

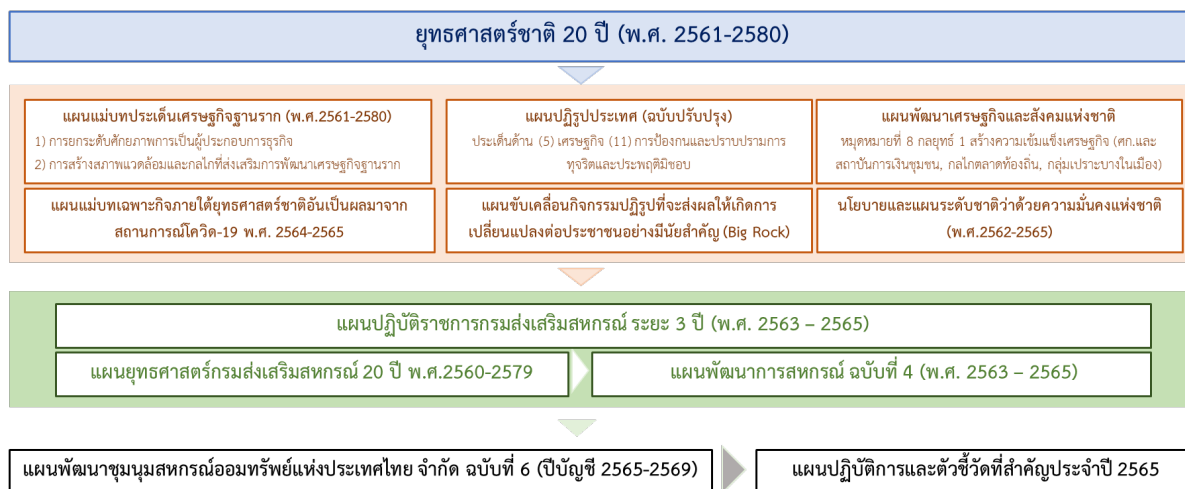
# แผนพัฒนาขุมนุสทรณออมทรพยแหงประเทศไทย จักัด ฉบับที่ 6 (ปีบัญญัติ 2565-2569)

แผนพัฒนาขุมนุสทรณออมทรพยแหงประเทศไทย จักัด ฉบับที่ 6 (ปีบัญญัติ 2565-2569) กำหนดแผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ในการดำเนินการให้ “ชสอ.เป็นผู้นำขบวนการสทรณออมทรพยไทย ด้วยหลักธรรมาภิบาล และรับผิดชอบตอสังคม” ผ่านการวิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ Strategic Challenge) และโอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities) รวมถึงประเด็นการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่มีผลต่อสถานการณ์การแข่งขัน และแผนยุทธศาสตร์ และแผนแม่บทระดับชาติที่สำคัญ ดังนี้

## 1. ความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ และแผนแม่บทระดับชาติที่สำคัญ

ชสอ. ได้คำนึงถึงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบตามอุดมการณ์สทรณ อันจะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความเข้มแข็งและการผลักดันภาพรวมของชาติ จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์และออกแบบแผนพัฒนาขุมนุสทรณออมทรพยแหงประเทศไทย จักัด ฉบับที่ 6 (ปีบัญญัติ 2565-2569) เพื่อยกระดับการแข่งขันของ ชสอ. และผลักดันการขับเคลื่อนประเทศที่สำคัญ ดังนี้

## แผนภาพความเชื่อมโยงระหว่างแผนพัฒนาขุมนุสทรณออมทรพยแหงประเทศไทย จักัด ฉบับที่ 6 (ปีบัญญัติ 2565-2569) และแผนยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทที่สำคัญ



จากความเชื่อมโยงดังกล่าวขุมนุสทรณออมทรพยแหงประเทศไทย จักัด (ชสอ.) จึงได้ดำเนินการทบทวนวิสัยทัศน์ และพันธกิจ รวมถึงกำหนดแผนพัฒนาขุมนุสทรณออมทรพยแหงประเทศไทย จักัด ฉบับที่ 6 (ปีบัญญัติ 2565-2569) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

## วิสัยทัศน์ (Vision)

“ชสอ. เป็นผู้นำขบวนการสหกรณ์ออมทรัพย์ไทย ด้วยหลักธรรมาภิบาล และรับผิดชอบต่อสังคม”

## ความหมาย

1. ผู้นำขบวนการสหกรณ์ออมทรัพย์ หมายถึง ชสอ. เป็นผู้นำในการผลักดันกฎหมายสหกรณ์ พัทธกษสิทธิ์ของสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นศูนย์กลางทางการเงิน ด้านเงินฝาก เงินกู้ และการลงทุน เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านวิชาการ การสหกรณ์ออมทรัพย์ในทุกมิติ และเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม
2. ด้วยหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การยึดมั่นในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
3. รับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตของสมาชิกสหกรณ์ เอื้ออาทรต่อชุมชน และสังคม เป็นที่พึ่งและเป็นศูนย์กลาง ในการดำเนินการทางด้านใกล้เคียงข้อพิพาท

## พันธกิจ (Mission)

1. ให้บริการธุรกรรมทางการเงิน มีความมั่นคง ทันสมัย และมีความหลากหลายแก่ขบวนการสหกรณ์ออมทรัพย์ รวมถึงเป็นศูนย์กลางที่ปรึกษาทางการเงินแก่สหกรณ์สมาชิก
2. ยกระดับเป็นสถาบันการเรียนรู้การบริหารจัดการสหกรณ์
3. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของ ชสอ. และสหกรณ์ออมทรัพย์
4. พัฒนาบุคลากรของ ชสอ. และสหกรณ์ออมทรัพย์ ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง
5. ส่งเสริมให้สหกรณ์สมาชิก พัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกสหกรณ์ ให้ดีขึ้น
6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ให้เชื่อมโยงกับสหกรณ์สมาชิก
7. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานราชการ และขบวนการสหกรณ์ในการสร้างความเข้มแข็ง และปกป้องสิทธิประโยชน์ของขบวนการสหกรณ์
8. บริหารจัดการ ชสอ. อย่างมีธรรมาภิบาล และรับผิดชอบต่อสังคม

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่สภาพแวดล้อมที่ต้องการในอนาคต ซึ่งจากการวิเคราะห์พบความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Advantage: SA) ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Challenge: SC) และโอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities) สู่การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective: SO) รวมถึงประเด็นการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่มีผลต่อสถานการณ์การแข่งขัน และแผนยุทธศาสตร์ และแผนแม่บทระดับชาติที่สำคัญ รวมทั้งสิ้น 4 ยุทธศาสตร์ 11 วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 11 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 28 แผนงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพิ่มขีดความสามารถด้านการสร้างรายได้และการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพิ่มขีดความสามารถด้านการสร้างรายได้และการแข่งขัน	
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective)	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goal)
F1 เพิ่มขีดความสามารถในการหารายได้ด้วยนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงิน S1 เป็นผู้นำขบวนการและอุดมการณ์สหกรณ์บนเวที ระดับประเทศ	F1.1 มีระดับค่า NIM (Net Interest Margin) เพิ่มขึ้นทุกปี F1.2 สัดส่วนการใช้บริการทางผลิตภัณฑ์และบริการ ทางการเงินเพิ่มสูงขึ้นทุกปี S1.1 มีบทบาทในเวทีการทบทวนและพัฒนากฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับการสหกรณ์ เช่น เป็นกรรมการด้าน การปฏิรูปกฎหมายสหกรณ์
กลยุทธ์ที่ 1.1 ขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงิน (SA1, SC1, SC5)	
แผนงาน/โครงการ	
แผนงานที่ 1.1.1 พัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงินที่สามารถแข่งขันในตลาดการเงิน แผนงานที่ 1.1.2 พัฒนาระบบธุรกรรมทางการเงินผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์แบบครบวงจร แผนงานที่ 1.1.3 สร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรมทางการเงิน (The Star & Talent Innovation Driven)	
กลยุทธ์ที่ 1.2 เพิ่มความยืดหยุ่น/คล่องตัวในการกำกับ ติดตาม ปรับปรุง และบริหารจัดการตัวชี้วัดที่สำคัญเชิงกลยุทธ์ (SC6)	
แผนงาน/โครงการ	
แผนงานที่ 1.2.1 ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการและกลไกในการกำกับ ติดตาม และปรับแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับ สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	
กลยุทธ์ที่ 1.3 ผลักดันการทบทวนและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในข้อกำหนด กฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินงานด้านสหกรณ์ออมทรัพย์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ สอ. และประเทศเป็นสำคัญ (SC5)	
แผนงาน/โครงการ	
แผนงานที่ 1.3.1 ผลักดันการทบทวนและปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ จากหน่วยงานกำกับควบคุม	

ตารางที่ 2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการ ชสอ. สู่การเป็นองค์กรศักยภาพสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการ ชสอ. สู่การเป็นองค์กรศักยภาพสูง (High Performance Organization: HPO)	
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective)	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goal)
L1 เพื่อยกระดับ ชสอ. สู่การเป็นองค์กรศักยภาพสูง (HPO) I1 มีโครงสร้างและระบบงานที่พร้อมต่อการขับเคลื่อนองค์กร ให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร L2 บุคลากรมีขีดความสามารถสูงและมีความเป็นมืออาชีพด้าน ธุรกิจการเงินและการสหกรณ์ออมทรัพย์	L1.1 ผลิตภาพ (Productivity) ขององค์กรและบุคลากร เพิ่มขึ้นทุกปี I1.1 ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรอยู่ใน ระดับดีมาก-ดีเยี่ยม (สูงกว่า 4.5) I1.2 มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ที่ เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร
<b>กลยุทธ์ที่ 2.1 ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (HCM) เพื่อรองรับการขับเคลื่อน ชสอ. เจริญ (SC2)</b>	
<b>แผนงาน/โครงการ</b>	
แผนงานที่ 2.1.1 จัดทำแผนบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลัง ชสอ. แผนงานที่ 2.1.2 จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าและการพัฒนาในสายอาชีพ (Career Path& Development) แผนงานที่ 2.1.3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณภาพผ่านค่านิยม FSCT แผนงานที่ 2.1.4 พัฒนา ชสอ. ให้เป็นองค์กร Happy workplace (องค์กรสร้างสุข) แผนงานที่ 2.1.5 พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร	
<b>กลยุทธ์ที่ 2.2 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารจัดการองค์กร (SC6)</b>	
<b>แผนงาน/โครงการ</b>	
แผนงานที่ 2.2.1 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร แผนงานที่ 2.2.2 ทบทวนและปรับปรุงระบบงาน (Work System) และกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์องค์กร	
<b>กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ชสอ. (SA1, SA4-5, SC1-3, SC6)</b>	
<b>แผนงาน/โครงการ</b>	
แผนงานที่ 2.3.1 การเตรียมบุคลากรเพื่อยกระดับการเรียนรู้สร้างภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับองค์กร ทั้งในด้านภาพลักษณ์ที่ น่าเชื่อถือ และมีวิสัยทัศน์ แผนงานที่ 2.3.2 พัฒนาสมรรถนะและทักษะในอนาคต (Future Competency and Skills) รองรับการเปลี่ยนแปลงเชิงกล ยุทธ์	

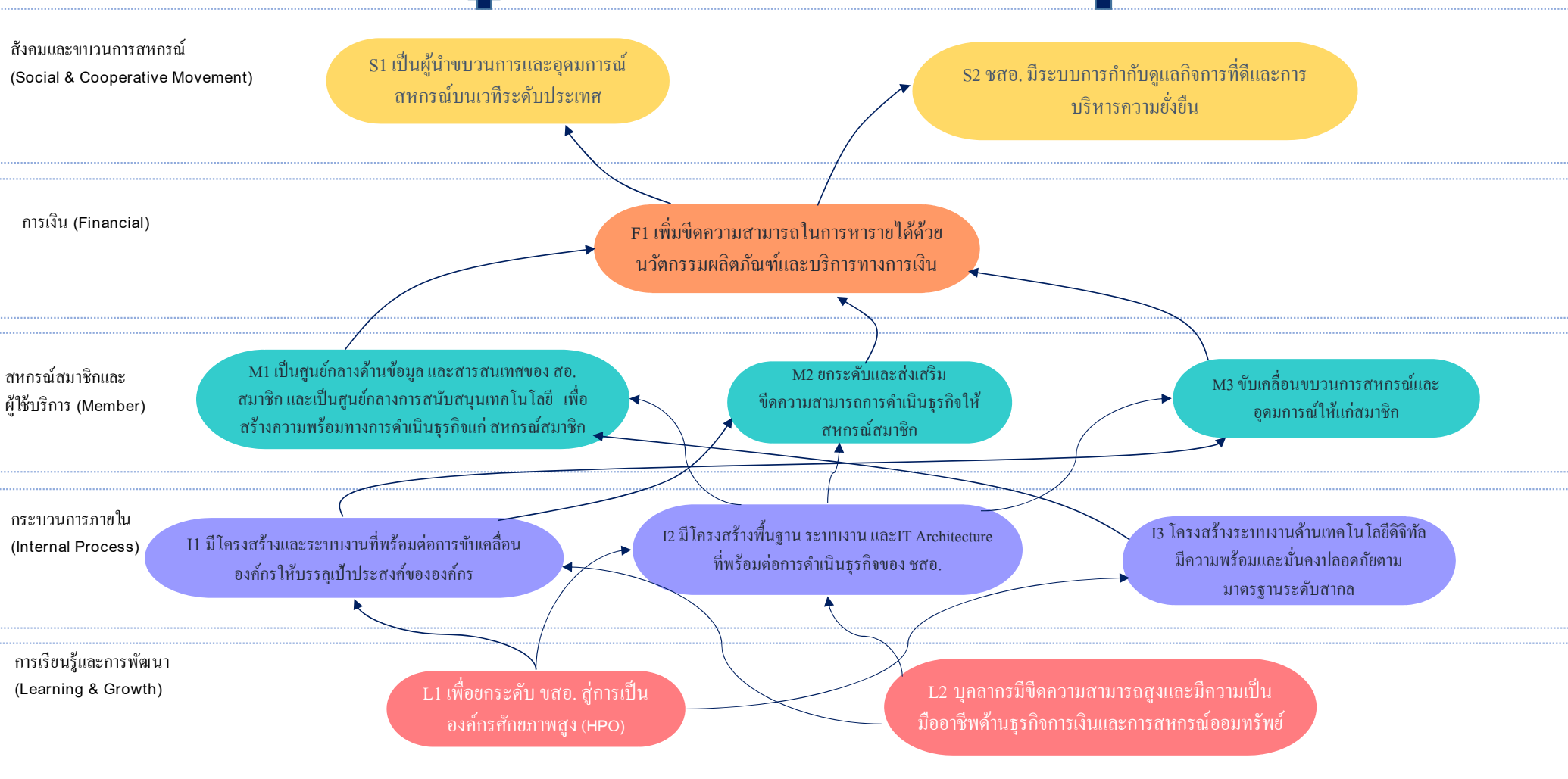
ตารางที่ 3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 FSCT Digital Transformation and Data Driven

ยุทธศาสตร์ที่ 3 FSCT Digital Transformation and Data Driven	
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective)	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goal)
I2 มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบงาน และสถาปัตยกรรมทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่พร้อมต่อการดำเนินธุรกิจของ ชสอ. I3 โครงสร้างและระบบงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีความพร้อมและมั่นคงปลอดภัยตามมาตรฐานระดับสากล M1 เป็นศูนย์กลางด้านข้อมูล และสารสนเทศของ สอ. สมาชิก และเป็นศูนย์กลางการสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อสร้างความพร้อมทางการดำเนินธุรกิจแก่ สอ. สมาชิก	I3.1 ได้รับมาตรฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ISO/ IEC 27001 I2.1 ระดับความพร้อมและความเพียงพอของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการดำเนินธุรกิจ - แนวนโยบายและแนวทางปฏิบัติ - ศักยภาพของบุคลากรด้าน IT - การบริหารจัดการรูปแบบดิจิทัล - ความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ - การนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ M1.1 สัดส่วนการใช้บริการและการให้ความร่วมมือด้านข้อมูลสารสนเทศ และการใช้ศูนย์กลางเทคโนโลยีดิจิทัล
<b>กลยุทธ์ที่ 3.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลให้พร้อมต่อการขับเคลื่อน ชสอ. เชิงรุก (SA2, SA5, SC1, SC4)</b>	
<b>แผนงาน/โครงการ</b>	
แผนงานที่ 3.1.1 จัดทำ FSCT IT Master Plan แผนงานที่ 3.1.2 จัดทำสถาปัตยกรรมระบบงานที่สำคัญ FSCT IT Architecture แผนงานที่ 3.1.3 จัดหาระบบการทำงานในรูปแบบ Remote Work	
<b>กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เป็นมาตรฐานระดับสากล (SA2, SC1, SC6)</b>	
<b>แผนงาน/โครงการ</b>	
แผนงานที่ 3.2.1 นำการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าสู่ระบบมาตรฐานสากล เช่น ISO/IEC 27001 แผนงานที่ 3.2.3 พัฒนาระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (BCM)	
<b>กลยุทธ์ที่ 3.3 สนับสนุนขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่ สอ.สมาชิก เพื่อให้สามารถบริหารจัดการข้อมูลร่วมกัน โดยมี ชสอ. เป็นศูนย์กลาง (SA2-3, SC1, SC3-5)</b>	
<b>แผนงาน/โครงการ</b>	
แผนงานที่ 3.3.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศกลาง (FSCT Data Center) ของ ชสอ. สอ.สมาชิก และฐานข้อมูลภาครัฐของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เศรษฐกิจการลงทุน เป็นต้น แผนงานที่ 3.3.2 พัฒนาศูนย์กลางเทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการบริหารจัดการสหกรณ์ออมทรัพย์	

ตารางที่ 4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างระบบธรรมาภิบาลและความยั่งยืนแก่ ชสอ. และสหกรณ์สมาชิก

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างระบบธรรมาภิบาลและความยั่งยืนแก่ ชสอ. และสหกรณ์สมาชิก	
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective)	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goal)
S2 ชสอ. มีระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการบริหารความยั่งยืน	S2.1 มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ในระดับ AA (95-100)
M2 ยกระดับและส่งเสริมขีดความสามารถการดำเนินธุรกิจให้สหกรณ์สมาชิก	M2.1 ดัชนีความพึงพอใจรวมของสหกรณ์สมาชิกและสมาชิกสหกรณ์เพิ่มสูงขึ้นทุกปี
M3 ขับเคลื่อนขบวนการสหกรณ์และอุดมการณ์สหกรณ์สมาชิก	
<b>กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการคุณภาพแบบองค์รวม (SA1, SC1, SC5)</b>	
<b>แผนงาน/โครงการ</b>	
แผนงานที่ 4.1.1 พัฒนาระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ ชสอ. แผนงานที่ 4.1.2 บริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายในของ ชสอ. แผนงานที่ 4.1.3 การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการสร้างความยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน แผนงานที่ 4.1.4 พัฒนา ชสอ. เข้าสู่ระบบการบริหารจัดการคุณภาพระดับสากล (Quality Management)	
<b>กลยุทธ์ที่ 4.2 ขับเคลื่อนขบวนการสหกรณ์ และยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรด้านการสหกรณ์ออมทรัพย์(SA1, SC1)</b>	
<b>แผนงาน/โครงการ</b>	
แผนงานที่ 4.2.1 สร้างศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านสหกรณ์ออมทรัพย์ (FSCT Learning Center) แผนงานที่ 4.2.2 สร้างมาตรฐานวิชาชีพด้านการสหกรณ์ออมทรัพย์ แผนงานที่ 4.2.3 พัฒนาหลักการอุดมการณ์สหกรณ์ให้กับสหกรณ์สมาชิก	

# วิสัยทัศน์ ชสอ. เป็นผู้นำขบวนการสหกรณ์ออมทรัพย์ไทย ด้วยหลักธรรมาภิบาล และรับผิดชอบต่อสังคม



**แผนพัฒนาชุมชนนุสหรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด ฉบับที่ 6 (ปีบัญชี 2565-2569)**

กลยุทธ์/แผนงาน		ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่รับผิดชอบ
		ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
ยุทธศาสตร์ที่ 1	เพิ่มขีดความสามารถด้านการสร้างรายได้และการแข่งขัน				
กลยุทธ์ที่ 1.1	ขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงิน				
แผนงานที่ 1.1.1	พัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงินที่สามารถแข่งขันในตลาดการเงินเพื่อยกระดับและสร้างโอกาสเชิงกลยุทธ์ในการหารายได้และสร้างผลกำไรจากความได้เปรียบด้วยการสร้างผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงินที่หลากหลาย	มีผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงินใหม่อย่างน้อย 2 ผลงาน	1. มีรายงานการทบทวนและการออกแบบพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงินใหม่ทุกปี 2. มีค่า NIM (Net Interest Margin) เพิ่มสูงขึ้นทุกปี	1. มีรายงานการทบทวนและการออกแบบพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงินใหม่ทุกปี 2. มีค่า NIM (Net Interest Margin) เพิ่มสูงขึ้นทุกปี	1. ฝ่ายเงินทุน 2. ฝ่ายสินเชื่อ 3. ฝ่ายบริหารเงิน
วัตถุประสงค์					
กิจกรรมหลัก	<ol style="list-style-type: none"> <li>แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาแนวทางความได้เปรียบ โอกาส ความต้องการของตลาดหรือลูกค้าเพื่อนำมาใช้เป็นสารสนเทศตั้งต้นในการสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงิน</li> <li>ดำเนินการออกแบบพัฒนานวัตกรรมทางผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงินตามกระบวนการขั้นตอนการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ เช่น การปรับบทบาทของ ชสอ. เป็นที่ปรึกษาทางการเงิน การร่วมทุนกับกิจการที่มีแนวโน้มในการทำกำไร</li> <li>ทดลองใช้งาน และรับฟังเสียงการไ้ใช้งานจากกลุ่มลูกค้า (ทดลอง) และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาใช้ในการทบทวนและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงินใหม่</li> <li>ปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ทางการเงิน พร้อมจัดทำรายละเอียด (Work Sale Sheets) หรือคู่มือในการขายผลิตภัณฑ์และบริการ</li> <li>สื่อสารประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มเป้าหมาย และตลาดเป้าหมาย</li> <li>เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการทบทวนและปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงิน</li> </ol>				



กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่รับผิดชอบ
	ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
<p><b>แผนงานที่</b> 1.1.2 พัฒนาระบบธุรกรรมทางการเงินผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์แบบครบวงจร</p> <p><b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน และตอบสนองต่อความท้าทายและบริบททางสังคมที่ปรับเปลี่ยนไปใช้ช่องทางเทคโนโลยีดิจิทัลตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนปฏิรูปประเทศในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและธุรกรรมเข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ศึกษาความเป็นไปได้ รวมถึงความต้องการด้านระบบงานและโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นต่อการยกระดับการดำเนินงานสู่ระบบธุรกรรมทางการเงินอิเล็กทรอนิกส์</li> <li>ศึกษาความต้องการและออกแบบระบบธุรกรรมทางการเงินผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์แบบครบวงจร ตามความต้องการของสหกรณ์สมาชิกและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง</li> <li>พิจารณาคัดเลือกแนวทางการดำเนินงานพัฒนาระบบธุรกรรมทางการเงินผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์แบบครบวงจร เช่น การร่วมทุนพัฒนา การร่วมมือในการพัฒนาและแบ่งปันทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล การจัดซื้อระบบฯ เป็นต้น</li> <li>ดำเนินการตามแผนการดำเนินงาน</li> <li>กำกับ ติดตาม ควบคุม และรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อใช้ในการทบทวนและพัฒนาเป็นประจำทุกปี</li> </ol>	<p>มีรายงานการศึกษาความพร้อมและความเป็นไปได้ และความ</p> <p>ต้องการด้านระบบงานและโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>เพื่อรองรับการดำเนินงานด้านธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบธุรกรรมทางการเงินอิเล็กทรอนิกส์แบบครบวงจร</li> <li>มีระบบธุรกรรมทางการเงินอิเล็กทรอนิกส์แบบครบวงจร</li> </ol>	<p>ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	

กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่รับผิดชอบ
	ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
<p><b>แผนงานที่ 1.1.3</b> สร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรมทางการเงิน (The Star &amp; Talent Innovation Driven)</p> <p><b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อเสริมสร้างการคิดและพัฒนาวัตกรรมการเงิน จากช่องทางโอกาสทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร เช่น นักเรียน นักศึกษา บุคคลภายนอก นิตินิตบุคคล ที่มีแนวคิดในการสร้างนวัตกรรมทางการเงิน ซึ่งจะช่วยลดข้อจำกัดทางกรอบแนวคิด และแนวปฏิบัติเดิม</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรมทางการเงิน (The Star &amp; Talent Innovation Driven)</li> <li>2. กำหนดแนวทาง เป้าประสงค์ในการดำเนินการจัดประกวดหรือกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศในการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงิน</li> <li>3. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลงานเพื่อผลักดันผลงานที่สามารถนำไปใช้งานได้จริง</li> <li>4. ดำเนินกิจกรรม The Star &amp; Talent Innovation Driven</li> <li>5. นำผลงานนวัตกรรมฯ จากกิจกรรม The Star &amp; Talent Innovation Driven มาต่อยอดพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงินจริงของ ชสอ. หรือผลักดันไปสู่การใช้งานจริงกับสหกรณ์สมาชิก</li> </ol>	<p>มีผลงานจากการจัดกิจกรรม The Star &amp; Talent Innovation Driven และมีผลงานส่งเข้าประกวดอย่างน้อย 10 ผลงาน</p>	-	-	ฝ่ายสื่อสารองค์กร

กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่รับผิดชอบ
	ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
<b>กลยุทธ์ที่ 1.2</b> เพิ่มความยืดหยุ่น/คล่องตัวในการกำกับ ติดตาม ปรับปรุง และบริหารจัดการตัวชี้วัดที่สำคัญเชิงกลยุทธ์				
<p><b>แผนงานที่ 1.2.1</b> ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการและกลไกในการกำกับ ติดตาม และปรับแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p><b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อเสริมสร้างกระบวนการ และกลไกในการกำกับติดตามตัวชี้วัดที่สำคัญทั้งในรูปแบบของขั้นตอน วิธีการ หรือระบบงานทางเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีเป้าประสงค์ในการติดตามสถานการณ์การดำเนินงานของ ชสอ. ในปัจจุบัน เพื่อมีข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการแก้ปัญหา และการตัดสินใจในการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ขององค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ศึกษาและออกแบบกระบวนการถ่ายทอดตัวชี้วัดที่สำคัญขององค์กรไปสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล</li> <li>2. กำหนดแนวทางการกำกับติดตาม โดยกำหนดกระบวนการ และระบบงานเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการสนับสนุนการติดตาม</li> <li>3. ดำเนินการสื่อสารกระบวนการถ่ายทอด การกำกับติดตาม และจัดหาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุน</li> <li>4. ประกาศใช้งานกระบวนการและการทำงานระบบ</li> <li>5. กำกับติดตามและทบทวนกระบวนการเป็นประจำทุกปี</li> </ol>	มีรายงานผลการศึกษา พัฒนา แนวทางการกำกับติดตาม ตัวชี้วัดที่สำคัญ	มีกระบวนการและระบบงาน เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อใช้ในการกำกับติดตามตัวชี้วัดที่สำคัญ	-	ฝ่ายวางแผนและวิจัย

กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่รับผิดชอบ
	ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
<b>กลยุทธ์ที่ 1.3</b> ผลักดันการทบทวนและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในข้อกำหนดกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้านสหกรณ์ออมทรัพย์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของสอ. และประเทศเป็นสำคัญ				
<p><b>แผนงานที่ 1.3.1</b> ผลักดันการทบทวนและปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ จากหน่วยงานกำกับควบคุม เพื่อสะท้อนความคิดและข้อเท็จจริงในการดำเนินการตามขบวนการสหกรณ์ รวมถึงข้อจำกัดในการดำเนินธุรกิจการสหกรณ์ออมทรัพย์ไปยังหน่วยงานกำกับ ควบคุม หรือออกข้อกำหนดที่ส่งผลกระทบกับการดำเนินงานสหกรณ์ออมทรัพย์ โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์ทั้งการดำเนินงานสหกรณ์และประโยชน์ของสังคมและประเทศเป็นสำคัญ</p> <p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>จัดตั้งคณะทำงาน และจัดจ้างคณะที่ปรึกษา (Third Party) เพื่อวิเคราะห์ข้อกำหนด ระเบียบ ข้อกำหนดทั้งภายใน และภายนอก เพื่อหาแนวทางและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการปรับปรุงแก้ไขข้อกำหนด ระเบียบ หรือข้อกำหนดนั้นๆ</li> <li>จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาการสหกรณ์ออมทรัพย์ไทย รวมถึงจัดทำข้อเสนอแนะผลดีผลเสียที่ได้จากกระบวนการวิจัยและประชาพิจารณ์ โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานกำกับควบคุมการสหกรณ์ไทย</li> <li>เผยแพร่รายงานผลการศึกษาและข้อเสนอเชิงนโยบายให้แก่หน่วยงาน กำกับ รวมถึงผู้สนใจ โดยเนื้อหาที่เผยแพร่ เป็นการให้ความรู้และข้อมูลสนับสนุนแนวทางการทบทวน และปรับปรุงเชิงนโยบาย</li> </ol>	-	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีรายงานผลการศึกษา และข้อเสนอเชิงนโยบาย เพื่อพัฒนาการสหกรณ์ออมทรัพย์ไทย</li> <li>มีตัวแทนจาก สอ. เข้าเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการ คณะกรรมการ คณะทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับการทบทวน และปรับปรุงระเบียบข้อบังคับอย่างน้อย 1 คณะ</li> </ol>	-	ฝ่ายส่งเสริมกิจการสหกรณ์

กลยุทธ์/แผนงาน		ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่รับผิดชอบ
		ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการ ชสอ. สู่อุตสาหกรรมองค์กร ศักยภาพสูง (High Performance Organization: HPO)					สำนักผู้บริหาร
กลยุทธ์ที่ 2.1 ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (HCM) เพื่อรองรับการ ขับเคลื่อน ชสอ. เชิงรุก					
<p>แผนงานที่ 2.1.1 จัดทำแผนบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลัง ชสอ. วัตถุประสงค์ เพื่อให้มีแผนอัตรากำลังระยะสั้นและยาวรองรับการเปลี่ยนแปลง และเพื่อเพิ่มผลิตภาพ ของบุคลากรให้เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี</p> <p>กิจกรรมหลัก</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>วิเคราะห์และประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังในปัจจุบัน(As Is) และที่ ชสอ. ต้องการ จำเป็นในอนาคต (To Be) โดยพิจารณาจากอุปสงค์ อุปทานของอัตรากำลัง ขององค์กร (Demand and Supply) โดยการวิเคราะห์อัตรากำลังส่วนขาดและส่วนเกิน โดยให้สอดคล้องแผนพัฒนา ชสอ. ฉบับที่ 6 (ปีบัญชี 2565 - 2569) และแผนแม่บท ด้านอื่นที่สำคัญ เช่น IT ลูกค่าและตลาด</li> <li>ทบทวนหน้าที่งาน (Job Description) และคุณสมบัติตามหน้าที่งาน (Job Specification) และออกแบบการประเมินภาระงานในปัจจุบันของบุคลากรทุกระดับตำแหน่ง</li> <li>กำหนดความสำคัญ จำแนกกลุ่มลำดับประเภทของงานและกำหนดเกณฑ์สัดส่วน การบริหารอัตรากำลัง</li> <li>วิเคราะห์และประเมินสถานะปัจจุบันขององค์กรในเรื่องอัตรากำลัง</li> <li>การบริหารจัดการผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) เช่น ค่าใช้จ่ายต่อบุคลากร ลดลง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อบุคลากรเพิ่มขึ้น จำนวนผลงานนวัตกรรม ต่อบุคลากรเพิ่มขึ้น</li> </ol>					

กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่รับผิดชอบ
	ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
<p><b>แผนงานที่ 2.1.2</b> จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าและการพัฒนาในสายอาชีพ (Career Path &amp; Development) เพื่อสร้างระบบจูงใจให้บุคลากร ชสอ. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานและคุณภาพชีวิตตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทบทวนโครงสร้างองค์กรและหน้าที่ความรับผิดชอบ</li> <li>2. ออกแบบโครงสร้างองค์กรตามสายงานหรือตามประเภทธุรกิจในลักษณะ Job Family</li> <li>3. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ พรรณานาหน้าที่งาน (JD) และกำหนดคุณสมบัติของบุคลากร (JS)</li> <li>4. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานแยกตามกลุ่มบริหาร วิชาการ และปฏิบัติการ</li> <li>5. จัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพแยกตามกลุ่มบริหาร วิชาการ และปฏิบัติการ</li> <li>6. จัดทำแผนบริหารและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Plan)</li> </ol>	<p>มีคู่มือและแผนเส้นทางความก้าวหน้าและการพัฒนาในสายอาชีพ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีแผนบริหารและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Plan)</li> <li>2. มีรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งในกลุ่มผู้บริหารระดับสูง (Successor Pool) ที่ได้รับการพัฒนา</li> <li>3. มีรายชื่อบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Pool) ที่ได้รับการพัฒนา</li> <li>4. ร้อยละ 70 ของผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับการแต่งตั้ง</li> </ol>	<p>ร้อยละ 80 ของผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับการแต่งตั้ง</p>	<p>สำนักผู้บริหาร</p>

กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่รับผิดชอบ
	ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
<p><b>แผนงานที่ 2.1.3</b> เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณภาพผ่านค่านิยม FSCT</p> <p><b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อให้มีแผนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และ Road Map และระดับความผูกพันของบุคลากรด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดตั้งคณะทำงานส่งเสริมและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรคุณภาพผ่านค่านิยม FSCT ในระดับองค์กร/ฝ่ายงาน (Change Agent)</li> <li>2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำคู่มือค่านิยมองค์กร และแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรผ่านค่านิยม FSCT</li> <li>3. ประกาศ สื่อสาร ผนึกสร้างการรับรู้ค่านิยมองค์กรให้บุคลากรในทุกระดับ</li> <li>4. จัดกิจกรรมรณรงค์ตามแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรผ่านค่านิยม FSCT เช่น การประกวดบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม/ จริยธรรม “คนดี ชสอ.” เสริมสร้าง Fairness กิจกรรม Town Hall Meeting ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสื่อสารแบบสองทางเสริมสร้าง Teamwork</li> <li>5. สืบหาความพึงพอใจ ความผูกพันของบุคลากร การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรผ่านค่านิยม FSCT</li> <li>6. ทบทวนความเพียงพอเหมาะสมของวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรต่อยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นประจำทุกปี</li> </ol>	ระดับความผูกพันของบุคลากรด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม แยกตามกลุ่มบุคลากรเพิ่มสูงขึ้นทุกปี	ระดับความผูกพันของบุคลากรด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม แยกตามกลุ่มบุคลากรเพิ่มสูงขึ้นทุกปี	ระดับความผูกพันของบุคลากรด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม แยกตามกลุ่มบุคลากรเพิ่มสูงขึ้นทุกปี	สำนักผู้บริหาร

กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่รับผิดชอบ
	ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
<p>แผนงานที่ 2.1.4 พัฒนา ชสอ. ให้เป็นองค์กร Happy workplace (องค์กรสร้างสุข)</p> <p>วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างองค์กรสร้างสุข/ ความพึงพอใจ/ ความผูกพัน ให้แก่บุคลากรให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี</p> <p>แผนงานย่อย 2.1.4.1 การส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>กิจกรรมหลัก</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ศึกษาดูงานองค์กรที่มีความเป็นเลิศ และศึกษาหลักการมาตรฐานสากลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>2. จัดทำแผนสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความสะอาดในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร</li> <li>3. จัดกิจกรรมดำเนินงานด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความสะอาดในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร</li> <li>4. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผน เช่น อัตราอุบัติเหตุที่เกิดในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการด้านสุขภาพและอาชีวอนามัย</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. รายงานการศึกษาดูงานองค์กรที่มีความเป็นเลิศ และศึกษาหลักการมาตรฐานสากลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>2. อัตราอุบัติเหตุที่เกิดในการปฏิบัติงานลดลงทุกปี</li> <li>3. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมการเป็นเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในระดับบริหารและปฏิบัติการ</li> <li>4. ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการ</li> <li>5. ด้านสุขภาพและอาชีวอนามัยเพิ่มสูงขึ้นทุกปี</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. อัตราอุบัติเหตุที่เกิดในการปฏิบัติงานลดลงทุกปี</li> <li>2. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมการเป็นเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในระดับบริหารและปฏิบัติการ</li> <li>3. ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการด้านสุขภาพและอาชีวอนามัยเพิ่มสูงขึ้นทุกปี</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. อัตราอุบัติเหตุที่เกิดในการปฏิบัติงานลดลงทุกปี</li> <li>2. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมการเป็นเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในระดับบริหารและปฏิบัติการ</li> <li>3. ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการด้านสุขภาพและอาชีวอนามัยเพิ่มสูงขึ้นทุกปี</li> </ol>	สำนักผู้บริหาร



กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่รับผิดชอบ
	ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
<p><b>แผนงานย่อย 2.1.4.2</b> การสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement and Retention)</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ศึกษาข้อมูลของบุคลากรในปัจจุบัน</li> <li>2. ออกแบบเกณฑ์การประเมิน กำหนดข้อคำถาม และวิธีการประเมิน</li> <li>3. จัดทำเครื่องมือการสำรวจ เป็น Application Online Survey</li> <li>4. ดำเนินการสำรวจและรวบรวมความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร</li> <li>5. นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการสร้างความพึงพอใจและความผูกพัน</li> <li>6. การดำเนินการตามแผน และประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผลสำเร็จของการทบทวนปัจจัยความผูกพันแยกตามกลุ่มบุคลากร</li> <li>2. ระดับความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรแยกตามกลุ่มบุคลากร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรแยกตามกลุ่มบุคลากรเพิ่มสูงขึ้นทุกปี</li> <li>2. อัตราการของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงลดลงอย่างมีนัยสำคัญ</li> <li>3. อัตราการคงอยู่ของบุคลากรแยกตามกลุ่มบุคลากร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรแยกตามกลุ่มบุคลากรเพิ่มสูงขึ้นทุกปี</li> <li>2. อัตราการของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงลดลงอย่างมีนัยสำคัญ</li> <li>3. อัตราการคงอยู่ของบุคลากรแยกตามกลุ่มบุคลากร</li> </ol>	<p>สำนักผู้บริหาร</p>
<p><b>แผนงานที่ 2.1.5</b> พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร</p> <p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p>เพื่อให้ประสิทธิผลของการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และความผูกพันของบุคลากรต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ศึกษาและวิเคราะห์ทิศทางขององค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ค่านิยม ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ขององค์กร และทบทวนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเดิม</li> <li>2. จัดทำตัวชี้วัดการปฏิบัติงานในทุกระดับ (KPIs) ที่เชื่อมโยงกับทิศทางขององค์กร</li> <li>3. ออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (Performance Appraisal)</li> <li>4. ถ่ายทอดตัวชี้วัดผ่านการจัดทำข้อตกลง (PA) ระหว่างหน่วยงานผู้บังคับบัญชาและบุคลากรรายบุคคล</li> <li>5. การประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินขีดความสามารถบุคลากร</li> <li>6. กำกับ ติดตามผล และรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดทุกเดือน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประสิทธิผลของการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้นทุกปี</li> <li>2. ผลการสำรวจความผูกพันด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นทุกปี</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประสิทธิผลของการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้นทุกปี</li> <li>2. ผลการสำรวจความผูกพันด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นทุกปี</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประสิทธิผลของการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้นทุกปี</li> <li>2. ผลการสำรวจความผูกพันด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นทุกปี</li> </ol>	<p>สำนักผู้บริหาร</p>

กลยุทธ์/แผนงาน		ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
		ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
<b>กลยุทธ์ที่ 2.2 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารจัดการองค์กร</b>					
<b>แผนงานที่</b>	<b>2.2.1 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร</b>	มีโครงสร้างองค์กรใหม่ที่ได้รับ ความเห็นชอบจากผู้บริหาร ระดับสูง	มีการทบทวนหน่วยงานภายใน โครงสร้างองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทุกปี	มีการทบทวนหน่วยงานภายใน โครงสร้างองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทุกปี	สำนักผู้บริหาร
<b>วัตถุประสงค์</b>	เพื่อให้การบริหารจัดการ ชสอ. มีความคล่องตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของทิศทาง ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ และการแข่งขัน				
<b>กิจกรรมหลัก</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ศึกษาและวิเคราะห์ทิศทางขององค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ค่านิยม ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ขององค์กร</li> <li>ทบทวนโครงสร้างองค์กร และศึกษาแนวทางการปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับ แนวทางทิศทางขององค์กร</li> <li>ออกแบบโครงสร้างการบริหาร พร้อมนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการเพื่อให้เป็นไปตาม โครงสร้างใหม่ เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบ การโยกย้าย การจัดทำระเบียบคำสั่งที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารงานบุคคล</li> <li>ดำเนินการปรับปรุง สื่อสาร และถ่ายทอดโครงสร้างองค์กรใหม่ให้กับบุคลากรทุกระดับได้รับรู้</li> </ol>				

กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่รับผิดชอบ
	ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
<p><b>แผนงานที่ 2.2.2</b> ทบทวนและปรับปรุงระบบงาน (Work System) และกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์องค์กร</p> <p><b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อให้ระบบงานและกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของทิศทางภายใต้สถานการณ์ต่างๆ และการแข่งขัน</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ศึกษาและวิเคราะห์ทิศทางขององค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ค่านิยม ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ขององค์กร</li> <li>2. ทบทวนระบบงานและกระบวนการทำงานที่สำคัญ และศึกษาแนวทางการปรับปรุงระบบงานและกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร</li> <li>3. ออกแบบสถาปัตยกรรมระบบงาน กระบวนการทำงานหลักและสนับสนุนหลักที่สำคัญ โดยวิธี SIPOC Model Analysis</li> <li>4. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามกระบวนการทำงานหลักและสนับสนุนหลักที่สำคัญ</li> <li>5. สื่อสารกระบวนการฯ และคู่มือให้แก่บุคลากร ได้เรียนรู้และเข้าใจ และดำเนินการประเมินการรับรู้</li> <li>6. กำกับ ติดตาม เพื่อให้ตัวชี้วัดของแต่ละกระบวนการบรรลุผลสำเร็จ</li> <li>7. ดำเนินการปรับปรุง สื่อสาร และถ่ายทอดระบบงาน/ กระบวนการใหม่ให้กับบุคลากรทุกระดับได้รับรู้</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีสถาปัตยกรรมระบบงาน (Work System Architecture)</li> <li>2. มีกระบวนการทำงานหลักและสนับสนุนหลักที่สำคัญ สอดคล้องทิศทางขององค์กร</li> </ol>	<p>มีการทบทวนกระบวนการทำงานหลักและสนับสนุนหลักที่สำคัญอย่างต่อเนื่องทุกปี</p>	<p>มีการทบทวนกระบวนการทำงานหลักและสนับสนุนหลักที่สำคัญอย่างต่อเนื่องทุกปี</p>	สำนักผู้บริหาร

กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
	ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
<b>กลยุทธ์ที่ 2.3</b> พัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ชสอ.				
<b>แผนงานที่ 2.3.1</b> การเตรียมบุคลากรเพื่อยกระดับการเรียนรู้และสร้างภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับองค์กรทั้งใน <b>วัตถุประสงค์</b> ด้านภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ และมีวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถและประสิทธิผลของการเรียนรู้ของบุคลากร ชสอ. <b>กิจกรรมหลัก</b> และสหกรณ์สมาชิก ให้มีความเป็นนักบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1. มีบันทึกข้อตกลงร่วมกันระหว่าง ชสอ. กับสถาบันการพัฒนาบุคลากรระดับประเทศ 2. มีประสิทธิผลของการเรียนรู้ของบุคลากร ชสอ. และสหกรณ์สมาชิกเพิ่มสูงขึ้น	มีประสิทธิผลของการเรียนรู้ของบุคลากร ชสอ. และสหกรณ์สมาชิกเพิ่มสูงขึ้นทุกปี	มีประสิทธิผลของการเรียนรู้ของบุคลากร ชสอ. และสหกรณ์สมาชิกเพิ่มสูงขึ้นทุกปี	สำนักผู้บริหาร
1. สร้างความร่วมมือกับสถาบันพัฒนาบุคลากรชั้นนำของประเทศ เช่น มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDP) 2. ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร ชสอ. และสหกรณ์สมาชิก เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการบริหารจัดการ 3. ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม 4. ประเมินและติดตามผลการพัฒนาและฝึกอบรม				

กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่รับผิดชอบ
	ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
<p><b>แผนงานที่ 2.3.2</b> พัฒนาสมรรถนะและทักษะในอนาคต (Future Competency and Skills) รองรับ การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์</p> <p><b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อพัฒนาความสามารถ ทักษะใหม่ (New Skills) ของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพรองรับ การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ เช่น ทักษะด้าน Financial Advisory, Business/Wealth, Digital Literacy, Data Analytic and Data Science</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>วิเคราะห์และจัดทำฐานสมรรถนะทรัพยากรบุคคลรองรับการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ ในด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) และสมรรถนะตามหน้าที่งาน (Functional Competency)</li> <li>ดำเนินการประเมินช่องว่างสมรรถนะของบุคลากรทุกตำแหน่งและระดับ (Competency Assessment)</li> <li>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan-IDP)</li> <li>ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ประเมินประสิทธิผลการพัฒนาและฝึกอบรม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีคู่มือการบริหารฐาน สมรรถนะทรัพยากรบุคคล</li> <li>ระดับของการรับรู้และเข้าใจ ในเรื่องการบริหารฐาน สมรรถนะทรัพยากรบุคคล</li> <li>ช่องว่างสมรรถนะ (Competency GAP) ลดลง อย่างต่อเนื่องทุกปี</li> <li>ร้อยละความสำเร็จของการ พัฒนาตนเองตามแผน IDP</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ช่องว่างสมรรถนะ (Competency GAP) ลดลง อย่างต่อเนื่องทุกปี</li> <li>ร้อยละความสำเร็จของการ พัฒนาตนเองตามแผน IDP</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ช่องว่างสมรรถนะ (Competency GAP) ลดลง อย่างต่อเนื่องทุกปี</li> <li>ร้อยละความสำเร็จของการ พัฒนาตนเองตามแผน IDP</li> </ol>	สำนักผู้บริหาร

กลยุทธ์/แผนงาน		ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่รับผิดชอบ
		ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
ยุทธศาสตร์ที่ 3	<b>FSCT Digital Transformation and Data Driven</b>				
กลยุทธ์ที่ 3.1	<b>พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลให้พร้อมต่อการขับเคลื่อน ชสอ. เชียงรุ๊ก</b>				
แผนงานที่ 3.1.1	<b>จัดทำ FSCT IT Master Plan</b>				
วัตถุประสงค์	เพื่อวางแผนและทบทวนสถาปัตยกรรมระบบทางเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับการขับเคลื่อนแผนพัฒนา ชสอ. ฉบับที่ 6 (ปีบัญชี 2565 - 2569) รวมถึงความเชื่อมโยงกับแผนแม่บทที่สำคัญอื่นๆของ ชสอ. เพื่อให้การดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล และการดำเนินงานของ ชสอ. เป็นไปด้วยความต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ	มีแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล (FSCT IT Master Plan) ระยะ 5 ปี (ปีบัญชี 2565 - 2569 )	1. ร้อยละความสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด 2. ระดับความพร้อมและความเพียงพอของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการดำเนินธุรกิจอยู่ในระดับตามที่แผนฯกำหนด	1. ร้อยละความสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด 2. ระดับความพร้อมและความเพียงพอของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการดำเนินธุรกิจ อยู่ในระดับตามที่แผนฯกำหนด	1. ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ 2. ฝ่ายโปรแกรมสหกรณ์ออมทรัพย์
กิจกรรมหลัก	<ol style="list-style-type: none"> <li>ศึกษาโครงสร้างและระบบเทคโนโลยีดิจิทัลปัจจุบัน (As Is) และความต้องการจำเป็นของโครงสร้างและระบบฯ ในอนาคต (To Be) ตามกรอบระยะ 5 ปี ของแผนพัฒนา ชสอ. ฉบับที่ 6 (ปีบัญชี 2565 - 2569) โดยวิเคราะห์ร่วมกับแผนแม่บทและแผนงานที่สำคัญอื่นๆ เช่น HR แผนพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ</li> <li>จัดทำแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล(FSCT IT Master Plan) ระยะ 5 ปี เพื่อสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับแผนพัฒนา ชสอ. ฉบับที่ 6 (ปีบัญชี 2565 - 2569)</li> <li>นำเสนอคณะกรรมการบริหาร เพื่อให้ความเห็นชอบและอนุมัติแผน เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ที่จำเป็นในระยะเวลา 5 ปี</li> <li>ดำเนินการตามแผนฯ และกำกับติดตาม พร้อมทั้งประเมินผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่สำคัญ</li> <li>ทบทวนให้แผน FSCT IT Master Plan ให้สอดคล้องกับแผนงานและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามบริบทปัจจุบัน</li> </ol>				

กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่รับผิดชอบ
	ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
<p><b>แผนงานที่ 3.1.2</b> จัดทำสถาปัตยกรรมระบบงานที่สำคัญ FSCT IT Architecture</p> <p><b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อวางแผนและทบทวนสถาปัตยกรรมระบบทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (FSCT IT Architecture) เพื่อรองรับการขับเคลื่อนแผนพัฒนา ชสอ. ฉบับที่ 6 (ปีบัญชี 2565 - 2569) รวมถึงความเชื่อมโยงกับแผนแม่บทที่สำคัญอื่นๆ ของ ชสอ. เพื่อให้การดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัล และการดำเนินงานของ ชสอ. เป็นไปด้วยความต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงใช้เป็นแนวทางในการเลือกใช้รูปแบบการให้บริการที่เหมาะสมโดยคำนึงผลประโยชน์ที่ ชสอ. จะได้เป็นสำคัญ</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ศึกษาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลปัจจุบัน (As Is) และความต้องการจำเป็นของระบบในอนาคต (To Be) ตามกรอบระยะ 5 ปี ของแผนพัฒนา ชสอ. ฉบับที่ 6 (ปีบัญชี 2565 - 2569) โดยวิเคราะห์ร่วมกับแผนแม่บทและแผนงานที่สำคัญอื่นๆ เช่น HR แผนพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ</li> <li>กำหนดระบบงานที่สำคัญ และประเมินแนวทางในการจัดหา/พัฒนา</li> <li>บรรจุระบบงานที่สำคัญเข้าสู่แผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล (FSCT IT Master Plan) ระยะ 5 ปี (ปีบัญชี 2565 - 2569) เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหาร เพื่อให้เห็นชอบและอนุมัติแผน เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ที่จำเป็นในระยะเวลา 5 ปี</li> <li>ทบทวนสถาปัตยกรรมระบบทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (FSCT IT Architecture) ให้สอดคล้องกับแผนงาน และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามบริบทปัจจุบัน</li> </ol>	<p>มีสถาปัตยกรรมระบบทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (FSCT IT Architecture) ระยะ 5 ปี (ปีบัญชี 2565 - 2569 )</p>	-	-	<ol style="list-style-type: none"> <li>ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>ฝ่ายโปรแกรมสหรณออมทรัพย์</li> </ol>

กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่รับผิดชอบ
	ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
<p><b>แผนงานที่ 3.1.3</b> จัดหาระบบการทำงานในรูปแบบ Remote Work</p> <p><b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของ ชสอ. มีความพร้อมและยืดหยุ่นต่อสภาวะการณ์ในปัจจุบัน และอนาคตที่มีโอกาสและเหตุการณ์ที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีเป็นตัวกลางที่สำคัญในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังเป็นการนำเทคโนโลยีมาเป็นฐานในการเพิ่มผลผลิตภาพในการทำงานให้เพิ่มสูงขึ้น</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ศึกษาแนวทางการนำระบบเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในรูปแบบ Remote Work ที่เหมาะสมกับบริบทของ ชสอ.</li> <li>จัดหา/พัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน</li> <li>สื่อสารแนวทางในการใช้งาน และองค์ความรู้เพื่อใช้ในการพัฒนาทักษะของบุคลากร ให้พร้อมใช้งานระบบเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในรูปแบบ Remote Work</li> <li>ทบทวนและประเมินการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ</li> </ol>	มีระบบเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในรูปแบบ Remote Work	-	-	ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ



กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
	ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
<b>กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เป็นมาตรฐานระดับสากล</b>				
<b>แผนงานที่ 3.2.1</b> นวัตกรรมจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าสู่ระบบมาตรฐานสากล เช่น ISO/IEC 27001 เพื่อพัฒนาระบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพที่ส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมถึงการนำองค์กรไปสู่มาตรฐานสากล  <b>วัตถุประสงค์</b>  <b>กิจกรรมหลัก</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>จัดตั้งคณะทำงานการนำระบบบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าสู่ระบบมาตรฐานสากล เช่น ISO/IEC 27001</li> <li>ศึกษามาตรฐานและแนวทางการเข้าสู่ระบบมาตรฐานสากล</li> <li>วางแผนและพัฒนาระบบบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด</li> <li>ดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>เข้าสู่ระบบการประเมินมาตรฐานสากล</li> <li>กำกับ ติดตาม ทบทวน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>	รายงานการศึกษามาตรฐานและแนวทางการเข้าสู่ระบบมาตรฐานสากล	ได้รับมาตรฐานสากล เช่น ISO/IEC 27001	ได้รับมาตรฐานสากล เช่น ISO/IEC 27003	ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่รับผิดชอบ
	ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
<p><b>แผนงานที่ 3.2.2</b> พัฒนาระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (BCM) เพื่อให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถดำเนินงานและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง</p> <p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>จัดตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (BCM) และศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (BCM)</li> <li>ประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) และวิเคราะห์ผลกระทบทางธุรกิจ (BIA) ด้าน IT</li> <li>จัดทำแผน BCM ด้าน IT โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> <li>ระยะเวลาการกู้กลับ (RTO-Recovery Time Objective) (2) Strategy Recovery (3) Alternate Site / DR Side และ (4) จัดทำแผนทดสอบ/ แผนสื่อสาร</li> </ol> </li> <li>ดำเนินการตามแผนฯ</li> <li>ดำเนินการทดสอบประเมินประสิทธิภาพและฝึกซ้อมการดำเนินการตามแผน BCP ด้าน IT เป็นประจำทุกปี</li> <li>กำกับ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพ/ ประสิทธิผลของแผน BCM ด้าน IT</li> </ol>	<p>รายงานการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (BCM)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีผลการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) และรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบทางธุรกิจ (BIA) ด้าน IT</li> <li>แผน BCM ด้าน IT</li> </ol>	<p>ระยะเวลาการกู้กลับของระบบ IT มี RTO &lt;= 2</p>	ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์/แผนงาน		ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่รับผิดชอบ
		ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
ยุทธศาสตร์ที่ 4	สร้างระบบธรรมาภิบาลและความยั่งยืนแก่ ชสอ. และ สหกรณ์ออมทรัพย์สมาชิก				
กลยุทธ์ที่ 4.1	พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการคุณภาพแบบองค์รวม				
แผนงานที่ 4.1.1	พัฒนาระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ ชสอ.				
วัตถุประสงค์	เพื่อขับเคลื่อน ชสอ. ให้มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารจัดการคุณภาพ				
กิจกรรมหลัก	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดตั้งคณะทำงานเพื่อบูรณาการแนวทาง GRC และมาตรฐาน ITA เข้าสู่ระบบ การดำเนินงานทุกด้าน กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย กำกับและติดตามผลการดำเนินงาน โดยให้หน่วยงานเจ้าของกระบวนการปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะทำงานและเลขานุการคณะทำงาน และอย่างน้อยต้องมีหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล แผนงานและงบประมาณ เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงาน</li> <li>ฝึกอบรม และสื่อสารแนวทาง GRC และมาตรฐาน ITA และวิธีการจัดทำแผนงาน/โครงการ และกิจกรรมดังกล่าว</li> <li>หน่วยงานกำหนดแผนการดำเนินงานประจำปี แผนกิจกรรม/โครงการตามแนวทาง GRC และมาตรฐาน ITA เช่น วิธีการนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูง อาทิ การเป็นผู้นำต้นแบบด้านกฎหมาย จริยธรรม และจรรยาบรรณ หรือแนวปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสผ่านกิจกรรมส่งเสริมธรรมาภิบาล</li> <li>นำ ชสอ. เข้าสู่เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส เช่น มาตรฐาน ITA ของสำนักงาน ปปช.</li> <li>ทบทวนและปรับปรุงตามรายงานป้อนกลับ (Feedback Report) จากหน่วยงานที่ประเมิน ชสอ.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ITA ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85</li> <li>มีแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมตามแนวทาง GRC (Governance, Risk, Compliance) และมาตรฐาน ITA</li> </ol>	<p>มีระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ITA มากกว่าร้อยละ 90</p> <p>มีความโปร่งใสในการดำเนินงาน ITA มากกว่าร้อยละ 90 และเพิ่มสูงขึ้นทุกปี</p>	ฝ่ายวางแผนและวิจัย	

กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่รับผิดชอบ
	ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
<p><b>แผนงานที่ 4.1.2</b> บริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายในของ ชสอ. เพื่อให้บุคลากรของ ชสอ. มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด วิธีการ กระบวนการ และขั้นตอนการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในขององค์กร และเป็นแนวทางในการดำเนินงานบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายในขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถรับมือกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงความเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน</p> <p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>จัดตั้ง/ทบทวนบทบาทคณะกรรมการในการกำกับติดตามการบริหารความเสี่ยงและการพัฒนาระบบการควบคุมภายใน (Exercises Board Risk Oversight and the development and performance of Internal control)</li> <li>ทบทวนฐานข้อมูลงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับการค้นหา วิเคราะห์ ประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายในด้วยตนเองตามระบบการควบคุมภายในของ ชสอ.</li> <li>ส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมสนับสนุนการบริหารความเสี่ยง (Defines Desired Culture)</li> <li>รวบรวมวิเคราะห์และจัดทำรายงานการประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายใน</li> <li>ประเมินความเสี่ยงของแผนปฏิบัติการของทุกหน่วยงาน เช่น ความเสี่ยงด้าน IT บุคลากร การเงิน การลงทุน สหกรณ์สมาชิก และสมาชิกสหกรณ์</li> <li>สรุปผลการดำเนินงานตามการปรับปรุง การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายในของทุกสายงาน และหน่วยงานของ ชสอ.</li> <li>จัดทำ/พัฒนาระบบสนับสนุนการประเมินความเสี่ยงและการควบคุมด้วยตนเอง และจัดทำรายงานการควบคุมภายใน (Control Self-Assessment System : CSAS)</li> </ol>	กำหนด/ทบทวนคู่มือบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน	<ol style="list-style-type: none"> <li>รายงานการประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายใน</li> <li>การทบทวนและปรับปรุงผลการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในทุกปี</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>รายงานการประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายใน</li> <li>การทบทวนและปรับปรุงผลการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในทุกปี</li> </ol>	ฝ่ายวางแผนและวิจัย

กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่รับผิดชอบ
	ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
<p><b>แผนงานที่ 4.1.3</b> การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการสร้างที่ยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน เพื่อสร้างและสืบสานความสัมพันธ์อันดีที่เกิดจากการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน คำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะมีต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดจนถึงสังคมและประเทศชาติ พร้อมทั้งสร้างทัศนคติ และวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้บุคลากร ชสอ. มีความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ร่วมกัน</p> <p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดตั้งคณะทำงาน เพื่อกำหนดแนวทางการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการสร้างที่ยั่งยืนและสนับสนุนชุมชนและสังคมตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDG,UN) โดยให้หน่วยงานเจ้าของกระบวนการปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะทำงานและเลขานุการคณะทำงาน และอย่างน้อยต้องมีหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล แผนงานและงบประมาณ เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงาน</li> <li>2. กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกสหกรณ์สมาชิกและสมาชิกสหกรณ์ชุมชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการสหกรณ์หลักธรรมาภิบาล และมีความรับผิดชอบต่อสังคม</li> <li>3. ออกแบบและจัดทำแผนงาน/โครงการ และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมที่ครอบคลุมด้านสหกรณ์</li> <li>4. ประเมินและติดตามผลสำเร็จของแผนงาน/โครงการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ</li> <li>5. พัฒนาปรับปรุงแผนงาน/โครงการ อย่างต่อเนื่องทุกปี</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละ 100 ของกิจกรรมการสหกรณ์ เป็นไปตามแนวทางของ SDG</li> <li>2. จำนวนภาคีเครือข่ายและขยายขอบเขตการให้บริการด้านสหกรณ์สู่ระดับนานาชาติ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละ 100 ของกิจกรรมบริการวิชาการ เป็นไปตามแนวทางของ SDG</li> <li>2. จำนวนภาคีเครือข่ายและขยายขอบเขตการให้บริการด้านสหกรณ์สู่ระดับนานาชาติ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ร้อยละ 100 ของกิจกรรมบริการวิชาการ เป็นไปตามแนวทางของ SDG</li> <li>2. รายงานผลการวิจัยผลกระทบเชิงสังคม อันเนื่องจากการบริการทางสหกรณ์ของ ชสอ. ไปใช้</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ฝ่ายส่งเสริมกิจการสหกรณ์</li> <li>2. ฝ่ายสื่อสารองค์กร</li> </ol>

กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
	ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
<p><b>แผนงานที่ 4.1.4</b> พัฒนา ชสอ. เข้าสู่ระบบการบริหารจัดการคุณภาพระดับสากล (Quality Management) เพื่อยกระดับการบริหารจัดการคุณภาพ ชสอ. สู่ระดับสากล</p> <p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดตั้งคณะทำงานการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อทำหน้าที่ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ประเมินคุณภาพ เช่น ISO, TQA การทบทวนหลักเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ โดยให้หน่วยงานเจ้าของกระบวนการปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะทำงานและเลขานุการ และอย่างน้อยต้องมีหน่วยงาน ด้านทรัพยากรบุคคล แผนงานและงบประมาณ เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงานด้วย</li> <li>2. จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อศึกษา เรียนรู้ และทำความเข้าใจ และจัดทำการประเมินตนเอง (SAR) ตามเกณฑ์มาตรฐานบริหารงานคุณภาพ</li> <li>3. ศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการนำเกณฑ์ประเมินคุณภาพสมัยใหม่มาใช้</li> <li>4. จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาจากโอกาสในการปรับปรุง (OFI Roadmap)</li> <li>5. นำแผนเสนอ ชสอ. เพื่อบรรจุเข้าสู่แผนการบริหาร ชสอ. ต่อไป</li> </ol>	มีรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)	นำระบบคุณภาพ ชสอ. เข้าตรวจประเมินตามเกณฑ์คุณภาพ TQA และผลการประเมินมีคะแนนเพิ่มขึ้นทุกปี	ผลการประเมิน TQA เพิ่มขึ้นทุกปี	ฝ่ายวางแผนและวิจัย

กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่ รับผิดชอบ
	ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
<b>กลยุทธ์ที่ 4.2</b> ขับเคลื่อนขบวนการสหกรณ์ และยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรด้านการสหกรณ์ออมทรัพย์				
<p><b>แผนงานที่ 4.2.1</b> สร้างศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านสหกรณ์ออมทรัพย์ (FSCT Learning Center) เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ขบวนการและอุดมการณ์สหกรณ์ และเป็นศูนย์กลางการส่งเสริมสหกรณ์สมาชิก และสมาชิกสหกรณ์ในการศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้ ประสบการณ์ และภูมิปัญญา เพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านสหกรณ์ออมทรัพย์</p> <p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>จัดตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษา ออกแบบ และจัดทำกระบวนการบริหารจัดการความรู้ด้านสหกรณ์ออมทรัพย์ (FSCT Learning Center) ของ ชสอ.</li> <li>ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ การสร้างองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านสหกรณ์ออมทรัพย์ และการนำองค์ความรู้ไปใช้ในวิถีการปฏิบัติงานประจำวัน</li> <li>จัดตั้งเครือข่ายการจัดการความรู้ด้านสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อทำหน้าที่ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสหกรณ์สมาชิก</li> <li>จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ด้านสหกรณ์ออมทรัพย์ เช่น FSCT Forum, FSCT Role Model, การจัดทำคู่มือการจัดการความรู้ด้านสหกรณ์ออมทรัพย์ การจัดทำบันทึกองค์ความรู้ อาทิ บทเรียนแห่งความสำเร็จ (Lesson Learned/ Best Practice) จากการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ</li> <li>การจัดกิจกรรม KM Day เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ที่เป็นเลิศและผลงานทางวิชาการ</li> </ol>	<p>มีกระบวนการและคู่มือการจัดการความรู้ด้านสหกรณ์ออมทรัพย์</p>	<p>มีองค์ความรู้ที่เกิดจากการบริหารการเรียนรู้สหกรณ์ออมทรัพย์ รวมถึงความเชี่ยวชาญในศาสตร์สหกรณ์อย่างน้อย 3 องค์ความรู้</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีการทบทวนกระบวนการและคู่มือการจัดการความรู้ด้านสหกรณ์ออมทรัพย์</li> <li>มีองค์ความรู้ที่เกิดจากการบริหารการเรียนรู้ด้านสหกรณ์บริการวิชาการ รวมถึงความเชี่ยวชาญในศาสตร์สหกรณ์ออมทรัพย์อย่างน้อย 3 องค์ความรู้</li> </ol>	<p>ฝ่ายพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการ</p>

กลยุทธ์/แผนงาน	ตัวชี้วัดที่สำคัญ			ฝ่ายที่รับผิดชอบ
	ปีบัญชี 2565	ระยะกลาง (ปีบัญชี 2566 - 2567)	ระยะยาว (ปีบัญชี 2568 - 2569)	
<p><b>แผนงานที่ 4.2.2</b> สร้างมาตรฐานวิชาชีพด้านการสหกรณ์ออมทรัพย์</p> <p><b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อให้บุคลากร ชสอ. มีความรู้ ความเข้าใจและมีมาตรฐานวิชาชีพ</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานพัฒนามาตรฐานวิชาชีพด้านการสหกรณ์ออมทรัพย์</li> <li>2. ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่มุ่งเน้นด้านการสหกรณ์ การเงิน และการลงทุน</li> <li>3. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และสหกรณ์สมาชิกให้มีคุณวุฒิวิชาชีพด้านการสหกรณ์ การเงิน และการลงทุน</li> </ol>	<p>รายงานผลการศึกษามาตรฐานวิชาชีพด้านการสหกรณ์</p>	<p>มีมาตรฐานวิชาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพด้านการสหกรณ์</p> <p>การเงินและการลงทุนที่ได้รับ</p> <p>ความเห็นชอบร่วมกันตามข้อตกลง</p>	<p>ร้อยละ 10 ของบุคลากรชสอ. และสหกรณ์สมาชิกที่สอบผ่านคุณวุฒิวิชาชีพด้านการสหกรณ์</p> <p>การเงินและการลงทุน</p>	<p>ฝ่ายพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการ</p>
<p><b>แผนงานที่ 4.2.3</b> พัฒนาหลักการอุดมการณ์สหกรณ์ให้กับสหกรณ์สมาชิก</p> <p><b>วัตถุประสงค์</b> เพื่อส่งเสริมและแลกเปลี่ยนอุดมการณ์สหกรณ์ให้กับสหกรณ์สมาชิก</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมอุดมการณ์สหกรณ์ร่วมกับ สอ.สมาชิก</li> <li>2. ออกแบบโครงการและหลักเกณฑ์การประเมินอุดมการณ์สหกรณ์</li> <li>3. สัมผัสและคัดเลือกสหกรณ์สมาชิกเข้าร่วมโครงการ</li> <li>4. จัดกิจกรรมส่งเสริมอุดมการณ์ เช่น การประกวดสหกรณ์สมาชิกที่มีความโดดเด่นด้านอุดมการณ์สหกรณ์</li> <li>5. จัดเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้สหกรณ์สมาชิกที่ได้รับรางวัลอุดมการณ์สหกรณ์ดีเด่น</li> </ol>	<p>มีหลักเกณฑ์การประเมินอุดมการณ์สหกรณ์</p>	<p>กิจกรรมส่งเสริมอุดมการณ์</p>	<p>กิจกรรมส่งเสริมอุดมการณ์</p>	<p>ฝ่ายส่งเสริมกิจการสหกรณ์</p>