แผนส่งเสริม
วัฒนธรรมองค์กร

สหกรณ์ออมทรัพย์กรมการพัฒนาชุมชน จำกัด

พ.ศ. 2569-2571

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมเปรียบเสมือนรากฐานที่หยั่งลึก กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม เช่นเดียวกับสหกรณ์ออมทรัพย์กรมการพัฒนาชุมชน จำกัด ซึ่งจัดว่าเป็น **สังคมย่อย** ที่ย่อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร สำหรับสหกรณ์ฯ วัฒนธรรมองค์กรยิ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ดีที่สุดในการปรับทัศนคติและ/หรือพฤติกรรมของคนในองค์กรที่มีความหลากหลายให้ไปใน **ทิศทางเดียวกัน** ซึ่งจะช่วยให้ภารกิจของสหกรณ์ฯ สำเร็จลุล่วงได้รวดเร็วขึ้น

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรช่วยสร้างบรรยากาศที่ **กลมเกลียวและกลมกลืน** ในการทำงาน ซึ่งสนับสนุนวัฒนธรรม **การทำงานเป็นทีม** และ **ความเป็นเอกภาพ** ที่สำคัญที่สุด วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้สหกรณ์ฯ บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปลูกฝังค่านิยม **Service Mind** และ **Honest** อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรตระหนักถึงหน้าที่ และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการและบริการของสหกรณ์ฯ ให้มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึง **ประโยชน์ของสมาชิกเป็นสำคัญ** การสร้างวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นกลไกสำคัญที่สร้างการจดจำ นำไปสู่ความเข้าใจ และในที่สุดจะกลายเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสหกรณ์ฯ ดังนั้น การสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นกลไกสำคัญที่กระตุ้นให้คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ฯ ตระหนักถึงหน้าที่และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรให้แข็งแกร่งและยั่งยืน

ทิศทางขององค์กร

วิสัยทัศน์

“สหกรณ์แห่งนวัตกรรมเพื่อความเป็นเลิศในการสร้างความมั่นคงทางการเงินแก่สมาชิก”

ค่านิยมหลัก (THUS)

T = TRUST : ความไว้วางใจ

H = HONEST : ความซื่อสัตย์ สุจริต

U = UNITY : ความเป็นเอกภาพ

S = SERVICE MIND : บริการด้วยใจ

วัฒนธรรมองค์กร

1. วัฒนธรรมแบบเรียนรู้และปรับตัว
2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

ค่านิยม	คำนิยาม/พฤติกรรมบ่งชี้
T = TRUST	**ความไว้วางใจ** การทำให้สมาชิกมั่นใจและไว้วางใจในสหกรณ์
H = HONEST	**ความซื่อสัตย์ สุจริต** การดำรงตนและประพฤติอย่างซื่อตรง ถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
U = UNITY	**ความเป็นเอกภาพ** ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกัน รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพในการทำงานเป็นทีม สู่ผลสัมฤทธิ์ของสหกรณ์
S = SERVICE MIND	**บริการด้วยใจ** ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการต่อสมาชิก โดยรวดเร็วทั่วถึงและเป็นธรรม

ผลการสำรวจวัฒนธรรมองค์กร ของ สอ.พช. ประจำปี 2567

สอ.พช. ได้สำรวจวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้เครื่องมือสำรวจรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ของบริษัท เอพีเอ็ม กรุ๊ป โซลูชั่น จำกัด (http://www.apm.co.th) ฉบับย่อ มีทั้งหมด 7 ข้อ แต่ละข้อมี 4 คำตอบซึ่งแทนค่านิยมหรือพฤติกรรมการแสดงออกที่ให้ผู้ตอบได้สัมผัส ได้ว่า “ผู้นำ” (หมายถึง ผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือผู้ที่มีลูกน้องในบังคับบัญชา) ในองค์กรนั้นให้ความสำคัญกับเรื่องนั้น ๆ มากหรือน้อย เพียงใด

แบบสำรวจรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร

ข้อ	แถว ก. การมีส่วนร่วม	แถว ข. นวัตกรรม	แถว ค. อนุรักษ์นิยม	แถว ง. แข่งขัน
1	ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานโดยเน้นความยุติธรรม	ส่งเสริมให้ทำงานเชิงรุกทั้งในการคิดและปฏิบัติ	ส่งเสริมให้เกิดการ ทดลองสิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน	ส่งเสริมให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นความคุ้มค่า
2	มุ่งพัฒนาพนักงาน	มีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์	มุ่งแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	มุ่งเป้าหมายในอนาคต
3	ตัดสินใจตามความเห็นพ้องร่วมกัน	ตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์แปลกใหม่	ตัดสินใจบนข้อมูลหรือวิธีการที่พิสูจน์แล้ว	ตัดสินใจโดยใช้การวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน
4	ให้ความสำคัญกับความผูกพัน กับทีมงาน	ให้ความสำคัญกับการรับฟัง ระดมสมองแลกเปลี่ยน	ให้ความ สำคัญกับการมีผลงานที่ถูกต้อง	ให้ความสำคัญกับความสามารถ
5	ต้องการให้คนในองค์กรมีสถานภาพเท่าเทียมกัน	ต้องการเห็นองค์กรมีสิ่งใหม่ๆเกิดขึ้น	ต้องการสร้างให้องค์กรมีความมั่นคง	ต้องการสร้างองค์กร ให้เป็นผู้นำในตลาด/ธุรกิจ
6	ตัดสินใจโดยยึดถือความรู้สึกของผู้อื่น	ตัดสินใจโดย ยึดหลักกว้างๆ และยืดหยุ่นได้	ตัดสินใจโดยยึดถือระบบระเบียบที่มีอยู่	ตัดสินใจโดย ยึดถือข้อเท็จจริง (Fact)
7	ชอบช่วยเหลือ	ชอบจินตนาการ	ชอบระเบียบวินัย	ชอบแข่งขัน

แสดงออกอย่างเป็นประจำ /สม่ำเสมอ	แสดงออกบ่อยครั้ง	แสดงออกนานๆครั้ง	ไม่แสดงออกเลย
4 คะแนน	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน

<u>คำอธิบายวัฒนธรรมองค์กร</u>

คะแนนสูงสุดอยู่ที่ ก.

องค์กร หรือหน่วยงานของท่านมีรูปแบบวัฒนธรรม องค์กรแบบมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม หน่วยงานของท่านมุ่ง เน้นที่ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ให้ความสำคัญกับ ความรักสมัครสมานมากกว่าสิ่งอื่น คนในหน่วยงานต่างระวังความรู้สึกซึ่งกันและกัน มีลักษณะวัฒนธรรมแบบครอบครัว คนในหน่วยงานจึงทำงานอยู่รวมกันโดยเน้นความสัมพันธ์มากกว่าผลลัพธ์ กล่าวคือหากจะให้ได้ผลลัพธ์ทางด้านงานแต่ต้องสร้าง ความรู้สึกไม่ดีต่อกัน หน่วยงานของท่านจะเลือกรักษา สัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันไว้เป็นอันดับต้น

คะแนนสูงสุดอยู่ที่ ข.

องค์กรหรือหน่วยงานของท่านเป็นไปได้ที่จะมีรูปแบบ วัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นความคิด สร้างสรรค์ ท่านอาจพบว่าหน่วยงานของท่านเต็มไปด้วยการเปิด กว้างทางความคิด มีโอกาสในการทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อ พัฒนาและสร้างแนวทางหรือกระบวนการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม คนในหน่วยงานมักมีความคิดแปลกใหม่ และ หมั่นสร้างสรรค์วิธีการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม เรา อาจพบหน่วยงานที่มีวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้ ในหน่วยงานที่มีลักษณะงานแบบ R&D หน่วยงานด้าน การสื่อสารประชาสัมพันธ์ รวมไปถึงในกลุ่มงานหรือ ธุรกิจที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตผลงาน เช่น ธุรกิจบันเทิง เป็นต้น

คะแนนสูงสุดอยู่ที่ ค.

องค์กร หรือหน่วยงานของท่านมีรูปแบบวัฒนธรรม องค์กรแบบอนุรักษ์นิยม ยึดถือความถูกต้องตามหลัก การ ยึดมั่นในข้อกำหนดต่างๆ อย่างเคร่งครัด องค์กร ยึดหลักอาวุโส และดำเนินงานในองค์กรหน่วยงาน อย่างมีลำดับขั้น จึงทำให้การตัดสินใจบางเรื่องต้องใช้ เวลามาก คนในหน่วยงานให้ความเคารพต่อผู้อาวุโส บ่อยครั้งที่คนในหน่วยงานอาจไม่แสดงความคิดเห็น ต่างในที่ประชุม โดยผู้น้อยมักเชื่อฟังและยอมทำตาม ความเห็นของผู้อาวุโส การแสดงความคิดเห็นอาจเป็น ไปทางที่คล้อยตามแนวความคิดของผู้ใหญ่ ซึ่งทำให้ องค์กร หรือหน่วยงานส่วนใหญ่ มีการรวมศูนย์อำนาจ ไว้ที่ศูนย์กลางขององค์กร คือ ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารหน่วยงานเป็นหลัก

คะแนนสูงสุดอยู่ที่ ง.

องค์กร หรือหน่วยงานของท่านมีรูปแบบวัฒนธรรม องค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นวัฒนธรรมที่พบได้มาก ในองค์กร สมัยใหม่ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม บรรยากาศในองค์กรอาจเต็มไปด้วยการแข่งกันสร้าง ผลงาน หรือการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในทีมงาน ให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น โดยมีเป้าหมายให้หน่วยงานได้บังเกิดผลการดำเนินงานที่โดดเด่นหรือหากเป็นระดับองค์กรต่างมุ่งเน้นผลการดำเนินงานที่แข่งขันได้เหนือ คู่แข่ง บรรยากาศในหน่วยงานจึงอาจมีความกดดัน และเร่ง รีบ คนในหน่วยงานอาจแสดงออกถึงบรรยากาศใน หน่วยงานจึงอาจมีความกดดัน และเร่งรีบ คนในหน่วย งานอาจแสดงออกถึงภาวะจริงจังกับงานที่ทำ มีการนำเสนอผลงานเป็นไปในเชิงการแข่งขัน และมุ่งเน้นไปใน อนาคตเป็นสำคัญ

การสำรวจครั้งนี้มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 43 คน (กรรมการ 15 คน เจ้าหน้าที่ 28 คน) มีผลการประเมินวัฒนธรรมองค์กร โดยมีผลคะแนนสูงสุด อยู่ที่ข้อง มีคะแนนรวมสูงสุดที่ 809 คะแนน

ผลคะแนนการสำรวจวัฒนธรรมองค์กร ของ สอ.พช. ประจำปี 2567

ข้อ	กรรมการ	เจ้าหน้าที่	คะแนนรวม
ก. (การมีส่วนร่วม)	233	491	732
ข. (นวัตกรรม)	274	450	724
ค. (อนุรักษ์นิยม)	261	548	809
ง. (มุ่งผลสัมฤทธิ์)	282	471	753

โดยมีผลการสำรวจว่า สอ.พช. มีวัฒนธรรมองค์กร แบบ ค. หมายถึง สอ.พช. มีรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบอนุรักษ์นิยม ยึดถือความถูกต้องตามหลัก การ ยึดมั่นในข้อกำหนดต่างๆ อย่างเคร่งครัด องค์กรยึดหลักอาวุโส และดำเนินงานในองค์กรหน่วยงาน อย่างมีลำดับขั้น จึงทำให้การตัดสินใจบางเรื่องต้องใช้ เวลามาก คนในหน่วยงานให้ความเคารพต่อผู้อาวุโส บ่อยครั้งที่คนในหน่วยงานอาจไม่แสดงความคิดเห็น ต่างในที่ประชุม โดยผู้น้อยมักเชื่อฟังและยอมทำตาม ความเห็นของผู้อาวุโส การแสดงความคิดเห็นอาจเป็น ไปทางที่คล้อยตามแนวความคิดของผู้ใหญ่ ซึ่งทำให้ องค์กร หรือหน่วยงานส่วนใหญ่มีการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ศูนย์กลางขององค์กร คือ ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารหน่วยงานเป็นหลัก

ผลสรุป

สิ่งที่ไม่ค่อยได้ทำแล้วส่งผลต่อวัฒนธรรมที่พึงมี คือ การตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์แปลกใหม่ การตัดสินใจโดยยึดหลักกว้าง ๆ และยืดหยุ่นได้ การให้ความสำคัญกับความสามารถ การชอบแข่งขัน

กรรมการรับรู้ว่าอ่อน คือ ส่งเสริมให้เกิดการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน การชอบจินตนาการ ให้ความสำคัญกับความสามารถ การชอบแข่งขัน ตัดสินใจบนข้อมูลหรือวิธีการที่พิสูจน์แล้ว การตัดสินใจโดยยึดหลักกว้าง ๆ และยืดหยุ่นได้ การตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์แปลกใหม่ ความต้องการเห็นองค์กรมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น การชอบระเบียบวินัย ส่งเสริมให้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเน้นความคุ้มค่า ความต้องการสร้างองค์กรให้เป็นผู้นำในตลาด/ธุรกิจ การยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่รับรู้ว่าอ่อน คือ ตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์แปลกใหม่ การชอบแข่งขัน มุ่งพัฒนาพนักงาน การให้ความสำคัญกับสามารถ ส่งเสริมให้เกิดการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ความต้องการสร้างองค์กรให้เป็นผู้นำในตลาด/ธุรกิจ การยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ส่งเสริมให้ทำงานเชิงรุกทั้งในการคิดและปฏิบัติตามลำดับ

พฤติกรรมที่พึงสร้าง สำหรับ สอ.พช.

ข้อ	การมีส่วนร่วม	นวัตกรรม	อนุรักษ์นิยม	แข่งขัน/มุ่งผลสัมฤทธิ์
1		ส่งเสริมให้ทำงานเชิงรุกทั้งในการคิดและปฏิบัติ		ส่งเสริมให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นความคุ้มค่า
2	มุ่งพัฒนาพนักงาน			มุ่งเป้าหมายในอนาคต
3		ตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์แปลกใหม่		ตัดสินใจโดยใช้การวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน
4		ให้ความสำคัญกับการรับฟังระดมสมองแลกเปลี่ยน		ให้ความสำคัญกับความสามารถ
5			ต้องการสร้างให้องค์กรมีความมั่นคง	ต้องการสร้างองค์กร ให้เป็นผู้นำในตลาด/ธุรกิจ
6			ตัดสินใจโดยยึดถือระบบ ระเบียบที่มีอยู่	ตัดสินใจโดย ยึดถือข้อเท็จจริง
7		ชอบจินตนาการ		ชอบแข่งขัน

Road Map แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร พ.ศ. 2569- 2571
สหกรณ์ออมทรัพย์กรมการพัฒนาชุมชน จำกัด

2569
(Focus : Foundation)

เน้นการวางรากฐานทักษะ และเครือข่าย เช่น Future Skill Lab , Co-op Voice

2570
(Focus : Growth & System)

เน้นการขยายผลเชิงรุกและการสร้างระบบ เช่น Go proactive , Smart Dashboard

2571
(Focus : Excellence & Recognition)

เน้นการสร้างความเป็นเลิศและการยกย่องเชิดชู เช่น Strategic Thinking Camp, Co-op Champion Awards

"องค์กรคุณภาพ มั่นคง โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมบุคลากร"

แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

1 มิติที่ 1 การพัฒนาศักยภาพบุคคลากร

Future Skii Lab
- สำรวจ Skill Gab , หลักสูตร Micro-Learning
- อบรม

Next Gen Leader
- คัดผู้นำรุ่นใหม่ ฝ่ายละ 1 คน
- Project-based Learning

Menter System
- ปรับหลักสูตร เสริมระบบพี่เลี้ยง
- Career Roadmap เชื่อมระบบงบประมาณ

2 มิติที่ 2 การทำงานเชิงรุกและสร้างสรรค์

Co-op Game Day
- ส่งเสริมค่านิยมและทีมเวิร์ค
- 1 ครั้ง/ปี

Go Proactive & Spark idea day
- Proactive challenge , Idea contest
- ทุนพัฒนาโครงการต้นแบบ (POC)

Creative Battle
- การแข่งขันไอเดีย
- ฝ่ายสร้างแผนเป้าหมาย

3 มิติที่ 3 ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและยึดหลักวิเคราะห์

Think & Act Lab
- workshop Design Thinking
- เริ่มระบบ Rule Smart System

Smart Dashboard
- ระบุ KPI และ Dashboard
- Data Literacy

Stategic Thinking Camp
- ค่ายเชิงกลยุทธ์ 1-2 วัน
- ขยายการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ

4 มิติที่ 4 สร้างความร่วมมือและความมั่นคงขององค์กร

Co-op Voice Forum
- เวทีไตรมาสละ 1 ครั้ง
- สร้างเครือข่ายภายใน

Co-op Showcase Day
- แสดงผลงาน Best Practice
- เชิญพันมิตรภายนอก

Co-op Champion Awards
- ยกย่องผลงาน - เผยแพร่ Co-op hero Story
- เครือข่ายความร่วมมือยั่งยืน

แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

สหกรณ์ออมทรัพย์กรมการพัฒนาชุมชน จำกัด (พ.ศ. 2569–2571)

“สหกรณ์ออมทรัพย์กรมการพัฒนาชุมชน จำกัด เป็นองค์กรที่มั่นคง โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และขับเคลื่อนด้วยบุคลากรที่มีคุณภาพและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง”

มิติที่ 1: การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (People Capability Development)

วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง

- มุ่งพัฒนางานและเป้าหมายในอนาคต
- ส่งเสริมบุคลากรให้มีความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยี

ชื่อกิจกรรม/โครงการ	แนวทางการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด
1. “Future Skill Lab” ห้องเรียนคนรุ่นใหม่	1. สำรวจ Skill Gap ของบุคลากรใน 9 ฝ่าย เพื่อระบุทักษะที่จำเป็นในอนาคต (เช่น Digital, Communication, Analytical Thinking) 2. ออกแบบหลักสูตร Micro Learning จำนวน 3–5 โมดูล พร้อม Workshop On-site 3. จัดอบรม 3 รุ่น/ปี (Q2–Q4) โดยเน้นหัวข้อการใช้เทคโนโลยีและภาวะผู้นำ 4. ประเมินผลการเรียนรู้ด้วยแบบทดสอบและแบบสะท้อนผล (Reflection Form) 5. จัดเก็บสื่อและสรุปองค์ความรู้ไว้ใน Knowledge Hub ของสหกรณ์	บุคลากร ≥ 24 คน (80%) เข้าร่วมอบรม	บุคลากรมีทักษะใหม่ที่สามารถนำไปใช้ในงานจริง และเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	≥ 3 รุ่น/ปี, ผ่านการประเมิน ≥ 70%, ผู้เข้าร่วม ≥ 24 คน

2. “Talent Up Program” เส้นทางความก้าวหน้า	1. จัดทำ Career Roadmap ร่วมกับหัวหน้าฝ่าย 2. จัดอบรมการวางแผนเส้นทางอาชีพ และให้คำปรึกษา (Career Coaching) รายบุคคล 3. ติดตามความก้าวหน้าและผูกโยงกับการประเมินผลรายปี 4. เชื่อมโยงกับ Next-Gen Leader เพื่อส่งต่อความรู้และการพัฒนา	≥ 15 คน (50%) มี Career Plan	บุคลากรเห็นเส้นทางเติบโตในองค์กร และมีแรงจูงใจในการพัฒนา	≥ 15 คนมีแผนอาชีพ, คะแนนความผูกผัน ระดับ 4 คะแนนขึ้นไป
3. “Next-Gen Leader Program” ผู้นำรุ่นใหม่สหกรณ์	1. คัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพจาก 9 ฝ่าย (ฝ่ายละ 1 คน) เข้าร่วมโครงการผู้นำรุ่นใหม่ 2. ดำเนินหลักสูตรแบบ Project-Based Learning ผสม Mentoring และ Coaching 3. มอบหมายให้ผู้เข้าร่วมดำเนินโครงการพัฒนางานจริง (Innovation Project) 4. ประเมินความก้าวหน้ารายไตรมาส และให้โอกาส Acting Role/Rotation 5. เผยแพร่ผลงานใน Co-op Showcase Day	≥ 9 คน (ฝ่ายละ 1 คน)	มีผู้นำรุ่นใหม่ขับเคลื่อนองค์กร มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำ	≥ 9 คนผ่านหลักสูตร, โครงการใช้งานจริง ≥ 3 โครงการ
4. “Skill Sharing Space” พื้นที่แบ่งปันความรู้	1. จัดกิจกรรม Co-Learning หรือ Peer Coaching อย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี 2. เปิดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ภายในฝ่าย เช่น เทคนิคงานเอกสาร, บัญชี, สินเชื่อ, ระบบสมาชิก 3. บันทึกวิดีโอและสรุปเป็นสื่อสั้น (VOD) จัดเก็บในฐานข้อมูล Knowledge Hub 4. จัดทำ “Best Practice Booklet” สรุปบทเรียนจากกิจกรรม	≥ 21 คน (70%) เข้าร่วมกิจกรรม	เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความรู้และเพิ่มศักยภาพทีมงาน	≥ 2 ครั้ง/ปี, ความพึงพอใจ ≥ 85%

5. ระบบพี่เลี้ยง (Mentor System)	1. จัดทำแนวทางและเกณฑ์การคัดเลือก Mentor–Mentee 2. คัดเลือกและจับคู่ผู้ที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความเชี่ยวชาญและความต้องการพัฒนา 3. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลร่วมกัน (Mentoring Plan) 4. ดำเนินการให้คำแนะนำ/โค้ชอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง (แบบตัวต่อตัวหรือ On-the-Job) 5. ติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า พร้อมให้ Feedback 2 ทาง 6. สรุปผล ถอดบทเรียน และนำเสนอแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	≥ **24 คน** มีแผนพัฒนารายบุคคลและเข้าร่วมระบบพี่เลี้ยง	- Mentee มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน - Mentor มีพัฒนาทักษะการโค้ชและภาวะผู้นำ	ระดับความพึงพอใจระบบพี่เลี้ยงทั้งคู่ Mentor–Mentee ≥ 85%

แผนปฏิบัติการรายปี

ปี 2569 : เริ่มต้นโครงการ “Future Skill Lab” และ “Talent Up Program” เพื่อวางรากฐานทักษะใหม่

ปี 2570 : ขยายผลด้วย “Next-Gen Leader Program” และ “Skill Sharing Space” ให้ครบ 9 ฝ่าย

ปี 2571 : ปรับหลักสูตรต่อเนื่อง เสริมระบบพี่เลี้ยง (Mentor) ภายในทุกฝ่าย

ผลลัพธ์ :

- บุคลากรของสหกรณ์มีความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กร
- เกิด “วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้” (Learning Culture) และ “องค์กรแห่งการพัฒนา” (Learning Organization)
- บุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล (Career Path) ที่ชัดเจนและได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร
- ทุกฝ่ายสามารถแลกเปลี่ยน ถ่ายทอด และขยายองค์ความรู้ได้จริงภายในองค์กร
- องค์กรมีระบบพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อคุณภาพงานและความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ในระยะยาว

ผลกระทบเชิงยุทธศาสตร์ : ส่งเสริมให้สหกรณ์มี “ทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ (High-Quality Human Capital)” และ “ผู้นำรุ่นใหม่” ที่พร้อมขับเคลื่อนองค์กรด้วยนวัตกรรมและความรับผิดชอบ

มิติที่ 2: การทำงานเชิงรุกและสร้างสรรค์ (Proactive & Creative Action)

วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง

- ส่งเสริมให้ทำงานเชิงรุกทั้งในการคิดและปฏิบัติ และส่งเสริมให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นความคุ้มค่า
- ชอบจินตนาการและแข่งขัน

ชื่อกิจกรรม/โครงการ	แนวทางการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด
1. “Co-op Game Day” วันรวมพลังสร้างทีมและค่านิยมองค์กร	**1.** จัดกิจกรรมเกมและกิจกรรมสันทนาการที่แฝงค่านิยมองค์กรปีละ 1 ครั้ง **2.** แบ่งทีมจากหลายฝ่ายให้ร่วมกันทำกิจกรรม เช่น Co-op Puzzle, Mission Run **3.** สรุปผลกิจกรรมในรูปแบบ “Team Reflection” และประกาศทีมต้นแบบ	≥ 24 คน (80%) เข้าร่วม	เกิดความสามัคคีและเรียนรู้ค่านิยมร่วม	≥ 1 ครั้ง/ปี, ความพึงพอใจ ≥ 85%
2. “Go Proactive” ก้าวเชิงรุกสู่การทำงานเชิงสร้างสรรค์	**1.** จัด Workshop ปลูกฝังแนวคิด “Proactive Mindset” อย่างน้อย 2 รุ่น/ปี **2.** ตั้ง “Proactive Challenge” ให้แต่ละฝ่ายเสนอแนวคิดปรับปรุงงานอย่างน้อย 1 เรื่อง/รอบ **3.** คัดเลือก Quick Win และนำเสนอใน Co-op Voice Forum **4.** มอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณให้ฝ่ายที่ดำเนินการได้ผลจริง	≥ 24 คน (80%) เข้าร่วม	บุคลากรมีแนวคิดเชิงรุกกล้านำเสนอแนวทางปรับปรุงงาน	≥ 2 รุ่น/ปี, ≥ 20 ข้อเสนอ/ปี
3. “Spark Idea Day” เวทีจุดประกายความคิดนวัตกรรม	**1.** จัดประกวดแนวคิด/โครงการนวัตกรรมภายในปีละ 1 ครั้ง **2.** ให้พนักงานทุกฝ่ายเสนอไอเดียอย่างน้อยฝ่ายละ 2 เรื่อง **3.** คัดเลือก 3–5 ไอเดียให้รับทุนพัฒนาโครงการ	≥ 30 ข้อเสนอ/ปี	เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรและแรงบันดาลใจใหม่ ๆ	≥ 30 ข้อเสนอ/ปี, ใช้จริง ≥ 50%

	ต้นแบบ (POC) **4.** ติดตามผลและนำผลงานเผยแพร่ใน Co-op Showcase Day			
4. “Creative Battle” แข่งขันไอเดียสร้างสรรค์	1. เปิดรับสมัครทีมจากหลายฝ่าย (ทีมละ 3–5 คน) **2.** ให้ Mentor จากผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา **3.** จัดกิจกรรมแข่งขันนำเสนอแนวคิด และคัดเลือกทีมชนะ **4.** ขยายผลไอเดียที่ชนะเข้าสู่โครงการพัฒนาจริง	≥ 18 คน (60%) เข้าร่วม	เกิดการแข่งขันเชิงบวกและแนวคิดสร้างสรรค์ในงานประจำ	≥ 5 ทีม/ปี, ความพึงพอใจ ≥ 85%
5. “Future Goal Map” แผนเป้าหมายเชิงรุกของแต่ละฝ่าย	**1.** จัด Workshop ร่วมกับหัวหน้าฝ่ายเพื่อกำหนดเป้าหมายฝ่าย (Goal Alignment) **2.** ใช้เครื่องมือ OKRs หรือ Balanced Scorecard เพื่อกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน **3.** สรุปผลเป็น “แผนเป้าหมายภาพรวมสหกรณ์ (Co-op Goal Map)” และรายงานต่อผู้บริหาร	ครบ 9 ฝ่าย	ทุกฝ่ายเข้าใจทิศทางองค์กรและขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน	9 ฝ่ายส่งแผนครบ, ความเข้าใจ ≥ 80%

แผนปฏิบัติการรายปี

ปี 2569 : เสริมความสนุกและค่านิยมองค์กรผ่าน “Co-op Game Day”

ปี 2570 : เริ่มจัด “Go Proactive” และ “Spark Idea Day” เพื่อสร้างวัฒนธรรมคิดเชิงรุก

ปี 2571 : ขยายผลด้วย “Creative Battle” และ “Future Goal Map” เพื่อให้แต่ละฝ่ายสร้างนวัตกรรมของตนเอง

ผลลัพธ์ :

- บุคลากรมีทัศนคติที่เชิงรุก กล้าแสดงออก และพร้อมเสนอแนวคิดใหม่เพื่อปรับปรุงงาน
- เกิดเวทีและระบบส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับร่วมกันคิดและลงมือทำ (Idea to Action)
- ทุกฝ่ายมีแผนเป้าหมายเชิงรุกที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร และนำไปสู่การขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน
- เกิดนวัตกรรมบริการ (Service Innovation) และแนวทางปรับปรุงกระบวนการภายใน (Process Improvement) อย่างเป็นรูปธรรม
- องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่สนุก มีพลังบวก และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในทุกระดับ

ผลกระทบเชิงยุทธศาสตร์ :

"สหกรณ์ออมทรัพย์กรมการพัฒนาชุมชน จำกัด มี "วัฒนธรรมเชิงรุก (Proactive Culture)" ที่เน้นการคิด–ทำ–ปรับปรุง และสร้างคุณค่าร่วมเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร"

มิติที่ 3: การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและยึดหลักวิเคราะห์ (Analytical & Efficient Working)

วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง

- ตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ แปลกใหม่ และใช้การวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน
- ตัดสินใจโดยยึดถือระบบ ระเบียบที่มีอยู่ และยึดถือข้อเท็จจริง

ชื่อกิจกรรม/โครงการ	แนวทางการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด
1. "Think & Act Lab" ห้องทดลองความคิดเชิงวิเคราะห์	**1.** จัด Workshop "Design Thinking & Problem Solving" 2. ให้แต่ละฝ่ายนำกรณีปัญหาจริงมาทดลองคิดแนวทางแก้ไข (Pilot Case) 3. ติดตามผลและขยายผลวิธีแก้ที่ประสบความสำเร็จ	≥ 24 คน (80%) เข้าร่วม	บุคลากรคิดเชิงระบบและตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล	≥ 1 รุ่น/ปี, ใช้งานจริง ≥ 70%

2. “Rule Smart System” ระบบตัดสินใจตามระเบียบ	1. รวบรวมและปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 2. จัดทำคู่มือการตัดสินใจและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน 3. อบรมการใช้งานคู่มือให้ครบทั้ง 9 ฝ่าย 4. ประเมินความสอดคล้องของการตัดสินใจกับคู่มือ	ครบ 9 ฝ่าย	การตัดสินใจมีมาตรฐานและโปร่งใส	คู่มือ 1 ฉบับ, 100% ฝ่ายอบรม, ความผิดพลาดลด ≥ 30%
3. “Data Driven Co-op” การตัดสินใจด้วยข้อมูล	1. อบรมหลักสูตร Data Literacy สำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 2. แต่งตั้ง Data Owner ในแต่ละฝ่ายเพื่อดูแลข้อมูล 3. จัดประชุม Data Forum ทุกไตรมาส 4. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงงาน	≥ 5 ฝ่ายใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ	การตัดสินใจแม่นยำ โปร่งใส และตรวจสอบได้	≥ 5 ฝ่ายใช้จริง, ความคลาดเคลื่อนลดลง ≥ 30%
4. “Smart Dashboard” ระบบติดตามผลอัตโนมัติของสหกรณ์	1. ระบุ KPI องค์กรร่วมกับผู้บริหาร 2. พัฒนา Dashboard (Power BI/Excel) เพื่อรายงานผลแบบเรียลไทม์ 3. ทดลองใช้ใน 2 ฝ่ายก่อนเปิดใช้ทั้งองค์กร 4. จัดอบรมและเผยแพร่การใช้งาน	ครบ 9 ฝ่ายใช้งาน	ข้อมูลถูกต้อง ทันเวลา และใช้ในการตัดสินใจ	ระบบใช้งาน ≥ 80%, รายงานผลไตรมาสละ 1 ครั้ง
5. “Strategic Thinking Camp” ค่ายคิดเชิงกลยุทธ์	1. จัดค่ายอบรม 1–2 วัน สำหรับเจ้าหน้าที่ 2. จำลองสถานการณ์จริงของสหกรณ์ และให้ผู้เข้าร่วมวางแผนตอบสนอง 3. สรุปผลเป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ใหม่ขององค์กร	≥ 15 คน (50%) เข้าร่วม	บุคลากรมีมุมมองเชิงกลยุทธ์และเข้าใจบทบาทเชื่อมโยงองค์กร	≥ 15 คน/ปี, ความเข้าใจเพิ่ม ≥ 30%

แผนปฏิบัติการรายปี

ปี 2569 : เริ่มอบรม “Think & Act Lab” และจัดทำ “Rule Smart System”

ปี 2570 : นำระบบ “Smart Dashboard” เข้าทดลองใช้

ปี 2571 : จัด “Strategic Thinking Camp” เพื่อเสริมฐานคิดเชิงวิเคราะห์

ผลลัพธ์ :

- บุคลากรใช้ข้อมูลและหลักการวิเคราะห์ในการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ระบบงานของสหกรณ์มีมาตรฐานชัดเจน (Standardized Process) และลดความผิดพลาดจากการดำเนินงาน
- การรายงานผลและติดตามงานมีความทันสมัยผ่านระบบ Smart Dashboard ทำให้การบริหารจัดการโปร่งใสและรวดเร็ว
- เกิดการเรียนรู้เชิงวิเคราะห์ในระดับบุคคลและทีมงาน (Analytical Thinking Culture)
- ผู้บริหารมีข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจที่แม่นยำ ส่งผลต่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างยั่งยืน

ผลกระทบเชิงยุทธศาสตร์ :

“สหกรณ์มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง (High-Performance System) และเป็นองค์กรต้นแบบด้านความโปร่งใสและธรรมาภิบาล (Good Governance Co-op)”

มิติที่ 4: การสร้างความร่วมมือและความมั่นคงขององค์กร (Collaboration & Organizational Sustainability)

วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง

- ให้ความสำคัญกับการระดมสมองแลกเปลี่ยนและให้ความสำคัญกับความสามารถ
- ต้องการสร้างให้องค์กรมีความมั่นคงและเป็นผู้นำในตลาด/ธุรกิจ

ชื่อกิจกรรม/โครงการ	แนวทางการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัด
1. “Co-op Voice Forum” เวทีระดมสมองสู่การพัฒนาองค์กรสหกรณ์	1. จัดเวทีระดมสมองภายในทุกไตรมาส โดยเชิญเจ้าหน้าที่จากทั้ง 9 ฝ่ายเข้าร่วมเสนอแนวคิด/ปัญหา/แนวทางพัฒนา 2. ตั้งหัวข้อประจำเวทีแต่ละรอบ เช่น “ระบบสินเชื่อยุคดิจิทัล”, “งานบริการสมาชิก”, “การพัฒนาความโปร่งใส” 3. แต่งตั้งคณะทำงานสรุปข้อเสนอจากแต่ละเวทีเพื่อคัดเลือกเป็น “Quick Win” 4.รายงานผลต่อผู้บริหารทุกไตรมาส	จัดเวที 4 ครั้ง/ปี ผู้เข้าร่วม ≥ 24 คน (80%)	เกิดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างฝ่ายและแนวทางพัฒนาเชิงปฏิบัติจริง	4 เวที/ปี, ≥ 20 ข้อเสนอ/ปี, ทุกฝ่ายเข้าร่วมครบ 9 ฝ่าย
2. “Talent Network Hub” ศูนย์เครือข่ายบุคลากรสหกรณ์	1. จัดตั้งเครือข่ายบุคลากรตามกลุ่มความเชี่ยวชาญ (Finance / IT / Service / Legal / Innovation) 2. แต่ละกลุ่มจัดประชุม/แลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง 3. เชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาร่วมเสริมองค์ความรู้ และสร้างเครือข่ายระหว่างสหกรณ์ 4. จัดกิจกรรมร่วม เช่น โครงการพัฒนานวัตกรรมหรือสื่อเผยแพร่ความรู้ร่วมกัน	สร้างเครือข่าย ≥ 5 กลุ่ม และกิจกรรมร่วม ≥ 3 ครั้ง/ปี	บุคลากรมีเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดการต่อยอดงานสหกรณ์ร่วมกัน	≥ 5 กลุ่มเครือข่าย / โครงการต่อยอด ≥ 50% ของข้อเสนอ

3. “Co-op Showcase Day” วันแสดงผลงานและนวัตกรรมสหกรณ์	1. จัดงานประจำปีเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายนำเสนอผลงานเด่น โครงการพัฒนา หรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) 2. แบ่งประเภทการนำเสนอ เช่น “โครงการนวัตกรรมบริการ”, “แนวทางปรับปรุงระบบงาน”, “การมีส่วนร่วมของสมาชิก” 3. เชิญผู้บริหารและพันธมิตรภายนอก (กรมพัฒนาชุมชน / เครือข่ายสหกรณ์ /ชสอ.) เข้าร่วมและเป็นกรรมการตัดสิน 4. มอบเกียรติบัตร/โล่รางวัลแก่ผลงานเด่นและเผยแพร่ผ่านสื่อสหกรณ์	เจ้าหน้าที่เข้าร่วม ≥ 27 คน (90%), ทุกฝ่ายมีผลงานเสนอ	เกิดเวทีสร้างแรงบันดาลใจและยกย่องความสำเร็จในการทำงาน	1 ครั้ง/ปี, ≥ 9 ฝ่ายนำเสนอ, ความพึงพอใจ ≥ 85%
4. “Co-op Champion Awards” รางวัลคนดี คนเก่ง คนสหกรณ์	1. จัดทำเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร/ทีมงานต้นแบบ เช่น ด้านคุณธรรม, ด้านนวัตกรรม, ด้านการบริการ, ด้านผลงานดีเด่น 2. เปิดรับการเสนอชื่อจากแต่ละฝ่าย พร้อมหลักฐานประกอบ 3. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกและให้คะแนนตามเกณฑ์ 4. มอบรางวัลประจำปีในงาน “Co-op Showcase Day” เพื่อเชิดชูและเผยแพร่เรื่องราวความสำเร็จ 5. จัดทำ “Co-op Hero Story” เผยแพร่ในช่องทางภายในและสื่อสหกรณ์	มอบรางวัล ≥ 5 รางวัล /ปี (บุคคล/ทีม)	บุคลากรเกิดแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในองค์กร	≥ 5 รางวัล/ปี, คะแนนความพึงพอใจ ≥ 90%, สื่อเผยแพร่ ≥ 1 เรื่อง/เดือน

แผนปฏิบัติการรายปี

ปี 2569 : จัดตั้ง “Co-op Voice Forum” และสร้างเครือข่ายภายใน

ปี 2570 : จัด “Co-op Showcase Day” และเริ่มโครงการพันธมิตร

ปี 2571 : มอบ “Co-op Champion Awards” และเผยแพร่ในช่องทางภายในและสื่อสหกรณ์

ผลลัพธ์ :

- สหกรณ์มีระบบสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกที่เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง
- บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในผลงานและองค์กร เกิดวัฒนธรรมการยกย่องเชิดชูคนดี คนเก่ง
- มีการขยายเครือข่ายพันธมิตรที่เสริมศักยภาพและสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับสหกรณ์
- เกิดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความสามัคคี และความมั่นคงในระยะยาว
- สหกรณ์ออมทรัพย์กรมการพัฒนาชุมชน จำกัด เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากสมาชิกและพันธมิตรในระดับสูง

ผลกระทบเชิงยุทธศาสตร์ :

ยกระดับองค์กรสู่ “สหกรณ์แห่งความร่วมมือ (Collaborative Co-op)” ที่เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน ด้วยพลังของบุคลากรและเครือข่ายพันธมิตร

สหกรณ์ออมทรัพย์กรมการพัฒนาชุมชน จำกัด ก้าวสู่การเป็น

“องค์กรคุณภาพ มั่นคง โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมบุคลากร”

พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในยุคดิจิทัลโดยมีบุคลากรเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างแท้จริง (People-Centered Co-op Transformation)

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นางสาวขนิฏฐา กาญจนรังษีนนท์ ประธานกรรมการ

คณะอนุกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

1. นายวิฑูรย์ นวลนุกูล	ประธานอนุกรรมการ (ผู้บริหารความเปลี่ยนแปลง)
2. นายเส่ง สิงห์โตทอง	อนุกรรมการด้านยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง
3. นายปรีชา กิตติสัตยกุล	อนุกรรมการด้านยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง
4. นายชัยยา ขำสะอาด	อนุกรรมการด้านการสื่อสารและการมีส่วนร่วม
5. นายพิทักษ์ อินหมู	อนุกรรมการด้านการสื่อสารและการมีส่วนร่วม
6. นายภูษิต ลัทธิธนธรรม	อนุกรรมการด้านฝึกอบรมและพัฒนา
7. น.ส. ประภาพรรณ วุ่นสุข	อนุกรรมการด้านฝึกอบรมและพัฒนา
8. น.ส. พจนา สุจำนงค์	อนุกรรมการด้านการประเมินและปรับปรุง
9. นายพิทยาวุธ อังศุสิงห์	อนุกรรมการและเลขานุการ
10. นางญดาพัชร สุพรรณชาติ	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
11. น.ส. ชมัยพร แก้วคง	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

สหกรณ์ออมทรัพย์กรมการพัฒนาชุมชน จำกัด
ก้าวสู่การเป็น...

“องค์กรคุณภาพ มั่นคง โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมบุคลากร”