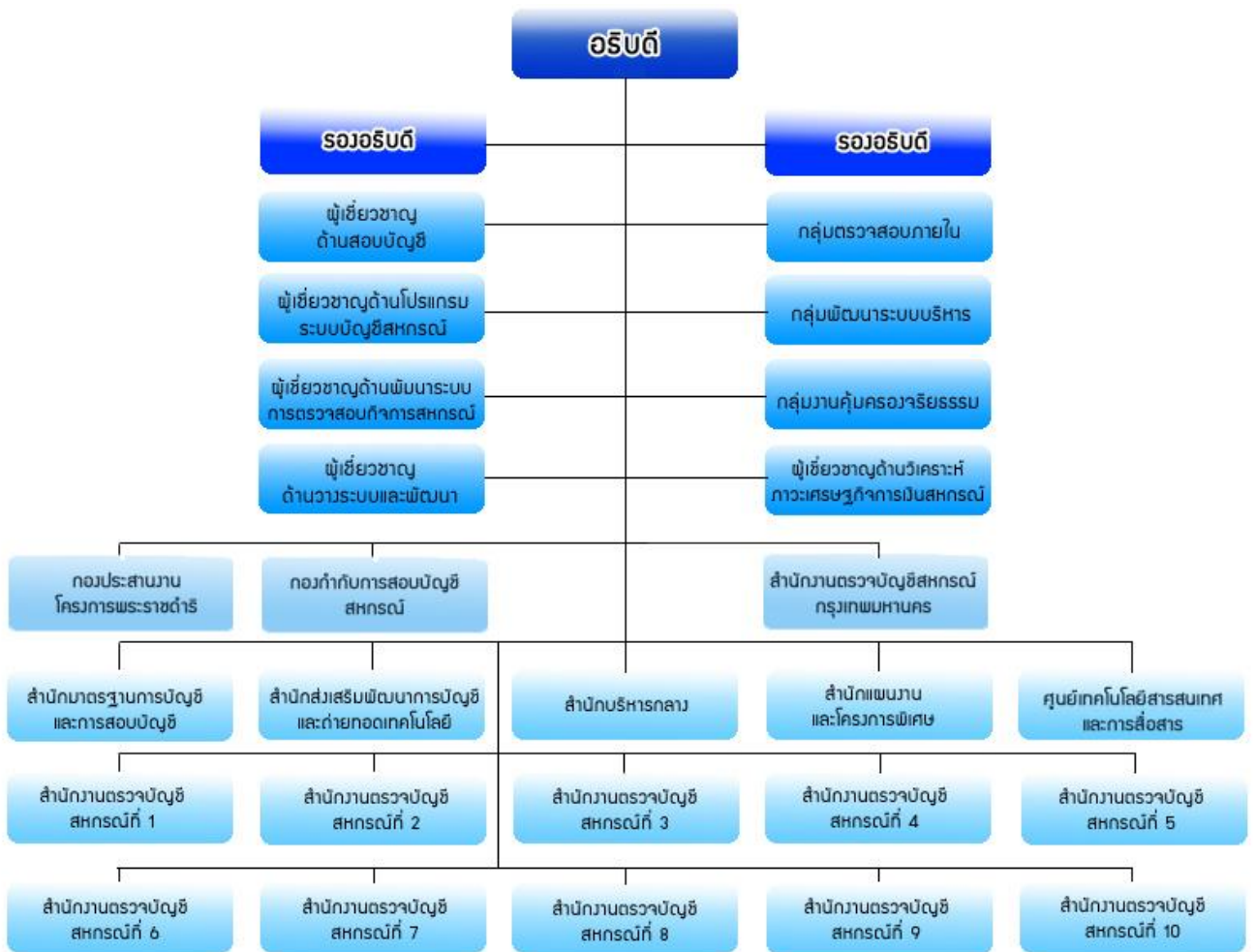
## 2. ส่วนภูมิภาค

สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1-10 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการตรวจสอบบัญชีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป
- 2) กำกับดูแลและควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้เป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป
- 3) วางรูปแบบและระบบบัญชีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้เหมาะสมกับธุรกิจ
- 4) ดำเนินการสอบทานรายงานการสอบบัญชี งบการเงิน และกระดาษทำการของผู้สอบบัญชี รวมทั้งวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรตามมาตรฐานที่วางไว้
- 5) จัดระบบงาน ประมวลผลข้อมูลและเป็นศูนย์ข้อมูลทางการเงิน และส่งเสริมการใช้โปรแกรมระบบบัญชีคอมพิวเตอร์
- 6) ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการเงินและการบัญชี และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องแก่บุคลากรของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร และการกำกับดูแลการบริหารกิจการที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบกิจการของสหกรณ์
- 7) ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ด้านการบัญชีแก่สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพ วิชากิจชุมชน กลุ่มเป้าหมายตามโครงการพระราชดำริ เกษตรกร และประชาชนทั่วไป
- 8) จัดทำแผนการปฏิบัติงาน โดยบูรณาการร่วมกับสำนักงานในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและติดตามประเมินผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- 9) ให้คำปรึกษาแนะนำด้านการเงินและการบัญชีให้กับสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร รวมทั้งวิชากิจชุมชน กลุ่มอาชีพ และกลุ่มเป้าหมายโครงการพระราชดำริ
- 10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ดังแสดงในแผนภาพที่ 1

**แผนภาพที่ 1** โครงสร้างส่วนราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์



ที่มา : เว็บไซต์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

**กรอบอัตรากำลัง**

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีอัตรากำลังทั้งสิ้น 2,513 อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤษภาคม 2562) แยกเป็นข้าราชการ จำนวน 1,149 อัตรา พนักงานราชการ จำนวน 1,252 อัตรา และลูกจ้างประจำ จำนวน 112 อัตรา กรอบอัตรากำลังแยกตามสำนัก/กอง และสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1-10 ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** กรอบอัตรากำลังแยกตามสำนัก/กอง

สังกัด	ข้าราชการ			พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	รวม
	อัตรากำลัง	ปฏิบัติงาน จริง	ตำแหน่ง ว่าง			
<b>กตส.</b>						
อตส./รตส./ผชช.ใน ส่วนกลาง	8	7	1	7		15
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	5	3	2	1		6
กลุ่มตรวจสอบภายใน	5	5		1		6
สำนักบริหารกลาง	50	48	2	20	12	82
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	28	26	2	31		59
สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ	30	29	1	8		38
สำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี	28	28		12		40
สำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี	29	29		9		38
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1	99	96	3	121	17	237
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 2	87	85	2	102	11	200
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 3	98	94	4	118	6	222
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4	104	102	2	129	8	241
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 5	101	100	1	126	12	239
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6	118	115	3	150	13	281
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 7	100	93	7	120	5	225
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 8	87	87	0	102	8	197
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 9	81	80	1	93	12	186
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 10	91	85	6	102	8	201
<b>รวม</b>	<b>1,149</b>	<b>1,112</b>	<b>37</b>	<b>1,252</b>	<b>112</b>	<b>2,513</b>

ที่มา : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง

ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤษภาคม 2562

**กรอบอัตรากำลังข้าราชการ**

อัตรากำลังข้าราชการมีจำนวน 1,149 อัตรากำลัง เป็นอัตรากำลังที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง 1,112 อัตรากำลัง และตำแหน่งว่าง 37 อัตรากำลัง โดยในอัตรากำลังที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง แยกเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร 3 อัตรากำลัง ประเภทอำนวยการ 15 อัตรากำลัง ประเภทวิชาการ 1,049 อัตรากำลัง และประเภททั่วไป 45 อัตรากำลัง ดังแสดงในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** กรอบอัตรากำลังข้าราชการ

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนที่มี	จำนวน
		ผู้ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง
1. บริหาร	บริหาร สูง	1	
	บริหาร ต่ำ	2	
	รวม	3	
2. อำนวยการ	อำนวยการสูง	15	
	อำนวยการต่ำ		
	รวม	15	
3. วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ		
	เชี่ยวชาญ	17	1
	ชำนาญการพิเศษ	212	2
	ชำนาญการ	473	22
	ปฏิบัติการ	347	7
	รวม	1,049	32
4. ทั่วไป	อาวุโส	13	1
	ชำนาญงาน	32	4
	ปฏิบัติงาน		
	รวม	45	5
<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>1,112</b>	<b>37</b>

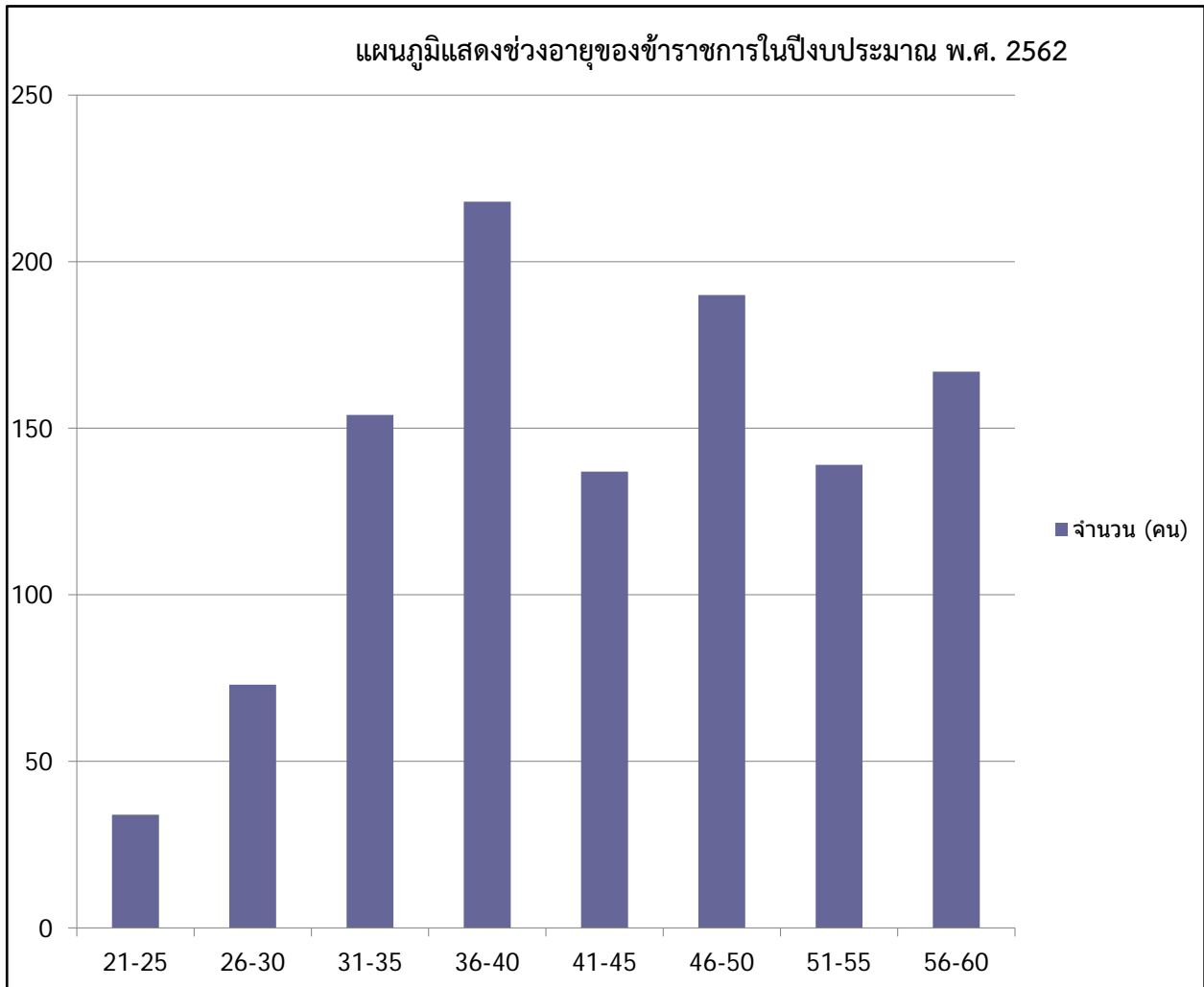
ที่มา : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง

ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤษภาคม 2562

**ช่วงอายุของข้าราชการ**

ช่วงอายุของข้าราชการ ในปีงบประมาณ 2562 พบว่า ข้าราชการช่วงอายุ 36-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด 218 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.60 รองลงมาคือ ข้าราชการช่วงอายุ 46-50 ปี จำนวน 190 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.09 และข้าราชการช่วงอายุ 56-60 ปี จำนวน 167 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.02 โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ ดังแสดงในแผนภาพที่ 2

## แผนภาพที่ 2 แสดงช่วงอายุของข้าราชการ ปีงบประมาณ 2562



ที่มา : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง  
ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤษภาคม 2562

### การเกษียณอายุของข้าราชการปี พ.ศ. 2562 - 2567

ภายในปี 2570 กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จะมีผู้เกษียณอายุราชการ รวมทั้งสิ้น 286 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 25.71 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด โดยในปี 2564 จะมีผู้เกษียณอายุราชการมากที่สุด จำนวน 42 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 14.68 รองลงมา คือ ปี 2562 จำนวน 37 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 12.94 และปี 2563 และ 2566 มีจำนวนผู้เกษียณอายุราชการเท่ากัน จำนวน 34 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 11.89 ข้อมูลการเกษียณอายุของข้าราชการปี 2562-2570 ดังแสดงในตารางที่ 3



**ตารางที่ 3** ข้อมูลการเกษียณอายุของข้าราชการ ปี 2562-2570

ระดับ	ข้อมูลการเกษียณอายุ									รวม
	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	
ปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ชำนาญงาน	1	2	5	2	3	2	1	3	1	20
อาวุโส	-	3	1	-	2	-	2	-	-	8
ปฏิบัติกร	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
ชำนาญการ	9	11	10	14	13	14	13	17	12	113
ชำนาญการพิเศษ	19	11	21	11	16	11	5	6	16	116
เชี่ยวชาญ	1	2	4	1	-	3	1	-	-	12
ทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
อำนวยการ ตัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
อำนวยการ สูง	6	4	1	1	-	1	1	-	-	14
บริหาร ตัน	1		1				-	-	-	2
บริหาร สูง	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
<b>รวม</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>43</b>	<b>30</b>	<b>34</b>	<b>31</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>29</b>	<b>287</b>

ที่มา : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง

ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤษภาคม 2562

**สัดส่วนข้าราชการชาย-หญิง**

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีสัดส่วนของข้าราชการหญิง จำนวน 987 ราย คิดเป็นร้อยละ 88.76 และข้าราชการชาย จำนวน 125 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.24 โดยสัดส่วนของข้าราชการชาย-หญิง แยกตามระดับตำแหน่ง แสดงในตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** สัดส่วนข้าราชการชาย-หญิง

ระดับ	เพศ	
	ชาย	หญิง
ปฏิบัติงาน		-
ชำนาญงาน	3	29
อาวุโส	5	8
ปฏิบัติการ	38	309
ชำนาญการ	43	430
ชำนาญการพิเศษ	30	182
เชี่ยวชาญ	1	16
ทรงคุณวุฒิ	-	-
อำนวยการต้น	-	-
อำนวยการสูง	3	12
บริหารต้น	1	1
บริหารสูง	1	-
<b>รวม</b>	<b>125</b>	<b>987</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>1,112</b>	

ที่มา : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง

ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤษภาคม 2562

**ข้อมูลการโอน ย้าย ให้ออก/ปลดออก และลาออก ระหว่างปี 2557-2561**

ระหว่างปี 2557-2561 มีข้าราชการโอน ย้าย ให้ออก/ปลดออก และลาออก รวมทั้งสิ้น 682 ราย โดยในปี 2561 มีจำนวนข้าราชการดำเนินการ โอน ย้าย และลาออก มากที่สุด จำนวน 202 ราย คิดเป็น ร้อยละ 29.62 รองลงมา คือ ปี 2560 และ 2559 จำนวน 161 และ 157 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.60 และ 23.02 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** ข้อมูลการโอน ย้าย ปลดออก/ไล่ออก และลาออก ระหว่างปี 2557-2561

ปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการ (ราย)				
	โอน	ย้าย	ให้ออก/ปลดออก	ลาออก	รวม
2561	31	124	-	47	202
2560	42	82	1	36	161
2559	19	110	1	27	157
2558	21	48	-	20	89
2557	21	40	-	12	73
<b>รวม</b>	<b>134</b>	<b>404</b>	<b>2</b>	<b>142</b>	<b>682</b>

ที่มา : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง  
ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤษภาคม 2562

**ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร**

**การจัดฝึกอบรมภายใน**

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้จัดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน โดยระหว่างปี 2557-2561 ได้มีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรด้านบัญชี การสอบบัญชี และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวนทั้งสิ้น 42 หลักสูตร ให้แก่บุคลากร จำนวน 5,502 คน ดังแสดงในตารางที่ 6

**ตารางที่ 6** จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรด้านบัญชี การสอบบัญชี และเทคโนโลยีสารสนเทศ ระหว่างปี 2557-2561

ที่	หลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)					รวม
		2561	2560	2559	2558	2557	
1	การตรวจสอบบัญชีสหกรณ์สำหรับผู้สอบบัญชีระดับ 1	129					129
2	การประเมินความเสี่ยง และการเขียนรายงานการสอบบัญชี (Training for the Trainer 1)	97					97
3	การตรวจสอบแบบสอบสวน การเลือกตัวอย่างและการจัดทำกระดาษทำการ (Training for the Trainer 2)	96					96
4	ซักซ้อมแนวทางการประเมินคุณภาพงานสอบบัญชี (กลุ่มกำกับมาตรฐานการบัญชี สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 - 10)	65					65
5	การขับเคลื่อนงานปี 2561 ด้วย Smart 4M	97					97
6	หลักสูตร การวิเคราะห์โครงสร้างฐานข้อมูลและการเขียนคำสั่ง ACL	40					40

ที่	หลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)					รวม
		2561	2560	2559	2558	2557	
7	การประเมินมาตรฐานขั้นต่ำในการควบคุมภายในและการรักษาความปลอดภัยสำหรับสหกรณ์ที่ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ (Check List)	80					80
8	การเสริมสร้างศักยภาพการให้บริการโปรแกรมระบบบัญชีสหกรณ์ครบวงจร ปี 2561	97					97
9	ติดตามผล หลักสูตร การวิเคราะห์โครงสร้างฐานข้อมูลและการเขียนคำสั่ง ACL	38					38
10	ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ระดับกลาง	318					318
11	หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์	80					80
12	การควบคุมคุณภาพการสอบบัญชีด้วยระบบกระดาษทำการอิเล็กทรอนิกส์ (EWP)		70				70
13	การพัฒนาทักษะการใช้เทคนิคคอมพิวเตอร์ช่วยตรวจสอบบัญชี (CITA)		30				30
14	การพัฒนากระบวนการคิดและระบบการทำงานด้วยแผนที่ทางความคิด (Mind Map)		23				23
15	การเสริมสร้างศักยภาพการให้บริการโปรแกรมระบบบัญชีสหกรณ์ครบวงจรสำหรับผู้วางระบบ		97				97
16	การเสริมสร้างศักยภาพการให้บริการโปรแกรมระบบบัญชีสหกรณ์ครบวงจรสำหรับผู้ดูแลรักษาระบบ		96				96
17	การประเมินมาตรฐานขั้นต่ำในการควบคุมภายในและการรักษาความปลอดภัยสำหรับสหกรณ์ที่ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์		300				300
18	การติดตามผลการพัฒนาทักษะการใช้เทคนิคคอมพิวเตอร์ช่วยตรวจสอบบัญชี		29				29
19	การชักซ้อมกระบวนการตรวจสอบบัญชีรูปแบบใหม่ ปี 2561		39				39
20	การชักซ้อมกระบวนการตรวจสอบบัญชีรูปแบบใหม่ ปี 2561 สำหรับผู้ปฏิบัติงานสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 - 10		50				50
21	ผู้สอบบัญชีระดับ 5			100			100
22	การควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชีด้วยระบบกระดาษทำการอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับผู้สอบบัญชีเดิม			304			304
23	การควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชีด้วยระบบกระดาษทำการอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับผู้สอบบัญชีใหม่			373			373
24	การควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชีด้วยระบบกระดาษทำการอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับหัวหน้าสำนักงาน			77			77
25	การควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชีด้วยระบบกระดาษทำการอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับกลุ่มกำกับมาตรฐานระดับภาค			41			41
26	การใช้โปรแกรม ACL ช่วยตรวจสอบระบบบัญชีที่พัฒนาโดยเอกชนรายที่ 2 ปีงบประมาณ 2559			81			81

ที่	หลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)					รวม
		2561	2560	2559	2558	2557	
27	โปรแกรมระบบบัญชีสหกรณ์ ปี 2559			97			97
28	เจาะลึกการตรวจสอบกิจการ			104			104
29	การประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมบูรณาการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์และกรมส่งเสริมสหกรณ์ เรื่อง การบูรณาการเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สหกรณ์มีธรรมาภิบาลที่ดี			220			220
30	คุณภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชี สำหรับผู้สอบบัญชี ระดับ 1 - 2				366		366
31	เทคนิคการใช้โปรแกรม ACL ช่วยตรวจสอบบัญชี				40		40
32	ระบบกระดาษทำการอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับผู้ควบคุมคุณภาพสอบบัญชี				125		125
33	ระบบกระดาษทำการอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับผู้สอบบัญชี				334		334
34	โปรแกรมระบบบัญชีสหกรณ์ ปี 2558				97		97
35	การพัฒนาศักยภาพผู้สอบบัญชีสหกรณ์ หลักสูตร ผู้สอบบัญชีระดับ 5				50		50
36	การประชุมสัมมนาผู้บริหารกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เรื่อง "แนวทางการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2559 (ROAD MAP 59)"				109		109
37	ทบทวนการใช้ระบบกระดาษทำการอิเล็กทรอนิกส์ ในการบริหารจัดการงานสอบบัญชี					76	76
38	การใช้ระบบกระดาษทำการอิเล็กทรอนิกส์ในการบริหารจัดการงานสอบบัญชี					258	258
39	โปรแกรมระบบบัญชีสหกรณ์ ปี 2557					87	87
40	การควบคุมคุณภาพการสอบบัญชีด้วยระบบกระดาษทำการอิเล็กทรอนิกส์					126	126
41	การบริหารจัดการงานสอบบัญชีตามแนวทางการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2557					372	372
42	คุณภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชี สำหรับผู้สอบบัญชี ระดับ 1 - 2					194	194
รวมทั้งสิ้น		1,137	734	1,397	1,121	1,113	5,502

ที่มา : กลุ่มพัฒนาสมรรถนะผู้สอบบัญชี สำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี

### การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก

ระหว่างปี 2557-2561 กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำ จัดโดยสถาบันเกษตรกรวิชาการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวม 722 ราย ประกอบด้วย หลักสูตร Smart Officer จำนวน 155 ราย หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน 271 ราย หลักสูตรนักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับต้น จำนวน 68 ราย ระดับกลาง จำนวน 160 ราย และระดับสูง จำนวน 68 ราย ดังแสดงตารางที่ 7

**ตารางที่ 7** จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ ระหว่างปี 2557-2561

ที่	หลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)					รวม
		2561	2560	2559	2558	2557	
1	หลักสูตร Smart Officer จัดโดยสถาบัน เกษตรราธิการ	11	131	13	0	0	155
2	การเป็นข้าราชการที่ดีสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จัดโดยสถาบันเกษตรราธิการ	95	52	53	30	41	271
3	นักบริหารการพัฒนากาเกษตรและสหกรณ์ ระดับต้น	42	18	4	1	3	68
4	นักบริหารการพัฒนากาเกษตรและสหกรณ์ ระดับกลาง	41	29	24	43	23	160
5	นักบริหารการพัฒนากาเกษตรและสหกรณ์ ระดับสูง	18	15	13	14	8	68
	<b>รวม</b>	<b>207</b>	<b>245</b>	<b>107</b>	<b>88</b>	<b>75</b>	<b>722</b>

ที่มา : กลุ่มพัฒนาระบบการเรียนรู้ สำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี

นอกจากนี้ ระหว่างปี 2557-2561 กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ยังได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกในหลักสูตรอื่นๆ รวม 1,256 หลักสูตร บุคลากร จำนวน 3,293 ราย รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 8

**ตารางที่ 8** ข้อมูลการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก หลักสูตรอื่นๆ ปี 2557-2561

ปีงบประมาณ	จำนวนหลักสูตร	จำนวนบุคลากร (ราย)
2561	251	679
2560	224	878
2559	260	665
2558	274	550
2557	247	521
<b>รวม</b>	<b>1,256</b>	<b>3,293</b>

ที่มา : กลุ่มพัฒนาระบบการเรียนรู้ สำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี

## บทที่ 2

### การศึกษานโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2562-2565 ได้มีการศึกษาวิเคราะห์นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน วิธีการศึกษาประกอบด้วย การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- 2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)
- 2.2 แผนการปฏิรูปประเทศ ทั้ง 11 ด้าน
- 2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)
- 2.4 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561-2580
- 2.5 ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)
- 2.6 แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)
- 2.7 พระราชบัญญัติสหกรณ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562
- 2.8 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560-2564
- 2.9 มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2562-2565
- 2.10 แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ
- 2.11 แผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนาากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. 2561-2564
- 2.12 แผนกลยุทธ์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2560-2564
- 2.13 ทิศทางการปฏิบัติงานกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ 2562 (Road Map 62)
- 2.14 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2564 (ฉบับทบทวน)
- 2.15 แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2557-2559
- 2.16 การสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

โดยสามารถสรุปรายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย, ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ, ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม, ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ, และประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ การพัฒนาจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม สามารถแบ่งออกเป็น 6 ยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี

### ประเด็นยุทธศาสตร์

#### **ยุทธศาสตร์ที่ 1** ด้านความมั่นคง

1. การรักษาความสงบภายในประเทศ
2. ป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
3. พัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ
4. บูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ

#### **ยุทธศาสตร์ที่ 2** ด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน

1. การเกษตรสร้างมูลค่า
2. อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
3. สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว
4. โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก
5. พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

#### **ยุทธศาสตร์ที่ 3** การพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพคน

1. ปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
2. พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
3. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
4. ตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
5. เสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
6. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
7. เสริมสร้างศักยภาพการกีฬาเพื่อสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ



## ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

**ยุทธศาสตร์ที่ 5** การสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์ที่ 6** การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

## ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
2. การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี
3. การเสริมสร้างพลังทางสังคม
4. การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

1. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
2. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล
3. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจที่เป็นมิตรต่อสภาพแวดล้อม
4. พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง
5. พัฒนาความมั่นคงทางน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ยกระดับกระบวนการทัศน์ เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

1. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส
2. ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
3. ภาครัฐมีขนาดเล็ก gọn เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชน และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
4. ภาครัฐมีความทันสมัย
5. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
6. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
7. กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่างๆ และมีเท่าที่จำเป็น

## 2.2 แผนการปฏิรูปประเทศ ทั้ง 11 ด้าน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 257 และมาตรา 258 กำหนดให้ทำการปฏิรูปประเทศเพื่อวางรากฐานการพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศที่มีความสามัคคีปรองดอง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุล ประชาชนในสังคมมีโอกาสทัดเทียมกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยรัฐธรรมนูญกำหนดให้เริ่มดำเนินการปฏิรูปในด้านต่างๆ ที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ และที่จะกำหนดเพิ่มเติมภายในหนึ่งปีนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญ โดยจะต้องดำเนินการปฏิรูปอย่างต่อเนื่องในช่วงห้าปีข้างหน้า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปแต่ละด้าน แผนการปฏิรูปประเทศทั้ง 11 ด้าน ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อทราบโดยทั่วกัน เมื่อวันที่ 6 เมษายน 2561

ประเด็นการปฏิรูปที่สำคัญภายใต้แผนการปฏิรูปประเทศ ทั้ง 11 ด้าน สามารถสรุปได้ 6 มิติ ดังนี้

- 1) การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม
- 2) การพัฒนาเศรษฐกิจ
- 3) การสร้างสังคมและชุมชนที่เข้มแข็ง
- 4) การฟื้นฟูและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5) การสร้างประสิทธิภาพและความโปร่งใสในกระบวนการทำงานของภาครัฐ
- 6) การพัฒนากฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม

แผนการปฏิรูปประเทศ ทั้ง 11 ด้าน และประเด็นการปฏิรูปในแต่ละด้าน ประกอบด้วย

### แผนการปฏิรูปประเทศ 11 ด้าน

### ประเด็นปฏิรูป

#### 1) ด้านการเมือง

1. การเสริมสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน
2. กลไกการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธีและการรู้จักสามัคคีของสังคมไทย
3. การกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่นและการจัดสรรทรัพยากรที่เป็นธรรม
4. การเลือกตั้งที่สุจริตและเที่ยงธรรมเพื่อการปฏิรูปประเทศ
5. การสร้างรัฐธรรมาธิปไตย

#### 2) ด้านการบริหารราชการ

#### แผ่นดิน

1. บริการภาครัฐสะดวก รวดเร็ว และตอบโจทยชีวิตประชาชน
2. ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล
3. โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็วและระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง
4. กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
5. ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ
6. การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ คล่องตัว โปร่งใส และมีกลไกป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน

## แผนการปฏิรูปประเทศ 11 ด้าน

## ประเด็นปฏิรูป

### 3) ด้านกฎหมาย

1. การกำหนดกลไกทางกฎหมายเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ทันต่อการพัฒนาตามกระแสโลกาภิวัตน์
2. การกำหนดกลไกทางกฎหมายเพื่อสร้างความเป็นธรรมและจัดความเหลื่อมล้ำในสังคม

### 4) ด้านกระบวนการยุติธรรม

1. การกำหนดระยะเวลาดำเนินงานในทุกขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมที่ชัดเจนเพื่อให้ประชาชนได้รับความยุติธรรมโดยไม่ล่าช้า
2. การพัฒนาเทคโนโลยีช่วยเหลือและเพิ่มศักยภาพเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม
3. การพัฒนาการบังคับตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ
4. การปรับกระบวนการทศน์ในการบริหารงานยุติธรรมเพื่อสร้างความปลอดภัยและความเป็นธรรมในสังคม
5. การปรับปรุงระบบการสอบสวนคดีอาญาเพื่อให้มีการตรวจสอบและถ่วงดุลระหว่างพนักงานสอบสวนกับพนักงานอัยการอย่างเหมาะสม
6. การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ชัดเจนเพื่อมิให้คดีขาดอายุความ
7. การพัฒนาระบบการสอบสวนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนและพนักงานอัยการ
8. การปฏิรูประบบนิติวิทยาศาสตร์เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อเท็จจริงแห่งคดี
9. การเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมเพื่อมุ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยสะดวกและรวดเร็ว
10. การพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการยุติธรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ

### 5) ด้านเศรษฐกิจ

1. การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
2. ความเท่าเทียมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม
3. การปฏิรูปสถาบันทางเศรษฐกิจ การปรับกลไกและบทบาทของภาครัฐ

### 6) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. ทรัพยากรทางบก
2. ทรัพยากรน้ำ
3. ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
4. ความหลากหลายทางชีวภาพ
5. สิ่งแวดล้อม
6. ระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## แผนการปฏิรูปประเทศ 11 ด้าน

## ประเด็นปฏิรูป

- 7) ด้านสาธารณสุข
  1. ด้านระบบบริหารจัดการด้านสุขภาพ
  2. ด้านระบบบริการสาธารณสุข
  3. ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค
  4. ด้านความยั่งยืนและเพียงพอด้านการเงินการคลังสุขภาพ
  
- 8) ด้านสื่อสารมวลชนและเทคโนโลยีสารสนเทศ
  1. การปฏิรูปการรู้เท่าทันสื่อของประชาชน
  2. แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและมาตรฐานวิชาชีพสื่อ
  3. การปฏิรูปโครงสร้างอุตสาหกรรมสื่อสารมวลชนและเทคโนโลยีสารสนเทศ
  4. การปฏิรูปแนวทางการกำกับดูแลสื่อออนไลน์
  5. การปฏิรูปการบริหารจัดการความปลอดภัยไซเบอร์/ กิจกรรมอวกาศและระบบและเครื่องมือด้านการสื่อสารมวลชนและโทรคมนาคมเพื่อสนับสนุนภารกิจการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยฯ
  6. การปฏิรูประบบการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารภาครัฐ
  
- 9) ด้านสังคม
  1. การออม สวัสดิการ และการลงทุนเพื่อสังคม
  2. การช่วยเหลือและเพิ่มขีดความสามารถกลุ่มผู้เสียเปรียบในสังคม
  3. การจัดการข้อมูลและองค์ความรู้ทางสังคม
  4. การพัฒนาระบบสร้างเสริมชุมชนเข้มแข็ง
  5. การสร้างการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ การรับรู้ และการส่งเสริมกิจกรรมทางสังคม
  
- 10) ด้านพลังงาน
  1. ด้านการบริหารจัดการพลังงานของประเทศ
  2. ด้านไฟฟ้า
  3. ด้านปิโตรเลียมและปิโตรเคมี
  4. ด้านพลังงานทดแทน
  5. ด้านการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ
  6. ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และโครงสร้างพื้นฐานพลังงาน
  
- 11) ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
  1. ด้านการป้องกันและเฝ้าระวัง
  2. ด้านการป้องปราม
  3. ด้านการปราบปราม
  4. ด้านการบริหารจัดการ

## 2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) นี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 มุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะ 5 ปี โดยมีหลักการสำคัญของแผนพัฒนาฯ ดังนี้

- ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา
- ยึดวิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
- ยึดเป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี 2580 ที่เป็นเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
- ยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม
- ยึดหลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว

ในช่วง 5 ปีนี้ ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนครั้งใหญ่ โดยจะต้องปฏิรูปและปรับเปลี่ยนเพื่อแก้ปัญหาฐานสำคัญที่เป็นจุดอ่อนและข้อจำกัดของประเทศที่สั่งสมมานาน ขณะเดียวกันก็ดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและจุดเด่นของประเทศให้เกิดผลต่อการพัฒนาประเทศอย่างเต็มที่ โดยมี **จุดเน้นและประเด็นหลัก**ที่เป็นหัวใจของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ดังนี้

- 1) การพัฒนานวัตกรรมและการนำมาใช้เป็นปัจจัยขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกมิติเพื่อยกระดับศักยภาพของประเทศในทุกด้าน
- 2) การเตรียมความพร้อมของประเทศในด้านการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และนวัตกรรม
- 3) การเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย
- 4) การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำ
- 5) การปรับโครงสร้างการผลิตและการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจในแต่ละช่วงของห่วงโซ่มูลค่า
- 6) การปรับระบบการผลิตการเกษตรให้สอดคล้องกับพันธกรณีในด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และศักยภาพของพื้นที่
- 7) การเพิ่มศักยภาพฐานการผลิตและบริการเดิมและการต่อยอดไปสู่ฐานการผลิตและบริการโดยใช้เทคโนโลยีที่เข้มข้นและนวัตกรรม
- 8) การส่งเสริมความเข้มแข็งของเศรษฐกิจกระแสใหม่
- 9) การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจบริการและการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพให้เติบโตและสนับสนุนภาคการผลิต เน้นการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 10) การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างภาคการผลิต
- 11) การพัฒนาวิสาหกิจขนาดย่อม ขนาดเล็กและขนาดกลาง วิสาหกิจชุมชน และวิสาหกิจเพื่อสังคม
- 12) การสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและยกระดับคุณภาพสิ่งแวดล้อม

13) การฟื้นฟูพื้นฐานด้านความมั่นคงที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

14) การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และการสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย

15) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ของประเทศ เพื่อขยายขีดความสามารถและพัฒนาคุณภาพการให้บริการเพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจหลัก และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทุกกลุ่มในสังคม

16) การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

17) การสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศให้เข้มข้นและส่งผลต่อการพัฒนาอย่างเต็มที่

18) การส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ (Outward Investment)

19) การปรับปรุงภาคการเงินของไทยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและให้สามารถแข่งขันได้

20) การปฏิรูปด้านการคลังและงบประมาณ

ในการวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มภายใน **ประเด็นการบริหารจัดการภาครัฐ** พบว่า

- ภาครัฐมีขนาดใหญ่และรายจ่ายประจำเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง งบประมาณมีสัดส่วนสูง รวมทั้งโครงสร้างภาครัฐในปัจจุบันขาดระบบการทำงานลักษณะประชารัฐที่เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายแบบบูรณาการกับหน่วยงานหรือภาคส่วนอื่นๆ
- คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถไม่นิยมเข้ารับราชการทำให้ขาดกำลังทดแทนข้าราชการที่เกษียณอายุ
- การบริหารจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพต่ำและระบบการให้บริการประชาชนยังไม่ได้มาตรฐานสากลเมื่อเทียบกับต่างประเทศ
- กระบวนการจัดสรรงบประมาณขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร
- การทุจริตและประพฤติมิชอบได้ขยายไปในวงกว้างทั้งในภาครัฐ เอกชน และองค์กรเอกชน
- รัฐวิสาหกิจมีการกำกับดูแลที่ขาดแผนการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพและมีการบริหารที่ซับซ้อน ส่งผลให้มีการดำเนินงานที่ด้อยประสิทธิภาพ
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชนที่ขาดประสิทธิภาพและความโปร่งใสเท่าที่ควร รวมทั้งไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่
- กฎหมายหลายฉบับยังไม่ได้มาตรฐานสากลเนื่องจากล้าสมัยและกระบวนการตรากฎหมายยังมีจุดอ่อนหลายประการ
- ระบบและกระบวนการยุติธรรมบางส่วนยังขาดประสิทธิภาพ และไม่สามารถอำนวยความสะดวกได้อย่างเสมอภาค เป็นธรรม และไม่สอดคล้องกับความเป็นสากล

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ** ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วย

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ 8 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ 10 ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

## 2.4 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561-2580

พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 กำหนดให้คณะรัฐมนตรีจัดทำมีนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมขึ้นตามข้อเสนอของคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การประกาศและแก้ไขปรับปรุงนโยบายและแผนระดับชาติดังกล่าว ให้ทำเป็นประกาศพระบรมราชโองการและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาในระยะ 10 ปี ดังนี้

- เป้าหมายที่ 1 เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ก้าวทันเวทีโลก
- เป้าหมายที่ 2 สร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียม
- เป้าหมายที่ 3 พัฒนาทุนมนุษย์สู่ยุคดิจิทัล
- เป้าหมายที่ 4 ปฏิรูปกระบวนการทัศน์การทำงานและการให้บริการของภาครัฐ

**ระยะการพัฒนา** แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1** (1 ปี 6 เดือน) Digital Foundation ประเทศไทยลงทุนและสร้างรากฐานการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

**ระยะที่ 2** (5 ปี) Digital Thailand Inclusion ทุกภาคส่วนของประเทศไทยมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลตามแนวประชารัฐ

ระยะที่ 3 (10 ปี) Full Transformation ประเทศไทยก้าวสู่การเป็น “ดิจิทัลไทยแลนด์” ที่ขับเคลื่อนและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ

ระยะที่ 4 (10-20 ปี) Global Digital Leadership ประเทศไทยอยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มี 6 ยุทธศาสตร์คือ**

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

รายละเอียดแผนงานในแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### ประเด็นยุทธศาสตร์

#### แผนงาน

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ มีความทันสมัย มีเสถียรภาพ ตอบสนองความต้องการการใช้งานของทุกภาคส่วนด้วยราคาที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลทุกรูปแบบได้อย่างเท่าเทียมกัน
2. ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลของภูมิภาคอาเซียน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลาง ทั้งการเป็นเส้นทางผ่านการจราจรของข้อมูลสำหรับภูมิภาคและเป็นที่ตั้งสำหรับผู้ประกอบการเนื้อหารายใหญ่ของโลก
3. จัดให้มีนโยบายและแผนบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน คลื่นความถี่ และการหลอมรวมของเทคโนโลยีในอนาคต รวมทั้งปรับแก้กฎหมาย เพื่อสนับสนุนการใช้ทรัพยากรของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสากลทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ทั้งด้านการสื่อสารโทรคมนาคม และการแพร่ภาพกระจายเสียง รวมถึงการหลอมรวมของเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับความต้องการใช้งานในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานในภาวะวิกฤต
4. ปรับรัฐวิสาหกิจโทรคมนาคมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความก้าวหน้าของอุตสาหกรรมดิจิทัลให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต



## ประเด็นยุทธศาสตร์

## แผนงาน

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

1. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของเศรษฐกิจ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลปฏิรูปการทำธุรกิจตลอดห่วงโซ่มูลค่า
2. เพิ่มโอกาสทางอาชีพเกษตรและการค้าขายสินค้าของชุมชนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยดำเนินการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน
3. เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) เพื่อให้เป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัล
4. พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในอนาคต

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

1. สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการ กลุ่มที่อยู่อาศัยในพื้นที่ห่างไกล
2. พัฒนาศักยภาพของประชาชนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์ รวมถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลข่าวสารในสังคมดิจิทัลที่เปิดกว้างและเสรี
3. สร้างสื่อ คลังสื่อ และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่ประชาชนเข้าถึงได้อย่างสะดวก ผ่านทั้งระบบโทรคมนาคม ระบบแพร่ภาพกระจายเสียง และสื่อหลอมรวม
4. เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ และได้รับบริการการศึกษาที่มีมาตรฐานของนักเรียนและประชาชนแบบทุกวัย ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
5. เพิ่มโอกาสการได้รับบริการทางการแพทย์และสุขภาพที่ทันสมัย ทั่วถึง และเท่าเทียม รองรับการเข้าสู่สังคมสูงวัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

1. จัดให้มีบริการอัจฉริยะ (Smart Service) ที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ (Citizen Driven)
2. ปรับเปลี่ยนการทำงานภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล
3. สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ (Open Data) และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานของรัฐ (Open Government) เพื่อนำไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์
4. พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ เพื่อรองรับการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่ที่เป็นบริการพื้นฐานของทุกหน่วยงานภาครัฐ

## ประเด็นยุทธศาสตร์

## แผนงาน

**ยุทธศาสตร์ที่ 5** พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

1. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ทั้งบุคลากรภาครัฐและเอกชนทุกสาขาอาชีพ ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรวัยทำงานและวัยเกษียณให้มีความสามารถสร้างสรรค์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพหรือสร้างรายได้รูปแบบใหม่ นำไปสู่การสร้างคุณค่าสินค้าและบริการได้เท่าทันความต้องการของผู้รับประโยชน์
2. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่รองรับเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ในอนาคต ให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน
3. พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ

**ยุทธศาสตร์ที่ 6** สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1. จัดให้มีระบบนิเวศที่เหมาะสมต่อการดำเนินธุรกิจและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยสร้างความมั่นคงปลอดภัยในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลด้วยการกำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และกติกา ให้ความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกด้านการค้าและการใช้ประโยชน์ในภาคเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งภาครัฐจะเป็นผู้เริ่มต้นในการลดอุปสรรคในการดำเนินการต่างๆ
2. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลให้มีความทันสมัย สอดคล้องต่อพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลและบริบทของสังคม
3. สร้างความเชื่อมั่นมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำธุรกรรมออนไลน์

## **2.5 ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)**

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้จัดทำยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานในการพัฒนาภาคการเกษตรให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนการปฏิรูปประเทศทั้ง 11 ด้าน และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยมุ่งแก้ไขจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งให้เอื้อต่อการพัฒนาการเกษตรในระยะยาว เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ “เกษตรกรรมมั่นคง ภาคการเกษตรมั่งคั่ง ทรัพยากรการเกษตรยั่งยืน” ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาในแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

## ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ 20 ปี

## แนวทางการพัฒนา

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกร

1. สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร Smart Farmer, Smart Group, Smart Enterprise
2. เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นคงในการประกอบอาชีพเกษตรกร
3. บริหารจัดการแรงงานภาคเกษตรและเทคโนโลยีเพื่อทดแทนแรงงานอย่างเป็นระบบรองรับสังคมเกษตรสูงอายุ

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและยกระดับมาตรฐานสินค้าเกษตร

1. พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพมาตรฐานสินค้าสู่มาตรฐานระดับสากล โดยใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและความรู้แบบองค์รวม
2. ส่งเสริมการเกษตรตลอดโซ่อุปทาน สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและมูลค่าสูง มุ่งสู่การเป็นฟาร์มอัจฉริยะ

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** เพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

1. พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนเกษตร 4.0 ภายใต้อาเซียน Thailand 4.0
2. บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเกษตรให้เกษตรกรเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างทั่วถึง
3. พัฒนางานวิจัยและสารสนเทศให้ไปสู่เชิงพาณิชย์ ประชาสัมพันธ์และเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลในระดับโลก

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** บริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

1. บริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรอย่างยั่งยืนที่สอดคล้องกับ SDGs
2. ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรการเกษตรให้มีความสมดุลและยั่งยืน

**ยุทธศาสตร์ที่ 5** พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

1. พัฒนาบุคลากรและนักวิจัยให้เป็น Smart Officers และ Smart Researchers
2. เชื่อมโยงและบูรณาการการทำงานของหน่วยงานทุกภาคส่วนโดยกลไกประชารัฐ และปรับระบบบริหารงานให้ทันสมัย
3. ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายด้านการเกษตรเพื่อรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง

## **2.6 แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**

แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ถือเป็นกรอบแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาภาคเกษตรในระยะ 5 ปีแรก ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และนโยบายรัฐบาล ภายใต้วิสัยทัศน์ “ภาคเกษตรก้าวไกลด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ตลาดนำการผลิต ชีวิตเกษตรกรมีคุณภาพ ทรัพยากรการเกษตรมีความสมดุลและยั่งยืน” โดยมีเป้าหมาย 5 ข้อ ดังนี้

1. ความผาสุกของเกษตรกรเพิ่มขึ้นอยู่ที่ระดับ 85 ในปี 2564
2. เกษตรกรมีรายได้เงินสดสุทธิทางการเกษตร เพิ่มขึ้นเป็น 59,460 บาทต่อครัวเรือน ในปี 2564
3. เศรษฐกิจภาคเกษตรเติบโตเฉลี่ย ร้อยละ 3 ต่อปี
4. จำนวนงานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านการเกษตร ถูกนำมาใช้ประโยชน์เพิ่มขึ้น อย่างน้อย ร้อยละ 5 ต่อปี
5. ทรัพยากรการเกษตรได้รับการฟื้นฟูและใช้ประโยชน์อย่างสมดุลและยั่งยืน เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ดังนี้

#### แผนพัฒนาการเกษตร (2560-64)

#### แนวทางการพัฒนา

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

1. ขยายผลการทำการเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นคงในการประกอบอาชีพเกษตรกรกรม
3. ส่งเสริมการทำเกษตรกรรมยั่งยืนให้เห็นผลในทางปฏิบัติ
4. พัฒนาองค์ความรู้ของเกษตรกรสู่เกษตรกรมืออาชีพ
5. สร้างความเข้มแข็งและเชื่อมโยงเครือข่ายของเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสินค้าเกษตรตลอดโซ่อุปทาน

1. ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐานรองรับความต้องการของตลาด
2. ส่งเสริมการบริหารจัดการโซ่อุปทานสินค้าเกษตร
3. เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร
4. จัดตั้งศูนย์กลางและพัฒนาระบบตลาดสินค้าเกษตร
5. เสริมสร้างความมั่นคงทางอาหารอย่างยั่งยืน
6. สนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน
7. สนับสนุนการจัดการความเสี่ยงที่จะกระทบต่อพืชผลทางการเกษตร
8. ส่งเสริมการค้าชายแดน การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ และความร่วมมือระหว่างประเทศ

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** เพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านการเกษตร
2. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศการเกษตรและเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบ
3. ส่งเสริมการนำงานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** บริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

1. ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรการเกษตร
2. ส่งเสริมการเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
3. บริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
4. บริหารจัดการพื้นที่ทำกินทางการเกษตร
5. สร้างภูมิคุ้มกันการเกษตรต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

**ยุทธศาสตร์ที่ 5** พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

1. พัฒนาบุคลากรการเกษตรภาครัฐ
2. เชื่อมโยงและบูรณาการการทำงานของหน่วยงานทุกภาคส่วนโดยกลไกประชารัฐ และปรับระบบบริหารงานให้ทันสมัย

## 2.7 พระราชบัญญัติสหกรณ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติสหกรณ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562 ลงประกาศราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2562 โดยกำหนดให้มีผลบังคับใช้เมื่อพ้นกำหนด 60 วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป เป็นการปรับปรุงพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 ที่บังคับใช้มาเป็นเวลานาน มีบทบัญญัติบางประการไม่เอื้อต่อการพัฒนาและคุ้มครองระบบสหกรณ์ สำคัญ เช่น การกำหนดคุณสมบัติของสมาชิกสหกรณ์ กำหนดคุณสมบัติกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์แห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของนายทะเบียนสหกรณ์ให้เหมาะสมขึ้น กำหนดประเภท ลักษณะของสหกรณ์ วัตถุประสงค์ และขอบเขตการดำเนินงานกิจการของสหกรณ์

ประเด็นในพระราชบัญญัติฉบับใหม่ที่มีผลต่อกรมตรวจบัญชีสหกรณ์โดยตรง คือ มาตรา 69 ซึ่งกำหนดให้ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์เป็นผู้สอบบัญชีของสหกรณ์ โดยกรมตรวจบัญชีสหกรณ์อาจแต่งตั้งผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีของสหกรณ์ก็ได้ ซึ่งการสอบบัญชื่อนั้นให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการสอบบัญชีและระเบียบที่อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์กำหนด

นอกจากนี้ หมวด 4/1 เป็นหมวดว่าด้วย การดำเนินงานและการกำกับดูแลสหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์เครดิตยูเนียน โดยมาตรา 89/4 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการ เรียกว่า “คณะกรรมการที่ปรึกษาการกำกับดูแลสหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์เครดิตยูเนียน” มีอำนาจหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา และเสนอให้ปรับปรุงระเบียบหรือคำสั่งเกี่ยวกับการกำกับดูแลสหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์เครดิตยูเนียนแก่นายทะเบียนสหกรณ์ ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวมีผู้แทนกรมตรวจบัญชีสหกรณ์เป็นกรรมการด้วย

จะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติสหกรณ์ดังกล่าวให้อำนาจแก่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มากขึ้น จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ภายใต้พระราชบัญญัติฉบับใหม่ เพื่อให้บุคลากรสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้ในเชิงรุก มีความรอบคอบ และแม่นยำในกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

## 2.8 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560-2564

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560-2564 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานรองรับภารกิจในระยะ 5-10 ปี ข้างหน้า และเพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ภายใต้วิสัยทัศน์ “บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ควบคู่คุณธรรม นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยมี ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ดังนี้

## ยุทธศาสตร์ HR กระทรวงเกษตรฯ

## กลยุทธ์

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์

1. ส่งเสริมบุคลากรให้เป็นผู้รู้คิด และเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
2. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้รอบรู้กฎหมาย กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน
3. เสริมสร้างความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยี รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. พัฒนานักบริหารที่มีองค์ความรู้ทางด้านวิชาการให้เป็นผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง
2. สร้างภาวะผู้นำ (การเปลี่ยนแปลง) องค์การ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำ

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านวิชาการและความเป็นเลิศในด้านการเกษตรต่างประเทศ

1. เสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางด้านวิชาการกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ
2. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพด้านการเกษตรต่างประเทศ

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร

1. สร้างและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ
2. สร้างเส้นทางการฝึกอบรมมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร
3. พัฒนาและปรับปรุงกลไกการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**ยุทธศาสตร์ที่ 5** ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี มีวินัย และจิตบริการ
2. ปลุกฝังค่านิยมและความผูกพันต่อองค์การ
3. พัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการทำงานและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

## **2.9 มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2562-2565**

คณะรัฐมนตรีในคราวการประชุมเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2562 เห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2562-2565 ที่สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ โดยมาตรการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐให้กับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย **2 มาตรการหลัก** คือ

### 2.4.1 มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

- 2.4.1.1 กลยุทธ์การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
- 2.4.1.2 กลยุทธ์การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- 2.4.1.3 กลยุทธ์การพัฒนาข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการกำลังคน

## 2.4.2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ ประกอบด้วย

2.4.2.1 การจัดสรรอัตรข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ

2.4.2.2 การขอจัดสรรอัตรข้าราชการตั้งใหม่

2.4.2.3 การบริหารอัตรข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ

นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรียังเห็นชอบให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการ ดังนี้

1. พิจารณาดำเนินการทบทวนกรอบอัตรากำลังคนภาครัฐของแต่ละกระทรวงให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ให้สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังรองรับข้าราชการรุ่นใหม่ โดยมุ่งเน้นการบรรจุข้าราชการที่จบการศึกษาในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัลต่อไป โดยให้พิจารณาความจำเป็นและเหมาะสมในการกำหนดค่าตอบแทนพิเศษเพื่อดึงดูดข้าราชการรุ่นใหม่ดังกล่าวให้เข้ามาสู่ระบบราชการเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. ให้ทุกส่วนราชการดำเนินการบริหารจัดการกำลังคนให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นปฏิรูปที่ 4 ที่กำหนดให้กำลังคนภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ตามความเห็นของสำนักงาน ก.พ. อย่างเคร่งครัด

มาตรการฉบับนี้ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการบริหารกำลังคนภาครัฐจากมาตรการฉบับเดิม เพื่อให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของส่วนราชการ โดยสามารถสรุปความแตกต่างจากมาตรการเดิมได้ 6 ประเด็น ดังนี้

1. มุ่งเน้นเกี่ยวกับ “การบริหารอัตรากำลัง” เป็นหลัก ส่วนประเด็นการพัฒนากำลังคน สำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ.2562-2565) ตามแนวทางการจัดทำแผนตามนัยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุผลระยะแรกตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินและทิศทางและเป้าหมายระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบบริหารจัดการภาครัฐต่อไป

2. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์มากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติที่มีเป้าหมายว่า *ภาครัฐมีกำลังคนในภาพรวมทั้งประเภทและขนาดที่เหมาะสม* ตลอดจนให้ความสำคัญกับการติดตามประเมินผลการใช้กำลังคนและการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการและวางแผนกำลังคนอีกด้วย

3. ได้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุ เพื่อให้การบริหารจัดการกำลังคนของส่วนราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับข้อเท็จจริงของส่วนราชการ ตลอดจนเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของภาครัฐ

4. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. เพิ่มหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่ โดยมุ่งเน้นให้ส่วนราชการตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้ส่วน

ราชการที่ขอรับการจัดสรรอัตราตั้งใหม่ต้องพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมของส่วนราชการต่างๆ ทั้งในและต่างกระทรวง/กรม มาปฏิบัติภารกิจในระยะแรกก่อนการจัดทำค้ำขอมายัง คปร.

6. เพิ่มกลไกการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ โดยกำหนดให้ส่วนราชการรายงานผลการบริหารอัตรากำลังข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ ข้อมูลอัตรากำลังทุกประเภท (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคมของทุกปีงบประมาณ) รวมถึงรายงานอื่นๆ ตามที่มาตรการกำหนดให้ คปร. ทราบทุกปีงบประมาณ เพื่อให้ คปร. จะได้นำไปกำหนดมาตรการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของส่วนราชการในระยะต่อไป

## 2.10 แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ในการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 ได้เห็นชอบในหลักการ ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจึงกำหนด ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ โดยมีความสามารถเป็นองค์ประกอบหลัก ส่วนความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ รวมถึงสมรรถนะเป็นองค์ประกอบเสริม เพื่อให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังที่อ้างอิงได้ โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

### องค์ประกอบ

### รายละเอียด

#### 1. ความสามารถ

- กลุ่มที่ 1 ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)
- กลุ่มที่ 2 ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)
- กลุ่มที่ 3 ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)
- กลุ่มที่ 4 ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design)
- กลุ่มที่ 5 ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)
- กลุ่มที่ 6 ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)
- กลุ่มที่ 7 ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)



## 2. ความรู้

### 2.1 ความรู้พื้นฐานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

- (1) เทคนิคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และทำงานร่วมกัน
- (2) ความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย รวมถึง ประเด็นทางสังคม ความเป็นส่วนตัว และจริยธรรม
- (3) ความรู้เกี่ยวกับหลักการสำคัญเกี่ยวกับข้อมูล การเลือกใช้ และการตีความข้อมูล
- (4) ความรู้ด้านกรอบธรรมาภิบาล มาตรฐาน หลัก แนวปฏิบัติที่ดี กฎหมายดิจิทัล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (5) ความรู้เกี่ยวกับเป้าหมาย พันธกิจ กระบวนการทำงาน และการให้บริการของหน่วยงาน

### 2.2 ความรู้ที่จำเป็นสำหรับกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

- (1) ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อมโยงทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศกับหน่วยงาน และแผนการดำเนินงานขององค์กรเพื่อการเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- (2) ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation)
- (3) ความรู้เกี่ยวกับสถาปัตยกรรมองค์กรและการกำกับดูแล (Enterprise Architecture)
- (4) ความรู้ด้านการจัดการโครงการ (Project Management)
- (5) ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสร้างทีม และจัดการเครือข่ายการทำงาน
- (6) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
- (7) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ
- (8) ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการเป็นหัวหน้าที่ดี การสอนงาน และการบริหารผลการปฏิบัติงาน
- (9) ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการบริหารผู้มีส่วนได้เสีย
- (10) ความรู้เกี่ยวกับการทำงานและประยุกต์ใช้งานแบบ Agile
- (11) ความรู้ด้านกระบวนการขั้นตอนการจัดทำ แก๊ซเพิ่มเติม และยกเลิกกฎหมาย
- (12) ความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงดิจิทัล
- (13) ความรู้เกี่ยวกับแนวทาง วิธีการในการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- (14) เทคนิคการจัดการข้อตกลงระดับการให้บริการและการทำงาน
- (15) เทคนิคการออกแบบการให้บริการ
- (16) ความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Cyber Security)
- (17) ความรู้ด้านการจัดการการให้บริการด้าน IT
- (18) ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา Software

### 3. ประสิทธิภาพ

#### 3.1 ประสิทธิภาพพื้นฐานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

- (1) ประสิทธิภาพการใช้งานดิจิทัลในการทำงานและในชีวิตประจำวันอย่างถูกต้องและปลอดภัย
- (2) ประสิทธิภาพการใช้และตีความข้อมูลเพื่อการทำงาน
- (3) ประสิทธิภาพการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน หรือมีประสบการณ์ในการรวบรวม วิเคราะห์ และสื่อสารข้อมูลความต้องการใช้งาน (Requirement) ของผู้รับบริการหรือผู้ใช้งาน จนสามารถนำความเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการมาปรับปรุงระบบการทำงานและการให้บริการได้
- (4) ประสิทธิภาพการทำงานที่หลากหลายทั้งภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุนของส่วนราชการในระดับที่เข้าใจภารกิจ ภาระเทียบ กระบวนงาน และความเชื่อมโยงของส่วนงานต่างๆ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรทั้งภายในและระหว่างหน่วยงาน
- (5) ประสิทธิภาพในการตีความ และ/หรือ บังคับใช้บทบัญญัติของกฎหมาย

#### 3.2 ประสิทธิภาพที่จำเป็นสำหรับกลุ่มข้าราชการและบุคลากรของรัฐ

- (1) ประสิทธิภาพการจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน กลยุทธ์ของหน่วยงาน หรือแผนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ
- (2) ประสิทธิภาพการนำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน หรือกลยุทธ์ขององค์กร ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ
- (3) ประสิทธิภาพการประสานความร่วมมือหรือทำงานแบบเป็นเครือข่ายกับหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานภาคเอกชน หรือประชาชน เพื่อผลสำเร็จร่วมกัน
- (4) ประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และสังเคราะห์ หรือเพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง
- (5) ประสิทธิภาพการทำงานบริหารจัดการ ควบคุม กำกับ โครงการของหน่วยงาน
- (6) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณของหน่วยงาน
- (7) เคยเป็นกรรมการหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
- (8) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการคุณภาพองค์กรหรือคุณภาพของกระบวนการหรือการบริการตามมาตรฐาน
- (9) ประสิทธิภาพการทำงาน การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาองค์กร กับส่วนราชการที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัล
- (10) ประสิทธิภาพการวิเคราะห์และออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กร
- (11) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบ IT ขององค์กร
- (12) ประสิทธิภาพการพัฒนา Software
- (13) ประสิทธิภาพการทำงานด้าน IT Security

### 4. คุณลักษณะ

1. มุ่งเป้าหมาย คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้
2. เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
3. สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น กล้าตัดสินใจ
4. พร้อมรับความเสี่ยง รับผิดชอบ
5. มีคุณธรรมจริยธรรม

**5 สมรรถนะ**

1. วิสัยทัศน์ (Visioning)
2. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
3. ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)
4. การสอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering)

นอกจากนี้ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล จำแนกตามความพร้อมและพัฒนาการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ 3 ระยะ ได้แก่ ระยะเริ่มต้น (Early Stage) ระยะกำลังพัฒนา (Developing Stage) และระยะพัฒนาแล้ว (Mature Stage) และตามกลุ่มข้าราชการและบุคลากรของรัฐ 6 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารส่วนราชการ (Executive) ผู้อำนวยการกอง (Management) ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ (Academic) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี (Technologist) และผู้ปฏิบัติงานกลุ่มอื่น (Others) ไม่ได้จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่งของข้าราชการ

**แนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล**

1) กำหนดให้ “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน” และ “การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้” เป็นหนึ่งในประเด็นหลักของการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565

2) กำหนดให้หน่วยงานของรัฐ ส่งเสริมและดำเนินการ เพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานรัฐ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานให้เป็นระบบที่สามารถใช้งานได้อย่างสะดวก ทันสมัย มีเสถียรภาพ ปลอดภัย และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ รวมทั้งเป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงข้อมูล การทำงาน และการให้บริการระหว่างหน่วยงานที่สร้างคุณค่าร่วมกัน

3) กำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในการนำรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา 70:20:10 (ร้อยละ 70 เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 20 เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน และร้อยละ 10 เรียนรู้จากการฝึกอบรม) มาปรับใช้ในการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง และให้การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพื่อให้รู้เท่าทันและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

4) กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการจัดฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ รวมทั้งจัดดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่ม ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามที่ ก.พ. กำหนด

## 2.11 แผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัล ไทยแลนด์ พ.ศ. 2561-2564

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561-2580 ได้กำหนดให้การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลเป็นยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนการดำเนินงานที่สำคัญ โดยในการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 ได้เห็นชอบในหลักการ ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนภาครัฐตั้งนั้น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของคณะรัฐมนตรีดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนา  
กำลังคนเพื่อสร้างระบบงานที่มีคุณสมบัติของดิจิทัลให้แก่องค์กรและภาครัฐ และสร้างและพัฒนา  
กำลังคนภาครัฐให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและมีทักษะในการนำดิจิทัลมาใช้เพื่อสร้างคุณค่าร่วมกัน

**วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาภาครัฐให้มีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้**

1) Open and Connected Government รัฐบาลที่เปิดและเชื่อมโยงกัน

- การบูรณาการกระบวนการและข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ
- การเปิดเผยและให้บริการข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน
- การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ในการบริหารจัดการภาครัฐ

2) Smart Government for Citizen รัฐบาลที่ทันสมัยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

- ปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงานไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง
- พัฒนาการให้บริการประชาชนและการอำนวยความสะดวกของภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยการสร้างสรรค์นวัตกรรม

3) Digital Culture วัฒนธรรมดิจิทัล ประกอบด้วย การริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ๆ (innovation) ความพร้อมปรับตัว คล่องแคล่ว ว่องไว ปรับเปลี่ยนรวดเร็ว (agility) การทำงานร่วมกัน (collaboration) การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (data driven) และมีธรรมาภิบาล (digital governance)

**หลักการของแผนปฏิบัติการ**

1) การสร้างและพัฒนาที่เชื่อมโยงทิศทางการปฏิรูปประเทศ กับ การบริหารและพัฒนา  
กำลังคนภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนภาครัฐเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์

2) การสร้างและพัฒนาที่มุ่งเน้นการกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนขนานใหญ่ในระดับ  
หน่วยงาน ด้วยการสร้าง ผู้นำ และ กำลังคนกลุ่มสำคัญ ให้มีกรอบความคิด ทักษะ และความพร้อมในการ  
ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐเพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและดิจิทัลไทยแลนด์

3) การสร้างและพัฒนาทักษะแบบใหม่ให้แก่กำลังคนภาครัฐในช่วงการเปลี่ยนผ่าน (Transition  
period) เพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและดิจิทัลไทยแลนด์

4) การสร้างและพัฒนาที่คำนึงถึงความเชื่อมโยงและสอดคล้องประสานระหว่างปัจเจกบุคคล (People)  
กระบวนการ (Process) และเทคโนโลยี (Technology)

## ตัวชี้วัดความสำเร็จ ในระยะ 5 ปี ประกอบด้วย

1) ภาครัฐของไทยในภาพรวมมีวุฒิภาวะการเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามแนวคิด Digital Government Maturity Model ที่พัฒนาโดย Gartner ระดับที่ 2

2) ผู้บริหารสูงสุดไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนของการปรับเปลี่ยนเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์ สามารถนำองค์กรไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลบนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งมีการนำข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจ เพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชนและผู้รับบริการ

3) ผู้บริหารระดับสูงรุ่นใหม่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีศักยภาพนำองค์กรไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล และเป็นต้นแบบการเปลี่ยนแปลง

4) CIO ทั้งหมด เข้าใจบทบาทภารกิจที่คาดหวังและสามารถผลักดันการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

5) ภาครัฐมีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และทีมขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรไปสู่รัฐบาลดิจิทัล ที่สามารถสร้างนวัตกรรมและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง

6) บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ มีความเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

7) ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่ มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานในบริบทดิจิทัลไทยแลนด์

8) ภาครัฐมีสภาพแวดล้อม มีวัฒนธรรมดิจิทัล บรรยากาศการทำงาน กระบวนการจัดการเรียนรู้ คลังความรู้ และเครื่องมือช่วยกระตุ้นให้ทุกกลุ่มมีความกระตือรือร้นในการปรับตัวพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในบริบทดิจิทัลไทยแลนด์

### แผนปฏิบัติการประกอบด้วย 4 แนวทาง ดังนี้

1) การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้เป็นผู้ นำเพื่อขับเคลื่อนดิจิทัลไทยแลนด์

2) การเสริมสร้างกำลังคนศักยภาพสูง เพื่อการขับเคลื่อนสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (Change Agents)

3) การสรรหาและพัฒนากำลังคนที่มีทักษะแบบใหม่เพื่อรองรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์

4) การสร้างระบบนิเวศเพื่อการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์อย่างยั่งยืน

รายละเอียดวิธีการของแต่ละแนวทาง ดังนี้

## ประเด็นและแนวทาง

## วิธีการ

1. การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้เป็นผู้นำเพื่อขับเคลื่อนดิจิทัลไทยแลนด์

1.1 ปรับกรอบความคิด (Mindset) สร้างความตระหนักรู้ให้การสนับสนุนผู้บริหารสูงสุด (CEO) เพื่อนำการปรับเปลี่ยนภาครัฐเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์

1.2 เตรียมความพร้อมผู้ที่จะเป็นผู้บริหารระดับสูงรุ่นใหม่ ให้ความสามารถในการนำองค์กรเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์และเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลให้ยั่งยืน

1.3 พัฒนาและเตรียมผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง (CIO) ที่มีวิสัยทัศน์และคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

2. การเสริมสร้างกำลังคนศักยภาพสูง เพื่อการขับเคลื่อนสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (Change Agents)

2.1 สร้างและพัฒนาทีมบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

2.2 สร้างและพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐ (Technologist) ให้ความเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

2.3 ทบทวนบทบาท ภารกิจ ระบบงาน โครงสร้างองค์กร และการจัดอัตรากำลัง ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจการสร้างและพัฒนาดิจิทัลภาครัฐ

3. การสรรหาและพัฒนากำลังคนที่มีทักษะแบบใหม่เพื่อรองรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์

3.1 การวางแผนการสร้าง พัฒนาและเคลื่อนย้ายกำลังคนภายใน

3.2 การสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานในระบบราชการมีกรอบความคิดแบบใหม่ในการทำงานเพื่อประชาชน ริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมปรับตัว สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ทำงานอย่างทันสมัย สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลขนาดใหญ่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีธรรมาภิบาล รวมทั้งมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์

3.3 สรรหาและดึงดูดคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA) ที่มีความพร้อมเข้าสู่ระบบราชการในทุกระดับตำแหน่ง

3.4 กระตุ้นให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนผ่านขององค์กรไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

4. การสร้างระบบนิเวศเพื่อการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์อย่างยั่งยืน

4.1 ปรับบริบทองค์กรและกฎระเบียบเพื่อรองรับการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

4.2 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Environment) เพื่อสร้างโอกาส ความคุ้มค่า รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

4.3 สร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็น “สถานที่ทำงานแห่งการเรียนรู้” เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีพ

4.4 ยกมาตรฐานและคุณภาพการจัดการพัฒนา รวมทั้งการประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ

## 2.12 แผนกลยุทธ์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2560-2564

แผนกลยุทธ์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2560-2564 ต่อเนื่องมาจากแผนกลยุทธ์ฉบับก่อน (2556-2559) โดยมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน รวมทั้งยุทธศาสตร์ และนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 4 ด้าน 25 กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ จำนวน 67 แผนงาน/โครงการ ดังนี้

<b>ยุทธศาสตร์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์</b>	<b>กลยุทธ์</b>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b> คุณประโยชน์ของการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลจะต้องเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน และนำไปสู่การพัฒนาสหกรณ์อย่างเป็นรูปธรรม	<ol style="list-style-type: none"><li>1. สร้างความเชื่อมั่นและโปร่งใสให้กับสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร</li><li>2. พัฒนาระบบการตรวจสอบกิจการสหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพ</li><li>3. เพิ่มขีดความสามารถในการจัดทำบัญชี งบการเงิน และยกระดับชั้นคุณภาพการควบคุมภายในของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร</li><li>4. พัฒนามาตรฐานการบัญชีสหกรณ์ให้ก้าวทันมาตรฐานการบัญชีสากล และสามารถนำไปใช้กับสหกรณ์ได้อย่างเหมาะสมและบังเกิดผล</li><li>5. ส่งเสริมให้สมาชิกสหกรณ์ตระหนักและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินการของสหกรณ์</li><li>6. พัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้</li></ol>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2</b> สร้างผู้บริหารสหกรณ์เพื่อเป็นรากฐานของการพัฒนาสหกรณ์แห่งอนาคต	<ol style="list-style-type: none"><li>1. สร้างจิตสำนึกในการเป็นผู้บริหารสหกรณ์ที่ดีแก่คณะกรรมการสหกรณ์</li><li>2. พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสหกรณ์ให้สามารถใช้ข้อมูลการเงินการบัญชีเพื่อบริหารสหกรณ์อย่างมืออาชีพ</li><li>3. พัฒนาผู้บริหารสหกรณ์ให้มีความสามารถในการกำกับและติดตามการปฏิบัติงานของฝ่ายจัดการ</li><li>4. ผลักดันให้สหกรณ์ใช้ประโยชน์จากรายงานการตรวจสอบบัญชีและรายงานการตรวจสอบกิจการ</li></ol>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b> คุณประโยชน์ของการทำบัญชีและการบริหารการเงินที่มีคุณภาพจะต้องเป็นที่ประจักษ์ต่อเกษตรกรได้อย่างกว้างขวาง ชัดเจน และเข้าถึงได้	<ol style="list-style-type: none"><li>1. สร้างความตระหนักรู้ประโยชน์การจัดทำบัญชีแก่เกษตรกร</li><li>2. นำคุณค่าการจัดทำบัญชีสู่เกษตรกรอย่างยั่งยืน</li><li>3. สร้างเกษตรกรรุ่นใหม่ที่ทำบัญชีได้ ใช้บัญชีเป็น</li><li>4. ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายด้านบัญชี</li><li>5. ส่งเสริมการจัดทำบัญชีแก่กลุ่มเป้าหมายตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ</li></ol>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b> มีระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการรองรับภารกิจที่เร่งด่วนท้าทาย และเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสามารถสร้างความเป็น AUDITOR ให้มีความชัดเจนและเป็นจริง	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ผลักดันให้มีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กรที่เหมาะสม</li><li>2. ปรับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติ</li><li>3. ปรับระบบการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์</li><li>4. ปรับระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ</li></ol>

5. สร้างต้นแบบ Smart Cooperative Auditing Office
6. จัดตั้งหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ (Service Delivery Unit : SDU) รองรับการจัดจ้างผู้สอบบัญชีภาคเอกชน
7. พัฒนาเทคโนโลยีระบบสารสนเทศและการสื่อสาร
8. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา
9. บูรณาการกำกับดูแลการป้องกันปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย
10. สร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรด้านสหกรณ์ทั้งในและต่างประเทศ

### 2.13 ทิศทางการปฏิบัติงานกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ 2562 (Road Map 62)

ทิศทางการปฏิบัติงานกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ 2562 (Road Map 62) จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบการขับเคลื่อนภารกิจของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ตลอดจนเป็นคู่มือสำหรับบุคลากรในสังกัดใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ และใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ประกอบด้วย 6 แผนงาน และโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ดังนี้

1. แผนงานบุคลากรภาครัฐ
  2. แผนงานพื้นฐานด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างการเติบโตจากภายใน ประกอบด้วย 5 กิจกรรม ดังนี้
    - 2.1 ตรวจสอบบัญชีประจำปีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
    - 2.2 พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการด้านการเงินการบัญชีแก่สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
    - 2.3 ฝึกอบรมเศรษฐกิจการเงินขั้นพื้นฐานแก่สมาชิกสหกรณ์
    - 2.4 ตรวจสอบความถูกต้องในการทำธุรกรรมทางการเงินระหว่างสหกรณ์และสมาชิก
    - 2.5 พัฒนาศักยภาพด้านการบัญชีแก่สมาชิกสหกรณ์และประชาชนกลุ่มเป้าหมาย
3. แผนงานยุทธศาสตร์สร้างความมั่นคงและลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม : โครงการส่งเสริมการดำเนินงานอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
4. แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ : โครงการเสริมสร้างการบริหารการเงินแก่สมาชิกสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในจังหวัดชายแดนภาคใต้
5. แผนงานบูรณาการพัฒนาศักยภาพการผลิตภาคการเกษตร ประกอบด้วย 4 โครงการ ดังนี้
  - 5.1 โครงการระบบส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่
  - 5.2 โครงการศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร
  - 5.3 โครงการพัฒนาเกษตรกรรายยั่งยืน
  - 5.4 โครงการบริหารจัดการการผลิตสินค้าเกษตรตามแผนที่เกษตรเพื่อการบริหารจัดการเชิงรุก (Agri-Map)
6. แผนงานบูรณาการพัฒนาผู้ประกอบการเศรษฐกิจชุมชนและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสู่สากล : โครงการพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน



## 2.14 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2564 (ฉบับทบทวน)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2564 เป็นการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 3 ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2553 และถือเป็นการต่อยอดจากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ระยะ 3 ปีที่ผ่านมา จำนวน 3 แผน คือ แผนฯ ปี 2551-2553 (แผนฯ 1) แผนฯ ปี 2554-2556 (แผนฯ 2) และแผนฯ ปี 2557-2559 (แผนฯ 3) สำหรับแผนฯ ปี 2560-2564 (แผนฯ 4) ปรับเปลี่ยนเป็นแผน 5 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2560-2564 แผนปฏิบัติราชการกรม แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ทั้งนี้ เพื่อสร้างมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ รวมทั้งตอบสนองต่อความต้องการของข้าราชการในสังกัด โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์</u>	<u>เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์</u>
1. การวางแผนและบริหารกำลังคนของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	1. การวางแผนและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับปัญหาด้านโครงสร้างอายุราชการ
2. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. การสร้างระบบและความเชื่อมโยงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. การพัฒนาบุคลากรทั่วทั้งองค์กรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	1. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และเป็นธรรม 2. การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. การสร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาข้าราชการและวินัยในการปฏิบัติงาน 2. สร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
5. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแก่บุคลากรของกรม	1. จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด 2. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม/พัฒนากิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ 3. การเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร

## 2.15 แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2557-2559

แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2557-2559 จัดทำขึ้นโดยยึดโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย และกรอบมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาแผนการสืบทอดตำแหน่ง
2. การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการบริหารทรัพยากรขององค์กร
3. การพัฒนาบุคลากรทั่วทั้งองค์กรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น
4. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการ
5. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแก่บุคลากรของกรม

แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2557-2559 ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการต่างๆ ดังนี้

<u>กลยุทธ์</u>	<u>แผนงาน/โครงการ</u>
<b>กลยุทธ์ที่ 1</b> การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"><li>1. แผนพัฒนาสมรรถนะหลัก</li><li>2. แผนพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ</li><li>3. แผนพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน</li><li>4. แผนพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร</li></ol>
<b>กลยุทธ์ที่ 2</b> เสริมสร้างสมรรถนะด้านการบัญชีและเตือนภัย	<ol style="list-style-type: none"><li>1. แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร</li><li>2. แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศ<ol style="list-style-type: none"><li>2.1 ด้านโปรแกรมระบบบัญชี</li><li>2.2 ด้านเทคโนโลยีทางการบัญชี</li><li>2.3 ด้านเทคโนโลยีทางการสอบบัญชี</li></ol></li><li>3. แผนพัฒนาด้านการวิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจและการเตือนภัยทางการเงินด้วยเครื่องมือทางการเงิน</li></ol>
<b>กลยุทธ์ที่ 3</b> การพัฒนาผู้บริหารทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	<ol style="list-style-type: none"><li>1. การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น</li><li>2. การพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง</li><li>3. การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง</li><li>4. การพัฒนาผู้บริหารและผู้สอบบัญชี</li></ol>
<b>กลยุทธ์ที่ 4</b> การพัฒนาระบบบริหารองค์ความรู้ เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"><li>1. การประชุม/สัมมนา เรื่อง การปรับกระบวนการทัศน์ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</li><li>2. การประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดทำแผนการจัดการความรู้</li><li>3. โครงการสร้างทักษะการจัดการข้อมูล KM เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li></ol>

จะเห็นได้ว่า แผนยุทธศาสตร์ นโยบาย และเอกสารต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น มีความเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ซึ่งจะได้นำมาพิจารณาเป็นกรอบสำหรับบริหารจัดการแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2562-2565 ต่อไป

## 2.16 การสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการพัฒนากุศลกร

ในการจัดทำแผนพัฒนากุศลกร นอกจากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านทรัพยากรบุคคล และการศึกษายุทธศาสตร์ นโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว ยังได้มีการรวบรวมความเห็น มุมมอง และรับทราบนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการสำนัก และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อใช้สำหรับกำหนดกรอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร โดยสามารถสรุปสาระสำคัญในแต่ละประเด็น ดังนี้

### 1. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เป็นแก่นและรากฐานของหน่วยงาน แสดงให้เห็นถึงภาพลักษณ์และจิตวิญญาณขององค์กร ควรจะได้มีการหารือร่วมกันจนได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน และควรดำเนินการปลูกฝังอย่างเป็นระบบ มีความต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นจากข้าราชการบรรจุใหม่ หล่อหลอมให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สำหรับระดับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ควรสร้างให้เป็นแบบอย่าง เป็นรูปธรรมที่จับต้องได้ ให้ผู้อื่นได้ยึดถือและดำเนินการ จึงจะเป็นการสื่อสาร ส่งมอบ และสืบสานค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน

### 2. การสรรหาและรักษาบุคลากร

ปัจจุบันงานตามภารกิจของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมอย่างมาก เช่น จำนวนสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ความซับซ้อนในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ อันเป็นผลจากการเข้ามาของเครื่องมือทางการเงินใหม่ๆ (financial instruments) และเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ นโยบายของรัฐบาลที่เน้นการทำงานเชิงบูรณาการ ทำให้กรมมีภารกิจเพิ่มขึ้นในการสอนการทำบัญชีให้กับเกษตรกร/กลุ่มเกษตรกรในโครงการต่างๆ ที่มีการบูรณาการร่วมกัน ในขณะที่จำนวนบุคลากรของกรมมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย และที่สำคัญมีอายุเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้น จึงส่งผลกระทบต่อการทำงานตามภารกิจของกรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ดำเนินการภายใต้กรอบและระเบียบที่เคร่งครัดของราชการ ซึ่งเป็นข้อจำกัดในการปรับเปลี่ยนเพื่อให้รองรับการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ที่กำลังเกิดขึ้น การดำเนินการของกรมเพื่อบรรเทาปัญหาดังกล่าว ได้แก่ การเกลี้ยอัตรากำลัง การปรับโครงสร้างภายใน การเสนอเรื่องเพื่อขอเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ รวมถึงความพยายามยกระดับนักวิชาการตรวจสอบบัญชีของกรมให้เป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพและการมีมาตรฐานของบุคลากร เป็นต้น

ในอนาคตควรมีการศึกษารูปแบบการจ้างงานใหม่ๆ ที่กฎหมายและระเบียบเปิดช่องให้สามารถดำเนินการได้ รวมถึงการถ่ายโอนภารกิจบางส่วนของกรมให้หน่วยงานภายนอก (outsourced) เพื่อยกระดับกรมให้เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และผู้ควบคุม (Regulator) แทนที่จะเป็นผู้ปฏิบัติงาน (Operator) เพื่อให้การพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเป็นไปอย่างทั่วถึง เสมอภาค และเท่าเทียมกันอย่างแท้จริง

### 3. การบ่มเพาะและสร้างผู้นำองค์กร

กรมยังไม่มีหลักสูตรการพัฒนาผู้นำของตนเอง ปัจจุบันจะเป็นการจัดส่งไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก เช่น หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. สถาบันพระปกเกล้า กรมบัญชีกลาง สำนักงาน กปร. เป็นต้น ซึ่งจะได้ประโยชน์จากการสร้างเครือข่ายระหว่างผู้เข้ารับการอบรม สำหรับการประสานงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูล และการช่วยเหลือในการทำงานร่วมกันในอนาคต ดังนั้น กรมจึงควรมีการจัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้นำของตนเอง เพื่อสร้างและหล่อหลอมผู้นำในแบบที่กรมต้องการ อีกทั้งยังเป็นการธำรงรักษาค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังจะเป็นการค้นหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ นำมาจัดทำเป็นฐานข้อมูลสำหรับการบ่มเพาะในหลักสูตรที่มีความสำคัญเพื่อขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

### 4. การวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลัง

กรมมีการวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (HR Management) โดยมีความสอดคล้องกับปริมาณ และระดับความยากง่ายของงานในแต่ละพื้นที่และในระดับภูมิภาค อย่างไรก็ตาม การเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณและความยากง่ายของงานในแต่ละพื้นที่ ต้องเป็นไปตามความสมัครใจของบุคลากรด้วยเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต (Work-Life Balance) นอกจากนี้ ควรมีการวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อรองรับสถานการณ์ในระยะ 5-10 ปีข้างหน้า โดยนำปัจจัยต่างๆ ที่มีความสำคัญทั้งปัจจัยภายในและภายนอกมาวิเคราะห์ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการที่มีความจำเป็นและเร่งด่วนโดยเร็วต่อไป

### 5. การบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

การคัดเลือกและพัฒนากำลังคนคุณภาพ ปัจจุบันเป็นนโยบายที่กำหนดโดยสำนักงาน ก.พ. กรมเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ปัจจุบันการดูแลกำลังพลคุณภาพของกรมแยกเป็น 2 ส่วน คือ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง และกลุ่มพัฒนาระบบการเรียนรู้ สำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี ทำให้การวางแผนเพื่อนำศักยภาพของกำลังคนคุณภาพมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกรม ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

การหมุนเวียนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ไปปฏิบัติงานตามส่วนราชการต่างๆ ทุก 6 เดือนตามนโยบายของสำนักงาน ก.พ. ควรมีการจัดระบบการมอบหมายงานและการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การเรียนรู้งานเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตัวข้าราชการ HiPPS และต่อองค์กร เช่น ควรมีการจัดทำข้อตกลงระหว่างข้าราชการ HiPPS กับหัวหน้าหน่วยงานที่หมุนเวียนไปปฏิบัติราชการ ระบุงานที่จะมอบหมายให้ดำเนินการในระยะเวลา 6 เดือน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงดังกล่าว โดยการมอบหมายงานควรเป็นลักษณะงานโครงการ (Project Assignment) ซึ่งมีระยะเวลาดำเนินการภายในเวลาที่กำหนด และสามารถกำหนดผลที่จะได้รับอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

### 6. การเตรียมความพร้อมรองรับกำลังคนสูงอายุของกรม

ในประเด็นนี้แยกออกได้เป็น 3 ส่วน คือ

- การเตรียมความพร้อมให้กำลังคนที่จะเกษียณอายุ เป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging)
- การเตรียมความพร้อมกำลังพลภาครัฐ ในการให้บริการประชาชนในบริบทสังคมสูงอายุ
- การเตรียมพัฒนาผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ HR ในการบริหารจัดการกำลังคนสูงอายุ

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพกำลังคนภาครัฐให้พร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุ ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้เห็นชอบเมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2561 โดยได้กำหนดตัวชี้วัด แผนงาน โครงการ และกิจกรรม ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561-2565 ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมและพัฒนากำลังคนภาครัฐให้เป็นประชาชนสูงอายุที่มีศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาและส่งเสริมกำลังคนภาครัฐที่จะเกษียณอายุและมีศักยภาพในการทำงานต่อ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและส่งเสริมส่วนราชการให้มีความพร้อมที่จะบริหารกำลังคนภาครัฐในบริบทสังคมสูงอายุ

ปัจจุบันอายุเฉลี่ยของข้าราชการกรม เท่ากับ 42.87 ปี และข้าราชการที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 305 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 27.4 จึงควรมีการผนวกประเด็นดังกล่าวไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรของกรม เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับกำลังคนสูงอายุของกรม

## 7. การสร้างสุขในองค์กร (Happy Workplace)

การสร้างความสุขในองค์กรมีความสำคัญและจำเป็นเพื่อลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน จนนำไปสู่ความเบื่อหน่ายและหมดพลังในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ในทางกลับกัน องค์กรที่มีความสุขจะส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ลดความขัดแย้ง และมีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า กรมจึงควรมีการสำรวจสุขภาพของคนในองค์กรในปัจจุบันว่าอยู่ในระดับใด โดยใช้ดัชนี HPI (Happy Public-Organization Index) เพื่อกำหนดมาตรการจำเป็นและเร่งด่วนที่ต้องรีบดำเนินการ เพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร

## 8. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจุบันระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรม กระจุกกระจายตามส่วนงานที่รับผิดชอบ เช่น ทะเบียนประวัติ การวางแผนกำลังคน การคำนวณเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร และระบบสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น การจัดเก็บข้อมูลบางส่วนยังอยู่ในรูปแบบเอกสาร ทำให้สิ้นเปลืองพื้นที่ในการจัดเก็บ และในบางครั้งประสบปัญหาการค้นหาข้อมูลเอกสารที่ต้องการ ส่งผลต่อการนำข้อมูลมาใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมถึงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ กรมจึงควรมีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยทำการรวบรวม จัดเก็บ วิเคราะห์ ประมวลผล และจัดทำรายงาน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหาร การวางแผนกำลังคน การพัฒนาและฝึกอบรม รวมทั้งเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เช่น การปรับบทบาทภารกิจองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ต่างๆ นอกจากนี้ ควรพัฒนาระบบให้รองรับการนำสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ซึ่งมีการใช้อย่างกว้างขวางและแพร่หลายในสังคมไทย มาใช้สำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร รวมถึงการเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ให้หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย สามารถเรียนรู้จากที่ใดก็ได้ เวลาใดก็ได้ (Anywhere Anytime Learning) เพื่อสร้างโอกาสและความเสมอภาคในการเรียนรู้ให้แก่ทุกคน

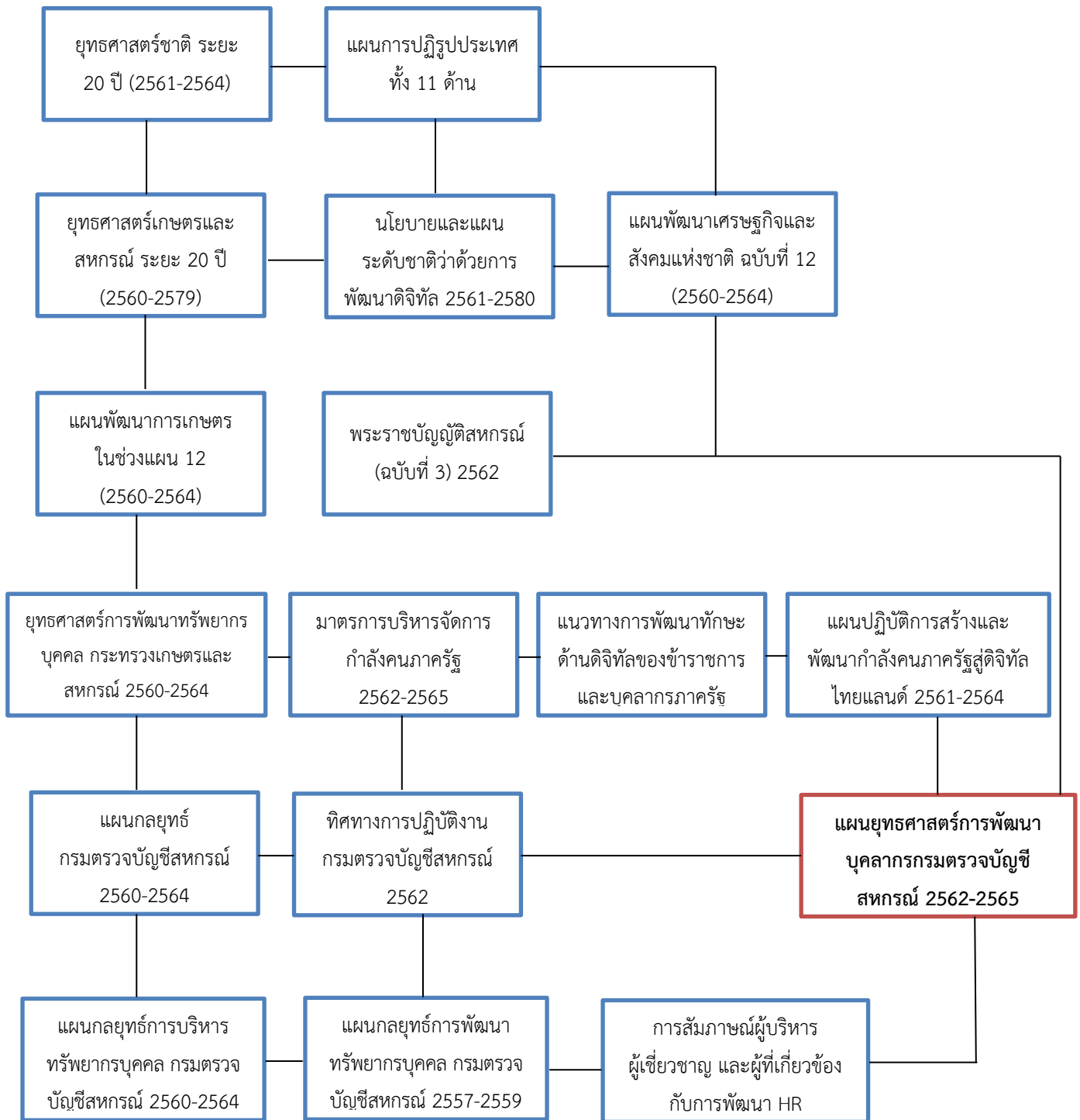
## 9. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนนโยบายในอนาคต

การดำเนินงานของบุคลากรภาครัฐในอนาคต จะอยู่ภายใต้กรอบของยุทธศาสตร์และนโยบายต่างๆ ที่สำคัญ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนปฏิรูปประเทศ 11 ด้าน แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 20 ปี เป็นต้น บุคลากรภาครัฐจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับการดำเนินงานภายใต้บริบทใหม่ ได้แก่ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ (innovation) มีความพร้อมปรับตัว คล่องแคล่วว่องไว (agility) การทำงานร่วมกัน (collaboration) ทักษะด้านดิจิทัล (digital skills) การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (data driven) และความสามารถในการสื่อสาร (communication) เป็นต้น

ดังนั้น การพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ อาจไม่ใช่เพียงการรอให้หน่วยงานจัดอบรมหรือส่งเข้ารับการอบรม หรือเพียงการรับฟังการบรรยายในชั้นเรียน แต่อาจต้องชวนขยายความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากในยุคของข้อมูลข่าวสารที่เปิดกว้าง และเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย อีกทั้งสื่อการเรียนรู้ยังมีความทันสมัย เป็นสื่อผสมผสาน (Multi-media) ช่วยให้เข้าใจได้ง่ายและสะดวก นอกจากนี้ การเรียนรู้ควรตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และนำไปใช้แก้ปัญหาได้จริงในการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาความรู้จากการปฏิบัติงาน (On-the-job training) ซึ่งควรพัฒนาสภาพแวดล้อม (ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างเป็นระบบ และสร้างแรงจูงใจให้มีการพัฒนาตนเองโดยเชื่อมโยงกับตัวชีวิตและผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

จากนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า มีความสอดคล้องใกล้เคียงกันลงมาตั้งแต่ยุทธศาสตร์และแผนในระดับชาติ ระดับกระทรวง และระดับกรม รวมถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2562-2565 จึงมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนต่างๆ ดังกล่าว ซึ่งเป็นการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในเชิงกลยุทธ์ (HR Strategic Development Plan) ช่วยให้การขับเคลื่อนกลยุทธ์ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสามารถแสดงความเชื่อมโยงของนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติงานต่างๆ กับแผนพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2562-2565 ได้ตามแผนภาพด้านล่าง

ภาพที่ 3 กรอบการพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2562-2565



จะเห็นได้ว่า จากยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ประเด็นที่เกี่ยวข้องโดยตรง คือ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ โดยกำหนดที่จะพัฒนาภาครัฐให้มีความทันสมัย มีขนาดเล็กลง ตอบสนองความต้องการและบริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม และปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในขณะที่แผนการปฏิรูปประเทศทั้ง 11 ด้าน ซึ่งยึดโยงกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเช่นเดียวกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ซึ่งประเด็นการปฏิรูปที่เกี่ยวข้อง คือ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยเน้นให้ระบบข้อมูลภาครัฐเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็ว ระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

จากยุทธศาสตร์ในระดับชาติ ลงมาอีกระดับคือ **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)** ซึ่งยึดโยงกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี โดยยุทธศาสตร์หนึ่งที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภาครัฐ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย สำหรับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561-2580) จะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ 20 ปี โดยยุทธศาสตร์หนึ่งในการขับเคลื่อนประเทศสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล อีกยุทธศาสตร์ที่ใช้สำหรับกำหนดกรอบการจัดทำแผน คือ **ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)** โดยยุทธศาสตร์หนึ่งในการขับเคลื่อนเกษตรและสหกรณ์ ระยะ 20 ปี ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภาครัฐ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ โดยให้บุคลากรเป็น Smart Officers และ Smart Researchers เชื่อมโยงและบูรณาการการทำงานของหน่วยงานทุกภาคส่วน

อีกระดับแยกเป็น **แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564)** โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง คือ ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ สำหรับพระราชบัญญัติสหกรณ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562 ให้อำนาจแก่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มากขึ้น ซึ่ง มีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรม

ระดับที่ 4 เป็นแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐโดยตรง ได้แก่ **ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2560-2564** ซึ่งกำหนดแนวทางในการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถรองรับภารกิจในระยะ 5-10 ปีข้างหน้า และให้การพัฒนาศักยภาพบุคคลในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ภายใต้วิสัยทัศน์ “บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ควบคู่คุณธรรม นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี” สำหรับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2562-2565 สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำเพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ประกอบด้วย มาตรการเชิงกลยุทธ์ และมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ อีกทั้ง คณะรัฐมนตรียังเห็นชอบให้ทุกส่วนราชการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดินอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ยังได้จัดทำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยมี 4 องค์ประกอบ คือ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ สำนักงาน ก.พ. ยังได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนา กำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. 2561-2564 เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนา กำลังคนภาครัฐและให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามแผนต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น



ระดับต่อมาเป็นนโยบายและแผนในระดับกรม ได้แก่ **แผนกลยุทธ์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2560-2564** ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 4 ด้าน 25 กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ จำนวน 67 แผนงาน/โครงการ โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มศักยภาพและความเข้มแข็งให้กับสถาบันเกษตรกรและเกษตรกรทางด้านการเงินการบัญชี รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรด้วยการถ่ายทอดความรู้ด้านการทำบัญชี สำหรับ**ทิศทางการปฏิบัติงานกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ 2562 (Road Map 62)** เป็นการกำหนดแผนงาน/โครงการที่จะดำเนินการภายใต้ปีงบประมาณ 2562 เพื่อตอบสนองต่อแผนกลยุทธ์กรม ระยะ 5 ปีข้างต้น

ระดับสุดท้ายที่นำมาใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรกรม คือ **แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2564 (ฉบับทบทวน)** เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ รวมทั้งตอบสนองต่อความต้องการของข้าราชการในสังกัด สำหรับ**แผนกลยุทธ์การพัฒนากุศลกรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2557-2559** นำมาวิเคราะห์เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนากุศลกรกรของกรมในช่วงปี 2557-2559 ที่ผ่านมา และประเด็นสุดท้าย **การสัมภาษณ์ผู้บริหารผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการพัฒนากุศลกรกร** เพื่อเป็นการรับฟังนโยบาย มุมมอง ข้อคิดเห็นจากผู้บริหารชุดปัจจุบัน และผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ เพื่อให้กรอบการจัดทำแผนพัฒนากุศลกรกรของกรมมีข้อมูลครบถ้วนและรอบด้าน สามารถจัดทำแผนพัฒนากุศลกรกรเชิงยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนภารกิจและวิสัยทัศน์ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ *“ภายในปี 2565 สหกรณ์และเกษตรกรมีความเข้มแข็งด้านการเงินการบัญชีที่มีคุณภาพ เชื่อถือได้”*

## บทที่ 3

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในบทนี้ จะทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยนำข้อมูลจากแผนยุทธศาสตร์ นโยบาย รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของกรม เพื่อนำมาสรุปเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรต่อไป โดยผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

#### จุดแข็ง (Strengths)

1. บุคลากรของกรมเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์
2. บุคลากรของกรมมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต
3. มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด และสามารถใช้จ่ายงบประมาณตามแผนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
4. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ และรองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ
5. สายงานมีความหลากหลายค่อนข้างน้อย ทำให้การวางแผนพัฒนาบุคลากรทำได้ทั้งในเชิงลึก และกว้างขวางครอบคลุมมิติต่างๆ
6. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
7. มีความร่วมมืออย่างใกล้ชิดภายในหน่วยงานแต่ละแห่ง มีการสอนงานและให้คำแนะนำต่างๆ จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง
8. มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Practice) ค่อนข้างครบถ้วน
9. บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกและมีความกระตือรือร้นต่อการได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตน
10. มีบุคลากรรับผิดชอบงานด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับภาค ทำให้การประสานงานระหว่างส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคเป็นไปอย่างใกล้ชิด

#### จุดอ่อน (Weaknesses)

1. การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้รองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์มีความล่าช้า
2. จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอ และมีอายุเฉลี่ยค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับปริมาณงาน ทั้งการสอบและการสอนบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ซึ่งมีขนาดและปริมาณเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
3. ขาดฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบและมีความเชื่อมโยงกัน มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรค่อนข้างน้อย
4. การบริหารจัดการความรู้ (KM) ของกรม ยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจน และไม่มีระบบการติดตามผลการดำเนินงาน
5. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ

6. ขาดการเชื่อมโยงแผนพัฒนาบุคลากรกับแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน
7. บุคลากรในระดับผู้บังคับบัญชาชั้นต้นบางส่วน ยังขาดความรู้ ความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน และทักษะการเป็นหัวหน้างาน
8. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรยังไม่มีแนวทางและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน
9. การพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ยังเน้นการฝึกอบรม การพัฒนาด้วยวิธีการอื่นๆ เช่น การสอนงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงานโครงการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning) เป็นต้น ยังไม่มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม
10. ขาดระบบการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
11. ขาดการรวบรวม พัฒนา และจัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็นระบบและได้มาตรฐาน เพื่อใช้เป็นหลักสูตรกลางในการถ่ายทอดความรู้แก่บุคลากรของกรม
12. บุคลากรของกรมมีอัตราการโอนย้ายเปลี่ยนหน่วยงาน หรือลาออกก่อนข้างสูง ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรไม่มีความต่อเนื่อง และการใช้งบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ
13. แผนการพัฒนาบุคลากรผู้มีประสิทธิภาพสูง (Talent Management) และแผนการขอรับการจัดสรรทุนของรัฐบาลไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของกรม

## โอกาส (Opportunities)

1. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะสื่อสังคม (Social Media) ช่วยเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ของบุคลากรให้มีความหลากหลาย
2. มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่หลากหลาย มีความทันสมัย และตอบสนองความต้องการของแต่ละสายงาน ให้เลือกเป็นจำนวนมาก
3. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล จะทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น
4. พระราชบัญญัติสหกรณ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562 ซึ่งให้อำนาจแก่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มากขึ้น เป็นการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และเตรียมพร้อมรองรับการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ภายใต้พระราชบัญญัติฉบับใหม่
5. การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับชาติ กระทรวง และหน่วยงาน ให้มีความสอดคล้องกัน ทำให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานมีทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน
6. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ทำให้การพัฒนาบุคลากรเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ต่างๆ
7. หน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐ เช่น สำนักงาน ก.พ. สถาบันพระปกเกล้า สำนักงานประมง สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) สถาบันเกษตรวิชาการ เป็นต้น มีการจัดอบรมหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาอย่างตรงจุดและมีมาตรฐาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชนในวงกว้าง

8. สำนักงาน กพร. กำหนดให้ส่วนราชการทำการประเมินหน่วยงานตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ คือ Functional base, Agenda base, Area base, Innovation base และ Potential base จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้รองรับการดำเนินการตามการประเมินผลดังกล่าว
9. ภาครัฐให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ภาครัฐ ภายใต้แนวคิด องค์กรแห่งความสุข ซึ่งจะนำไปสู่ความเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม มีความคิดที่เป็นนวัตกรรม มีประสิทธิภาพการผลิตและบริการสังคมที่ดีขึ้น
10. สำนักงาน ก.พ. ให้ความสำคัญและมีการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพกำลังพลภาครัฐให้พร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุ รวมถึงพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับสังคมสูงอายุ ส่งเสริมให้มีการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของช่วงอายุให้เกิดประโยชน์

### อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

1. ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุระดับสมบูรณ์ในปี 2564 (ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มีสัดส่วน 20%) และในปี 2574 ประเทศไทยจะมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปสูงถึง 28% ส่งผลให้หน่วยงานต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน เนื่องจากกลุ่มผู้รับบริการ คือ สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ก็จะเป็นผู้สูงวัยเช่นเดียวกัน รวมถึงกำลังพลภาครัฐ ที่มีสัดส่วนผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากขึ้น ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัย และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
2. การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงบ่อยครั้ง หรือดำรงตำแหน่งในระยะเวลาสั้นๆ ส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องในการวางแผนพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ รวมถึงการวางแผนกำหนดตัวบุคคลในตำแหน่งสำคัญ
3. การพัฒนาบุคลากร การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร ก้าวตามไม่ทันกับความเปลี่ยนแปลง รวมถึงงบประมาณด้านพัฒนาบุคลากรที่มีค่อนข้างจำกัด
4. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายการฝึกอบรม มักไม่สามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมได้ เนื่องจาก มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับการฝึกอบรมมักไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนา
5. รูปแบบการเรียนรู้ที่ค่อนข้างจำกัด ติดขัดกับรูปแบบเดิมๆ เช่น การฝึกอบรม วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้บรรยายเป็นศูนย์กลาง การไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ทำให้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การต่อยอดความรู้ที่มีอยู่เดิม การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ เป็นไปอย่างจำกัด
6. ค่าใช้จ่ายบางรายการที่กำหนดตามระเบียบค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดอบรม เช่น ค่าตอบแทนวิทยากร ที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดหาวิทยากรที่มีชื่อเสียงจากภาคเอกชน เป็นต้น

หลังจากประเมินสภาพแวดล้อมโดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม จะนำเทคนิค TOWS MATRIX มาใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูล โดยจับคู่ระหว่าง จุดแข็งกับโอกาส (SO) จุดแข็งกับอุปสรรค (ST) จุดอ่อนกับโอกาส (WO) และจุดอ่อนกับอุปสรรค (WT) เพื่อนำมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ประเภท คือ

1. **ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO)** เป็นการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน

2. **ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน (ST)** เป็นการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและอุปสรรคมาพิจารณาร่วมกัน

3. **ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข (WO)** เป็นการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนกับโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน

4. **ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงรับ (WT)** เป็นการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนกับอุปสรรคมาพิจารณาร่วมกัน

โดยสามารถแสดงเป็นแผนภาพ ดังนี้

	Strengths	Weaknesses
Opportunities	ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO)	ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข (WO)
Threats	ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน (ST)	ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงรับ (WT)

## บทที่ 4

### แผนพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2562-2565

#### วิสัยทัศน์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

“ภายในปี 2565 สหกรณ์และเกษตรกรมีความเข้มแข็งด้านการเงินการบัญชีที่มีคุณภาพ เชื่อถือได้”

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ดังกล่าว จึงได้กำหนดพันธกิจและแนวทางการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

#### พันธกิจการพัฒนาบุคลากร

1. **พัฒนาบุคลากร** : พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น เพื่อร่วมขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ
2. **พัฒนาระบบ** : พัฒนาระบบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร เช่น ระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร ระบบการเรียนรู้และกระบวนการพัฒนาตนเอง ระบบการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น
3. **พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม** : สร้างความตระหนักในคุณธรรม จริยธรรม และการดำเนินงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
4. **พัฒนาคุณภาพชีวิต** : สร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน สร้างสุขภาวะองค์กร

#### แนวทางการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนาที่ 1 การสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการพัฒนาที่ 2 การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ เท่าทันเทคโนโลยี และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนาที่ 3 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และกระบวนการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนาที่ 4 การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน

แนวทางการพัฒนาที่ 5 การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

## โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2562-2565

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2562-2565 จึงได้กำหนดแผนงาน/โครงการ ในแต่ละแนวทางการพัฒนา ดังนี้

**แนวทางการพัฒนาที่ 1** การสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย แผนงาน/โครงการ ดังนี้

1. โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารและผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับ
2. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับหัวหน้าสำนักงาน
3. โครงการบ่มเพาะและพัฒนาบุคลากรตามแผนสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan)
4. โครงการพัฒนาและบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)
5. โครงการเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับทุนการศึกษาในสาขาเฉพาะด้านหรือสาขาที่ขาดแคลน
6. โครงการพัฒนาวิทยากรที่เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน

### เป้าประสงค์การพัฒนา

1. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีสมรรถนะทางการบริหาร มีภาวะผู้นำ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
2. มีการวางแผนและเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
3. กำลังคนคุณภาพได้รับการพัฒนาและบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน
4. มีการวางแผนและเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างบุคลากรในสาขาเฉพาะด้านหรือที่ขาดแคลน
5. มีการพัฒนาและสร้างบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเพื่อเป็นวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้

### คำอธิบาย

แนวทางการพัฒนาที่ 1 เป็นแนวทางการพัฒนาในเชิงรุก มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้บริหารระดับสูง รวมถึงผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) เพื่อหล่อหลอมและสร้างผู้นำในทุกระดับสำหรับขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด รวมถึงการสร้างและเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่สืบทอดตำแหน่งงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีความต่อเนื่องและยั่งยืน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาและบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพให้เข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญๆ ของกรม สำหรับการสร้างบุคลากรในระดับต้นน้ำ มุ่งเน้นไปที่การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการจัดสรรทุนการศึกษาจากสำนักงาน ก.พ. ในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรือมีความจำเป็นในอนาคต แนวทางการพัฒนาที่ 1 จึงให้ความสำคัญกับการสร้างผู้นำ หรือทีมขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร เพื่อหล่อหลอมแนวคิด วัฒนธรรมองค์กร และสร้างความผูกพันให้กลุ่มบุคคลดังกล่าวเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้กำหนดทิศทางพัฒนาองค์กร และเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นดำเนินรอยตาม

**แนวทางการพัฒนาที่ 2** การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ เท่าทันเทคโนโลยี และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย แผนงาน/โครงการ ดังนี้

1. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ระดับต้น กลาง สูง
2. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์
3. โครงการยกระดับผู้สอบบัญชีสหกรณ์เป็น Cyber Auditor
4. โครงการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของหน่วยงาน
5. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลแก่บุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล
6. โครงการพัฒนาหลักสูตรสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-Learning)

### **เป้าประสงค์การพัฒนา**

1. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
2. บุคลากรมีความเท่าทันเทคโนโลยี สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. มีช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง

### **คำอธิบาย**

แนวทางการพัฒนาที่ 2 มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ โดยให้ความสำคัญกับผู้ทำหน้าที่สอบบัญชีสหกรณ์ ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานหลักของกรม คือ นักวิชาการตรวจสอบบัญชี โดยมีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 85 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด รวมถึงการพัฒนาผู้ช่วยผู้สอบบัญชี สำหรับระดับการพัฒนาผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ได้จัดแบ่งให้สอดคล้องกับระดับตำแหน่งและความยากง่ายของงานสอบบัญชี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ มีคุณภาพ และมีความน่าเชื่อถือ โดยมุ่งเน้นไปที่การนำระบบสารสนเทศมาช่วยในการวิเคราะห์และตรวจสอบบัญชี รวมถึงการรายงานและจัดเก็บข้อมูล ทั้งนี้ ทุกหลักสูตรจะต้องได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการพิจารณากลับกรองหลักสูตร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-Learning) ประกอบด้วยหลักสูตรพื้นฐาน และหลักสูตรเสริมสำหรับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ระดับต้น กลาง และสูง เพื่อให้บุคลากรสามารถเพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเอง นอกเหนือจากการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ อันเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยจะเชื่อมโยงการเรียนรู้ด้วยตนเองเข้ากับตัวชี้วัดรายบุคคล เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจสำหรับการพัฒนาตนเอง

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ยังได้เปิดพื้นที่สำหรับการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานต่างๆ ของกรม เนื่องจากบางหน่วยงานอาจมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาความรู้ในเชิงลึก ต้องเข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยหน่วยงานจะต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีเพื่อเป็นการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณและการเตรียมความพร้อมกำลังคนให้รองรับภารกิจและการปฏิบัติงานได้



สำหรับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลแก่บุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล เป็นการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ประเด็นการปฏิรูปประเทศ 11 ด้าน นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 20 ปี รวมถึงแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ ซึ่งการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลแก่บุคลากรของกรมดังกล่าว จะต้องสอดคล้องกับแผนการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนเป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาที่ 2 จึงเป็นการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เท่าทันเทคโนโลยี และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

### **แนวทางการพัฒนาที่ 3** การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และกระบวนการพัฒนาบุคลากร

1. โครงการพัฒนาระบบ e-Learning เพื่อรองรับหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. โครงการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาบุคลากร
3. โครงการจัดทำแผนการจัดการความรู้และการบริหารจัดการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
4. โครงการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

#### **เป้าประสงค์การพัฒนา**

1. สร้างระบบ e-Learning เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากร
2. มีระบบฐานข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การจัดการความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากร
4. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรมีวิธีการที่หลากหลายและนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม

#### **คำอธิบาย**

แนวทางการพัฒนาที่ 3 มุ่งเน้นที่การสร้างและพัฒนา ‘ระบบ’ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาระบบ e-Learning เพื่อรองรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยให้เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดรายบุคคล เพื่อให้การติดตาม ตรวจสอบ และรายงานการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความครบถ้วนและถูกต้อง นอกจากนี้ ยังได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรโดยให้เชื่อมโยงกับระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) เพื่อให้การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดฝึกอบรม เช่น การรับสมัคร การประกาศรายชื่อ การประเมินผลการฝึกอบรม การเผยแพร่เอกสารประกอบการฝึกอบรม เป็นต้น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังสามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมระบบการจัดการความรู้ของหน่วยงานได้ เพื่อให้การบริหารจัดการความรู้เป็นไปอย่างมีระบบ สามารถเข้าถึงและสืบค้นได้ง่าย และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ได้อย่างกว้างขวาง

#### แนวทางการพัฒนาที่ 4 การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน

1. โครงการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
2. โครงการให้ความรู้และเผยแพร่การดำเนินการทางวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่
3. โครงการจัดทำแผนพัฒนาเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล
4. โครงการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร
5. โครงการเชิดชูความดี ความเก่ง ความสำเร็จของบุคลากรเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดี

#### เป้าประสงค์การพัฒนา

1. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน
2. บุคลากรมีการประพฤติปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการ หลีกเลี่ยงการกระทำผิดวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่
3. บุคลากรยึดมั่นและธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร

#### คำอธิบาย

แนวทางการพัฒนาที่ 4 มุ่งเน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร รวมถึงการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรของกรมมีกรอบและแนวทางในการทำงานและการประพฤติปฏิบัติตน นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการส่งเสริมให้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในกระบวนการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม สามารถปฏิบัติได้จริง และตรวจสอบได้ รวมทั้งการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน มีผู้นำที่เป็นแบบอย่าง มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กร แนวทางการพัฒนาที่ 4 จึงเป็นการให้ความสำคัญกับการปลูกฝัง ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงานให้แก่บุคลากร รวมถึงการสร้างความรัก ความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างยั่งยืน

## แนวทางการพัฒนาที่ 5 การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

1. โครงการส่งเสริมสุขภาพด้วยการออกกำลังกายหลากหลายรูปแบบ
2. โครงการตรวจสุขภาพประจำปีและติดตามผล
3. โครงการจัดกิจกรรม “CAD จิตอาสา”
4. โครงการส่งเสริมการออมน้อมร่วมกับสหกรณ์ออมน้อมทรัพย์ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จำกัด
5. โครงการจัดกิจกรรมหาทุนสำหรับกองทุนสวัสดิการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
6. โครงการประชุมสัมมนาวิชาการประจำปี
7. กิจกรรมวันครบรอบวันสถาปนากรมตรวจบัญชีสหกรณ์
8. กิจกรรมสืบสานประเพณีวัฒนธรรม เช่น การทำบุญตักบาตรเนื่องในวันปีใหม่ กิจกรรมรดน้ำขอพรเนื่องในวันสงกรานต์ เป็นต้น

### เป้าประสงค์การพัฒนา

1. บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
2. บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี ตระหนักถึงการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม
3. บุคลากรมีสุขภาพกายแข็งแรง มีความคล่องแคล่ว กระตือรือร้น
4. บุคลากรสามารถสร้างสมดุลระหว่างสุขภาพกาย สุขภาพงาน และสุขภาพเงิน

### คำอธิบาย

แนวทางการพัฒนาที่ 5 มุ่งเน้นการสร้างความรัก ความสามัคคี และความร่วมมือระหว่างบุคลากรด้วยการจัดกิจกรรมเนื่องในโอกาสต่างๆ นอกเหนือจากเพื่อการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม อีกทั้งมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายแข็งแรง และมีสุขภาพทางการเงินที่ดี รู้จักการออม ลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นให้บุคลากรทำประโยชน์ให้แก่ชุมชน ด้วยการเป็นจิตอาสากรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ซึ่งเป็นการสร้างสมดุลชีวิตครอบคลุมในหลายมิติ ทั้งด้านกรางาน การเงิน สุขภาพครอบครัว และชุมชน

โดยแนวทางการพัฒนา และแผนงาน/โครงการดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานได้ ดังนี้

แผนพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2562-2565

ตารางที่ 9 แผนปฏิบัติงาน (Action Plan) ตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2562-2565

แนวทางการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				62	63	64	65	
<b>แนวทางการพัฒนาที่ 1</b> การสร้างและพัฒนาผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	1. การสร้างและพัฒนา ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. มีการวางแผนและ เตรียมความพร้อมให้แก่ บุคลากรที่จะขึ้นสู่ตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น 3. กำลังคนคุณภาพได้รับ การพัฒนาและบริหารให้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ หน่วยงาน 4. มีการวางแผนและ เตรียมความพร้อมเพื่อ สร้างบุคลากรในสาขา เฉพาะด้านหรือที่ขาด แคลน 5. มีการพัฒนาและสร้าง บุคลากรให้มีความ เชี่ยวชาญเพื่อเป็นวิทยากร ถ่ายทอดองค์ความรู้	1. ร้อยละของบุคลากร เป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา สมรรถนะทางการบริหาร เพื่อเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงหรือการสืบ ทอดตำแหน่งงาน 2. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับทุนการศึกษา 3. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา ให้เป็นวิทยากร	1. โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารและผู้นำ การเปลี่ยนแปลงทุกระดับ					สพถ.
			2. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับหัวหน้า สำนักงาน					สพถ.
			3. โครงการบ่มเพาะและพัฒนาบุคลากรตามแผนสืบ ทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan)					สพถ. สบก.
			4. โครงการพัฒนาและบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)					สพถ. สบก.
			5. โครงการเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับทุนการศึกษาในสาขาเฉพาะด้านหรือ สาขาที่ขาดแคลน					สพถ. สบก.
			6. โครงการพัฒนาวิทยากรที่เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน					สพถ.

ตารางที่ 9 แผนปฏิบัติงาน (Action Plan) ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการพัฒนาศูนย์ตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2562-2565

แนวทางการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				62	63	64	65	
<b>แนวทางการพัฒนาที่ 2</b> การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ เท้าทันเทคโนโลยี และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ 2. บุคลากรมีความเท่าทันเทคโนโลยี สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3. มีช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง	1. ร้อยละของบุคลากรเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ 2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกตามความต้องการของหน่วยงาน 3. ระดับความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-Learning)	1. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ระดับต้น กลาง สูง					สพด.
			2. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์					สพด.
			3. โครงการยกระดับผู้สอบบัญชีสหกรณ์เป็น Cyber Auditor					สพด.
			4. โครงการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของหน่วยงาน					ทุกหน่วยงาน
			5. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลแก่บุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล					ศทส. สพด.
			6. โครงการพัฒนาหลักสูตรสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-Learning)					สพด.

ตารางที่ 9 แผนปฏิบัติงาน (Action Plan) ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2562-2565

แนวทางการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				62	63	64	65	
<b>แนวทางการพัฒนาที่ 3</b> การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และกระบวนการพัฒนาบุคลากร	1. สร้างระบบ e-Learning เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากร 2. มีระบบฐานข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. การจัดการความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากร 4. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรมีวิธีการที่หลากหลายและนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม	1. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบ e-Learning 2. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาบุคลากร 3. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการจัดการความรู้และการบริหารจัดการความรู้ 4. ร้อยละของโครงการฝึกอบรมที่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้	1. โครงการพัฒนาระบบ e-Learning เพื่อรองรับหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเอง	■				ศทส. สพถ.
			2. โครงการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาบุคลากร	■				ศทส. สพถ.
			3. โครงการจัดทำแผนการจัดการความรู้และการบริหารจัดการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	■				ทุกหน่วยงาน
			4. โครงการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	■				สพถ.

ตารางที่ 9 แผนปฏิบัติงาน (Action Plan) ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2562-2565

แนวทางการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				62	63	64	65	
<b>แนวทางการพัฒนาที่ 4</b> การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน	1. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน 2. บุคลากรมีการประพฤติปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการ หลีกเลี่ยงการกระทำผิดวินัยและความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ 3. บุคลากรยึดมั่นและดำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ 3. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล 4. ระดับความสำเร็จของการสร้างการมีส่วนร่วมต่อการดำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร 5. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเชิดชูความดี ความเก่ง และความสำเร็จ	1. โครงการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	▬				สบก.
			2. โครงการให้ความรู้และเผยแพร่การดำเนินการทางวินัยและความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่	▬				สบก.
			3. โครงการจัดทำแผนพัฒนาเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล	▬				กพร.
			4. โครงการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการดำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร	▬				กพร.
			5. โครงการเชิดชูความดี ความเก่ง ความสำเร็จของบุคลากรเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดี	▬				สบก.

ตารางที่ 9 แผนปฏิบัติงาน (Action Plan) ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2562-2565

แนวทางการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				62	63	64	65	
<b>แนวทางการพัฒนาที่ 5</b> การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	1. บุคลากรมีความรักความสามัคคี และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 2. บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีตระหนักถึงการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม 3. บุคลากรมีสุขภาพกายแข็งแรง มีความคล่องแคล่ว กระตือรือร้น 4. บุคลากรสามารถสร้างสมดุลระหว่างสุขภาพกาย สุขภาพงาน และสุขภาพเงิน	1. ร้อยละของบุคลากรเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ 2. ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมหาทุนสำหรับกองทุนสวัสดิการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	1. โครงการส่งเสริมสุขภาพด้วยการออกกำลังกายหลากหลายรูปแบบ					สบก.
			2. โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีและติดตามผล					สบก.
			3. โครงการจัดกิจกรรมของ “CAD จิตอาสา”					กปร.
			4. โครงการส่งเสริมการออมน้อมร่วมกับสหกรณ์ ออมทรัพย์ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จำกัด					สบก.
			5. โครงการจัดกิจกรรมหาทุนสำหรับกองทุนสวัสดิการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์					สบก.
			6. โครงการประชุมสัมมนาวิชาการประจำปี					สพด.
			7. กิจกรรมวันครบรอบวันสถาปนากกรมตรวจบัญชีสหกรณ์					สบก.
			8. กิจกรรมสืบสานประเพณีวัฒนธรรม เช่น การทำบุญตักบาตรเนื่องในวันปีใหม่ กิจกรรมรดน้ำขอพรเนื่องในวันสงกรานต์ เป็นต้น					สบก.