



สรุปผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล  
(Individual Development Plan : IDP)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



## คำนำ

กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้เห็นชอบให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดภายใต้ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ พัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะทางการสหกรณ์ แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) โดยให้ทุกหน่วยงานรายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ไปยังสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ทราบ

โดยในช่วงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๔ ได้จัดทำหนังสือแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดรายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยรายงานฉบับนี้ เป็นการสรุปข้อมูลความต้องการพัฒนาจาก แผนพัฒนารายบุคคลของข้าราชการแต่ละหน่วยงาน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับใช้เป็นกรอบในการพัฒนาข้าราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ต่อไป

สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์  
กันยายน ๒๕๖๔

(ข)

## สารบัญ

หน้า

คำนำ

(ก)

สารบัญ

(ข)

ความเป็นมา

๑

ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑

สรุปผลบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (จำแนกรายหน่วยงาน)

๓

การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามความรู้ ด้านความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน  
ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน

๗

ภาพรวมการพัฒนารายบุคคล (IDP) ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ.๒๕๖๔

๑๒


**สรุปผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล**  
**(Individual Development Plan : IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

\*\*\*\*\*

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมสหกรณ์ แนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ พัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะทางการสหกรณ์ แผนงานโครงการ แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) กำหนดให้กรมส่งเสริมสหกรณ์ต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) โดยสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ เป็นผู้รับผิดชอบแผนงาน ดังกล่าว

กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ จึงได้กำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔ รายละเอียดการจัดทำตามคู่มือฯ กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ ระหว่างเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔ กลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ยกเว้นหัวหน้าส่วนราชการ ผอ.กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ อย่างน้อยคนละ ๒ เรื่อง ซึ่งมีผลการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอน	เอกสารอ้างอิง	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ	ผลการดำเนินการ
๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล IDP ทุกหน่วยงาน และจัดประชุมคณะทำงานเพื่อดำเนินการ	คำสั่งคณะทำงาน	ภายในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓	ส่งสำเนาคำสั่ง ไปยัง สทส. ทาง E-mail : cpd_cttdo@cpd.go.th ภายใน ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	ส่งครบทุกหน่วยงาน
ประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะของตนเอง และหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อหาความจำเป็นของการพัฒนาร่วมกัน (ข้าราชการทุกคน ยกเว้นหัวหน้าหน่วยงาน)	IDP ๑	พฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๖๓	เอกสารไว้ที่หน่วยงาน	ดำเนินการทุกหน่วยงาน
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (ข้าราชการทุกคน ยกเว้นหัวหน้าส่วนราชการ ผอ.กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย)	IDP๒	พฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๖๓	เอกสารไว้ที่หน่วยงาน	ดำเนินการทุกหน่วยงาน

ขั้นตอน	เอกสารอ้างอิง	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ	ผลการ ดำเนินการ
๓. ดำเนินการพัฒนาตาม แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล IDP	หลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น ๑) ฝึกอบรม ⇨ สรุปลความรู้ที่ได้ จากการฝึกอบรม หรือ ประกาศนียบัตรผ่านการอบรม ๒) อบรมเรียน E-learning ⇨ ใบรับรองการผ่านการอบรม ๓) สอนงาน ⇨ ผลงาน/การ รับรองการสอนงาน	มกราคม - กรกฎาคม ๒๕๖๔	เอกสารไว้ที่ หน่วยงาน	ดำเนินการ ทุกหน่วยงาน
๔. รายงานผลการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	IDP ๓	๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔	ส่งรายงาน ผลตามแบบ IDP ๓ ไปยัง สทส. ทาง E- mail : cpd_cttdo @cpd.go.th	ดำเนินการ ทุกหน่วยงาน  IDP ๓ หน่วยงาน

### ผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (แยกตามความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ)

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ให้ทุกหน่วยงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์จัดทำ IDP ตามขั้นตอนการจัดทำในคู่มือ ซึ่งทุกหน่วยงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวนทั้งสิ้น ๙๐ แห่ง จัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล โดยให้ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ยกเว้นหัวหน้าส่วนราชการ,ผอ.กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย) กำหนดหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนาความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ อย่างน้อยคนละ ๒ เรื่อง ร่วมกับผู้บังคับบัญชา ตาม IDP ๑ และ ๒ และดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล IDP ๒ ระหว่างเดือนมกราคม - กรกฎาคม ๒๕๖๔

จากการรายงานผลตามแบบ IDP ๓ ของทุกหน่วยงาน ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ ร่วมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จำนวนทั้งสิ้น ๒,๓๗๘ คน กำหนดเรื่องใช้พัฒนาความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ จำนวน ๕,๖๑๓ เรื่อง สามารถพัฒนาเป็นไปตามแผน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รายละเอียด ดังตาราง

ตารางที่ ๑ สรุปผลบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (จำแนกรายหน่วยงาน)

ที่	หน่วยงาน	จำนวน (คน)	แผน IDP (จำนวน เรื่อง)	ผล IDP (จำนวน เรื่อง)	% การ พัฒนาตาม IDP
๑	สำนักงานสภรณ์จังหวัดกระบี่	๑๙	๔๐	๔๐	๑๐๐.๐๐
๒	สำนักงานสภรณ์จังหวัดกาญจนบุรี	๓๑	๖๙	๖๙	๑๐๐.๐๐
๓	สำนักงานสภรณ์จังหวัดกาฬสินธุ์	๓๑	๓๑	๓๑	๑๐๐.๐๐
๔	สำนักงานสภรณ์จังหวัดกำแพงเพชร	๓๑	๖๙	๖๙	๑๐๐.๐๐
๕	สำนักงานสภรณ์จังหวัดขอนแก่น	๔๒	๑๒๕	๑๒๕	๑๐๐.๐๐
๖	สำนักงานสภรณ์จังหวัดจันทบุรี	๑๗	๓๐	๓๐	๑๐๐.๐๐
๗	สำนักงานสภรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา	๒๖	๕๙	๕๙	๑๐๐.๐๐
๘	สำนักงานสภรณ์จังหวัดชลบุรี	๓๐	๑๑๐	๑๑๐	๑๐๐.๐๐
๙	สำนักงานสภรณ์จังหวัดชัยนาท	๑๗	๓๔	๓๔	๑๐๐.๐๐
๑๐	สำนักงานสภรณ์จังหวัดชัยภูมิ	๓๐	๑๔๘	๑๔๘	๑๐๐.๐๐
๑๑	สำนักงานสภรณ์จังหวัดชุมพร	๓๐	๓๖	๓๖	๑๐๐.๐๐
๑๒	สำนักงานสภรณ์จังหวัดเชียงราย	๓๕	๓๕	๓๕	๑๐๐.๐๐
๑๓	สำนักงานสภรณ์จังหวัดเชียงใหม่	๕๐	๑๐๘	๑๐๘	๑๐๐.๐๐
๑๔	สำนักงานสภรณ์จังหวัดตรัง	๔๓	๔๓	๔๓	๑๐๐.๐๐
๑๕	สำนักงานสภรณ์จังหวัดตราด	๙	๒๔	๒๔	๑๐๐.๐๐
๑๖	สำนักงานสภรณ์จังหวัดตาก	๒๑	๕๙	๕๙	๑๐๐.๐๐
๑๗	สำนักงานสภรณ์จังหวัดนครนายก	๑๔	๒๙	๒๙	๑๐๐.๐๐
๑๘	สำนักงานสภรณ์จังหวัดนครปฐม	๓๙	๘๒	๘๒	๑๐๐.๐๐
๑๙	สำนักงานสภรณ์จังหวัดนครพนม	๑๘	๓๖	๓๖	๑๐๐.๐๐
๒๐	สำนักงานสภรณ์จังหวัดนครราชสีมา	๕๒	๓๐๓	๓๐๓	๑๐๐.๐๐
๒๑	สำนักงานสภรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช	๓๔	๓๕	๓๕	๑๐๐.๐๐
๒๒	สำนักงานสภรณ์จังหวัดนครสวรรค์	๑๙	๓๘	๓๘	๑๐๐.๐๐
๒๓	สำนักงานสภรณ์จังหวัดนนทบุรี	๓๓	๕๖	๕๖	๑๐๐.๐๐
๒๔	สำนักงานสภรณ์จังหวัดนราธิวาส	๑๑	๓๓	๓๓	๑๐๐.๐๐
๒๕	สำนักงานสภรณ์จังหวัดน่าน	๒๘	๗๔	๗๔	๑๐๐.๐๐
๒๖	สำนักงานสภรณ์จังหวัดบุรีรัมย์	๔๑	๓๖๙	๓๖๙	๑๐๐.๐๐
๒๗	สำนักงานสภรณ์จังหวัดบึงกาฬ	๓๒	๓๒	๓๒	๑๐๐.๐๐

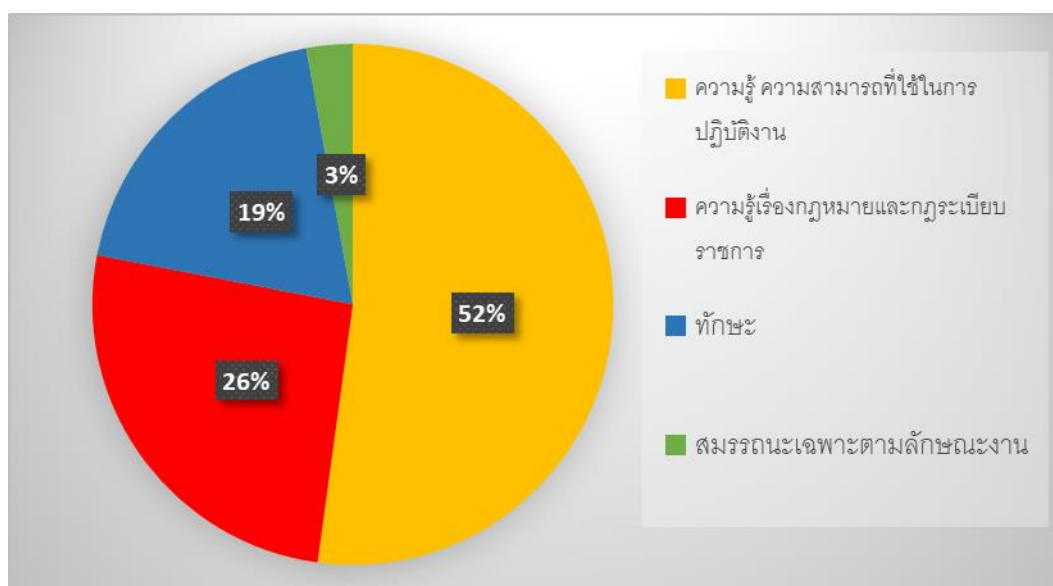
ที่	หน่วยงาน	จำนวน (คน)	แผน IDP (จำนวน เรื่อง)	ผล IDP (จำนวน เรื่อง)	% การ พัฒนาตาม IDP
๒๘	สำนักงานสภรณ์จังหวัดปทุมธานี	๒๗	๕๑	๕๑	๑๐๐.๐๐
๒๙	สำนักงานสภรณ์จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	๒๑	๕๐	๕๐	๑๐๐.๐๐
๓๐	สำนักงานสภรณ์จังหวัดปราจีนบุรี	๒๔	๒๔	๒๔	๑๐๐.๐๐
๓๑	สำนักงานสภรณ์จังหวัดปัตตานี	๙	๒๐	๒๐	๑๐๐.๐๐
๓๒	สำนักงานสภรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๒๑	๔๒	๔๒	๑๐๐.๐๐
๓๓	สำนักงานสภรณ์จังหวัดพะเยา	๑๖	๒๔	๒๔	๑๐๐.๐๐
๓๔	สำนักงานสภรณ์จังหวัดพังงา	๑๘	๑๘	๑๘	๑๐๐.๐๐
๓๕	สำนักงานสภรณ์จังหวัดพัทลุง	๒๗	๕๑	๕๑	๑๐๐.๐๐
๓๖	สำนักงานสภรณ์จังหวัดพิจิตร	๑๕	๓๐	๓๐	๑๐๐.๐๐
๓๗	สำนักงานสภรณ์จังหวัดพิษณุโลก	๓๐	๗๕	๗๕	๑๐๐.๐๐
๓๘	สำนักงานสภรณ์จังหวัดเพชรบุรี	๒๗	๕๒	๕๒	๑๐๐.๐๐
๓๙	สำนักงานสภรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์	๒๔	๖๖	๖๖	๑๐๐.๐๐
๔๐	สำนักงานสภรณ์จังหวัดแพร่	๒๐	๔๔	๔๔	๑๐๐.๐๐
๔๑	สำนักงานสภรณ์จังหวัดภูเก็ต	๑๐	๒๐	๒๐	๑๐๐.๐๐
๔๒	สำนักงานสภรณ์จังหวัดมหาสารคาม	๒๘	๕๖	๕๖	๑๐๐.๐๐
๔๓	สำนักงานสภรณ์จังหวัดมุกดาหาร	๒๐	๔๕	๔๕	๑๐๐.๐๐
๔๔	สำนักงานสภรณ์จังหวัดแม่ฮ่องสอน	๒๐	๗๓	๗๓	๑๐๐.๐๐
๔๕	สำนักงานสภรณ์จังหวัดยโสธร	๑๘	๓๗	๓๗	๑๐๐.๐๐
๔๖	สำนักงานสภรณ์จังหวัดยะลา	๑๒	๓๒	๓๒	๑๐๐.๐๐
๔๗	สำนักงานสภรณ์จังหวัดร้อยเอ็ด	๔๐	๔๗	๔๗	๑๐๐.๐๐
๔๘	สำนักงานสภรณ์จังหวัดระนอง	๘	๘	๘	๑๐๐.๐๐
๔๙	สำนักงานสภรณ์จังหวัดระยอง	๒๐	๕๓	๕๓	๑๐๐.๐๐
๕๐	สำนักงานสภรณ์จังหวัดราชบุรี	๓๐	๕๑	๕๑	๑๐๐.๐๐
๕๑	สำนักงานสภรณ์จังหวัดลพบุรี	๓๕	๗๕	๗๕	๑๐๐.๐๐
๕๒	สำนักงานสภรณ์จังหวัดลำปาง	๓๖	๓๖	๓๖	๑๐๐.๐๐
๕๓	สำนักงานสภรณ์จังหวัดลำพูน	๖	๖	๖	๑๐๐.๐๐
๕๔	สำนักงานสภรณ์จังหวัดเลย	๒๗	๑๔๐	๑๔๐	๑๐๐.๐๐
๕๕	สำนักงานสภรณ์จังหวัดศรีสะเกษ	๓๓	๙๒	๙๒	๑๐๐.๐๐

ที่	หน่วยงาน	จำนวน (คน)	แผน IDP (จำนวน เรื่อง)	ผล IDP (จำนวน เรื่อง)	% การ พัฒนาตาม IDP
๕๖	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสกลนคร	๒๘	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐.๐๐
๕๗	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสงขลา	๒๑	๕๖	๕๖	๑๐๐.๐๐
๕๘	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสตูล	๑๓	๓๖	๓๖	๑๐๐.๐๐
๕๙	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสมุทรปราการ	๑๔	๒๗	๒๗	๑๐๐.๐๐
๖๐	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสมุทรสงคราม	๑๖	๔๕	๔๕	๑๐๐.๐๐
๖๑	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสมุทรสาคร	๘	๑๗	๑๗	๑๐๐.๐๐
๖๒	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสระแก้ว	๒๐	๔๓	๔๓	๑๐๐.๐๐
๖๓	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสระบุรี	๑๖	๓๒	๓๒	๑๐๐.๐๐
๖๔	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี	๑๖	๓๕	๓๕	๑๐๐.๐๐
๖๕	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสุโขทัย	๓๙	๙๙	๙๙	๑๐๐.๐๐
๖๖	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสุพรรณบุรี	๑๗	๓๕	๓๕	๑๐๐.๐๐
๖๗	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสุราษฎร์ธานี	๔๙	๙๙	๙๙	๑๐๐.๐๐
๖๘	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสุรินทร์	๓๑	๖๔	๖๔	๑๐๐.๐๐
๖๙	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองคาย	๒๓	๓๘	๓๘	๑๐๐.๐๐
๗๐	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองบัวลำภู	๒๑	๙๗	๙๗	๑๐๐.๐๐
๗๑	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดอ่างทอง	๑๒	๑๒	๑๒	๑๐๐.๐๐
๗๒	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดอำนาจเจริญ	๑๙	๖๗	๖๗	๑๐๐.๐๐
๗๓	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุดรธานี	๓๑	๕๔	๕๔	๑๐๐.๐๐
๗๔	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุดรดิตถ์	๒๙	๕๘	๕๘	๑๐๐.๐๐
๗๕	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุทัยธานี	๒๔	๓๐	๓๐	๑๐๐.๐๐
๗๖	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานี	๖๕	๑๓๐	๑๓๐	๑๐๐.๐๐
๗๗	สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑	๓๑	๖๔	๖๔	๑๐๐.๐๐
๗๘	สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๒	๒๖	๖๘	๖๘	๑๐๐.๐๐
๗๙	กองการเจ้าหน้าที่	๓๒	๗๑	๗๑	๑๐๐.๐๐
๘๐	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๖	๑๒	๑๒	๑๐๐.๐๐
๘๑	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๔	๘	๘	๑๐๐.๐๐
๘๒	กองคลัง	๓๖	๖๙	๖๙	๑๐๐.๐๐
๘๓	กองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์	๔๔	๙๙	๙๙	๑๐๐.๐๐



ที่	หน่วยงาน	จำนวน (คน)	แผน IDP (จำนวนเรื่อง)	ผล IDP (จำนวนเรื่อง)	% การพัฒนาตาม IDP
๘๔	กองพัฒนาสหกรณ์ด้านการเงินและร้านค้า	๔๖	๑๔๖	๑๔๖	๑๐๐.๐๐
๘๕	กองพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตรและกลุ่มเกษตรกร	๔๔	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๐.๐๐
๘๖	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๒๐	๒๗	๒๗	๑๐๐.๐๐
๘๗	สถาบันพัฒนาเครื่องจักรกลและพื้นที่สหกรณ์	๗	๑๒	๑๒	๑๐๐.๐๐
๘๘	สถาบันพัฒนากรรมการและฝ่ายจัดการสหกรณ์	๓	๓	๓	๑๐๐.๐๐
๘๙	สำนักงานเลขานุการกรม	๔๑	๗๓	๗๓	๑๐๐.๐๐
๙๐	สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์	๑๒๑	๒๕๗	๒๕๗	๑๐๐.๐๐
	รวม	๒,๓๗๘	๕,๖๑๓	๕,๖๑๓	๑๐๐.๐๐

### ภาพรวมการพัฒนารายบุคคล (IDP)



การพัฒนาตาม IDP (ด้าน)	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๒,๙๒๘	๕๒.๑๖
ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ	๑,๔๕๒	๒๕.๘๗
ทักษะ	๑,๐๗๒	๑๙.๑๐
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	๑๖๑	๒.๘๗
รวม	๕,๖๑๓	๑๐๐.๐๐

การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามความรู้ ด้านความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานทักษะ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน

ตารางที่ ๒ จำนวน ร้อยละ การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามความรู้ ความสามารถ (ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน)

ที่	ความรู้ ความสามารถ (ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน)	จำนวน	ร้อยละ
๑	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑,๓๙๙	๔๗.๗๘
๒	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสหกรณ์สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ	๕๕๗	๑๙.๐๒
๓	การจัดซื้อ จัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	๒๘๔	๙.๗๐
๔	การบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร	๒๐๑	๖.๘๖
๕	การศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ /กลุ่มเกษตรกร	๑๔๒	๔.๘๕
๖	การติดตามและประเมินผล	๙๐	๓.๐๗
๗	งานธุรการและงานสารบรรณฯ	๓๕	๑.๒๐
๘	ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software & Network	๕๖	๑.๙๑
๙	บัญชี ระบบบัญชี และงบประมาณ	๓๙	๑.๓๓
๑๐	การบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๐	๑.๐๒
๑๑	ความรู้ในการจัดทำแผนและงบประมาณ	๓๐	๑.๐๒
๑๒	สื่อสารประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์	๒๔	๐.๘๒
๑๓	การประมาณราคาก่อสร้าง	๑๒	๐.๔๑
๑๔	ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร	๘	๐.๒๗
๑๕	ความรู้เรื่องการจัดทำนโยบายแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการและงบประมาณ	๘	๐.๒๗
๑๖	ความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการ MIS	๗	๐.๒๔
๑๗	การใช้และการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและอุปกรณ์	๓	๐.๑๐
๑๘	ความรู้ เรื่องการตรวจสอบการดำเนินงานหรือการตรวจสอบทางการเงินหรือการตรวจสอบการพัสดุ หรือการตรวจสอบการบริหารงบประมาณ	๒	๐.๐๗
๑๙	ความรู้เรื่องการจัดการข้อมูลและสถิติ	๑	๐.๐๓
	รวม	๒,๙๒๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒ การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามความรู้ ความสามารถ (ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน) ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ภาพรวม หัวข้อที่ข้าราชการส่วนใหญ่นำมาใช้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล มากที่สุดคือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๘ รองลงมา คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสหกรณ์สำหรับ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ร้อยละ ๑๙.๐๒ การจัดซื้อ จัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ ร้อยละ ๙.๗๐ การบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร ร้อยละ ๖.๘๖ การศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อส่งเสริม และพัฒนาสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ร้อยละ ๔.๘๕ การติดตามและประเมินผล ร้อยละ ๓.๐๗ งานธุรการและงานสารบรรณฯ ร้อยละ ๑.๒๐ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software & Network คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๑ บัญชี ระบบบัญชี และงบประมาณ ร้อยละ ๑.๓๓ ความรู้ในการจัดทำแผนและงบประมาณ การบริหารทรัพยากรบุคคลคิดเป็นร้อยละ ๑.๐๒ สื่อสารประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ ร้อยละ ๐.๘๒ การประมาณราคาก่อสร้าง ร้อยละ ๐.๔๑ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรความรู้เรื่องการจัดทำนโยบายแผน ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการและงบประมาณ ร้อยละ ๐.๒๗ ความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการ MIS ร้อยละ ๐.๒๔ การใช้และการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและอุปกรณ์ ร้อยละ ๐.๑๐ ความรู้ เรื่อง การตรวจสอบการดำเนินงานหรือการตรวจสอบทางการเงิน หรือการตรวจสอบการพัสดุ หรือการตรวจสอบ การบริหารงบประมาณ ร้อยละ ๐.๐๗ และความรู้เรื่องการจัดการข้อมูลและสถิติ ร้อยละ ๐.๐๓ ตามลำดับ รายละเอียด ดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๓ จำนวน ร้อยละ การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามความรู้ ความสามารถ (ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ)

ที่	ความรู้ ความสามารถ (ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ)	จำนวน	ร้อยละ
๑	กฎหมายว่าด้วยสหกรณ์	๗๙๑	๕๔.๔๘
๒	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการ	๓๗๓	๒๕.๖๙
๓	ความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน	๑๕๒	๑๐.๔๗
๔	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการเกี่ยวกับการฝึกอบรม	๗๗	๕.๓๐
๕	กฎหมายแพ่งและกฎหมายอาญา	๒๐	๑.๓๘
๖	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๙	๑.๓๑
๗	กฎหมายปกครอง	๑๓	๐.๙๐
๘	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการทางด้านงานช่าง	๓	๐.๒๑
๙	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการทางสถาปัตยกรรม	๓	๐.๒๑
๑๐	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์	๑	๐.๐๗
	<b>รวม</b>	<b>๑,๔๕๒</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

จากตารางที่ ๓ การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามความรู้ ความสามารถ (ความรู้เรื่อง กฎหมายและกฎระเบียบราชการ) ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ภาพรวม หัวข้อที่ข้าราชการส่วนใหญ่นำมาใช้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล มากที่สุดคือ กฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ คิดเป็น ร้อยละ ๕๔.๔๘ รองลงมา คือ ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๙ ความรู้ เรื่องกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๗ ความรู้เรื่องกฎหมาย และ กฎระเบียบราชการเกี่ยวกับการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๐ กฎหมายแพ่งและกฎหมายอาญา คิดเป็นร้อย ละ ๑.๓๘ ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๑ กฎหมายปกครอง คิดเป็นร้อยละ ๐.๙๐ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการทางด้านงานช่าง ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการทางสถาปัตยกรรม คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๑ และ ความรู้เรื่องกฎหมายและ กฎระเบียบราชการด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและคอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๗ ตามลำดับ รายละเอียด ดังตารางที่ ๓

ตารางที่ ๔ จำนวน ร้อยละ การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามทักษะ

ที่	ทักษะ	จำนวน	ร้อยละ
๑	การใช้คอมพิวเตอร์	๔๘๖	๔๕.๓๔
๒	การเขียนหนังสือราชการ การเขียนรายงานและสรุปรายงาน	๒๙๘	๒๗.๘๐
๓	การสื่อสารและการประสานงาน	๑๓๒	๑๒.๓๑
๔	การจัดการข้อมูล	๘๔	๗.๘๔
๕	การบริหารจัดการโครงการฝึกอบรม	๓๖	๓.๓๖
๖	ภาษาอังกฤษ	๑๙	๑.๗๗
๗	คำนวณ	๘	๐.๗๕
๘	การผลิตสิ่งพิมพ์	๔	๐.๓๗
๙	การจัดทำแผนที่	๒	๐.๑๙
๑๐	การตรวจสอบงาน และให้คำปรึกษางานด้านวิศวกรรมและ สถาปัตยกรรม	๑	๐.๐๙
๑๑	การสืบสวนสอบสวน	๑	๐.๐๙
๑๒	การสรุปและเขียนรายงานหรือคู่มือหรือการเขียนแผนผังด้าน IT	๑	๐.๐๙
	รวม	๑,๐๗๒	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔ การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกทักษะข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ภาพรวม หัวข้อที่ข้าราชการส่วนใหญ่นำมาใช้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลมากที่สุดคือ การใช้คอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓๔ การเขียนหนังสือราชการ การเขียนรายงานและสรุปรายงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๘๐ การสื่อสารและการประสานงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓ การจัดการข้อมูล คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๔ การบริหารจัดการโครงการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๖ ภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๗ คำนวณ คิดเป็นร้อยละ ๐.๗๕ การผลิตสิ่งพิมพ์ คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๗ การจัดทำแผนที่ คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๙ และหัวข้อที่มีคะแนนเท่ากับ ๓ หัวข้อ ได้แก่ การตรวจสอบงาน และให้คำปรึกษางานด้านวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม การสืบสวนสอบสวน การสรุปและเขียนรายงานหรือคู่มือหรือการเขียนแผนผังด้าน IT คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๙ ตามลำดับ รายละเอียด ดังตารางที่ ๔

ตารางที่ ๕ จำนวน ร้อยละ การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน

ที่	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑	การคิดวิเคราะห์และการมองภาพองค์รวม	๓๖	๒๒.๓๖
๒	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	๓๑	๑๙.๒๕
๓	การสร้างสัมพันธภาพเพื่อประสานความร่วมมือ	๒๑	๑๓.๐๔
๔	การคิดวิเคราะห์	๑๕	๙.๓๖
๕	การสร้างสัมพันธภาพ	๑๓	๘.๐๗
๖	ศิลปะการสื่อสารจูงใจ	๙	๕.๕๙
๗	การสื่อสารจูงใจและผลักดันให้มีส่วนร่วมในสหกรณ์และสังคม	๙	๕.๕๙
๘	การสืบเสาะหาข้อมูล	๘	๔.๙๗
๙	การมุ่งความปลอดภัยและระมัดระวัง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๕	๓.๑๑
๑๐	การกำกับ และติดตามอย่างสม่ำเสมอ	๓	๑.๘๖
๑๑	การบริหารทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า	๓	๑.๘๖
๑๒	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	๒	๑.๒๔
๑๓	การผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมในสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรและสังคม	๒	๑.๒๔
๑๔	ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	๒	๑.๒๔
๑๕	การคิดวิเคราะห์และตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	๑	๐.๖๒
๑๖	สุนทรียภาพทางศิลปะ	๑	๐.๖๒
	รวม	๑๖๑	๑๐๐.๐๐

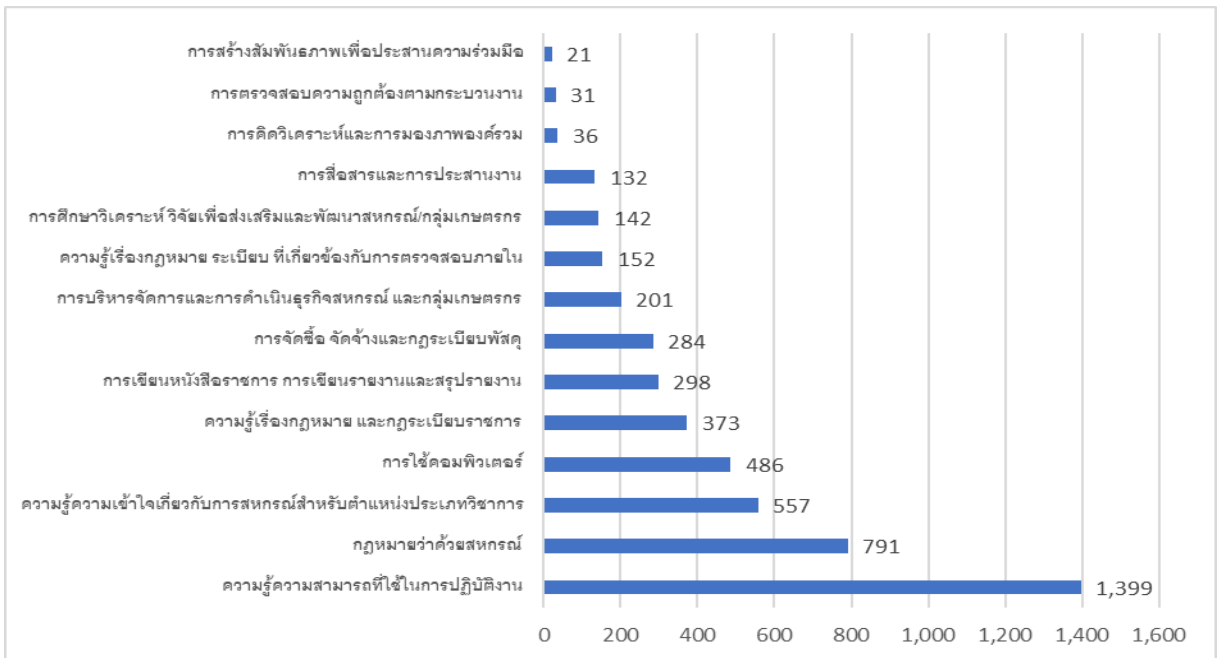
จากตารางที่ ๕ การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ภาพรวม หัวข้อที่ข้าราชการส่วนใหญ่ นำมาใช้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล มากที่สุดคือ การคิดวิเคราะห์และการมองภาพองค์รวม คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓๖ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๕ รองลงมา คือ การสร้างสัมพันธภาพเพื่อประสานความร่วมมือ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๔ การคิดวิเคราะห์ คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๒ การสร้างสัมพันธภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๗ ศิลปะการสื่อสารจูงใจ คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๙ การสื่อสารจูงใจและผลักดันให้มีส่วนร่วมในสหกรณ์และสังคม คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๙ การสืบเสาะหาข้อมูล คิดเป็นร้อยละ ๔.๙๗ การมุ่งความปลอดภัยและระมัดระวัง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๑ การกำกับ และติดตามอย่างสม่ำเสมอ การบริหารทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๖ ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ,การผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมในสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรและสังคม ,ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ๑ คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๔ และ การคิดวิเคราะห์และตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ, สุนทรียภาพทางศิลปะ คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๒ รายละเอียด ดังตารางที่ ๕

จากรายงานแผนพัฒนารายบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 มีต้องการพัฒนา อย่างเร่งด่วน ในด้านความรู้ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน สรุปผลภาพรวมได้ดังนี้

ตารางที่ ๖ ภาพรวมการพัฒนารายบุคคล (IDP) ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

ที่	ความรู้ ด้านความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	จำนวน
๑	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑,๓๙๙
๒	กฎหมายว่าด้วยสหกรณ์	๗๙๑
๓	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสหกรณ์สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ	๕๕๗
๔	การใช้คอมพิวเตอร์	๔๘๖
๕	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการ	๓๗๓
๖	การเขียนหนังสือราชการ การเขียนรายงานและสรุปรายงาน	๒๙๘
๗	การจัดซื้อ จัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	๒๘๔
๘	การบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร	๒๐๑
๙	ความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน	๑๕๒
๑๐	การศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	๑๔๒
๑๑	การสื่อสารและการประสานงาน	๑๓๒
๑๒	การคิดวิเคราะห์และการมองภาพองค์รวม	๓๖
๑๓	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	๓๑
๑๔	การสร้างสัมพันธภาพเพื่อประสานความร่วมมือ	๒๑

ผลการพัฒนารายบุคคลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาพรวม พบว่า มีข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ต้องการพัฒนา จำนวน ๒,๓๗๘ คน มีแผนต้องการพัฒนาสูงสุด คือ ความสามารถในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ กฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสหกรณ์สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ การใช้คอมพิวเตอร์ ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการ การเขียนหนังสือราชการ การเขียนรายงานและสรุปรายงาน การจัดซื้อ จัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ การบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร ความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน การศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร การสื่อสารและการประสานงาน การคิดวิเคราะห์และการมองภาพองค์รวม การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ และการสร้างสัมพันธภาพเพื่อประสานความร่วมมือ รายละเอียดดังตารางที่ ๖



การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล IDP เป็นแผนพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่เน้นการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา IDP จึงเป็นเสมือนเข็มทิศ หรือทิศทางในการวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล IDP ให้เกิดประโยชน์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ข้อควรคำนึงก็คือ IDP ไม่ใช่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือการปรับเงินเดือน และการให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ หากเป็นแผนงานเพื่อเตรียมความพร้อมของข้าราชการให้มีคุณสมบัติ มีขีดความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไป ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่กำหนดขึ้น

ซึ่งจะเห็นได้จากรายงานแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล IDP ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ส่วนใหญ่ เน้นไปในเรื่อง

- ๑) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การตรวจการสหกรณ์ มาตรฐานสหกรณ์ การใช้อำนาจ การจัดตั้ง การประชุมกลุ่ม การวิเคราะห์คำขอผู้สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร การสหกรณ์
- ๒) กฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ ระเบียบ ข้อบังคับสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรใหม่
- ๓) ด้านบัญชี การเงิน ควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง
- ๔) การใช้คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ รูปแบบการจัดทำรายงานระบบออนไลน์
- ๕) ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการ
- ๖) การเขียนหนังสือราชการ การเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- ๗) การจัดซื้อ จัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๘) การบริหารโครงการ เขียนโครงการ
- ๙) การวิเคราะห์ และการวางแผนกลยุทธ์

ซึ่งเป็นเรื่องที่ผู้รับการประเมิน เห็นว่าควรได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม ดังนั้นสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ จะนำประเด็นที่ได้ไปวางแผนเพื่อจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมให้กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ต่อไป

\*\*\*\*\*