



สรุปผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
(Individual Development Plan : IDP)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



คำนำ

กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้เห็นชอบให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ ได้จัดทำสรุปข้อมูลจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ของหน่วยงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์เรียบร้อยแล้ว เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับใช้เป็นกรอบในการพัฒนาข้าราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์
กันยายน 2565

(ข)

สารบัญ

หน้า



คำนำ	(ก)
สารบัญ	(ข)
ความเป็นมา	1
ขั้นตอนการดำเนินงาน	1
ภาพรวมผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ 2565	3
ผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ 2565	4
การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามความรู้ ด้านความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	11
การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามด้านทักษะ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	14
การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	15
20 อันดับในการพัฒนารายบุคคล ประจำปี 2565 ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์	16
ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	17
ภาคผนวก	
รายละเอียดการพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ 2565	

สรุปผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
(Individual Development Plan : IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นกรอบแนวทาง /แผนปฏิบัติการ (Action Plan) รายบุคคล เพื่อพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ จากจุดที่อยู่ ไปสู่จุดที่ต้องการอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ โดยสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ขีดความสามารถปฏิบัติงานในปัจจุบัน ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต โดยแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และสร้างจุดแข็ง (Strength) ให้มีมากขึ้น พร้อมนำไป ประยุกต์ใช้ในงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสิ่งสำคัญ แผนพัฒนารายบุคคล ต้องมา จากการสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการพัฒนา) เพื่อร่วมกำประเด็นในการพัฒนานำไปสู่การดำเนินการตามแผน และประเมินผลอย่างเป็นลำดับขั้นตอน

ในปีงบประมาณ 2565 กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้กำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณพ.ศ.2565 โดยมอบหมายให้สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์เป็นผู้รับผิดชอบ กำหนดรายละเอียดในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามคู่มือฯ กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ ในปีงบประมาณ 2565 ระหว่างมกราคม - สิงหาคม 2565 กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ยกเว้นหัวหน้าส่วนราชการ ผอ.กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 อย่างน้อยคนละ 2 เรื่อง ซึ่งมีผลการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอน	เอกสารอ้างอิง	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ	ผลการดำเนินการ
1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล IDP ทุกหน่วยงาน และจัดประชุมคณะทำงานเพื่อดำเนินการ	คำสั่งคณะทำงาน	ภายในวันที่ 30 มกราคม 2565	สำเนาคำสั่ง ส่งให้สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ ภายใน 30 มกราคม 2565	ส่งครบทุกหน่วยงาน 
ประเมินความรู้ความสามารถทักษะของตนเอง และหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อหาความจำเป็นของการพัฒนาร่วมกัน (ข้าราชการทุกคน ยกเว้นหัวหน้าหน่วยงาน)	IDP 1	มกราคม – กุมภาพันธ์ 2565	เอกสารไว้ที่หน่วยงาน	ทุกหน่วยงานดำเนินการตามคู่มือฯ
2. จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (ข้าราชการทุกคน ยกเว้นหัวหน้าส่วนราชการ ผอ.กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย)	IDP2	มกราคม – กุมภาพันธ์ 2565	เอกสารไว้ที่หน่วยงาน	ดำเนินการทุกหน่วยงาน

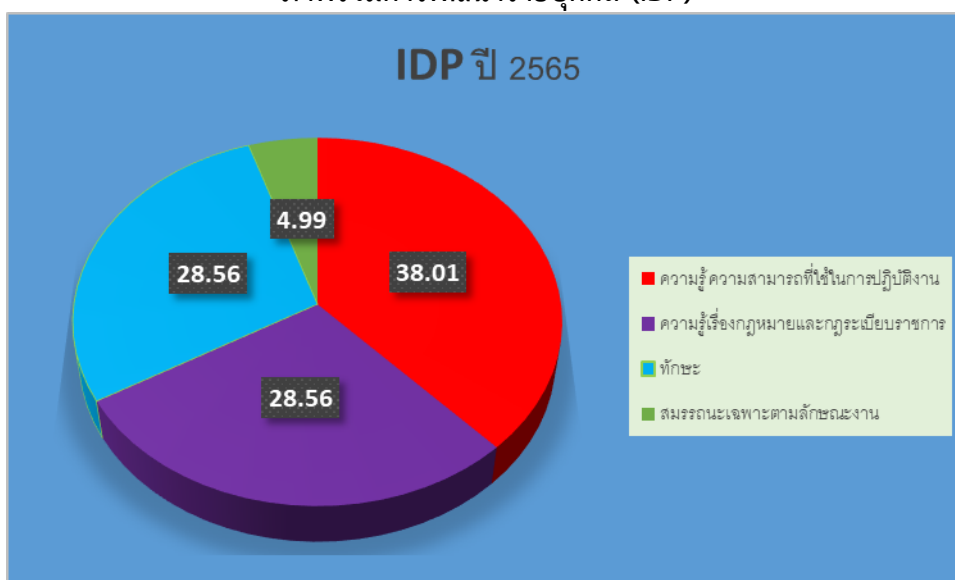
ขั้นตอน	เอกสารอ้างอิง	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ	ผลการ ดำเนินการ
3. ดำเนินการพัฒนา ตามแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล IDP	หลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น 1) ฝึกอบรม ⇨ สรุปความรู้ที่ได้ จากการฝึกอบรม หรือ ประกาศนียบัตรผ่านการอบรม 2) อบรมเรียน E-learning ⇨ ใบรับรองการผ่านการอบรม 3) สอนงาน ⇨ ผลงาน / การ รับรองการสอนงาน	มกราคม - กรกฎาคม 2565	เอกสารไว้ที่ หน่วยงาน	ดำเนินการ ทุกหน่วยงาน
4. รายงานผลการ พัฒนาบุคลากร รายบุคคล ประจำปี งบประมาณ 2565	IDP 3	15 สิงหาคม 2565	ส่งรายงานผล ตามแบบ IDP 3 ไปยัง สทส. ทาง E-mail : hrd.cttdo@ gmail.com	ทุกหน่วยงาน รายงาน  IDP 3 หน่วยงาน
5. รายงานผลการ พัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	เล่มสรุปผล	30 กันยายน 2565	สรุปผลเสนอ กรมส่งเสริม สหกรณ์	 เล่มสรุปผล IDP 2565

ภาพรวมผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ 2565

ปีงบประมาณ 2565 กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ให้ทุกหน่วยงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์จัดทำ IDP ตามขั้นตอนการจัดทำในคู่มือ ซึ่งทุกหน่วยงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 90 แห่ง จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยให้ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ยกเว้นหัวหน้าส่วนราชการ,ผอ.กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย) กำหนดหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนาความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ อย่างน้อยคนละ 2 เรื่อง ร่วมกับผู้บังคับบัญชา ตาม IDP 1 และ 2 และดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ระหว่างเดือนมกราคม - กรกฎาคม 2565

จากการรายงานผลตามแบบ IDP 3 ของทุกหน่วยงาน มีจำนวนข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ร่วมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 2,022 คน กำหนดเรื่องใช้พัฒนาความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ จำนวน 4,303 เรื่อง สามารถพัฒนาเป็นไปตามแผน คิดเป็นร้อยละ 100 รายละเอียดดังตารางที่ 1 และ 2

ภาพรวมการพัฒนารายบุคคล (IDP)



การพัฒนาตาม IDP (ด้าน)	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	1,626	37.79
ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ	1,218	28.31
ทักษะ	1,239	28.79
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	220	5.11
รวม	4,303	100

ผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ 2565

(ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน/ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ/ทักษะ/สมรรถนะ)

ตารางที่ ๑ สรุปผลบุคลากรที่พัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (จำแนกรายหน่วยงาน)

ที่	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร	จำนวนหัวข้อ/เรื่อง ที่พัฒนา (ตามแผน)	ความรู้ ความสามารถ ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	ความรู้เรื่อง กฎหมายและ กฎระเบียบ ราชการ	ทักษะ	สมรรถนะ เฉพาะตาม ลักษณะงาน
	รวม	2,022	4,303	1,626	1,218	1,239	220
1	กระบี่	18	36	11	10	15	
2	กาญจนบุรี	29	60	25	34	1	
3	กำแพงเพชร	30	57	24	8	24	1
4	ขอนแก่น	43	87		43	44	
5	จันทบุรี	14	28	16	4	6	2
6	ฉะเชิงเทรา	10	19	11	4	3	1
7	ชลบุรี	17	34	21	10	3	
8	ชัยนาท	16	21	7	8	6	
9	ชัยภูมิ	30	60	26	26	7	1
10	ชุมพร	28	44	37	7		
11	เชียงราย	23	54	24	15	15	
12	เชียงใหม่	62	115	41	54	13	7
13	ตรัง	15	30	11	8	11	
14	ตราด	8	13	10	1	2	
15	ตาก	17	28	18	2	8	
16	นครนายก	20	39	27	3	6	3
17	นครปฐม	16	29	12	10	7	
18	นครพนม	18	36	10	13	10	3
19	นครราชสีมา	53	106		106		
20	นครศรีธรรมราช	35	71	22	4	45	
21	นครสวรรค์	16	49	29	20		
22	นนทบุรี	27	49	37	11	1	
23	นราธิวาส	13	27	26		1	
24	น่าน	20	49	27	17	3	2
25	บึงกาฬ	18	36	25	7	4	
26	บุรีรัมย์	40	76	14	27	27	8

ตารางที่ ๑ สรุปผลบุคลากรที่พัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (จำแนกรายหน่วยงาน)

ที่	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร	จำนวนหัวข้อ/เรื่อง ที่พัฒนา (ตามแผน)	ความรู้ ความสามารถ ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	ความรู้เรื่อง กฎหมาย และ กฎระเบียบ ราชการ	ทักษะ	สมรรถนะ เฉพาะตาม ลักษณะงาน
27	ปทุมธานี	19	36	15	16	5	
28	ประจวบคีรีขันธ์	17	38	9	7	17	5
29	ปราจีนบุรี	13	28	14	5	9	
30	ปัตตานี	12	24	1	11	12	
31	พระนครศรีอยุธยา	16	32	12	14	6	
32	พะเยา	16	32	14	5	11	2
33	พังงา	18	35	1	9	25	
34	พัทลุง	17	34	8	19	6	1
35	พิจิตร	14	29	20	6	3	
36	พิษณุโลก	20	52	26	6	20	
37	เพชรบูรณ์	17	34	32	1	1	
38	เพชรบุรี	29	55	19	9	18	9
39	แพร่	20	52	23	22	7	
40	ภูเก็ต	10	20	5	6	9	
41	มหาสารคาม	21	42	8	2	19	13
42	มุกดาหาร	19	38	27	7	2	2
43	แม่ฮ่องสอน	20	42	25	9	4	4
44	ยโสธร	18	36	15	2	11	8
45	ยะลา	12	25	10	9	6	
46	ร้อยเอ็ด	40	80	40	40		
47	ระนอง	8	16	5	1	10	
48	ระยอง	16	51	19	10	14	8
49	ราชบุรี	10	21	10	7	4	
50	ลพบุรี	21	44	19	3	9	13
51	ลำพูน	17	34		24	8	2
52	เลย	21	41	18	20	3	
53	ศรีสะเกษ	23	46	23	16	6	1
54	สกลนคร	29	52	43	1	2	6

ตารางที่ ๑ สรุปผลบุคลากรที่พัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (จำแนกรายหน่วยงาน)

ที่	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร	จำนวนหัวข้อ/เรื่องที่พัฒนา (ตามแผน)	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ	ทักษะ	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน
55	สงขลา	21	77	38	22	16	1
56	สตูล	13	26	4	9	13	
57	สตูล	8	16				
58	สมุทรปราการ	15	29	15	6	6	2
59	สมุทรสงคราม	13	24	19	3	2	
60	สมุทรสาคร	10	20	6	8	6	
61	สระแก้ว	19	29	4	13	11	1
62	สระบุรี	19	38	5	13	19	1
63	สิงห์บุรี	7	19	1	7	11	
64	สุโขทัย	29	54	26	14	11	3
65	สุพรรณบุรี	20	40	7	17	15	1
66	สุราษฎร์ธานี	33	60	41	7	12	
67	สุรินทร์	20	40	6	14	8	12
68	หนองคาย	20	40	11	14	11	4
69	หนองบัวลำภู	22	60	32		28	
70	อ่างทอง	6	12	3	7	2	
71	อำนาจเจริญ	39	111	27	37	23	24
72	อุดรธานี	30	67	28	29	10	
73	อุดรดิตถ์	32	76	55	13	8	
74	อุทัยธานี	25	45	18	26	1	
75	อุบลราชธานี	32	69	53	6	10	
76	สสพ.1	30	60		30	30	
77	สสพ.2	28	76	6	26	34	10
78	กกจ.	32	65	7	11	45	2
79	กค.	36	58	12	18	26	2
80	กตน.	7	26		16	10	
81	กพก.	45	196	92	31	48	25
82	กพง.	28	42	9	1	21	11

ตารางที่ ๑ สรุปผลบุคลากรที่พัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (จำแนกรายหน่วยงาน)

ที่	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร	จำนวนหัวข้อ/เรื่อง ที่พัฒนา (ตามแผน)	ความรู้ ความสามารถที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน	ความรู้เรื่อง กฎหมาย และ กฎระเบียบ ราชการ	ทักษะ	สมรรถนะ เฉพาะตาม ลักษณะงาน
83	กพน.	38	76	21	9	43	3
84	กพร.	3	6	1		4	1
85	ศสท.	14	25	2	2	21	
86	สคก.	7	13	9	1	3	
87	สทส.	102	239	77	20	134	8
88	สนม.	14	25		24	1	
89	สลก.	44	84	14	17	53	
90	กผง.	12	38	5		26	7

ตารางที่ ๒ ร้อยละการพัฒนาพัฒนารายบุคคล (IDP) แผนเทียบผล (จำแนกรายหน่วยงาน)

ที่	หน่วยงาน	จำนวน (คน)	แผน IDP (จำนวนเรื่อง)	ผล IDP (จำนวนเรื่อง)	ร้อยละ การพัฒนา ตาม IDP
1	กระบี่	18	36	36	100.00
2	กาญจนบุรี	29	60	60	100.00
3	กำแพงเพชร	30	57	57	100.00
4	ขอนแก่น	43	87	87	100.00
5	จันทบุรี	14	28	28	100.00
6	ฉะเชิงเทรา	10	19	19	100.00
7	ชลบุรี	17	34	34	100.00
8	ชัยนาท	16	21	21	100.00
9	ชัยภูมิ	30	60	60	100.00
10	ชุมพร	28	44	44	100.00
11	เชียงราย	23	54	54	100.00
12	เชียงใหม่	62	115	115	100.00
13	ตรัง	15	30	30	100.00
14	ตราด	8	13	13	100.00
15	ตาก	17	28	28	100.00
16	นครนายก	20	39	39	100.00
17	นครปฐม	16	29	29	100.00
18	นครพนม	18	36	36	100.00
19	นครราชสีมา	53	106	106	100.00
20	นครศรีธรรมราช	35	71	71	100.00
21	นครสวรรค์	16	49	49	100.00
22	นนทบุรี	27	49	49	100.00
23	นราธิวาส	13	27	27	100.00
24	น่าน	20	49	49	100.00
25	บึงกาฬ	18	36	36	100.00

ตารางที่ 2 ร้อยละการพัฒนาพัฒนารายบุคคล (IDP) แผนเทียบผล (จำแนกรายหน่วยงาน)

ที่	หน่วยงาน	จำนวน (คน)	แผน IDP (จำนวนเรื่อง)	ผล IDP (จำนวนเรื่อง)	ร้อยละ การพัฒนา ตาม IDP
26	บุรีรัมย์	40	76	76	100.00
27	ปทุมธานี	19	36	36	100.00
28	ประจวบคีรีขันธ์	17	38	38	100.00
29	ปราจีนบุรี	13	28	28	100.00
30	ปัตตานี	12	24	24	100.00
31	พระนครศรีอยุธยา	16	32	32	100.00
32	พะเยา	16	32	32	100.00
33	พังงา	18	35	35	100.00
34	พัทลุง	17	34	34	100.00
35	พิจิตร	14	29	29	100.00
36	พิษณุโลก	20	52	52	100.00
37	เพชรบูรณ์	17	34	34	100.00
38	เพชรบุรี	29	55	55	100.00
39	แพร่	20	52	52	100.00
40	ภูเก็ต	10	20	20	100.00
41	มหาสารคาม	21	42	42	100.00
42	มุกดาหาร	19	38	38	100.00
43	แม่ฮ่องสอน	20	42	42	100.00
44	ยโสธร	18	36	36	100.00
45	ยะลา	12	25	25	100.00
46	ร้อยเอ็ด	40	80	80	100.00
47	ระนอง	8	16	16	100.00
48	ระยอง	16	51	51	100.00
49	ราชบุรี	10	21	21	100.00
50	ลพบุรี	21	44	44	100.00
51	ลำพูน	17	34	34	100.00

ตารางที่ 2 ร้อยละการพัฒนาพัฒนารายบุคคล (IDP) แผนเทียบผล (จำแนกรายหน่วยงาน)

ที่	หน่วยงาน	จำนวน (คน)	แผน IDP (จำนวนเรื่อง)	ผล IDP (จำนวนเรื่อง)	ร้อยละ การพัฒนา ตาม IDP
52	เลย	21	41	41	100.00
53	ศรีสะเกษ	23	46	46	100.00
54	สกลนคร	29	52	52	100.00
55	สงขลา	21	77	77	100.00
56	สตูล	13	26	26	100.00
57	สตูล	8	16	16	100.00
58	สมุทรปราการ	15	29	29	100.00
59	สมุทรสงคราม	13	24	24	100.00
60	สมุทรสาคร	10	20	20	100.00
61	สระแก้ว	19	29	29	100.00
62	สระบุรี	19	38	38	100.00
63	สิงห์บุรี	7	19	19	100.00
64	สุโขทัย	29	54	54	100.00
65	สุพรรณบุรี	20	40	40	100.00
66	สุราษฎร์ธานี	33	60	60	100.00
67	สุรินทร์	20	40	40	100.00
68	หนองคาย	20	40	40	100.00
69	หนองบัวลำภู	22	60	60	100.00
70	อ่างทอง	6	12	12	100.00
71	อำนาจเจริญ	39	111	111	100.00
72	อุดรธานี	30	67	67	100.00
73	อุดรดิษฐ์	32	76	76	100.00
74	อุทัยธานี	25	45	45	100.00
75	อุบลราชธานี	32	69	69	100.00
76	สสพ.1	30	60	60	100.00

ตารางที่ 2 ร้อยละการพัฒนาพัฒนารายบุคคล (IDP) แขนเทียบผล (จำแนกรายหน่วยงาน)

ที่	หน่วยงาน	จำนวน (คน)	แผน IDP (จำนวนเรื่อง)	ผล IDP (จำนวนเรื่อง)	ร้อยละ การพัฒนา ตาม IDP
77	สสพ.2	28	76	76	100.00
78	กกจ.	32	65	65	100.00
79	กค.	36	58	58	100.00
80	กตн.	7	26	26	100.00
81	กพก.	45	196	196	100.00
82	กพง.	28	42	42	100.00
83	กพน.	38	76	76	100.00
84	กพร.	3	6	6	100.00
85	ศสท.	14	25	25	100.00
86	สคก.	7	13	13	100.00
87	สทส.	102	239	239	100.00
88	สนม.	14	25	25	100.00
89	สลก.	44	84	84	100.00
90	กผง.	12	38	38	100.00

การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามความรู้ ด้านความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามความรู้ความสามารถ (ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน)

ที่	ความรู้ ความสามารถ (ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน)	จำนวน	ร้อยละ
1	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	635	39.05
2	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสหกรณ์สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ	294	18.08
3	การบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร	195	11.99
4	บัญชี ระบบบัญชี และงบประมาณ	117	7.20
5	การศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	104	6.40
6	การจัดซื้อ จัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	69	4.24
7	สื่อสารประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์	63	3.87
8	งานธุรการและงานสารบรรณฯ	40	2.46
9	ความรู้ เรื่องการตรวจสอบการดำเนินงานหรือการตรวจสอบทางการเงิน หรือ การตรวจสอบการพัสดุ หรือการตรวจสอบการบริหารงบประมาณ	24	1.48
10	ความรู้ในการจัดทำแผนและงบประมาณ	20	1.23
11	การติดตามและประเมินผล	15	0.92
12	ความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการ MIS	15	0.92
13	การบริหารทรัพยากรบุคคล	14	0.86
14	การใช้และการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและอุปกรณ์	6	0.37
15	ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร	5	0.31
16	การประมาณราคาก่อสร้าง	3	0.19
17	ความรู้เรื่องการจัดการข้อมูลและสถิติ	3	0.19
18	พื้นฐานด้านการตรวจสอบ	2	0.12
19	เทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว	1	0.06
20	ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software & Network	1	0.06
	รวม	1,626	100

จากตารางที่ 3 การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามความรู้ ความสามารถ (ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน) ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ภาพรวม หัวข้อที่ข้าราชการส่วนใหญ่นำมาใช้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล มากที่สุด 5 อันดับแรก ลำดับที่ 1 คือ ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 635 คน คิดเป็นร้อยละ 39.17 รองลงมา คือ ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการสหกรณ์สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 18.14 การบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 12.03 บัญชี ระบบ บัญชี และงบประมาณ จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 7.22 การศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อส่งเสริมและพัฒนา สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 6.42 รายละเอียด ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามความรู้ความสามารถ (ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ)

ที่	ความรู้ความสามารถ (ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ)	จำนวน	ร้อยละ
1	กฎหมายว่าด้วยสหกรณ์	832	68.31
2	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการ	229	18.8
3	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการเกี่ยวกับการฝึกอบรม	59	4.84
4	กฎหมายแพ่งและกฎหมายอาญา	46	3.78
5	กฎหมายปกครอง	44	3.61
6	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการทางด้านงานช่าง	3	0.25
7	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและคอมพิวเตอร์	2	0.17
8	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการทางสถาปัตยกรรม	1	0.08
9	ความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน	1	0.08
10	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการด้านงานสำรวจ	1	0.08
รวม		1,128	100.00

จากตารางที่ 4 การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามความรู้ความสามารถ (ความรู้เรื่อง กฎหมายและกฎระเบียบราชการ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 มากที่สุด 5 อันดับแรก ลำดับที่ 1 คือ กฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ จำนวน 832 คน คิดเป็นร้อยละ 68.31 รองลงมา คือ ความรู้เรื่องกฎหมาย และ กฎระเบียบราชการ จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการ เกี่ยวกับการฝึกอบรม จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 4.84 กฎหมายแพ่งและกฎหมายอาญา จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 3.78 และอันดับที่ 5 กฎหมายปกครอง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 3.61 ตามลำดับ รายละเอียด ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามทักษะ

ที่	ทักษะ	จำนวน	ร้อยละ
1	การใช้คอมพิวเตอร์	678	54.72
2	การเขียนหนังสือราชการ การเขียนรายงานและสรุปรายงาน	301	24.29
3	การสื่อสารและการประสานงาน	141	11.38
4	การจัดการข้อมูล	62	5.00
5	ภาษาอังกฤษ	33	2.66
6	การสืบสวนสอบสวน	6	0.49
7	การจัดทำแผนที่	5	0.41
8	การผลิตสิ่งพิมพ์	4	0.33
9	คำนวณ	3	0.24
10	การบริหารจัดการโครงการฝึกอบรม	3	0.24
11	การสรุปและเขียนรายงานหรือคู่มือหรือการเขียนแผนผังด้าน IT	2	0.16
12	การใช้เครื่องมือสำรวจ	1	0.08
รวม		1,239	100.00

จากตารางที่ 5 การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกทักษะ หัวข้อที่ข้าราชการ ส่วนใหญ่นำมาใช้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 5 อันดับ อันดับที่ 1 คือ การใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 678 คน คิดเป็นร้อยละ 54.72 รองลงมา คือ การเขียนหนังสือราชการ การเขียนรายงานและสรุปรายงาน จำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 24.29 การสื่อสารและการประสานงาน จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 11.38 การจัดการข้อมูล จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ภาษาอังกฤษ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 2.66 ตามลำดับรายละเอียด ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน

ที่	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน	จำนวน	ร้อยละ
1	การคิดวิเคราะห์และการมองภาพองค์รวม	76	34.55
2	การคิดวิเคราะห์	34	15.45
3	การสืบเสาะหาข้อมูล	19	8.64
4	ศิลปะการสื่อสารจูงใจ	15	6.82
5	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	12	5.45
6	การผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมในสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรและสังคม	12	5.45
7	การสร้างสัมพันธภาพเพื่อประสานความร่วมมือ	12	5.45
8	การสร้างสัมพันธภาพ	11	5
9	การคิดวิเคราะห์และตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	8	3.64
10	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	6	2.73
11	การสื่อสารจูงใจและผลักดันให้มีส่วนร่วมในสหกรณ์และสังคม	5	2.27
12	การมองภาพองค์รวม	3	1.37
13	การกำกับ และติดตามอย่างสม่ำเสมอ	3	1.37
14	การมุ่งความปลอดภัยและระมัดระวัง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	0.91
15	การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	1	0.45
16	การบริหารทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า	1	0.45
รวม		220	100

จากตารางที่ 6 การพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน ภาพรวม ส่วนใหญ่นำมาใช้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 5 อันดับ อันดับที่ 1 คือ การคิดวิเคราะห์และการมองภาพองค์รวม จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 34.55 รองลงมา คือ การคิดวิเคราะห์ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.45 การสืบเสาะหาข้อมูล จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.64 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.82 และความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ และเรื่องการผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมในสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรและสังคม มีจำนวนเท่ากัน คือ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.45 รายละเอียดดังตารางที่ 6

20 อันดับในการพัฒนารายบุคคล ประจำปี 2565 ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

จะเห็นได้ว่าจากรายงานแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปี 2565 ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ เน้นการพัฒนาตนเอง ในเรื่องดังต่อไปนี้ (20 อันดับในการพัฒนา)

ที่	พัฒนาเรื่อง	ด้านในการพัฒนา	จำนวน (คน)
1	กฎหมายว่าด้วยสหกรณ์	ความรู้	832
2	การใช้คอมพิวเตอร์	ทักษะ	678
3	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ความรู้	635
4	การเขียนหนังสือราชการ การเขียนรายงานและสรุป รายงาน	ทักษะ	301
5	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสหกรณ์สำหรับ ตำแหน่งประเภทวิชาการ	ความรู้	294
6	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการ	ความรู้	229
7	การบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร	ความรู้	195
8	การสื่อสารและการประสานงาน	ทักษะ	141
9	บัญชี ระบบบัญชี และงบประมาณ	ความรู้	122
10	การศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อส่งเสริมและพัฒนา สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	ความรู้	104
11	การคิดวิเคราะห์และการมองภาพองค์รวม	สมรรถนะ	76
12	การจัดซื้อ จัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	ความรู้	69
13	สื่อสารประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์	ความรู้	63
14	การจัดการข้อมูล	ทักษะ	62
15	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการเกี่ยวกับ การฝึกอบรม	ความรู้	59
16	กฎหมายแพ่งและกฎหมายอาญา	ความรู้	46
17	กฎหมายปกครอง	ความรู้	44
18	งานธุรการและงานสารบรรณฯ	ความรู้	40
19	การคิดวิเคราะห์	สมรรถนะ	34
20	ภาษาอังกฤษ	ทักษะ	33

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

จากการรายงานผลการพัฒนารายบุคคลของหน่วยงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. หน่วยงานต่างๆ ควรนำประเด็นที่ได้จากรายงานผลการพัฒนารายบุคคลของหน่วยงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์ ไปใช้วางแผนจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม ให้กับข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ต่อไป เพื่อรองรับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. แต่ละหน่วยงาน ควรมีการกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งงานให้มีความชัดเจน ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานของหน่วยงาน เป็นไปตามเป้าหมายที่วางแผน

3. คณะทำงานในแต่ละหน่วยงาน ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเรียนรู้ และทำความเข้าใจถึงกระบวนการและวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และความรู้ที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน

4. ควรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลทุกปีอย่างต่อเนื่อง

5. ควรมีระบบการรายงานแผนพัฒนารายบุคคลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อการจัดเก็บ

ข้อมูล

6. ควรมีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการวางแผนและจัดทำระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ E-Learning ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร
