



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
(ฉบับทบทวน)

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ธันวาคม ๒๕๖๐

บทสรุปผู้บริหาร

ชื่อเรื่อง	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน)
โดย	คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีที่จัดทำ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๓) และ (๗) ประกอบกับระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๗ ตอนพิเศษ ๑๘ ง วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ให้ส่วนราชการ มีหน้าที่วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นเอกสารที่มีรายละเอียด เกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน ซึ่งต้อง สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เป็นการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ และถือเป็นการดำเนินการต่อยอดจากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่ได้จัดทำเป็นแผนระยะ ๓ ปี มาแล้ว จำนวน ๓ แผน คือ แผนฯ ปี ๒๕๕๑ - ๒๕๕๓ (แผนฯ ๑) แผนฯ ปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ (แผนฯ ๒) และแผนฯ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ (แผนฯ ๓) สำหรับ แผนฯ ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (แผนฯ ๔) อยู่ระหว่างทบทวนจากแผน ๓ ปี เป็นแผน ๕ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับ แผนกลยุทธ์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติราชการกรม แผนกลยุทธ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ทั้งนี้ เพื่อสร้างมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากร บุคคลและการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ รวมทั้งตอบสนอง ต่อความต้องการของข้าราชการในสังกัด เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากร บุคคล (HR Scorecard) ภายใต้การกำกับดูแลของคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคล จึงได้ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จากผลการบริหารแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล และผลการประเมินที่เกี่ยวข้องของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. โดยคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

๑. ความสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ๕ มิติ ประกอบด้วย ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของ การบริหารทรัพยากรบุคคล ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตและความ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๒. ความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และ แผนปฏิบัติราชการประจำปีของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

๓. ความครอบคลุมของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน และได้นำผล การศึกษาไปกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** การวางแผนและบริหารกำลังคนของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนาบุคลากรทั่วทั้งองค์กรให้มีสมรรถนะสูงขึ้นและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมืออาชีพ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔** การสร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕** การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแก่บุคลากรของกรม

ทั้งนี้ นับได้ว่าแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน) ได้จัดทำขึ้นตามขั้นตอนของระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และได้รับการพัฒนาโดยเน้นให้ความสำคัญต่อปัจจัยของความสอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางขององค์กร เพื่อเป้าหมายหลักในการนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

คำนำ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน) จัดทำขึ้นตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) โดยเน้นให้ความสำคัญต่อบัณฑิตของความสำเร็จขององค์กร เพื่อเป้าหมายหลักในการนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติราชการกรม แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี รวมทั้งครอบคลุมกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน

ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ รวมทั้งตอบสนองต่อความต้องการของข้าราชการในสังกัด จึงสมควรเผยแพร่แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแก่บุคลากรทุกหน่วยงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้ทราบ และร่วมมือในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ธันวาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
บทนำ	๑
การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๕
ทิศทาง / นโยบาย / ยุทธศาสตร์ ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๕
สรุปขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒
ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๒๐
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารกำลังคนของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	๒๖
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๘
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทั่วทั้งองค์กรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น	๓๑
และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๔
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแก่บุคลากรของกรม	๓๗
ภาคผนวก	๕๓
ภาคผนวก ก	หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓
ภาคผนวก ข	คำสั่งกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่ ๕๘๙/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ภาคผนวก ค	แนวทางดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ภาคผนวก ง	ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
ภาคผนวก จ	รายงานเบื้องต้นผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ
ภาคผนวก ฉ	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA)

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ ๑	แผนงาน/โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๑๐
ตารางที่ ๒	กรอบงบประมาณรายจ่ายระยะปานกลางของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๓)	๑๑
ตารางที่ ๓	ภาพรวมอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑	๑๑
ตารางที่ ๔	สรุปผลการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔
ตารางที่ ๕	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์เปรียบเทียบกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗
ตารางที่ ๖	การกำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗
ตารางที่ ๗	การบริหารแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๑๘
ตารางที่ ๘	สรุปจำนวนตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๑๘
ตารางที่ ๙	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๒๐
ตารางที่ ๑๐	แบบฟอร์มรายการแผนงาน / โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์	๒๖
ตารางที่ ๑๑	ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน โครงการ	๔๐
ตารางที่ ๑๒	แนวทางการบริหารแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๔๔

สารบัญญภาพ

	หน้า	
แผนภาพที่ ๑	ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒
แผนภาพที่ ๒	แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ	๑๙

บทนำ

ความสำคัญในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๓) และ (๗) ประกอบกับระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๗ ตอนพิเศษ ๑๘ ง วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ให้ส่วนราชการ มีหน้าที่จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่ ก.พ. กำหนด ส่งสำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี และกำหนดแนวทางดำเนินการ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นเอกสารที่มี รายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของ เป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด

๒. จัดให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี

๓. ประมวลผลสถิติเกี่ยวกับตำแหน่ง งบประมาณด้านบุคลากร ขนาดกำลังคน โครงสร้าง กำลังคน การเคลื่อนย้ายกำลังคน การพัฒนา การรักษาวินัย จรรยา และการร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ ณ วันสิ้นปีงบประมาณ

๔. สำนักรวบรวมความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ

ในประเด็นที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด โดยสำรวจในปีงบประมาณที่ลงท้ายด้วยเลขคู่

การดำเนินการข้างต้น สะท้อนให้เห็นการปรับเปลี่ยนแนวทางในการบริหารราชการโดยมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เน้นการให้บริการที่มีคุณภาพ นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความโปร่งใส ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ผู้ปฏิบัติงานต้องมี ชีตความสามารถ (สมรรถนะ) สูง บุคลากรของส่วนราชการจึงถือเป็นทุนมนุษย์ ซึ่งสำคัญต่อการสร้างคุณค่า ให้กับหน่วยงาน ดังนั้น บทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องในเชิงยุทธศาสตร์ โดยการพัฒนา ชีตความสามารถของบุคลากร พัฒนาสิ่งจูงใจ และกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และภารกิจ จึงนับเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง

การบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ในภาคราชการ ก.พ. เป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดกรอบ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการติดตามประเมินผล สำหรับระดับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ ส่วนราชการเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรในส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ ในการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการจึงจำเป็นต้องจัดทำแผน โครงการ และมาตรการ ซึ่งสอดคล้องกับแผน กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
๒. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชี

สหกรณ์

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงาน ก.พ. กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์และเป็นแนวทางในการประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ประกอบด้วย ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Human Resource Alignment) ได้แก่

- นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจ ของส่วนราชการ

- มีการวางแผนและบริหารกำลังคน
- มีการบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
- มีการสร้าง พัฒนา และสืบทอดตำแหน่งบริหาร

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Operation Efficiency) ได้แก่

- กิจกรรมและกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา

- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย
- ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลสะท้อนผลิตภาพกำลังคนและความคุ้มค่า

- มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Effectiveness) ได้แก่

- การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและภารกิจของส่วนราชการ

- ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- วัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- มีระบบการบริหารผลงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับผลตอบแทน

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Accountability) ได้แก่

- การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัย บนหลักของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักมนุษยธรรม

- ความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและพร้อมให้มีการตรวจสอบ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) ได้แก่

- ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน
- การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมาย
- ความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์

เพื่อให้การดำเนินการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เป็นไปตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ รายละเอียดตาม**ภาคผนวก ก** คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด ประกอบกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน) เป็นการดำเนินการต่อยอดจากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ คือ แผนฯ ปี ๒๕๕๑ - ๒๕๕๓ (แผนฯ ๑) แผนฯ ปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ (แผนฯ ๒) และแผนฯ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ (แผนฯ ๓) โดยทบทวนจากแผน ๓ ปี เป็นแผน ๕ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการราชการกรมแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จากผลการบริหารแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และผลการประเมินที่เกี่ยวข้องของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. โดยคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

๑. ความสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ๕ มิติ ประกอบด้วย ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๒. ความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

๓. ความครอบคลุมของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้านควบคู่กับการดำเนินการ ๕ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์
ตามแนวทาง HR Scorecard

ขั้นตอนที่ ๒ การดำเนินการประเมินสภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

- การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ขั้นตอนที่ ๓** การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่
- วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการของ
- ส่วนราชการ
- ขั้นตอนที่ ๔** การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ ได้แก่
- กำหนดเป้าประสงค์
 - กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) ข้อมูลพื้นฐาน(Baseline)
- และค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด
- ขั้นตอนที่ ๕** การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเสนอแผนกลยุทธ์ต่อฝ่ายบริหารและจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะประสบผลสำเร็จได้ จำเป็นต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ อาทิ ความชัดเจนของเป้าหมายและทิศทางขององค์กร การรับรู้และมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น อันจะส่งผลให้การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกคนในองค์กร

ทิศทาง / นโยบาย / ยุทธศาสตร์ ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน) ตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี จากการคาดการณ์อนาคต โดยวางเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับกระทรวง เพื่อให้การปฏิบัติราชการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์เกิดผลสัมฤทธิ์และตอบสนองต่อนโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (Growth & Competitiveness)

เพื่อให้ไทยหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง จำเป็นต้องเพิ่มอัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) อยู่ที่ร้อยละ ๕.๐ - ๖.๐ ต่อปี ในอีก ๑๕ ปี และรายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้นเป็น ๑๒,๔๐๐ ดอลลาร์ ต่อปี ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้แก่

ข้อที่ ๒.๓ ส่งเสริมเกษตรรายย่อยให้ปรับไปสู่รูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและเกื้อกูลกับระบบนิเวศมากขึ้น เช่น เกษตรที่ปลอดภัย เกษตรทฤษฎีใหม่ วนเกษตร เกษตรผสมผสาน เกษตรอินทรีย์ และเกษตรธรรมชาติ เป็นต้น พัฒนาสหกรณ์ภาคเกษตรให้เข้มแข็ง เพื่อเป็นกลไกการช่วยเหลือเกษตรกรสมาชิก และชุมชน ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคเกษตรกรรม และสร้างเกษตรกรรุ่นใหม่เข้าสู่การเกษตร บริหารจัดการเชิงธุรกิจตลอดห่วงโซ่การผลิตให้เกษตรกรมีการเชื่อมโยงกับผู้ประกอบการมากขึ้น มีการทำการเกษตรแบบพันธสัญญาที่เป็นธรรมแทนการผลิตแบบอิสระที่มีความเสี่ยงด้านราคาสินค้าเกษตร

ข้อที่ ๓.๔ พัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสหกรณ์ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและกลุ่มประชาชน / เกษตรกรในชุมชน ให้เป็นฐานรากสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งให้สามารถพึ่งพาตนเอง สำหรับการพัฒนาศูนย์จะให้ความสำคัญกับเพิ่มศักยภาพการเชื่อมโยงระบบการผลิตกับตลาด ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ระบบสหกรณ์เป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมชุมชน รวมทั้งพัฒนาการเรียนรู้และทักษะการสหกรณ์ สู่วิถีชีวิตประชาชนนอกระบบการศึกษา

๒. กรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ต่อเนื่องจากแนวคิดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ โดยยังคงยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน ทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม

สาระสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน วัตถุประสงค์

๑. สร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
๒. สร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจรายสาขา

เป้าหมายและตัวชี้วัดที่ ๒ เกษตรกรมีรายได้เงินสดสุทธิทางการเกษตรเพิ่มขึ้นเป็น ๕๙,๔๖๐ บาทต่อครัวเรือนในปี ๒๕๖๔ และพื้นที่การทำเกษตรอินทรีย์ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานเพิ่มขึ้นเป็น ๕๐๐,๐๐๐ ไร่ ในปี ๒๕๖๔ หรือเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ รายได้เงินสดสุทธิทางการเกษตร

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ จำนวนพื้นที่เกษตรอินทรีย์

แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ โดยการพัฒนาภาคการเกษตร ดังนี้

๑) เสริมสร้างฐานการผลิตภาคเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน

๓) เสริมสร้างขีดความสามารถการผลิตในห่วงโซ่อุตสาหกรรมเกษตร โดยเสริมสร้างศักยภาพของสถาบันเกษตรกรและการรวมกลุ่ม ให้สามารถบริหารจัดการตลอดห่วงโซ่ โดยอาศัยชุมชน โดยอาศัยแนวคิดและกระบวนการสหกรณ์เป็นพื้นฐานในการขยายผลทั้งรูปแบบของสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร วิสาหกิจชุมชน ให้ครอบคลุมเกษตรกรและประชาชนในทุกพื้นที่ และการเชื่อมโยงเครือข่ายระบบการผลิต การตลาด และการเงินของสหกรณ์และสถาบันเกษตรกร ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นไปจนถึงระดับชาติ ร่วมกับการขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินธุรกิจการเกษตรแบบประชารัฐ การลงทุนแบบความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน (PPP) และการทำเกษตรพันธสัญญาที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและมีความเป็นธรรม

๕) พัฒนาปัจจัยสนับสนุนในการบริหารจัดการภาคเกษตร โดยสร้างบุคลากรด้านการเกษตรวางระบบบริหารจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยี พัฒนาศักยภาพเกษตรกร โดยทำการวางแผนเพื่อการพัฒนาและฝึกอบรม (Training Roadmap) อย่างเป็นระบบ

๓. นโยบายรัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา)

นโยบายการบริหารราชการแผ่นดินในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดังนี้

ข้อ ๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ ข้อ ๒.๒ เร่งแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในส่วนของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ซึ่งเป็นพหุสังคม

ข้อ ๖ การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

- ข้อ ๖.๔ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสมด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การลดต้นทุนการผลิต การช่วยเหลือในเรื่องปัจจัยการผลิตอย่างทั่วถึง การช่วยเหลือเกษตรกรรายย่อย ตลอดจนการใช้กลไกตลาดดูแลราคาสินค้าเกษตรประเภทที่ราคาต่ำผิดปกติให้สูงขึ้นตามสมควร

- ข้อ ๖.๕ ลดอุปสรรคในการส่งออกเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ในส่วนของการแสวงหาตลาดที่มีศักยภาพเพื่อขยายฐานการส่งออกซึ่งครอบคลุมถึงการค้าชายแดนที่มีความสำคัญมากขึ้น
- ข้อ ๖.๑๕ การปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตรให้สอดคล้องกับความต้องการด้วยวิธีการต่างๆ และการสนับสนุนให้สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรที่ผลิตสินค้าเกษตร เพิ่มบทบาทในฐานะผู้ซื้อพืชผลจนถึงการแปรรูปและการส่งออกได้ แล้วแต่กรณี เพื่อให้สหกรณ์เป็นผู้นำสินค้าเกษตรรายใหญ่ อีกรายหนึ่ง ซึ่งจะช่วยคานอำนาจของกลุ่มพ่อค้าเอกชนที่มีอยู่ในปัจจุบันให้มีความสมดุลมากขึ้น
- ข้อ ๖.๑๘ ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลให้เริ่มขับเคลื่อนได้อย่างจริงจัง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตร ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรที่เกี่ยวข้องกับกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ คือ ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร โดยมีแนวทางการพัฒนา ได้แก่

- ขยายผลการทำการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นคงในการประกอบอาชีพเกษตรกรกรม
- ส่งเสริมการทำเกษตรกรรมยั่งยืนให้เห็นผลในทางปฏิบัติ
- พัฒนานองค์ความรู้ของเกษตรกรสู่เกษตรกรปราดเปรื่อง (Smart Farmer)
- สร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายของเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

และยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีแนวทางการพัฒนา ได้แก่

- พัฒนาบุคลากรและนักวิจัยทั้งหมดให้เป็น Smart officers/researchers
- เชื่อมโยงระบบการทำงานของทุกหน่วยงาน
- ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายด้านการเกษตร

๕. แนวโน้มภาวะเศรษฐกิจทางการเงินของสหกรณ์ไทย

แนวโน้มภาวะเศรษฐกิจทางการเงินของสหกรณ์ไทยขยายตัวเพิ่มขึ้น โดยพิจารณาจากรูจกภาคสหกรณ์ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยรวมขยายตัวเพิ่มขึ้น ๑๐.๓๓% เช่นเดียวกับมีทุนดำเนินงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๙.๔๗ (๒.๙๕ ล้านล้านบาท) ปริมาณธุรกิจ ๒.๓๐ ล้านล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๖ ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และผลการดำเนินงานภาคสหกรณ์ไทยยังคงทำกำไร ๘๔,๙๙๙ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗๕ ของรายได้ทั้งสิ้น ณ ปัจจุบัน มีจำนวนสมาชิกสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ๑๒.๖๒ ล้านคน หรือร้อยละ ๑๙.๐๔ ของประชากรทั้งประเทศ

สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรต้องเตรียมการรองรับนโยบายการลดต้นทุนการผลิต เพิ่มรายได้ลดค่าใช้จ่าย ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพให้ได้ตามมาตรฐาน การผลิตและการค้าผลิตภัณฑ์ดิจิทัล ในขณะเดียวกัน สหกรณ์ต้องมีความเข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มสมาชิก โดยใช้ความรู้ เทคโนโลยี และปัจจัยการผลิตได้ด้วยตนเอง

๖. ทิศทางของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

๖.๑ การกิจตามกฎหมาย

๑. ดำเนินการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดระบบบัญชีและมาตรฐานการสอบบัญชีให้เหมาะสมกับธุรกิจของสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร

๓. ให้คำปรึกษาแนะนำและให้ความรู้ด้านการบริหารการเงินและการบัญชีแก่ คณะกรรมการและสมาชิกของสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และบุคลากรเครือข่าย

๔. ถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมการจัดทำบัญชีให้แก่สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน กลุ่มเป้าหมายตามโครงการพระราชดำริ เกษตรกร และประชาชนทั่วไป

๕. กำกับดูแลการสอบบัญชีสหกรณ์โดยผู้สอบบัญชีภาคเอกชน

๖. จัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร เพื่อเป็นพื้นฐาน ในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

๗. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมตรวจ บัญชีสหกรณ์หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ด้วยภารกิจหลักด้านการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ประกอบกับบริบท ทั่วไป ด้านนโยบาย เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี เป็นปัจจัยหลักในการกำหนดกรอบการวางแผนกลยุทธ์ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ในอนาคต ๕ ปีข้างหน้า เชื่อมโยงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์ระดับกระทรวง และเพื่อให้การปฏิบัติราชการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์เกิดผลสัมฤทธิ์และตอบสนองต่อนโยบายการ บริหารราชการแผ่นดิน สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๖.๒ วิสัยทัศน์

“ภายในปี ๒๕๖๔ สหกรณ์และเกษตรกร มีระบบบริหารจัดการด้านการเงินการบัญชีที่มีคุณภาพ น่าเชื่อถือ และพัฒนาได้อย่างยั่งยืน”

๖.๓ พันธกิจ

๑. ตรวจสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

๒. พัฒนามาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชีให้เหมาะสมให้ก้าวทันตาม มาตรฐานสากล

๓. พัฒนาระบบบัญชีและการสอบบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับ การดำเนินธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

๔. พัฒนาระบบการควบคุมการสอบบัญชีสหกรณ์โดยผู้สอบบัญชีภาคเอกชน

๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านการเงินการบัญชีของสหกรณ์และสถาบัน เกษตรกรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส

๖. ให้คำปรึกษาแนะนำและพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรของสหกรณ์และสถาบัน เกษตรกรให้มีฐานรากการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๗. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและรายงานภาวะเศรษฐกิจทางการเงินของ สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

๘. ส่งเสริมการจัดทำบัญชีและการใช้ข้อมูลทางบัญชีแก่เกษตรกร และ กลุ่มเป้าหมายตามโครงการพระราชดำริ

๖.๔ แผนยุทธศาสตร์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

การบริหารจัดการทางการเงินการบัญชีของสหกรณ์และเกษตรกรนั้น ถือเป็นสิ่งสำคัญ อย่างยิ่งในการที่จะทำให้การดำเนินธุรกิจของสหกรณ์และเกษตรกรประสบผลสำเร็จ เนื่องจากข้อมูลทาง บัญชีที่ได้มานั้นสามารถนำมาวิเคราะห์ และวางแผนพยากรณ์การดำเนินงานในอนาคตของธุรกิจของ สหกรณ์และเกษตรกรได้อย่างใกล้เคียงกับความเป็นจริง สามารถใช้ข้อมูลเป็นหลักฐานอ้างอิง หรือยืนยัน

ความทรงจำได้อย่างถูกต้อง สามารถเป็นหลักฐานทางกฎหมายที่เชื่อถือได้ เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของสหกรณ์ และบรรดาสมาชิกในทางที่ ถูกต้อง สามารถใช้ควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามแผนงานและงบประมาณของกิจการนั้น ตลอดจนสามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาให้กับสมาชิก รวมทั้งบุคคลและหน่วยงานภายนอกได้อีกด้วย แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นกับสหกรณ์และเกษตรกรไทยในปัจจุบัน คือ สหกรณ์และเกษตรกรไม่สามารถบริหารจัดการทางการเงินการบัญชีได้อย่างมีคุณภาพ จึงเป็นผลทำให้เกิดการบริหารงานผิดพลาด ดำเนินธุรกิจนอกกรอบวัตถุประสงค์ มีระบบการควบคุมภายในที่ไร้ประสิทธิภาพ เกิดการบริหารงานที่ทุจริต ขาดจริยธรรม ขาดธรรมาภิบาล ขาดความโปร่งใส ทำให้สมาชิกสหกรณ์และเกษตรกรมีหนี้สินเกินตัว ขาดสภาพคล่องทางการเงิน ส่งผลให้สหกรณ์และเกษตรกรไม่เข้มแข็งขาดความมั่นคง และไม่สามารถพัฒนาการดำเนินงานและแข่งขันทางธุรกิจ ได้อย่างเต็มที่และยั่งยืน

ดังนั้น เพื่อเป็นการวางรากฐานการพัฒนาในระยะยาว อันจะนำไปสู่การพัฒนาและแก้ไข ปัญหาทางการเงินการบัญชีของสหกรณ์และเกษตรกรอย่างเป็นระบบ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จึงได้จัดทำ แผนยุทธศาสตร์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานแก้ไขปัญหาของสหกรณ์และเกษตรกรไทย ได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และแผนยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้จัดประชุมเพื่อระดมความเห็นจากหน่วยงานในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เพื่อกำหนดประเด็นสำคัญด้านการบริหารการเงินการบัญชีของสหกรณ์และเกษตรกรไทย ที่ควรได้รับการพัฒนาและและมีแนวทางแก้ไขรองรับอย่างต่อเนื่องในระยะยาว ซึ่งจากการพิจารณา ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับสหกรณ์และเกษตรกรตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไข ปัญหาอย่างเป็นระบบ ด้วยการเสริมสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นกับสหกรณ์ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและ สร้างความเชื่อมั่นในระบบสหกรณ์แก่บรรดาสมาชิก รวมทั้งมีความจำเป็นต้องสร้างความเข้มแข็งให้กับ สหกรณ์ด้วยการพัฒนาผู้บริหารสหกรณ์ให้มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้ผู้บริหารเหล่านี้สามารถเป็นรากฐาน ที่ดีของการพัฒนาสหกรณ์ในอนาคต และนอกจากการมุ่งพัฒนาและแก้ไขปัญหาคู่ตัวสถาบันเกษตรกรแล้ว ยังมีความจำเป็นต้องมุ่งพัฒนาและแก้ไขปัญหาคู่ตัวเกษตรกร ด้วยการนำคุณค่าการ**จัดทำบัญชี ตามศาสตร์แห่งองค์พระราชาสู่การพัฒนาเกษตรกรไทยได้อย่างยั่งยืน** โดยทำให้คุณประโยชน์ของการทำ บัญชีและบริหารการเงินที่มีคุณภาพได้เป็นที่ประจักษ์ต่อเกษตรกรอย่างชัดเจน กว้างขวาง และเข้าถึงได้ เพื่อให้เกษตรกรสามารถใช้ข้อมูลทางบัญชีในการพัฒนาอาชีพได้อย่างเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นวิธีการวางแผน การเงินและแก้ไขปัญหานี้สืบตามหลักปรัชญาของ “เศรษฐกิจพอเพียง” ตามศาสตร์แห่งองค์พระราชาสื่อ นให้เป็นนัยกว้างแผนเพื่ออนาคต สามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้กับตัวเองและครอบครัวได้ ซึ่งทั้งหมดนี้จะ เกิดขึ้นได้ด้วยการ**พัฒนาองค์กรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ให้มีความพร้อมที่จะทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด สามารถรองรับภารกิจที่เร่งด่วนท้าทายและเพิ่มมากขึ้นในอนาคตได้**

แผนยุทธศาสตร์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) จึงมุ่งแก้ไข ปัญหาและพัฒนาการบริหารจัดการทางการเงินการบัญชีของสหกรณ์และเกษตรกรในระยะยาว เพื่อบรรลุ วิสัยทัศน์ “สหกรณ์มีความเข้มแข็งด้านการเงินการบัญชีอย่างมั่นคง เกษตรกรมีความมั่นคง เพื่อเป็นรากฐาน แห่งการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างยั่งยืน” โดยมีแนวทางไปสู่เป้าหมาย คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสหกรณ์สู่การเป็นธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างผู้บริหารสหกรณ์มืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาเกษตรกรไทยเป็น Smart Farmer ด้วยศาสตร์แห่งองค์พระราชาสื่อ และยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนากรม ตรวจบัญชีสหกรณ์ให้เป็นองค์กรมืออาชีพ

ตารางที่ ๑ แผนงาน/โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

แผนงาน/โครงการ	หน่วย นับ	ปี ๒๕๖๐	ปี๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔
๑. ตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร	แห่ง	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๐๐
๒. โครงการสร้างความเชื่อมั่น ต่อการทำธุรกรรมทางการเงิน ของสมาชิกสหกรณ์	คน	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐
๓. โครงการเสริมสร้างความรู้ พื้นฐานด้านการเงินการบัญชี แก่สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร	แห่ง	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐
๔. โครงการสร้างความเข้มแข็ง การจัดทำบัญชีและงบการเงิน แก่สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร	แห่ง	๙๐๐	๙๐๐	๙๐๐	๙๐๐	๙๐๐
๕. โครงการยกระดับขั้นการ ควบคุมภายในแก่สหกรณ์และ กลุ่มเกษตรกร	แห่ง	๖๑๖	๖๑๖	๖๑๖	๖๑๖	๖๑๖
๖. โครงการเสริมสร้างความรู้ เข้มแข็งแก่สหกรณ์และกลุ่ม เกษตรกรในจังหวัดชายแดนใต้	คน	๙๔๔	๙๔๔	๙๔๔	๙๔๔	๙๔๔
๗. โครงการเสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจเศรษฐกิจ การเงินขั้นพื้นฐานแก่สมาชิก สหกรณ์	คน	๑๔,๐๐๐	๑๔,๐๐๐	๑๔,๐๐๐	๑๔,๐๐๐	๑๔,๐๐๐
๘. โครงการพัฒนาวิสาหกิจ ชุมชน	แห่ง	๓๘๕	๓๘๕	๓๘๕	๓๘๕	๓๘๕
๙. โครงการเพิ่มศักยภาพการ ใช้ข้อมูลทางการเงินการบัญชี เพื่อการบริหารสหกรณ์	แห่ง	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐
๑๐. โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพการกำกับดูแล ฝ่ายจัดการ	แห่ง	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐
๑๑. โครงการส่งเสริมการ จัดทำบัญชีต้นทุนอาชีพแก่ เกษตรกร	คน	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐
๑๒. โครงการพัฒนาเกษตรกร ที่ทำบัญชีได้ใช้บัญชีเป็น	คน	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐

แผนงาน/โครงการ	หน่วย นับ	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔
๑๓. โครงการพัฒนาเกษตรกร ให้ใช้ข้อมูลทางบัญชียั่งยืน	คน	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๔. โครงการระบบส่งเสริม การเกษตร	คน	๒๑,๗๐๐	๒๑,๗๐๐	๒๑,๗๐๐	๒๑,๗๐๐	๒๑,๗๐๐
๑๕. โครงการศูนย์การเรียนรู้ การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต สินค้าเกษตร	ศูนย์	๘๘๒	๘๘๒	๘๘๒	๘๘๒	๘๘๒
๑๖. โครงการพระราชดำริ	คน	๑๔,๔๒๓	๑๔,๔๒๓	๑๔,๔๒๓	๑๔,๔๒๓	๑๔,๔๒๓
๑๗. โครงการพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร	ระบบ	๑	-	-	-	-

ตารางที่ ๒ กรอบงบประมาณรายจ่ายระยะปานกลางของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑)

หน่วย : ล้านบาท

งบรายจ่าย	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑
๑. งบบุคลากร	๗๘๐.๓๗๖๕	๗๙๐.๐๒๕๐	๘๐๐.๗๔๐๔
๒. งบดำเนินงาน	๔๓๘.๖๓๕๙	๕๑๒.๙๘๗๕	๕๑๖.๒๑๖๑
๓. งบลงทุน	๔๕.๗๑๒๑	๔๒.๓๖๓๗	๓๓.๗๗๕๕
๔. งบอุดหนุน	-	-	-
๕. งบรายจ่ายอื่น	-	-	-
รวม	๑,๒๖๔.๗๒๔๕	๑๓๔๕.๓๗๖๒	๑๓๕๐.๗๓๒๐

ตารางที่ ๓ ภาพรวมอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑

บุคลากรของ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	จำนวนอัตรากำลัง (ตำแหน่ง/อัตรา)				หมายเหตุ
	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	
ข้าราชการ	๑,๑๘๓	๑,๑๘๒	๑,๑๗๓	๑,๑๗๓	
ลูกจ้างประจำ	๑๖๕	๑๕๓	๑๔๐	๑๒๔	
พนักงานราชการ	๑,๒๒๗	๑,๒๒๗	๑,๒๒๗	๑,๒๕๒	กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบ ๔
รวม	๒,๕๗๕	๒,๕๖๒	๒,๕๔๐	๒,๕๔๙	

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๐

สรุปขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยการดำเนินการ ๕ ขั้นตอน ดังนี้

แผนภาพที่ ๑ ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

<p>แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์</p>
<p>๕. การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อฝ่ายบริหาร และจัดทำแผนงาน / โครงการรองรับ</p>
<p>๔. การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์</p>
<p>๓. การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>
<p>๒. การดำเนินการประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>
<p>๑. การจัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard</p>

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีคำสั่งกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่ ๕๘๘/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียดปรากฏใน **ภาคผนวก ข** โดยคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ บริหารแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สார்วจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ เฉพาะในปีงบประมาณที่ลงท้ายด้วยเลขคู่ รายงานผลเสนอกรมฯ และสำนักงาน ก.พ. ทั้งนี้ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ประกอบด้วยการดำเนินการ ๕ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การจัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard

ฝ่ายเลขานุการคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้นำเสนอแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ต่อผู้บริหารและหน่วยงานระดับสำนัก/ศูนย์ ในส่วนกลาง และเมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๐ ต่อหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard รวมทั้งการเผยแพร่ผ่านทาง Website ของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียดตาม **ภาคผนวก ค**

ขั้นตอนที่ ๒ การดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล นำเสนอสรุปผลการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และจากผลการบริหารแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓ แผน คือ แผนฯ ปี ๒๕๕๑ - ๒๕๕๓ (แผนฯ ๑) แผนฯ ปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ (แผนฯ ๒) และแผนฯ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ (แผนฯ ๓) ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ระยะเวลาการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (แผน ๓ ปี) ไม่สอดคล้องกับการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (แผน ๕ ปี)
๒. การกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่ครอบคลุมกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้านได้อย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกัน
๓. การกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเน้นกำหนดแผนการแก้ปัญหาจำเป็นเร่งด่วนตามสภาวะการณ์
๔. การสื่อสารทำความเข้าใจ รวมถึงการสร้างตระหนักรู้ในความสำคัญ ประโยชน์ และผลสะท้อนที่เกิดจากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อบุคลากรภายในองค์กร ไม่ต่อเนื่องและทั่วถึงส่งผลให้แรงขับเคลื่อน การสนับสนุน มีไม่มากเท่าที่ควร

ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ของข้าราชการพบเรือนสามัญสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พบว่าเรื่องที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลควรปรับปรุงเร่งด่วน ได้แก่

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๔๙
 ๒. การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๑๒
 ๓. การแต่งตั้งโยกย้าย คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๑๑
 ๔. การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะของข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๖
 ๕. การเลื่อนเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙๔
- ทั้งนี้ ในภาพรวม กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๔๕ รายละเอียดตาม **ภาคผนวก ง**

รายงานเบื้องต้นผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ

สรุปผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ (ดำเนินการระหว่าง ๘ ถึง ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐) พบว่าบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ ๙๙๔ ราย) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ ๓๘.๓๘) โดยมีความเชื่อถือในองค์กรว่ามีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป เป็นงานที่เกิดประโยชน์ต่อประชาชน มีความท้าทายให้เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ผลการสำรวจที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรโดยตรง ทั้งในเรื่องของสุขภาพ ค่าตอบแทน การยกย่องชมเชย และสวัสดิการของหน่วยงาน ยังไม่สามารถตอบโจทย์ความต้องการได้ดีเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ผลการสำรวจด้านความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงพบว่า บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีความพยายามในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และพร้อมสนับสนุนหน่วยงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นทุกด้านอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ ๘๓.๗๗) รายละเอียดตามภาคผนวก จ

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(Integrity and Transparency Assessment – ITA)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้รับผลการประเมินคะแนน ร้อยละ ๘๔.๓๑ ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ระดับสูงมาก โดยได้รับคะแนนแต่ละดัชนี ดังนี้

๑. ดัชนีความโปร่งใส ได้คะแนน ร้อยละ ๙๑.๐๖ (ระดับสูงมาก)
๒. ดัชนีความพร้อมรับผิด ได้คะแนน ร้อยละ ๘๑.๓๙ (ระดับสูงมาก)
๓. ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนน ร้อยละ ๘๗.๒๒ (ระดับสูงมาก)
๔. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนน ร้อยละ ๘๓.๖๘ (ระดับสูงมาก)
๕. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนน ร้อยละ ๗๔.๔๘ (ระดับสูง)

รายละเอียดตามภาคผนวก ฉ

ตารางที่ ๔ สรุปผลการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง	ผลกระทบ
๑. ระยะเวลาการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (แผน ๓ ปี) ไม่สอดคล้องกับการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (แผน ๕ ปี)	-	- การปรับแผนกลยุทธ์ HR - งบประมาณ

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง	ผลกระทบ
<p>๒. การกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่ครอบคลุมกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้านได้อย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกัน</p>	<p>๑. ด้านพัฒนาระบบบริหารกำลังคน</p> <ul style="list-style-type: none"> - วางระบบเข้าสู่ตำแหน่ง - พัฒนา/ปรับการประเมินฯ - ทบทวนโครงสร้างตำแหน่งฯ - เสริมสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของข้าราชการทุกระดับ - กำหนดแผนการนำสมรรถนะ มาใช้ให้ชัดเจนและผลักดันให้เป็นไปตามแผน - ทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะเพื่อใช้ใน HR - วางระบบการเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่ง <p>๒. ด้านสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - เชื่อมโยงฐานข้อมูลสมรรถนะกับฐานข้อมูลบุคคล เพื่อการวางแผนพัฒนาข้าราชการ <p>๓. ด้านสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด <p>๔. ด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่</p> <p><u>การพัฒนาการบัญชีสหกรณ์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการโครงการให้เป็นระบบชัดเจน <p><u>การพัฒนาระบบบริหาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบ HR ให้มีความเข้มแข็ง - วางแผนพัฒนาโครงสร้างให้ชัดเจน <p>ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนให้ต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของข้าราชการทุกระดับ <p><u>การพัฒนากุศลกร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรได้รับการพัฒนา (ศึกษาดูงาน) อย่างทั่วถึง - พัฒนาทักษะในการเป็นผู้บริหาร - พัฒนาผู้บริหารระหว่างการดำรงตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีแผนกลยุทธ์ ด้านวินัย และระบบคุณธรรม - การบูรณาการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ เป็นไปได้ยาก

ประเด็นปัญหา/อุปสรรค	เป้าประสงค์/ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง	ผลกระทบ
๓. การกำหนดแผนกลยุทธ์ HR พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๕๙ เน้นกำหนดแผนการแก้ปัญหา จำเป็นเร่งด่วนตามสภาวะการณ์	<u>ด้านการพัฒนาระบบบริหาร</u> - พัฒนาระบบ HR ให้มีความเข้มแข็ง - วางแผนพัฒนาโครงสร้างให้ชัดเจน ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนให้ต่อเนื่อง - เสริมสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของ ข้าราชการทุกระดับ	
๔. การสื่อสารทำความเข้าใจ รวมถึงการสร้างความตระหนัก ในความสำเร็จ ประโยชน์และ ผลสะท้อนที่เกิดจากแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อบุคลากรภายในองค์กร ไม่ต่อเนื่องและทั่วถึงส่งผลให้ แรงขับเคลื่อน การสนับสนุน มีไม่มากเท่าที่ควร	-	การดำเนินการ ตามตัวชี้วัดสร้าง ภาระต่อผู้ที่ เกี่ยวข้อง ส่งผล ให้การขับเคลื่อน และการ สนับสนุน มีไม่มาก เท่าที่ควร

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการดำเนินการในขั้นตอนที่ ๒ ให้มีความสอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การบริหารผลการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การจัดสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต การให้พ้นจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากงานไปแล้ว และนำมาพิจารณาร่วมกับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนบริหารราชการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เพื่อวิเคราะห์และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อให้มีความชัดเจน ครอบคลุม และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารกำลังคนของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทั่วทั้งองค์กรให้มีสมรรถนะสูงขึ้นและนำไปสู่
การปฏิบัติอย่างมืออาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแก่บุคลากรของกรม

ขั้นตอนที่ ๔ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

จากประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง ๕ ประเด็น ในขั้นตอนที่ ๓ จึงได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ และเลือกปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จที่สำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบรรลุเป้าหมายตามประเด็นยุทธศาสตร์ มาเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ จำนวน ๑๐ กลยุทธ์ และเมื่อนำเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ มาพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ได้ดังตาราง

ตารางที่ ๕ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์เปรียบเทียบกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล				
	มิติที่ ๑	มิติที่ ๒	มิติที่ ๓	มิติที่ ๔	มิติที่ ๕
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	✓				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒		✓			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓			✓		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔				✓	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕					✓

และกำหนดรายการตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด รวมทั้งตั้งค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด โดยพิจารณาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (Baseline) รายละเอียดปรากฏในแผนภาพที่ ๒ แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ตารางที่ ๖ การกำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	จำนวนเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (CSFs)	จำนวนตัวชี้วัด (KPIs)	น้ำหนักของตัวชี้วัด (ร้อยละ)
มิติที่ ๑	๑	๑	๒๐
มิติที่ ๒	๒	๓	๒๐
มิติที่ ๓	๒	๓	๒๐
มิติที่ ๔	๒	๒	๒๐
มิติที่ ๕	๓	๓	๒๐
รวม	๑๐	๑๒	๑๐๐

ตารางที่ ๗ การบริหารแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

มิติ	ตัวชี้วัดที่	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ พ.ศ.					หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
มิติที่ ๑	๑ (ข้อ ๑.๑.๑)	✓	✓	✓	✓	✓	ดำเนินการต่อเนื่อง ๕ ปี
มิติที่ ๒	๒ (ข้อ ๒.๑.๑)	✓	✓	✓	✓	✓	ดำเนินการทุกปี
	๓ (ข้อ ๒.๒.๑)	✓	✓	✓	✓	✓	ดำเนินการต่อเนื่อง ๕ ปี
	๔ (ข้อ ๒.๒.๒)			✓			ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปี ๒๕๖๒
มิติที่ ๓	๕ (ข้อ ๓.๑.๑)	✓	✓	✓	✓	✓	ดำเนินการทุกปี
	๖ (ข้อ ๓.๑.๒)	✓	✓	✓	✓	✓	ดำเนินการทุกปี
	๗ (ข้อ ๓.๒.๑)		✓				ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปี ๒๕๖๑
มิติที่ ๔	๘ (ข้อ ๔.๑.๑)	✓	✓	✓	✓	✓	ดำเนินการทุกปี
	๙ (ข้อ ๔.๒.๑)	✓	✓	✓	✓	✓	ดำเนินการทุกปี
มิติที่ ๕	๑๐ (ข้อ ๕.๑.๑)	✓	✓	✓	✓	✓	ดำเนินการทุกปี
	๑๑ (ข้อ ๕.๒.๑)	✓					ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปี ๒๕๖๐
	๑๒ (ข้อ ๕.๓.๑)	✓	✓	✓	✓	✓	ดำเนินการทุกปี
รวม		๑๐	๑๐	๑๐	๙	๙	

ตารางที่ ๘ สรุปจำนวนตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ พ.ศ.				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑. ดำเนินการแล้วเสร็จภายในปีที่กำหนด	๑	๑	๑		
๒. ดำเนินการต่อเนื่อง ๕ ปี	๒	๒	๒	๒	๒
๓. ดำเนินการทุกปี	๗	๗	๗	๗	๗
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๙	๙

ขั้นตอนที่ ๕ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
เสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อฝ่ายบริหารและจัดทำแผนงาน / โครงการรองรับ

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล นำผลการดำเนินการ ๕ ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ นำเสนออธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เพื่อลงนาม พร้อมทั้งเผยแพร่ไปยังทุกหน่วยงานในสังกัดเพื่อทราบโดยทั่วกัน และรายงานสำนักงาน ก.พ. เพื่อทราบต่อไป

ยุทธศาสตร์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

คุณประโยชน์ของการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล จะต้องเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจนและนำไปสู่ การพัฒนาสหกรณ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

สร้างผู้บริหารสหกรณ์เพื่อเป็นรากฐานของ การพัฒนาสหกรณ์แห่งอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

คุณประโยชน์ของการทำบัญชีและบริหารการเงิน ที่มีคุณภาพจะต้องเป็นที่ประจักษ์ต่อเกษตรกร ได้อย่างกว้างขวางชัดเจนและเข้าถึงได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

มีการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ในการรองรับภารกิจที่ “เร่งด่วน ทำหาย และเพิ่มขึ้น อย่างต่อเนื่อง” และสามารถสร้างความเป็น AUDITOR “ให้มีความชัดเจนและเป็นจริง”

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

- **เป้าประสงค์ ๑:** การวางแผนและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับปัญหาด้านโครงสร้างอายุราชการ
- **KPI ๑:** ระดับความสำเร็จของการวางแผนและบริหาร กำลังคน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

- **เป้าประสงค์ ๒:** การสร้างระบบและความเชื่อมโยง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- **KPI ๒:** ร้อยละของข้าราชการกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการประเมินบุคคล
- **เป้าประสงค์ ๓:** การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
- **KPI ๓:** ระดับความสำเร็จของการนำระบบฐานข้อมูล DPIS ไปใช้ประโยชน์ทางการบริหาร
- **KPI ๔:** ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ สามารถนำระบบฐานข้อมูล DPIS ไปใช้จัดทำข้อมูล ด้านบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

- **เป้าประสงค์ ๔:** บุคลากรได้รับการพัฒนา อย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และเป็นธรรม
- **KPI ๕:** ร้อยละของข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนาโดยการศึกษา/อบรม/ประชุม/สัมมนา/ดูงาน อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ครั้ง
- **KPI ๖:** ร้อยละของข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ครั้ง
- **เป้าประสงค์ ๕:** การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
- **KPI ๗:** ร้อยละของหน่วยงานระดับสำนัก/ศูนย์ มีกระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติ
กลยุทธ์ที่ ๔.๔ ปรับระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การวางแผนและบริหารกำลังคนของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

๒. การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาบุคลากรทั่วทั้งองค์กรให้มีสมรรถนะสูงชัน และนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

๔. การสร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแก่บุคลากรของกรม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

- **เป้าประสงค์ ๖:** ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาข้าราชการ และวินัย ในการปฏิบัติงาน
- **KPI ๘:** ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาข้าราชการ และวินัย ในการปฏิบัติงาน
- **เป้าประสงค์ ๗:** สร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
- **KPI ๙:** ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของคะแนนเฉลี่ยจากผลการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

- **เป้าประสงค์ ๘:** จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด
- **KPI ๑๐:** ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อการจัดโครงการ ตรวจสุขภาพประจำปี
- **เป้าประสงค์ ๙:** ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อม
- **KPI ๑๑:** ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม/พัฒนากิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ที่ดี
- **เป้าประสงค์ ๑๐:** การเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร
- **KPI ๑๒:** ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของคะแนนเฉลี่ยจากผลการประเมิน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร

หมายเหตุ สีของ KPI ๑. สีแดง ดำเนินการปี ๖๐ / สีส้ม ดำเนินการปี ๖๑ / สีเขียว ดำเนินการปี ๖๒
๒. สีน้ำเงิน ดำเนินการทุกปี ๓. สีม่วง ดำเนินการต่อเนื่อง ๕ ปี

ตารางที่ 9

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2564

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์	
<p>ภายในปี 2564 สหกรณ์และเกษตรกร มีระบบบริหารจัดการด้านการเงินการบัญชีที่มีคุณภาพ น่าเชื่อถือ และพัฒนาได้อย่างยั่งยืน</p>		
พันธกิจ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	การวางแผนและบริหารกำลังคนของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
1. ตรวจสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร		
2. พัฒนาระบบการเงินการบัญชีและการสอบบัญชี	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2	การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ให้เป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับการจัดการธุรกิจ		
ของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3	การพัฒนาบุคลากรทั่วทั้งองค์กรให้มีสมรรถนะสูงขึ้นและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมืออาชีพ
3. ให้คำปรึกษาแนะนำและพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการ		
ด้านการเงินและการบัญชีแก่สหกรณ์กลุ่มเกษตรกรและ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4	การสร้างความปลอดภัยในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
วิสาหกิจชุมชน		
4. พัฒนาเทคโนโลยีและเผยแพร่สารสนเทศทางการเงินของ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแก่บุคลากรของกรม
สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร		
5. เสริมสร้างความรู้และส่งเสริมการจัดทำบัญชีแก่บุคลากร		
เครือข่าย เกษตรกร เยาวชน ประชาชนทั่วไป กลุ่มอาชีพและ		
กลุ่มเป้าหมายตามโครงการพระราชดำริ		

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ	
				ต่ำกว่าเป้าหมาย มาก	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่าเป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	KPI	CSF	มิติ		
มิติ 1													
ความสอดคล้อง	1.1 การวางแผนและบริหารกำลังคน	1.1.1 ระดับความสำเร็จของการวางแผน	ไม่มี	1	2	3	4	5	50	100	20	สบก.	
เชิงยุทธศาสตร์	เพื่อรองรับปัญหาด้านโครงสร้างอายุ	และบริหารกำลังคน (ตัวชี้วัดที่ 1)											
(Strategic Human Resource Alignment)	ราชการ												

หมายเหตุ

สบก. หมายถึง สำนักบริหารกลาง
 สผค. หมายถึง สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ
 ศทส. หมายถึง ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
 สมช. หมายถึง สำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี
 สผด. หมายถึง สำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี

กลุ่ม กพร.

คณะกรรมการสวัสดิการฯ

หมายถึง

หมายถึง

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

คณะกรรมการสวัสดิการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ตารางที่ 10

แบบฟอร์มรายการแผนงาน / โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1				
พันธกิจ	การวางแผนและบริหารกำลังคนของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์				
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติ 1 ความสอดคล้อง	1.1 การวางแผนและบริหารกำลังคน	1.1.1 ระดับความสำเร็จของการวางแผน	1. ทบทวนภารกิจและทิศทางของหน่วยงาน	สบก.	สผค.
เชิงยุทธศาสตร์	เพื่อรองรับปัญหาด้านโครงสร้างอายุ	และบริหารกำลังคน (ตัวชี้วัดที่ 1)	2. วิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ด้านกำลังคน		
	ราชการ		3. บริหารแผนกำลังคน		
			4. ติดตามประเมินผลแผนกำลังคน		
			5. ปรับปรุงแผนกำลังคน		
มิติ 2 ประสิทธิภาพของ	CSF 1	KPI 1	-	-	-
การบริหารทรัพยากร	CSF 2	KPI 2			
บุคคล		KPI 3			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติ 3 ประสิทธิภาพของ การบริหารทรัพยากร บุคคล	CSF 1	KPI 1	-	-	-
		KPI 2			
	CSF 2	KPI 3			
มิติ 4 ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	CSF 1	KPI 1	-	-	-
	CSF 2	KPI 2			
มิติ 5 คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	CSF 1	KPI 1	-	-	-
	CSF 2	KPI 2			
	CSF 3	KPI 3			

แบบฟอร์มรายการแผนงาน / โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2				
พันธกิจ	การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล				
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติ 1 ความสอดคล้องเชิง เชิงยุทธศาสตร์	CSF 1	KPI 1	-	-	-
มิติ 2 ประสิทธิภาพของ การบริหารทรัพยากร บุคคล	2.1 การสร้างระบบและความเชื่อมโยง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1.1 ร้อยละของข้าราชการ กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา อย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการ ประเมินบุคคล (ตัวชี้วัดที่ 2)	โครงการเสริมสร้างศักยภาพผู้ปฏิบัติงานสอบ บัญชี ด้วยกระบวนการประเมินบุคคล - ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล พร้อมหลักเกณฑ์ และการทดสอบความรู้ ความสามารถ ทักษะและความชำนาญ ให้ทราบโดยทั่วกัน - กระบวนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด - กระบวนการจัดการคลังข้อสอบ - กระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อการพัฒนา - กระบวนการประเมินผลงานเพื่อการพัฒนา	สบก. สมช.	สผค.

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			- กระบวนการติดตามประเมินผลผู้เข้ารับ		
			การทดสอบ และผู้ผ่านการประเมิน		
	2.2 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	2.2.1 ระดับความสำเร็จของการนำระบบ	1. ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้านบุคคล	สบก.	สผค.
	เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	ฐานข้อมูล DPIS ไปใช้ประโยชน์	ให้ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย	ศทส.	
		ทางการบริหาร (ตัวชี้วัดที่ 3)	2. จัดทำข้อมูลด้านบุคคลในรูปแบบ		
			ที่หลากหลายตามความต้องการของผู้ขอใช้		
			3. จัดทำข้อมูลด้านบุคคลเพื่อประกอบการ		
			ตัดสินใจของผู้บริหาร		
			4. บริหารข้อมูลด้านบุคคลเพื่อใช้ในการออก		
			คำสั่ง		
			5. บริหารข้อมูลด้านบุคคลเพื่อประกอบการ		
			พัฒนาบุคลากร/องค์กร		

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
		2.2.2 ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงาน	1. การจัดการความรู้เกี่ยวกับ DPIS ในกลุ่ม	สบก.	สผค.
		การเจ้าหน้าที่สามารถนำระบบฐานข้อมูล	บริหารทรัพยากรบุคคล		
		DPIS ไปใช้จัดทำข้อมูลด้านบุคคล	2. การจัดทำข้อมูลด้านบุคคลในรูปแบบที่		
		(ตัวชี้วัดที่ 4)	หลากหลายตามความต้องการของผู้ใช้งาน		
มิติ 3 ประสิทธิภาพของ การบริหารทรัพยากร บุคคล	CSF 1	KPI 1	-	-	-
		KPI 2			
	CSF 2	KPI 3			
มิติ 4 ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	CSF 1	KPI 1	-	-	-
	CSF 2	KPI 2			
มิติ 5 คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	CSF 1	KPI 1	-	-	-
	CSF 2	KPI 2			
	CSF 3	KPI 3			

แบบฟอร์มรายการแผนงาน / โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3				
พันธกิจ	การพัฒนาบุคลากรทั่วทั้งองค์กรให้มีสมรรถนะสูงขึ้นและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมืออาชีพ				
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติ 1 ความสอดคล้องเชิง เชิงยุทธศาสตร์	CSF 1	KPI 1	-	-	-
มิติ 2 ประสิทธิภาพของ การบริหารทรัพยากร บุคคล	CSF 1	KPI 1	-	-	-
	CSF 2	KPI 2			
		KPI 3			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.1 บุคลากรได้รับการพัฒนา	3.1.1 ร้อยละของข้าราชการทุกระดับได้รับ	1. กำหนดแผนการศึกษา / ดูงาน สำหรับ	สพด.	สผค.
	อย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และเป็นธรรม	การพัฒนาโดยการศึกษา/อบรม/ประชุม/	ข้าราชการระดับชำนาญการหรือเทียบเท่า		
	บุคคล	สัมมนา/ดูงาน อย่างน้อย 1 หลักสูตร/ครั้ง	ลงมา		
		(ตัวชี้วัดที่ 5)	2. สนับสนุนข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย		
			เข้ารับการพัฒนา โดยการศึกษา / ดูงาน		
			3. ติดตามผลการพัฒนาข้าราชการ		
		3.1.2 ร้อยละของข้าราชการระดับ	1. สนับสนุนข้าราชการเข้ารับการพัฒนา		
		ชำนาญการพิเศษขึ้นไป ได้รับการพัฒนา	พัฒนาทักษะทางการบริหาร หลักสูตร		
		สมรรถนะทางการบริหาร อย่างน้อย	น.บ.ก. / น.บ.ส. ของสำนักงาน ก.พ.		
		1 หลักสูตร/ครั้ง (ตัวชี้วัดที่ 6)	และหลักสูตร นบส. ของกระทรวง		
			เกษตรและสหกรณ์		
			2. ติดตามผลการพัฒนาข้าราชการ		

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	3.2 การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.2.1 ร้อยละของหน่วยงานระดับสำนัก/ ศูนย์ มีกระบวนการจัดการความรู้ ภายในองค์กร (ตัวชี้วัดที่ 7)	1. ส่งเสริมบรรยากาศการจัดการความรู้ ภายในองค์กร 2. ติดตามผลการจัดการความรู้ ระดับสำนัก/ ศูนย์	สพด. ทุกหน่วยงาน	สผค.
มิติ 4 ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	CSF 1	KPI 1	-	-	-
	CSF 2	KPI 2			
มิติ 5 คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	CSF 1	KPI 1	-	-	-
	CSF 2	KPI 2			
	CSF 3	KPI 3			

แบบฟอร์มรายการแผนงาน / โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4				
พันธกิจ	การสร้างความพร้อมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล				
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	CSF 1	KPI 1	-	-	-
มิติ 2 ประสิทธิภาพของ การบริหารทรัพยากร บุคคล	CSF 1	KPI 1	-	-	-
	CSF 2	KPI 2			
		KPI 3			
มิติ 3 ประสิทธิภาพของ การบริหารทรัพยากร บุคคล	CSF 1	KPI 1	-	-	-
		KPI 2			
	CSF 2	KPI 3			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติ 4 ความพร้อมรับพีด ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	4.1 ส่งเสริมคุณธรรม	4.1.1 ระดับความสำเร็จของการจัด	1. วิเคราะห์และกำหนดแนวทางการส่งเสริม	สบก.	สผค.
	จริยธรรม จรรยาข้าราชการ	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยา	คุณธรรม จริยธรรม จรรยาข้าราชการ และ		
	และวินัย ในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ และวินัย ในการปฏิบัติงาน	วินัย ในการปฏิบัติงาน		
		(ตัวชี้วัดที่ 8)	2. วิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์		
			ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยา		
			ข้าราชการ และวินัย ในการปฏิบัติงาน		
			3. จัดกิจกรรม/โครงการ		
			4. ติดตามประเมินผล		
			5. ปรับปรุงแนวทาง		

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติ 4 ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	4.2 สร้างความโปร่งใส	4.2.1 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของคะแนนเฉลี่ย	1. แต่งตั้งคณะทำงานฯ	สบก.	สผค.
	ในกระบวนการบริหาร	จากผลการประเมินคุณธรรมและความ	2. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้และ		
	ทรัพยากรบุคคล	โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน	ความเข้าใจ		
		ภาครัฐ (ITA) (ตัวชี้วัดที่ 9)	3. ร่วมดำเนินการประเมินคุณธรรมและความ		
			โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน		
			ภาครัฐ (ITA)		
			4. ติดตามและสรุปผลการประเมิน		
			5. รายงานผลการและเสนอแนวทางการปรับปรุง/ พัฒนา		
มิติ 5 คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	CSF 1	KPI 1	-	-	-
	CSF 2	KPI 2			
	CSF 3	KPI 3			

แบบฟอร์มรายการแผนงาน / โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5				
พันธกิจ	การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแก่บุคลากรของกรม				
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติ 1 ความสอดคล้องเชิง เชิงยุทธศาสตร์	CSF 1	KPI 1	-	-	-
มิติ 2 ประสิทธิภาพของ การบริหารทรัพยากร บุคคล	CSF 1	KPI 1	-	-	-
	CSF 2	KPI 2			
		KPI 3			
มิติ 3 ประสิทธิภาพของ การบริหารทรัพยากร บุคคล	CSF 1	KPI 1	-	-	-
		KPI 2			
	CSF 2	KPI 3			
มิติ 4 ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	CSF 1	KPI 1	-	-	-
	CSF 2	KPI 2			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5.1 จัดสวัสดิการเพิ่มเติม	5.1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร	1. ศึกษาวิเคราะห์ผลการตรวจสุขภาพประจำปี	สบก.	สผค.
	นอกเหนือจากกฎหมาย	ต่อการจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี	ประจำปี		
	กำหนด	(ตัวชี้วัดที่ 10)	2. จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการดูแลรักษาสุขภาพ		
			3. มีแผนงาน/โครงการจัดสวัสดิการ		
			4. ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ		
			จัดสวัสดิการ		
			5. ผลการประเมินความความพึงพอใจของ		
			ของข้าราชการต่อการจัดโครงการ		
			ตรวจสุขภาพประจำปี		
	5.2 ปรับปรุงสภาพแวดล้อม/	5.2.1 ร้อยละของหน่วยงานในสังกัด	ส่งเสริมและสนับสนุนการปรับปรุง	สบก.	สผค.
	พัฒนากิจกรรมการส่งเสริม	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีการปรับปรุง	สภาพแวดล้อม/การจัดกิจกรรมส่งเสริม		
	สุขภาพ	สภาพแวดล้อม/พัฒนากิจกรรมการส่งเสริม	สุขภาพที่ดีของทุกหน่วยงานในสังกัด		
		สุขภาพที่ดี (ตัวชี้วัดที่ 11)			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	5.3 การเสริมสร้าง	5.3.1 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของคะแนนเฉลี่ย	โครงการสร้างการรับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วม	สบก.	สผค.
	ความผูกพันในองค์กร	จากผลการประเมินการเสริมสร้างความผูกพัน	ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กพร.	
		ในองค์กร	1. สร้างการรับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วม		
			ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นาร่อง)		
			2. วิเคราะห์และรายงานผลการดำเนินการ		
			๓. สร้างการรับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วม		
			การพัฒนาองค์กร		
			4. วิเคราะห์และรายงานผลการดำเนินการ		
			5. การรายงานสรุปผลโครงการ และวิเคราะห์		
			ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล		

ตารางที่ 11 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
1	1.1 การวางแผนและ	1.1.1 ระดับความสำเร็จ	1. ทบทวนภารกิจและทิศทางของหน่วยงาน
ความ	บริหารกำลังคน	ของการวางแผน	2. วิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ด้านกำลังคน
สอดคล้อง	เพื่อรองรับ ปัญหา	และบริหารกำลังคน	3. บริหารแผนกำลังคน
เชิง	ด้านโครงสร้างอายุ	(ตัวชี้วัดที่ 1)	4. ติดตามประเมินผลแผนกำลังคน
ยุทธศาสตร์	ราชการ		
2	2.1 การสร้างระบบและ	2.1.1 ร้อยละของ	โครงการเสริมสร้างศักยภาพผู้ปฏิบัติงานสอบ
ประสิทธิภาพ	ความเชื่อมโยงด้านการ	ข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย	บัญชี ด้วยกระบวนการประเมินบุคคล
ของการ	บริหารทรัพยากรบุคคล	ได้รับการพัฒนา	- ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล
บริหาร		อย่างเป็นระบบ	พร้อมหลักเกณฑ์ และการทดสอบความรู้
ทรัพยากร		ผ่านกระบวนการ	ความสามารถ ทักษะและความชำนาญ
บุคคล		ประเมินบุคคล	ให้ทราบโดยทั่วกัน
		(ตัวชี้วัดที่ 2)	- กระบวนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด
			- กระบวนการจัดการคลังข้อสอบ
			- กระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อการพัฒนา
			- กระบวนการประเมินผลงานเพื่อการพัฒนา
			- กระบวนการติดตามประเมินผลผู้เข้ารับ
			การทดสอบ และผู้ผ่านการประเมิน
	2.2 การใช้เทคโนโลยี	2.2.1 ระดับความสำเร็จ	1. ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้านบุคคล
	สารสนเทศเพื่อการ	ของการนำระบบ	ให้ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย
	บริหารทรัพยากรบุคคล	ฐานข้อมูล DPIS ไปใช้	2. จัดทำข้อมูลด้านบุคคลในรูปแบบ
		ประโยชน์ทางการบริหาร	ที่หลากหลายตามความต้องการของผู้ขอใช้
		(ตัวชี้วัดที่ 3)	3. จัดทำข้อมูลด้านบุคคลเพื่อประกอบการ
			ตัดสินใจของผู้บริหาร
			4. บริหารข้อมูลด้านบุคคลเพื่อใช้ในการออก
			คำสั่ง
			5. บริหารข้อมูลด้านบุคคลเพื่อประกอบการ
			พัฒนาบุคลากร/องค์กร
		2.2.2 ร้อยละของ	1. การจัดการความรู้เกี่ยวกับ DPIS ในกลุ่ม
		บุคลากรในหน่วยงาน	บริหารทรัพยากรบุคคล
		การเจ้าหน้าที่สามารถ	2. การจัดทำข้อมูลด้านบุคคลในรูปแบบที่
		นำระบบฐานข้อมูล DPIS	หลากหลาย
		ไปใช้จัดทำข้อมูล	
		ด้านบุคคล	

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
	4.2 สร้างความโปร่งใส	4.2.1 ร้อยละที่เพิ่มขึ้น	1. แต่งตั้งคณะทำงานฯ
	ในกระบวนการบริหาร	ของคะแนนเฉลี่ยจาก	2. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้และ
	ทรัพยากรบุคคล	ผลการประเมินคุณธรรม	ความเข้าใจ
		และความโปร่งใสในการ	3. ร่วมดำเนินการประเมินคุณธรรมและความ
		ดำเนินงานของหน่วยงาน	โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน
		ภาครัฐ (ITA) (ตัวชี้วัดที่ 9)	ภาครัฐ (ITA)
			4. ติดตามและสรุปผลการประเมิน
			5. รายงานผลและเสนอแนวทางการปรับปรุง/
			พัฒนา
	5.1 จัดสวัสดิการเพิ่มเติม	5.1.1 ร้อยละความ	1. ศึกษาวิเคราะห์ผลการตรวจสุขภาพประจำปี
	นอกเหนือจากกฎหมาย	พึงพอใจของบุคลากร	2. จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อ
	กำหนด	ต่อการจัดโครงการตรวจ	การดูแลรักษาสุขภาพ
		สุขภาพประจำปี	3. มีแผนงาน/โครงการจัดสวัสดิการ
		(ตัวชี้วัดที่ 10)	4. ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ
			จัดสวัสดิการ
			5. ผลการประเมินความพึงพอใจ
			ของข้าราชการเสริมการปฏิบัติงาน
			ของข้าราชการต่อการจัดโครงการ
			ตรวจสุขภาพประจำปี
	5.2 ปรับปรุง	5.2.1 ร้อยละของ	ส่งเสริมและสนับสนุนการปรับปรุง
	สภาพแวดล้อม/พัฒนา	หน่วยงานในสังกัด	สภาพแวดล้อม/การจัดกิจกรรมส่งเสริม
	กิจกรรมการส่งเสริม	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	สุขภาพที่ดีของทุกหน่วยงานในสังกัด
	สุขภาพ	มีการปรับปรุงสภาพ	
		แวดล้อม/พัฒนากิจกรรม	
		การส่งเสริมสุขภาพที่ดี	
		(ตัวชี้วัดที่ 11)	
5	5.1 จัดสวัสดิการเพิ่มเติม	5.1.1 ร้อยละความ	1. ศึกษาวิเคราะห์ผลการตรวจสุขภาพ
คุณภาพชีวิต	นอกเหนือจากกฎหมาย	พึงพอใจของบุคลากร	ประจำปี
และความ	กำหนด	ต่อการจัดโครงการ	2. จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อ
สมดุระหว่าง		ตรวจสุขภาพประจำปี	การดูแลรักษาสุขภาพ
ชีวิตกับ		(ตัวชี้วัดที่ 10)	3. มีแผนงาน/โครงการจัดสวัสดิการ
การทำงาน			4. ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ
			จัดสวัสดิการ
			5. ผลการประเมินความพึงพอใจของ
			ของข้าราชการต่อการจัดโครงการ
			ตรวจสุขภาพประจำปี

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
	5.2 ปรับปรุง	5.2.1 ร้อยละของ	ส่งเสริมและสนับสนุนการปรับปรุง
	สภาพแวดล้อม/ พัฒนากิจกรรมการ	หน่วยงานในสังกัด	สภาพแวดล้อม/การจัดกิจกรรมส่งเสริม
	ส่งเสริมสุขภาพ	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	สุขภาพที่ดีของทุกหน่วยงานในสังกัด
		มีการปรับปรุง	
		สภาพแวดล้อม/พัฒนา	
		กิจกรรมการส่งเสริม	
	5.3 การเสริมสร้าง	5.3.1 ร้อยละที่เพิ่มขึ้น	โครงการสร้างการรับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วม
	ความผูกพันในองค์กร	ของคะแนนเฉลี่ยจากผล	ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
		การประเมินการ	1. สร้างการรับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วม
		เสริมสร้างความผูกพัน	ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นาร่อง)
		ในองค์กร	2. วิเคราะห์และรายงานผลการดำเนินการ
			3. สร้างการรับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วม
			การพัฒนาองค์กร
			4. วิเคราะห์และรายงานผลการดำเนินการ
			5. การรายงานสรุปผลโครงการ และวิเคราะห์
			ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 12

แนวทางการบริหารแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					การดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
					ต่ำกว่าเป้าหมายมาก	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ตรงตามเป้าหมาย	เหนือกว่าเป้าหมาย	ยอดเยี่ยม	2560	2561	2562	2563	2564	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1															
การวางแผนและบริหาร	1. ทบทวนภารกิจและทิศทางของหน่วยงาน	1.1 การวางแผนและบริหารกำลังคน	1.1.1 ระดับความสำเร็จของ	ไม่มี	1	2	3	4	5	✓	✓	✓	✓	✓	สบก.
กำลังคนของกรมตรวจ	2. วิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์	เพื่อรองรับปัญหาด้านโครงสร้างอายุ	การวางแผนและบริหารกำลังคน												
บัญชีสหกรณ์	ด้านกำลังคน	ราชการ (มิติที่ 1)	(ตัวชี้วัดที่ 1)												
	3. บริหารแผนกำลังคน														
	4. ติดตามประเมินผลแผนกำลังคน														
	5. ปรับปรุงแผนกำลังคน														

หมายเหตุ สบก. หมายถึง สำนักบริหารกลาง
 สผค. หมายถึง สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ
 ศทส. หมายถึง ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 สมช. หมายถึง สำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี
 สพถ. หมายถึง สำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี

กลุ่ม กพร. หมายถึง กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
 กกก. หมายถึง คณะกรรมการสวัสดิการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
 คทง. หมายถึง คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 3 ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2553



กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
รับที่... 2591
ว... 1-8-ก.พ... 2553.....
เวลา... 1A:3A.....น.
สำนักงาน ก.พ.

ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓

ถนนพญาโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓

เรื่อง ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

เรียน อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

ด้วย ก.พ. ได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๗ ตอนพิเศษ ๑๘ ง วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ แล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นางเบญจวรรณ สร้างนิทร)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๒๓ ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๒๕

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๖๘

ระเบียบ ก.พ.

ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน
เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

พ.ศ. ๒๕๕๓

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ
ความคุ้มค่า และคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม
และมีคุณภาพชีวิตที่ดี สมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร
บุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล
ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร
บุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ใน
บังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการ ไม่สังกัดสำนัก
นายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง และจังหวัดจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน
ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี ในกรณีของสำนักงานรัฐมนตรีให้สำนักงานปลัดกระทรวง
เป็นผู้จัดทำรายงานดังกล่าว

ให้กรม และส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่งรายงานตามวรรคหนึ่ง
ให้กระทรวงต้นสังกัดด้วย และเมื่อกระทรวงได้ตรวจสอบประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรมในสังกัดรวมทั้งสำนักงานรัฐมนตรีด้วยแล้ว ให้จัดทำรายงานในภาพรวมตามแบบที่
สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี

ข้อ ๔ ให้ส่วนราชการที่มีหน้าที่จัดทำรายงานตามข้อ ๓ ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นเอกสารที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๘ (๓)

(๒) จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี

(๓) ประมวลผลสถิติเกี่ยวกับตำแหน่ง งบประมาณด้านบุคลากร ขนาดกำลังคน โครงสร้างกำลังคน การเคลื่อนย้ายกำลังคน การพัฒนา การรักษาวินัย จรรยา และการร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่มีอยู่ ณ วันสิ้นปีงบประมาณ

(๔) ดำเนินการติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ในประเด็นที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด ตามมาตรา ๘ (๓) โดยสำรวจในปีงบประมาณที่ลงท้ายด้วยเลขคู่

(๕) จัดทำรายงานตามข้อ ๓ โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการตาม (๑) (๒) (๓) และ (๔)

ข้อ ๕ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สำนักงาน ก.พ. วิเคราะห์รายงานที่ได้รับตามข้อ ๓ และจัดทำความเห็นเสนอต่อ ก.พ. และเมื่อ ก.พ. มีมติประการใดแล้วให้แจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบด้วย

ข้อ ๖ ให้เลขาธิการ ก.พ. รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๓

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

(๒) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๗

(๓) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๘

(๔) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๔

มิให้นำคำสั่งหัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ที่ ๓๘/๒๕๑๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๑๕

มาใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือน

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

"ข้าราชการพลเรือน" หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในกระทรวง กรมฝ่ายพลเรือน

"ข้าราชการฝ่ายพลเรือน" หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน และข้าราชการอื่นในกระทรวง กรมฝ่ายพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น

"กระทรวง" หมายความว่า สำนักนายกรัฐมนตรีและทบวง

"รัฐมนตรีเจ้าสังกัด" หมายความว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวง รัฐมนตรีว่าการทบวง และหมายความรวมถึงนายกรัฐมนตรีในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาสำนักนายกรัฐมนตรี และนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวง

"ปลัดกระทรวง" หมายความว่า ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและปลัดทบวง

"กรม" หมายความว่า ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม

"อธิบดี" หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่ากรม

"ส่วนราชการ" หมายความว่า ส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและมีฐานะไม่ต่ำกว่ากรม

มาตรา ๕ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ลักษณะ ๑

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

มาตรา ๖ ให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า "ก.พ." ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน ปลัดกระทรวงการคลัง ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ และเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิค้ำ
 การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์
 ในความสามารถมาแล้ว และเป็นผู้ที่ได้รับการสรรหาตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดใน
 กฎ ก.พ. จำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน แต่ไม่เกินเจ็ดคน และให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ
 กรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
 กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
 และมีได้เป็นกรรมการโดยตำแหน่งอยู่แล้ว

มาตรา ๖ กรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละสามปี
 ถ้าตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนกำหนดและยังมีกรรมการดังกล่าวเหลืออยู่อีกไม่น้อยกว่าสามคน ให้กรรมการ
 ที่เหลือปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

เมื่อตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนกำหนดให้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการแทนภายในกำหนด
 สามสิบวัน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้ ผู้ซึ่งได้รับ
 แต่งตั้งเป็นกรรมการแทนนั้นให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลาของผู้ซึ่งตนแทน

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่ง จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งให้เป็นกรรมการอีกก็ได้

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง
 กรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งกรรมการใหม่

มาตรา ๘ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหาร
 ทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านมาตรฐานค่าตอบแทน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงการ
 การวางแผนกำลังคนและด้านอื่น ๆ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

(๒) รายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาปรับปรุงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ
 สวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการฝ่ายพลเรือนให้เหมาะสม

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ
 ข้าราชการพลเรือน เพื่อส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

(๔) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการ

(๕) ออกกฎ ก.พ. และระเบียบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตาม
 พระราชบัญญัตินี้ รวมถึงการให้คำแนะนำหรือวางแผนแนวทางในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้
 กฎ ก.พ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

(๖) ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ รวมถึงการ
 กำหนดแนวทางปฏิบัติในกรณีที่ปัญหา มติของ ก.พ. ตามข้อนี้ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว
 ให้ใช้บังคับได้ตามกฎหมาย

(๗) กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการหรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวง และกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

(๘) กำหนดนโยบายและออกระเบียบเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนของรัฐบาลให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ตลอดจนจัดสรรผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้ารับราชการในกระทรวงและกรมหรือหน่วยงานของรัฐ

(๙) ออกข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาและความคุ้มครองดูแลและการให้ความช่วยเหลือบุคลากรภาครัฐ นักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง นักเรียนทุนของรัฐบาล และนักเรียนทุนส่วนตัวที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. ตลอดจนการเก็บเงินชดเชยค่าใช้จ่ายในการดูแลจัดการการศึกษา ทั้งนี้ ให้ถือว่าเงินชดเชยค่าใช้จ่ายในการดูแลจัดการการศึกษาเป็นเงินรายรับของส่วนราชการที่เป็นสถานอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณประโยชน์ ตามความหมายในกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

(๑๐) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อรับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิดังกล่าว

(๑๑) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้

(๑๒) พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิด และการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือน

(๑๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น
การออกกฎ ก.พ. ตาม (๕) ในกรณีที่เห็นสมควรให้สำนักงาน ก.พ. หรือกระทรวงที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ. ด้วย

มาตรา ๕ ในกรณีที่ ก.พ. มีมติว่ากระทรวง กรม หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือปฏิบัติการโดยขัดหรือแย้งกับแนวทางตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ ก.พ. แจ้งให้กระทรวง กรม หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติดังกล่าวดำเนินการแก้ไข ยกเลิก หรือยุติการดำเนินการดังกล่าวภายในเวลาที่กำหนด ในกรณีที่กระทรวง กรม หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติดังกล่าวไม่ดำเนินการตามมติ ก.พ. ภายในเวลาที่กำหนดโดยไม่มีเหตุอันสมควร ให้ถือว่าปลัดกระทรวง อธิบดี หรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติดังกล่าว แล้วแต่กรณี กระทำผิดวินัย

ภาคผนวก ข

คำสั่งกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่ 203/2553 ลงวันที่ 2 มีนาคม 2553

แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล



คำสั่งกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ที่ 203 /2553

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 8 (3) และ (7) และระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 ข้อ 4 กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี นั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลข้างต้น มีความต่อเนื่องและสอดคล้องกับกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2552 จึงให้ยกเลิกคำสั่งกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่ 59/2550 ลงวันที่ 12 มกราคม 2550 และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังมีรายนามต่อไปนี้

- | | |
|---|------------------|
| 1. รองอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ตำแหน่งเลขที่ 2 | ประธานคณะกรรมการ |
| 2. - 6 ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 2, 4, 7, 8 และ 9 | คณะกรรมการ |
| 7. ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ | คณะกรรมการ |
| 8. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ | คณะกรรมการ |
| 9. ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี | คณะกรรมการ |
| 10. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี | คณะกรรมการ |
| 11. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง | คณะกรรมการ |
| 12. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะกรรมการ |
| 13. ผู้อำนวยการกลุ่มวิเคราะห์งบประมาณ | คณะกรรมการ |
| 14. ผู้อำนวยการกลุ่มติดตามและประเมินผล | คณะกรรมการ |
| 15. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบการเรียนรู้ | คณะกรรมการ |
| 16. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |
| 17. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ 31 | เลขานุการ |
| 18. -20. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ 32, 35 และ 39 | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 21. นิติกรชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ 38 | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะทำงานฯ มีอำนาจหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ บริหารแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สํารวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ เฉพาะในป้ิงประมาณที่ลงท้ายด้วยเลขคี่ รายงานผลเสนอกกรมฯ และสำนักงาน ก.พ.

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป


สั่ง ณ วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2553



(นายอนันต์ ภูสิทธิกุล)

อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

สำเนาถูกต้อง

 - 2 ส.ค. 2553

(นางสาวสุวิรัตน์ สุขสัมพันธ์)

พนักงานธุรการชำนาญการ

ภาคผนวก ค

คำสั่งกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่ 204/2553 ลงวันที่ 2 มีนาคม 2553
แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล



คำสั่งกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ที่ 204 /2553

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 8 (3) และ (7) และระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 ข้อ 4 กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี ประกอบกับคำสั่งกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่ /2553 ลงวันที่ มีนาคม 2553 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล นั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลข้างต้น มีความต่อเนื่อง และสอดคล้องกับกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2552 จึงให้ยกเลิกคำสั่งกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่ 58/2550 ลงวันที่ 12 มกราคม 2550 และแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังมีรายนามต่อไปนี้

- | | |
|--|------------------|
| 1. อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ | ประธานกรรมการ |
| 2. รองอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ตำแหน่งเลขที่ 2 | กรรมการ |
| 3. รองอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ตำแหน่งเลขที่ 3 | กรรมการ |
| 4.- 8. ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1, 3, 5, 6, 10 | กรรมการ |
| 9. ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ | กรรมการ |
| 10. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี | กรรมการ |
| 11. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง | กรรมการ |
| 12. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |
| 13. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ 31 | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 14. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ 32 | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล กำกับดูแลการทำงานของคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณา
ให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2553



(นายอนันต์ กุลสิทธิกุล)

อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย

๗ - 2 ส.ค. 2553

นางสาวสุวิมลรัตน์ สุขสัมพันธ์
พนักงานธุรการชำนาญการ

ภาคผนวก ง

แนวทางดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล