



งานเลขานุการ รศช.วิโรจน์
เลขรับที่ 1398
วันเดือนปี 10 ส.ค. 2564

งานเลขานุการ ทบช.เสาวณีย์
เลขรับ 1661
วันที่ 10 ส.ค. 2564
เวลา 15.57.16

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ โทร. ๒๒๒๔
ที่ ผจท. ๒๐๗ /๒๕๖๔ วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๔ เลขที่รับ 2030
เรื่อง แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ วันที่ 10 ส.ค. 2564
เวลา 9.28

เรียน รศช.วิโรจน์ ผ่าน ทบช.เสาวณีย์

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ สำนักงาน ฯ ได้อนุมัติให้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่จัดโครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางและผลักดันการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช.ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล นำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนให้มีความเข้มแข็งสามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของ สศช.ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์

๑.๒ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๒.๑ ดำเนินการสอบถามความต้องการและความคาดหวังต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ตลอดจนเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นจากผู้บริหาร

๑.๒.๒ จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้เชิญผู้แทนจากทุกสำนัก (ยกเว้นสำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคฯ) เข้าร่วมการสัมมนาฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย จุดแข็ง-จุดอ่อน ความต้องการและความคาดหวังของข้าราชการ สศช.ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และนำข้อมูลไปประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑.๒.๓ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ร่วมกับที่ปรึกษาจากคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของแต่ละเป้าประสงค์และพิจารณากำหนดโครงการหรือกิจกรรมที่รองรับประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๒. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

ในการนี้ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยมีความครบถ้วนครอบคลุมทั้ง ๕ มิติตามแนวทาง HR Scorecard และมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับทิศทางในการดำเนินงาน ความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร สศช. (รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบขอได้โปรดนำเรียน ลศช. อนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ และอนุมัติให้ดำเนินการตามแผนฯ ดังกล่าวต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

เรียน ลศช.
เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ
จ:เรณู ๐๖
๙ ส.ค. ๖๔

(นายเสมา คล้ายสุวรรณ)
หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่

อนุมัติ
(นายดนุชา พิชยนันท์)
เลขาธิการ สศช.
11 ส.ค. 2564



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2564-2566

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ
สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

คำนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยมุ่งให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่มีความสมดุลกันระหว่างชีวิตและการทำงาน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อีกทั้งยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของส่วนราชการและสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2564 - 2566 ขึ้น ตามมาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ สมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้สามารถบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก-ข
บทที่ 1 : บทนำ	
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. เป้าหมาย	2
4. ขอบเขตและวิธีการดำเนินงาน	2
5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	2
6. นิยามศัพท์	3
บทที่ 2 : แนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลัก HR Scorecard	
1. การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล	4
2. มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	5
3. การบริหารยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	7
4. การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	7
5. การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	8
6. การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ	8
บทที่ 3 : บทบาทหน้าที่และแผนกลยุทธ์สำนักงานสภาพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	
1. บทบาทหน้าที่ สศช.	9
2. แผนกลยุทธ์ของ สศช.	10
3. โครงสร้างองค์กรของ สศช.	16
4. กรอบอัตรากำลังในปัจจุบัน	18

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 : การประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
1. สารสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563	20
2. สรุปการดำเนินงานแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563	22
3. การวิเคราะห์เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	27
บทที่ 5 : แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	
1. ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2561-2563	30
2. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2561-2563	36
3. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร ประจำปี พ.ศ.2561-2563	39
บทที่ 6 : การแปลงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ	44

บทสรุปผู้บริหาร

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประกอบกับสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ให้ส่วนราชการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งตามเกณฑ์การดำเนินงานหมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดให้ต้องดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับแนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถสนับสนุนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 เพื่อเป็นแนวทางและผลักดันการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลของ สศช. ให้สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของ สศช. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแผนกลยุทธ์ฉบับนี้มีความสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนกลยุทธ์ของ สศช. โดยให้ความสำคัญกับการพิจารณาความสอดคล้องกับแนวทางการปรับโครงสร้างและบทบาทใหม่ของ สศช. ที่อยู่ระหว่างดำเนินการด้วย เพื่อให้สามารถรองรับและสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ สศช. ไปสู่การมีบทบาทที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทและความคาดหวังของรัฐบาลและภาคส่วนต่างๆ

ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ และบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ สศช. อย่างเป็นมืออาชีพ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีคุณภาพเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของ สศช. เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะขับเคลื่อนผ่านกลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลตลอดจนระบบการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นมืออาชีพ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีความสอดคล้องตามภารกิจขององค์กร

กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ที่เปิดกว้างทางวิชาการ ทันสมัย เป็นมืออาชีพ บนพื้นฐานของธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 4 การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เป็นองค์กรคุณภาพที่มีความสุข

นอกจากนี้ ได้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการ และตัวชี้วัดในแต่ละเป้าประสงค์ไว้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของประชาคม สศช. ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการติดตามและประเมินผลแผนฯ เพื่อให้สามารถนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงแผนฯ ในระยะต่อไปให้มีความชัดเจนและปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 เป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินการเพื่อรองรับบริบทใหม่ๆ ที่กำลังเผชิญ ซึ่งจะประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องมีกระบวนการขับเคลื่อนแผนฯ ที่เป็นรูปธรรมและจริงจัง โดยต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากผู้บริหาร และได้รับความร่วมมือจากประชาคม สศช. ทั้งหมด เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ฯ สามารถสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ สศช. สามารถเป็นหน่วยงานที่ชี้ทิศทางยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศในระยะกลางและระยะยาว ที่มีความคล่องตัว ทันสมัย และมีมืออาชีพได้อย่างแท้จริง

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประกอบกับสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ให้ส่วนราชการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งตามเกณฑ์การดำเนินงานหมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดให้ต้องดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับแนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถสนับสนุนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ประกอบกับสถานการณ์/บริบทต่างๆ ที่กระทบต่อการบริหารงานภาครัฐและการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งบริบทที่เกิดจากปัจจัยภายนอกองค์กร เช่น นโยบายหรือแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล นโยบายหรือทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากสำนักงาน ก.พ. ความคาดหวังของภาคส่วนต่างๆ เช่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ต่อศักยภาพของข้าราชการ สศช. และบริบทที่เกิดจากปัจจัยภายในองค์กร เช่น การปรับโครงสร้างองค์กร ความต้องการของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของ สศช. ต้องงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อให้ สศช. สามารถปรับตัวและเตรียมพร้อมไปกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว สศช. จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล นำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนของ สศช. ให้มีความเข้มแข็งสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของ สศช. ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กรและสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษา วิเคราะห์-สถานการณ์และบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก สศช. รวมทั้งความต้องการและความคาดหวังของข้าราชการ สศช. ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรตามทิศทางและแนวทางที่กำหนดไว้แผนกลยุทธ์ สศช.

2.2 เพื่อจัดทำแนวทางดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ทั้งในส่วนของการบริหารและการพัฒนา ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนของ สศช. ให้มีคุณภาพสูง เป็นทรัพยากรอันมีคุณค่าขององค์กรที่สามารถการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของ สศช. ให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ

2.3 เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เป้าหมาย

จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2564 - 2566 เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ในการสนับสนุนการพัฒนางานของ สศช. ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์

4. ขอบเขตและวิธีการดำเนินการ

4.1 ขอบเขตการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2564 - 2566 ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในคู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ที่สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกส่วนราชการ

4.2 วิธีการดำเนินการ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 การจัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

4.2.2 การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการบริหารทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.2.3 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร

4.2.4 การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ และค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวโดยพิจารณาจากข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.2.5 การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ เพื่อเสนอผู้บริหาร พิจารณออนุมัติให้ประกาศใช้และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐาน สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของ สศช. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนของ สศช. ให้มีความเข้มแข็งทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของบริบทต่างๆ ในอนาคตต่อไป

5.2 บุคลากร สศช. มีความพึงพอใจต่อกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล

6. นิยามศัพท์

6.1 HR Scorecard¹ หมายถึง เครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

6.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล² หมายถึง ประเด็นหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องคำนึงถึง เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา ซึ่งมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลทิศทางนโยบายขององค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล มาพิจารณาร่วมกับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ของส่วนราชการ

6.3 เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์³ หมายถึง ปัจจัยที่จะทำให้ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้บรรลุผล ซึ่งจะระบุว่างานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องดำเนินการอะไร ด้วยกลวิธีอย่างไร จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์

6.4 ตัวชี้วัด⁴ หมายถึง สิ่งที่ระบุ บ่งชี้ว่าเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงไร หรือมีวิธีการวัดหรือประเมินผลอย่างไร

1. คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard, สำนักงาน ก.พ., หน้า 3
2. เรื่องเดียวกัน, หน้า 22
3. เรื่องเดียวกัน, หน้า 26
4. เรื่องเดียวกัน, หน้า 26

บทที่ 2

แนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลัก HR Scorecard

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เป็นการให้ความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งองค์กรในยุคใหม่ต่างให้ความสำคัญการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ บนพื้นฐานแนวคิดด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่ได้ปรับเปลี่ยนมุมมองงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรขององค์กรที่มีคุณค่าและมีความคุ้มค่าต่อการลงทุนพัฒนา เพราะจะมีส่วนช่วยส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป โดยมีแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1 วัตถุประสงค์การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

1.2 แนวทางในการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวทางที่นำมาใช้ประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความแพร่หลาย คือ HR Scorecard โดยมีองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ส่วน ดังนี้

1.2.1 มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ

1.2.2 ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

1.2.3 มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ว่าส่วนราชการมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่น้อยเพียงใด

1.2.4 ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

2. มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard

มาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุ 5 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

1.1 ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

1.3 ส่วนราชการมีแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

1.4 ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมไปถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

2.1 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องและทันเวลา

2.2 ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

2.3 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากรและมีความคุ้มค่า

2.4 มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผล ดังนี้

3.1 การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

3.2 ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

3.3 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารและความรู้เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

3.4 มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงาน ของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

4.1 รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

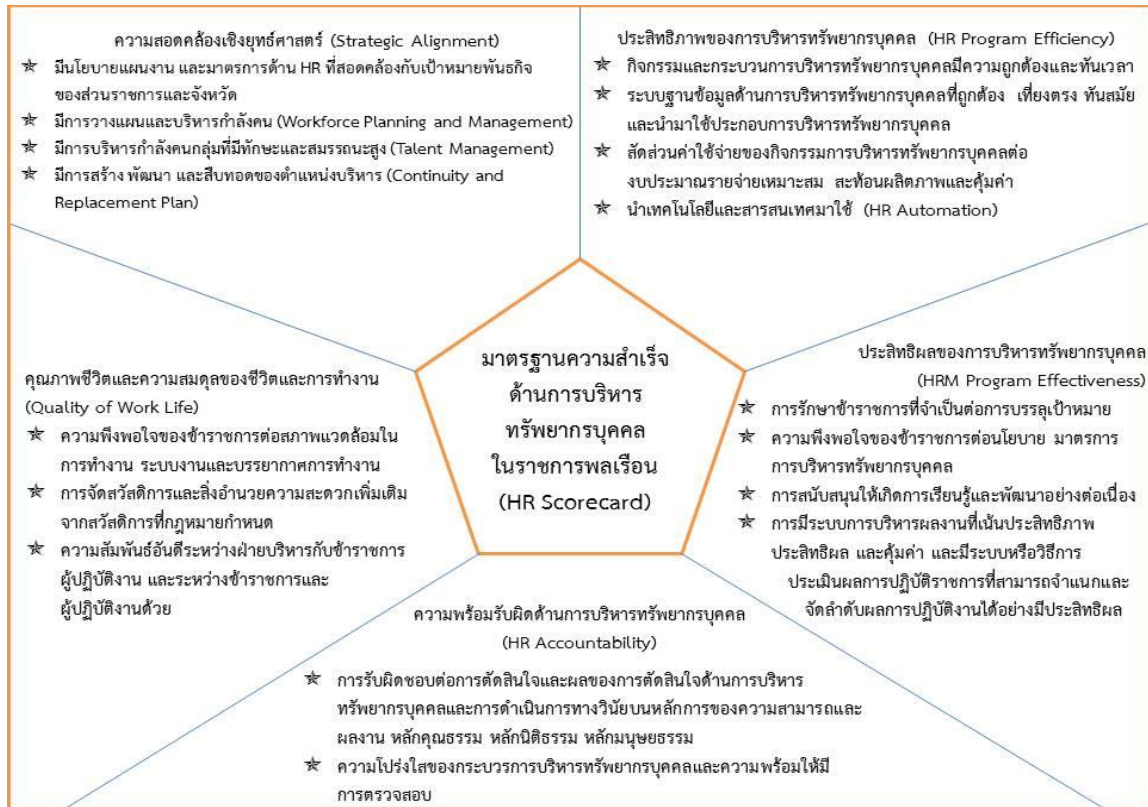
4.2 มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ ส่วนราชการจะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

5.1 ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหาร ราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

5.2 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ ภาครัฐบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

5.3 มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังคนมี ความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ



มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการไทย

3. การบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการมีบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลและค่าเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีจุดมุ่งเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

4. การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการศึกษาภาพรวมของสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อทราบจุดแข็ง จุดอ่อน และข้อมูลความเป็นจริงพื้นฐานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การวิเคราะห์ SWOT การศึกษาเปรียบเทียบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอื่น การศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งอาจจะนำข้อมูล ปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่ได้จากรายงานการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เคยดำเนินการมาประกอบการวิเคราะห์

5. การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการซึ่งต้องใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลมาวิเคราะห์ร่วมกับเป้าหมายยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ นโยบายของผู้บริหาร เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้อง สนับสนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

6. การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

เป็นการมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับสิ่งสำคัญที่จะทำให้มีการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติอย่างเกิดผลคือการสื่อสารทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย วิธีดำเนินการ และผลลัพธ์ที่ข้าราชการและส่วนราชการจะได้รับ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อผู้รับบริการ

บทที่ 3

บทบาทหน้าที่และแผนกลยุทธ์ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

1. บทบาทและภารกิจของ สศช.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีหน้าที่หลักในการดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ การเสนอแนะนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทั้งในระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว การพิจารณาแผนงานและโครงการของหน่วยงานของรัฐแต่ไม่รวมถึงราชการส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ นโยบายการพัฒนาประเทศ และการพัฒนาระบบเตือนภัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การจัดทำแผนพัฒนาบนพื้นฐานความเข้มแข็งด้านวิชาการเพื่อผลักดันไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ เป็นองค์กรวิชาการด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและตอบสนองความต้องการของประชาชน

ตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 สศช. มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ
2. ดำเนินการในฐานะเจ้าหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
3. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและติดตามภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลก รวมทั้งปัญหาและโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคม และคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในบริบทประเทศและโลก เพื่อจัดทำข้อเสนอในเชิงนโยบาย และมาตรการการพัฒนาประเทศหรือรองรับผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เสนอคณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรีหรือสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพิจารณา
4. ประสานงานกับหน่วยงานของรัฐและประชาชนภาคส่วนต่างๆเกี่ยวกับการจัดทำร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
5. จัดทำฐานข้อมูลเศรษฐกิจและสังคม บัญชีประชาชาติของประเทศตามระบบสากลเพื่อประกอบการจัดทำนโยบายการพัฒนาประเทศและรายงานภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบและเผยแพร่ให้ประชาชนทราบเป็นการทั่วไป
6. จัดทำกรอบการลงทุนประจำปีของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม
7. จัดทำข้อเสนองบประมาณประจำปีของรัฐวิสาหกิจซึ่งไม่ใช่บริษัทมหาชนจำกัด สำหรับสินทรัพย์ถาวรที่เพิ่มขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งจำนวนเงินที่ใช้จ่ายและเสนอสภาเพื่อพิจารณา

8. พิจารณาแผนงานและโครงการพัฒนาของกระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรม และของรัฐวิสาหกิจที่มีมูลค่าตามที่คณะกรรมการกำหนด รวมทั้งประสานแผนงานและโครงการพัฒนาดังกล่าว เพื่อวางแผนส่วนรวมให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

9. สนับสนุนและประสานงานกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และภาคที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผน แผนงาน และโครงการพัฒนา และการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามแผน

10. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบาย แผน แผนงาน และโครงการพัฒนาที่มีผลกระทบในวงกว้างต่อการพัฒนาประเทศในภาพรวม รวมทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเร่งรัด ปรับปรุง หรือเลิกล้มโครงการพัฒนาอันหนึ่งอันใดเมื่อเห็นสมควร

11. ปฏิบัติอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานหรือตามที่นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2. แผนกลยุทธ์ของ สศช.

2.1 วิสัยทัศน์

หน่วยงานหลักในการวางแผนและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนที่ยึดประโยชน์ส่วนรวม ทนต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพสูง

2.2 พันธกิจ

จากบทบาทหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2561 และกฎหมายสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ สศช. รวมทั้งวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย สศช. จึงได้กำหนดพันธกิจสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ **หน่วยงานยุทธศาสตร์และคลังสมองของประเทศ** **หน่วยงานด้านข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมเชิงลึก** และ **หน่วยงานแห่งความรู้สมัยใหม่** โดยมีภารกิจที่สำคัญๆ ภายใต้อันนี้ แต่ละพันธกิจ ดังนี้

2.2.1 หน่วยงานยุทธศาสตร์และคลังสมองของประเทศ (Pragmatic Policy Think Tank) ที่มีบทบาทที่ชัดเจนในการเชื่อมต่อระหว่างการพัฒนาองค์ความรู้ไปขับเคลื่อนนโยบายสู่เป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติและการพัฒนาในระดับต่างๆ ที่มีคุณภาพและรวดเร็ว รวมทั้งให้คำปรึกษารัฐบาล ประสานการแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนติดตามประเมินผลนโยบายของรัฐบาล

2.2.2 หน่วยงานด้านข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมเชิงลึก (Intelligent Unit) โดยเป็นหน่วยงานวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอ และเฝ้าระวังภัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของรัฐบาล (Warning Center) ที่ถูกต้องแม่นยำ ตลอดจนเป็นหน่วยเจาะข้อมูลเชิงลึกต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมไทย เพื่อใช้ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ บริหารเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมของประเทศ

2.2.3 หน่วยงานแห่งความรู้สมัยใหม่ (Knowledge Organization) ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีองค์ความรู้และทักษะการทำงานที่ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลดิจิทัลที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่การบริหารจัดการความรู้ที่ทันสมัย โดยใช้ Information Communication Technology (ITC)

2.3 วัตถุประสงค์

2.3.1 เพื่อเป็นองค์กรที่ได้รับความเชื่อถือในด้านการเป็นหน่วยงานวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระเทศจากประชาชนและภาคีการพัฒนาทั้งภายในและภายนอกประเทศมากยิ่งขึ้น

2.3.2 เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนารูปแบบการทำงานอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยจากบริบทของโลกและภายในประเทศได้อย่างรวดเร็ว

2.3.3 เพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม ด้วยความเป็นมืออาชีพและมีความสามัคคีภายในองค์กร

2.3.4 เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร ที่จะนำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์ที่ดี

2.3.5 เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในองค์กร นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของ สศช.

2.4 เป้าหมาย

2.4.1 พัฒนาและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระเทศที่นำไปสู่ความสมดุลและยั่งยืนในระยะยาว รวมทั้งผลักดันยุทธศาสตร์การพัฒนาระเทศให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีระบบการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

2.4.2 พัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง และนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งสามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารและสร้างความรู้ความเข้าใจแก่สาธารณชนเกี่ยวกับการพัฒนาระเทศ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยรองรับภารกิจของสำนักงานฯ รวมทั้งการพัฒนาไปสู่องค์กรดิจิทัล

2.4.3 เพิ่มพูนสมรรถนะของบุคลากรให้สูงขึ้นควบคู่กับการเสริมสร้างคุณธรรม มีความสามัคคีรับผิดชอบต่อสังคม และมีผลงานเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งเสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพกายและใจที่สมบูรณ์ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2.4.4 เสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร ที่จะนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดีทั้งในและนอกองค์กร เพื่อเป็นเครื่องกำหนดมาตรฐานพฤติกรรมที่ทรงอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สาธารณชนในวิถีทางที่ข้าราชการที่ดีพึงปฏิบัติ โดยมีการสร้างกระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร เพื่อนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

2.4.5 พัฒนาสภาพแวดล้อมองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอันรวมถึงงานสนับสนุนด้านการอำนวยการและการบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติภารกิจของสำนักงานที่เหมาะสม คล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

2.5 กลยุทธ์การพัฒนา

สศช. ได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการให้บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของ สศช. ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 : การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศให้มีความยั่งยืน

1. วางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้มีความยั่งยืนและสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและธรรมาภิบาลในระยะยาว เน้นหลักการ “เข้าใจ-เข้าถึง-พัฒนา” ให้มากขึ้น ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการมีส่วนร่วม รวมทั้งการจัดให้มีเวทีแสดงความเห็นเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาประเทศกับหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนามีมุมมองที่กว้างขวางและหลากหลาย นอกจากนี้การพัฒนาช่องทางและรูปแบบการสื่อสารที่หลากหลายเป็นโอกาสให้ สสช. สามารถผลิตสื่อเผยแพร่แนวคิดและผลงาน สสช. สู่สาธารณชนได้มากขึ้น

2. บูรณาการและประสานแผนงานที่เชื่อมโยงหลายหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยการสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการและประสานแผนปฏิบัติการในความรับผิดชอบของหน่วยปฏิบัติต่างๆ ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และแนวทางของ ยุทธศาสตร์ชาติ

3. ตรวจสอบและประเมินผลแผนการลงทุนหรือโครงการ ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งทบทวนและล้มเลิกโครงการ หากเกิดผลกระทบต่อประเทศและไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์

กลยุทธ์ที่ 2 : การวิเคราะห์แผนงาน/โครงการด้วยความเป็นกลางทางวิชาการและรักษาผลประโยชน์ของประเทศ

1. วิเคราะห์แผนการลงทุนของประเทศและกรอบการลงทุนของรัฐวิสาหกิจ ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้ง แผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

2. ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะด้านการลงทุนแก่รัฐบาล ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามแผนการลงทุนของประเทศให้บรรลุผลสำเร็จ และมีความรอบคอบทั้งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3. ตรวจสอบและประเมินผลแผนการลงทุนหรือโครงการ ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งทบทวนและล้มเลิกโครงการ หากเกิดผลกระทบต่อประเทศและไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์

กลยุทธ์ที่ 3 : การขับเคลื่อนแผนพัฒนาสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

1. พัฒนาระบบการกำหนดนโยบายและระบบการติดตามประเมินผล เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการผลักดันแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจน

2. ขับเคลื่อนการพัฒนาให้เกิดการบูรณาการเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาล และแผนระดับต่างๆ ภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่ การกิจ และการมีส่วนร่วม (Area Function Participation : AFP) โดยให้จังหวัดเป็นพื้นที่ดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาและเป็นจุดเชื่อมโยงการพัฒนาจากชุมชนสู่ประเทศ และประเทศสู่ชุมชน

กลยุทธ์ที่ 4 : การติดตามประเมินผลและการพัฒนาดัชนีชี้วัดด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

1. พัฒนาแนวทางการติดตามประเมินผลให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาสำคัญภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายรัฐบาล
2. ติดตามประเมินผลแผนงานโครงการอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด
3. พัฒนาดัชนีชี้วัดด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือกำกับและติดตามการพัฒนาประเทศที่มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 5 : การพัฒนาฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศให้ทันสมัยเป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ

1. รายงานสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยใช้ช่องทางที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศ ซึ่งต้องอาศัยองค์ความรู้ทางวิชาการ องค์ความรู้ใหม่ๆ ที่มีความถูกต้อง แม่นยำ ทันสมัย และเข้าถึงได้ง่าย
2. พัฒนาระบบฐานข้อมูล ระบบติดตามและระบบเตือนภัยให้เป็นมาตรฐานสากล ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการพัฒนาระบบข้อมูลเชิงพื้นที่ที่ถูกต้องและทันสมัยที่มีมาตรฐานเดียวกันและเชื่อมโยงได้ เพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์ ติดตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ ประกอบการจัดทำนโยบาย รวมทั้งเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี
3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัยรองรับกับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล สามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว ปลอดภัย และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการทำงานในทุกระดับมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กลยุทธ์ที่ 6 : การบริหารจัดการด้วยระบบธรรมาภิบาลและพัฒนาศักยภาพองค์กรอย่างต่อเนื่อง

1. ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังของบุคลากรของ สศช. ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนไปจากเดิม รวมทั้งภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศ การประสานงานกับองค์กรระหว่างประเทศ และภารกิจด้านการเชื่อมโยงการพัฒนา กับประเทศเพื่อนบ้านที่มีความสำคัญมากยิ่งขึ้น
2. ปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงาน
 - 2.1 เน้นการทำงานเป็นทีมที่เพียบพร้อมด้วยบุคลากรที่มีความรอบรู้ความคิดริเริ่มและทำงานเร็ว สามารถตอบสนองภารกิจหลักของ สศช. ได้อย่างรวดเร็ว คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนการหมุนเวียนการทำงาน (Rotation) อย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงศักยภาพองค์ความรู้ที่มีต่องานหรือภารกิจหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ
 - 2.2 ปรับเปลี่ยนกลไกการบริหารและตัดสินใจ และวัฒนธรรมขององค์กร ให้ตอบสนองการดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว

2.3 พิจารณาให้เอกชนเข้ามารับงานที่ต้องใช้ทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก (Outsource) ทั้งงานวิชาการและงานธุรการ

2.4 ผลักดันให้มีการแปลงแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ให้ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยการสร้างระบบถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในภาพรวม

3. เสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล โดยการเสริมสร้างความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ในการบริหารจัดการ ที่ประชาคม สตช. ทุกระดับ โดยมีการสื่อสารผ่านสื่อทุกประเภทด้วยรูปแบบที่หลากหลายอย่างบูรณาการ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีการจัดการกับปัจจัยความเสี่ยงเชิงพฤติกรรมที่อาจมีผลกระทบทางลบต่อวิถีชีวิต ตามแนวทางวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

3.1 พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ มีวัฒนธรรม จิตสำนึกคุณธรรม และธรรมาภิบาลที่พร้อมรับการตรวจสอบและรับฟังความเห็นจากทุกภาคส่วน เพื่อสามารถถ่ายทอดและสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในทุกระดับ

3.2 สร้างระบบข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุและวิธีการต่างๆ ของการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อจัดทำแนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติดมิชอบและการคอร์รัปชันในองค์กร

3.3 รณรงค์และส่งเสริมค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการเพื่อสร้างและสนับสนุนผู้สุจริต มีคุณธรรม มีความกล้าหาญในทางจริยธรรม เน้นการทำงานที่ใช้ความสามารถและผลงาน ไม่เน้นชั้นยศและอาวุโส โดยสร้างวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมใหม่ให้เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์

3.4 ปรับปรุงกระบวนการให้รางวัลและลงโทษ ให้ดำเนินการด้วยความรวดเร็ว และปรับปรุงกระบวนการทางวินัยให้เกิดผลในทางปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นกลไกในการป้องกันการคอร์รัปชันอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องสอดคล้องกับกลไกของภาครัฐที่มี โดยต้องมีการให้รางวัลหรือลงโทษ รวมทั้งการสร้างแบบอย่างพนักงานดีเด่น

3.5 จัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ที่ประชาชนภาคีเครือข่ายและหน่วยงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว เพื่อการติดตามตรวจสอบโดยง่ายและเป็นธรรม

4. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับภารกิจ และความต้องการขององค์กร โดยพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ในรูปแบบพลวัตระบบ (System Dynamics) และการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ตลอดจนแสวงหาเครื่องมือนโยบายใหม่ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นที่ปรึกษาด้านการพัฒนาแก่รัฐบาล (Think Tank) และเป็นองค์กรแห่งอนาคต (Organization for the Future)

4.1 พัฒนาหลักสูตรพื้นฐานสำหรับกลุ่มเป้าหมายแต่ละระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้สั่งสมสมรรถนะที่จำเป็นในแต่ละระดับ ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการก้าวสู่เส้นทางอาชีพในอนาคต

4.2 พัฒนาหลักสูตรอบรมที่พัฒนาตามสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน

ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะด้านเก่งคนและการบริหาร (People Management & Management Competency)

4.3 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตร In-house Training ที่ดำเนินการโดยบุคลากร สศช. เพื่อสนับสนุนให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ทั้งในส่วนของ Explicit Knowledge และ Tacit Knowledge จากรุ่นสู่รุ่น

4.4 พัฒนาการจัดการความรู้ (KM) ในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการข้อมูลองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เข้าถึงได้ง่าย สามารถทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้การสนับสนุนแนวทางการสร้างความรู้ใหม่ๆ เช่น

(1) สร้างเครือข่ายความรู้และความร่วมมือกับหน่วยงานวางแผนและองค์กรระหว่างประเทศ โดยการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานวางแผนของประเทศต่างๆ เพื่อเป็นการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างประเทศ

(2) สร้างเครือข่ายความรู้กับสถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย และภาคเอกชน ให้เกิดความร่วมมือในการถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่เพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

(3) สร้างเวทีพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่ สศช. กับผู้เชี่ยวชาญเช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งในและต่างประเทศ

(4) ร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศ ในการจัดประชุมทางวิชาการนานาชาติ

4.5 เพิ่มสัดส่วนหลักสูตรพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือหลักสูตร On-demand ของสายงาน กอง สำนัก ฝ่าย และกลุ่มงาน เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ ทักษะเฉพาะด้าน และองค์ความรู้เชิงลึกของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละสายงาน กอง สำนัก ฝ่าย และกลุ่มงาน

4.6 ผลักดันให้เกิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาทักษะของบุคลากรเพื่อรองรับการหมุนเวียนงานในอนาคต มีการประเมินความสามารถ (Competency) และแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career Development) เพื่อเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายตามเส้นทางสายอาชีพ

4.7 สร้างระบบนิเวศน์ (Ecosystem) ที่สนับสนุนการเรียนรู้ระหว่างกันภายใน สศช. เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากร สศช. อย่างมีประสิทธิภาพ

5. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผาสุกในการทำงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้น่าอยู่ และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ปรับปรุงระบบสวัสดิการ นันทนาการและสันทนาการ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ สนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี

5.1 เร่งปรับระบบและกลไกเพื่อรักษาบุคลากรคุณภาพไว้ รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้ สศช. เป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความสามารถ โดยมีเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพที่ชัดเจน และเป็นองค์กรชั้นนำองค์กรหนึ่งที่สามารถดึงดูดคนเก่งให้เข้ามาร่วมงานได้ นอกจากนี้ ยัง

สนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตัวเอง โดยการจัดสรรทุนศึกษาและอบรม ณ ต่างประเทศ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากร สศช. ได้เรียนรู้วิทยาการใหม่ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

5.2 สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่าง โปร่งใสและเป็นธรรม โดยมีงานมอบหมายงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายรวมขององค์กร

5.3 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร ให้น่าอยู่และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข และมีสุขภาวะที่ดี

5.4 ปรับปรุงระบบสวัสดิการ นันทนาการและสันทนาการ เพื่อ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ สนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี

5.5 สนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างสมานฉันท์ในทุก ระดับ ได้แก่ ระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการ/ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการกับผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง ตลอดจนระหว่างหน่วยงานและภาคีภายนอก เช่น ชุมชนโดยรอบที่สำนักงานตั้งอยู่ หรือเครือข่ายจากภาคส่วน ต่างๆ ที่ สศช. ปฏิบัติภารกิจด้วย

5.6 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกในการทำงานขององค์กรและบุคลากร สามารถลดขั้นตอนในการทำงาน และการเข้าถึงข้อมูลองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรและให้บุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.7 จัดกิจกรรมจิตอาสา วรรณคดีและปลูกฝังข้าราชการและ บุคลากรมีจิตสาธารณะ เป็นผู้เสียสละเพื่อส่วนรวม มีทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติภารกิจและในการ ให้บริการที่ดี (Service mind)

3. โครงสร้างองค์กรของ สศช.

3.1 โครงสร้างองค์กรของ สศช. ในปัจจุบัน

ปัจจุบัน สศช. ได้จัดโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย กลุ่มงานที่ขึ้นต่อเลขาธิการฯ และ 6 สายงาน ประกอบด้วย 5 สำนัก 26 กอง 2 กลุ่มงาน และ 1 ศูนย์ ดังนี้

3.1.1 กลุ่มงานที่ขึ้นตรงต่อเลขาธิการ ได้แก่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต และภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากฎหมาย

3.1.2 สายงานยุทธศาสตร์ชาติการปฏิรูปประเทศ กองยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ กองยุทธศาสตร์และประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กลุ่มงานประสานนโยบายด้านความมั่นคง กองศึกษาและวิจัยเชิงยุทธศาสตร์

3.1.3 สายงานโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ กองยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน กองยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ กองงบประมาณรัฐวิสาหกิจ

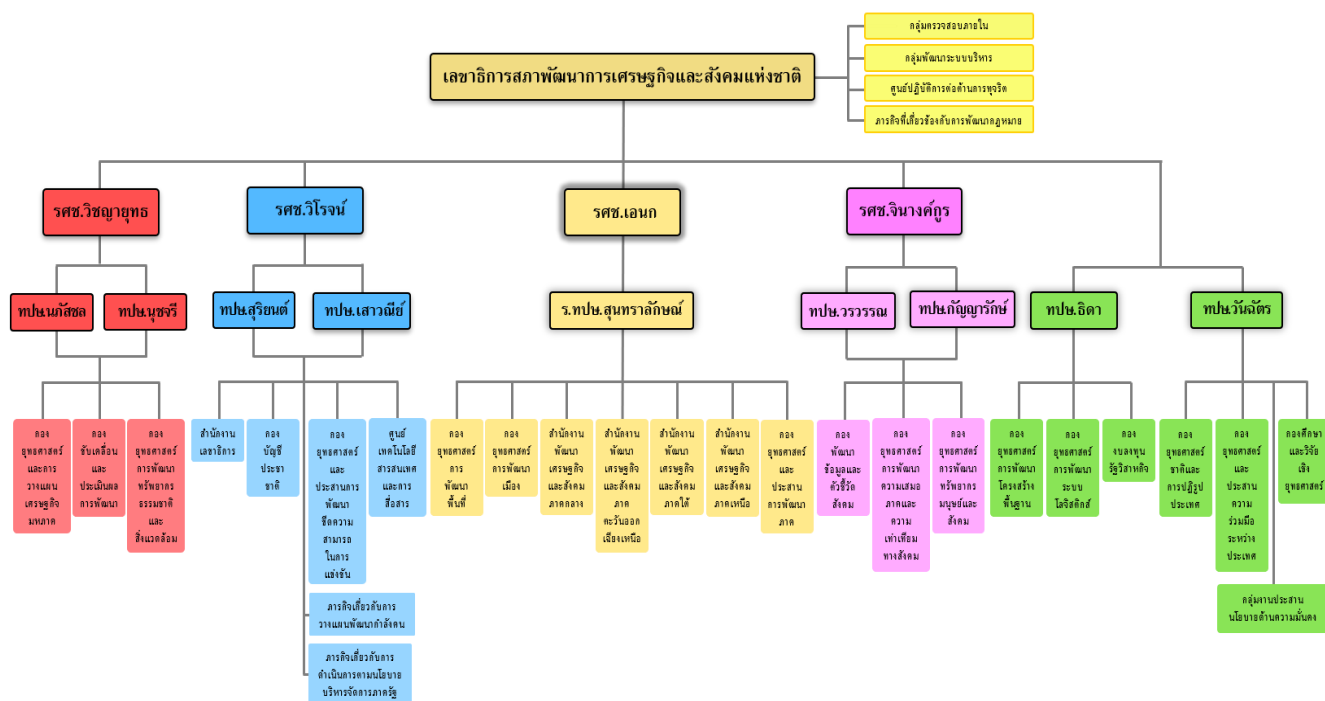
3.1.4 สายงานเศรษฐกิจ ประเมินผลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ กอง ขับเคลื่อนและประเมินผลการพัฒนา กองยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค กองยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ได้แก่ กองบัญชาประชาชน กองยุทธศาสตร์และประสานการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน การกิจเกี่ยวกับการดำเนินการตามนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐ สำนักงานเลขาธิการ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร การกิจเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนากำลังคน

3.1.6 สายงานพัฒนาพื้นที่ เมืองและภาค ได้แก่ กองยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่ กองยุทธศาสตร์การพัฒนามือง สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคกลาง กองยุทธศาสตร์และประสานการพัฒนาภาค สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคใต้ สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคเหนือ สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1.7 **รายงานสังคม** ได้แก่ กองยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพมนุษย์และสังคม กองพัฒนาข้อมูลและตัวชี้วัดสังคม กองยุทธศาสตร์การพัฒนากวามเสมอภาคและความเท่าเทียมทางสังคม

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ



กรอบอัตรากำลังในปัจจุบัน

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีอัตรากำลังทั้งหมด 807 อัตรา แบ่งออกเป็นข้าราชการ จำนวน 651 อัตรา พนักงานราชการ จำนวน 109 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 36 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ จำนวน 11 อัตราโดยมีรายละเอียดอัตรากำลัง ดังนี้

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงาน ราชการ (อัตรา)	ลูกจ้างชั่วคราว	
						เงิน งบประมาณ (อัตรา)	เงินนอก งบประมาณ (อัตรา)
1	ส่วนกลาง	17	16	-	1	-	-
2	กลุ่มตรวจสอบภายใน	6	6	-	-	-	-
3	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	7	6	-	1	-	-
4	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	5	5	-	-	-	-
5	สำนักงานเลขาธิการ	155	104	21	30	-	-
6	กองขับเคลื่อนและประเมินผล การพัฒนา	30	28	1	1	-	-
7	กองบัญชาประชาชนชาติ	46	44	1	1	-	-
8	กองพัฒนาฐานข้อมูลและตัวชี้วัด สังคม	35	30	-	5	-	-
9	กองยุทธศาสตร์การพัฒนา ความเสมอภาคและความเท่าเทียม ทางสังคม	35	25	1	4	5	-
10	กองยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน	34	31	-	3	-	-
11	กองยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	34	28	1	1	4	-
12	กองยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และสังคม	38	34	1	3	-	-
13	กองยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่	35	29	2	4	-	-
14	กองยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง	18	16	-	2	-	-
15	กองยุทธศาสตร์พัฒนาระบบ โลจิสติกส์	17	15	-	2	-	-
16	กองยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูป ประเทศ	49	28	-	21	-	-
17	กองยุทธศาสตร์และการวางแผน เศรษฐกิจมหภาค	38	35	1	2	-	-
18	กองยุทธศาสตร์และประสานการ พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน	49	41	-	6	2	-

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงาน ราชการ (อัตรา)	ลูกจ้างชั่วคราว	
						เงิน งบประมาณ (อัตรา)	เงินนอก งบประมาณ (อัตรา)
19	กองยุทธศาสตร์และประสาน ความร่วมมือระหว่างประเทศ	22	20	-	2	-	-
20	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	16	11	-	5	-	-
21	กองงบประมาณรัฐวิสาหกิจ	15	15	-	-	-	-
22	กองยุทธศาสตร์และประสานการพัฒนา ภาค	19	15	-	4		
23	สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ภาคกลาง	21	16	2	3		
24	สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	21	17	2	2	-	-
25	สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ภาคใต้	23	18	2	3	-	-
26	สำนักพัฒนางานเศรษฐกิจและสังคม ภาคเหนือ	22	18	1	3	-	-
	รวม	807	651	36	109	11	-

บทที่ 4

การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. สาระสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563

สศช. ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 โดยเป็นไปตามหลักแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนของ สศช. พร้อมทั้งนำกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. มาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 โดยสาระสำคัญของแผนกลยุทธ์ฯ มีดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) เพื่อพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีคุณภาพเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของ สศช. เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 เป้าหมาย

- 1) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ สศช. มีประสิทธิภาพตามแนวทาง HR Scorecard
- 2) ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเข้มแข็งสามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของ สศช.ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 3) บุคลากร สศช.มีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สศช.

1.3 กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการดึงดูดและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

- 1) แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจของ สศช. และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- 2) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม นำมาใช้ได้จริง

- 3) การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดและพัฒนาผู้มีความสามารถสูง (Talent Management)
- 4) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความชัดเจน เป็นธรรม เหมาะสม
- 5) การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

กลยุทธ์ที่ 2 การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลตลอดกระบวนการอย่างเป็นมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

- 1) วางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับการกิจ
- 2) การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะและความเหมาะสมกับตำแหน่ง
- 3) การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ สศช.
- 4) พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)
- 5) พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ สศช.
- 6) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 7) การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร
- 8) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ที่เปิดกว้างทางวิชาการ ทันสมัย เป็นมืออาชีพ บนพื้นฐานของการมีธรรมาภิบาล โดยมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

- 1) การส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร
- 2) การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 4 การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เป็นองค์กรคุณภาพที่มีความสุข โดยมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

- 1) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด
- 2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)

สรุปการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2561-2563 (HRM)

กลยุทธ์	การดำเนินการ
1. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการดึงดูดและพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- สศช. ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองและดำเนินการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของ สศช. รวมทั้งพิจารณาการให้ข้าราชการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานที่ครอบคลุมข้าราชการทุกระดับของ สศช. เพื่อให้ข้าราชการมีโอกาสในการเรียนรู้งานสำคัญของ สศช. ในทุกด้าน ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพของข้าราชการให้มีความพร้อมในการก้าวขึ้นอยู่ตำแหน่งระดับสูงต่อไป โดยการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานจะคำนึงถึงความเหมาะสมเป็นธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ รวมทั้งมีแนวทางการติดตามประเมินผลการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการในการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร - ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ได้มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจและแนวทางการทำงานของ สศช. โดยจัดให้มีการหมุนเวียนทดลองปฏิบัติงานใน 2-3 สำนักในช่วง 6 เดือนแรกของการปฏิบัติงาน ซึ่งนอกจากจะเป็นแนวทางที่ทำให้เกิดการเรียนรู้งานของเจ้าหน้าที่ใหม่แล้ว ยังเป็นกระบวนการการพัฒนาเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่สอนงานด้วย - จัดโครงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Coaching) ให้แก่ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ
2.การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลตลอดกระบวนการอย่างเป็นมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	- ฝจท. ได้ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการใน สศช. ทั้งตำแหน่งที่เป็นสายงานหลักและสายงานสนับสนุนเฉลี่ยปีละ 1 ครั้ง โดยพิจารณาจากตำแหน่งที่ว่างในแต่ละปี และดำเนินการสรรหาให้ได้จำนวนตรงตามตำแหน่งที่ว่าง โดยในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ.2561- 2563 ได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเข้ารับราชการที่ สศช. ทั้งหมดจำนวน 136 คน และนอกจากวิธีการสรรหาตามวิธีปกติแล้ว สศช.ยังมีการบรรจุและแต่งตั้งนักเรียนทุนเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ตามกรอบอัตรากำลังที่ว่างและความต้องการของสำนัก ซึ่งในปัจจุบัน สศช. ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการใน สศช. โดยขณะนี้อยู่ระหว่างการรับสมัคร

กลยุทธ์	การดำเนินการ
	- สศช. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผล ซึ่งจะกำหนดสัดส่วนในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ 80 และสมรรถนะ ร้อยละ 20 โดยดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในรอบการประเมิน ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม –31 มีนาคม) และครั้งที่ 2 (1 เมษายน– 30 กันยายน) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สศช. โดยมีเกณฑ์การประเมินออกเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย ระดับ ดีเด่น มีผลคะแนนอยู่ที่ 86-100 ระดับดีมาก มีผลคะแนนอยู่ที่ 76-85 ระดับดีมีผลคะแนนอยู่ที่ 70-75 ระดับพอใช้ มีผลคะแนน อยู่ที่ 60-69 และระดับต้องปรับปรุง ซึ่งจะมีผลคะแนนการประเมินต่ำกว่า 60 ทั้งนี้ ผลการประเมินรายบุคคลจะถูกนำไปประเมินเพื่อจัดสรรสิ่งจูงใจ การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนให้มีความสอดคล้องกัน รวมถึงนำไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วย - ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม(DPIS) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยมีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน มีความสะดวกต่อการสืบค้น มีข้อมูลที่ถูกต้องทันตามความต้องการ และสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและสนับสนุนการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรใน สศช. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ระบบข้อมูลข้าราชการ ก.พ.7 ออนไลน์
3.การเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ที่เปิดกว้างทางวิชาการ ทันสมัย เป็นมืออาชีพ บนพื้นฐานของการมีธรรมาภิบาล	- ผจท. ได้ดำเนินการจัดการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ข้าราชการในประเด็นที่สำคัญต่อการปฏิบัติราชการทั้งในเรื่องของวินัยของข้าราชการ สิทธิประโยชน์ต่างๆของข้าราชการ บำเหน็จบำนาญ และได้ดำเนินการร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สศช. ในการจัดอบรมในเรื่องของการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจของข้าราชการเกี่ยวกับสาระความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และเป็นการส่งเสริมแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติระหว่างสำนักต่างๆ ใน สศช. อีกด้วย - ผจท. มีการประกาศให้ประชาคม สศช. ได้รับทราบในเรื่องของกฎระเบียบ กระบวนการ ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ทั้งเรื่องการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนระดับข้าราชการ ผ่านช่องทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ และอีเมล

สรุปการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2561-2563 (HRD)

การเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากร ประจำปี 2561 ได้ดำเนินการดังนี้

1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในปีงบประมาณ 2561 สำนักงานฯ ได้รับจัดสรรวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น 8.72 ล้านบาท ประกอบด้วย โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร (งบรายจ่ายอื่น) 6.573 ล้านบาท และเงินงบประมาณปี 2559 ที่เหลือจ่ายไว้เบิกเหลือในปีเพื่อนำมาจัดสรรเป็นสิ่งจูงใจ (งบจูงใจ 2.147 ล้านบาท เพื่อดำเนินการจัดอบรม In-house Training และส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรภายนอกรวมทั้งการศึกษาดูงานผู้บริหาร ประกอบด้วย

(1) หลักสูตรอบรมภายใน (In-house Training) จำนวน 13 หลักสูตรมีผู้เข้าอบรมรวม 686 คน (มีการนับซ้ำ) ใช้งบประมาณ 6,427,196.66 บาท โดยมีหลักสูตรที่น่าสนใจ อาทิ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Design Thinking for Public Sector Innovation หลักสูตรดัชนีวัดรูปแบบบุคลิกภาพ MBTI® เพื่อการพัฒนาองค์กรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการสร้างเสริม สุข สู้ สศช. (Happy Workplace@NESDB) และโครงการ Serious Play เพื่อออกแบบความสุขให้ สศช.

(2) หลักสูตรอบรมภายนอก : เพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะโดยเฉพาะด้านบริหารจัดการและสมรรถนะเฉพาะด้านรวม 39 หลักสูตร จำนวนผู้เข้าอบรมรวม 112 คน (มีการนับซ้ำ) ใช้งบประมาณรวมทั้งสิ้น 2,245,853 บาท

2. โครงการทุนการศึกษาระดับปริญญาโท/เอก/อบรมในต่างประเทศ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ในปีงบประมาณ 2561 สำนักงานฯ ได้รับจัดสรรวงเงินงบประมาณ 12,000,000 ล้านบาท (งบอุดหนุน) โดยสามารถจัดสรรทุนศึกษา/ฝึกอบรม ได้ดังนี้

(1) ทุนระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน

(2) ทุนระดับปริญญาโท จำนวน 10 คน

(3) ทุนฝึกอบรมระยะสั้น ณ ต่างประเทศ จำนวน 1 คน

3. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM Knowledge Sharing Session) เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคลากรภายใน และมีผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอก เพื่อให้สามารถเข้าถึงความรู้และนำความรู้นั้นไปใช้ในการจัดการความรู้ในองค์กรได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 Knowledge Sharing Session จำนวน 10 ครั้ง ผู้เข้าร่วมรวมทั้งสิ้น 347 คน มีการจัด KM Talk จำนวน 6 ครั้ง โดยเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ จากภายนอก หรือภายในองค์กร มาบรรยายและร่วมแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นในหัวข้อที่มีความสำคัญหรือเรื่องที่อยู่ในความสนใจ อาทิ Design Thinking for Policy Process และ ภาษากาย : สื่อที่ต้องเข้าใจและเข้าถึง Empathy and Body Language และ KM สัญจร จำนวน 4 ครั้ง อาทิ ธนาครแห่งประเทศไทย และพิพิธภัณฑ์วังวรดิศ

การเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากร ประจำปี 2562 ได้ดำเนินการดังนี้

1.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในปีงบประมาณ 2562 สำนักงานฯ ได้รับจัดสรรวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น 6.25 ล้านบาท ประกอบด้วย โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร (งบรายจ่ายอื่น) 6.25 ล้านบาท เพื่อดำเนินการจัดอบรม In-house Training และส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรภายนอก รวมทั้งการศึกษาดูงานผู้บริหาร ประกอบด้วย

(1) หลักสูตรอบรมภายใน (In-house Training) จำนวน 27 หลักสูตรมีผู้เข้าอบรมรวม 825 คน (มีการนับซ้ำ) ใช้งบประมาณ 3.22 ล้านบาท โดยมีหลักสูตรที่น่าสนใจ อาทิ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี” โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “เทคนิคการเขียนหนังสือราชการและจดรายงานการประชุม” และ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการวิเคราะห์สถานการณ์ (Scenario Analysis Workshop)

(2) หลักสูตรอบรมภายนอก : เพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะโดยเฉพาะด้านบริหารจัดการและสมรรถนะเฉพาะด้านรวม 62 หลักสูตร จำนวนผู้เข้าอบรมรวม 201 คน (มีการนับซ้ำ) ใช้งบประมาณรวมทั้งสิ้น 2.58 ล้านบาท

2. โครงการทุนการศึกษาระดับปริญญาโท/เอก/อบรมในต่างประเทศ ในปีงบประมาณ 2562 สำนักงานฯ ได้รับจัดสรรวงเงินงบประมาณ 12,000,000 ล้านบาท (งบอุดหนุน) โดยสามารถจัดสรรทุนศึกษา/ฝึกอบรม จำนวน 10 คน ดังนี้ (1) ทุนระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน (2) ทุนระดับปริญญาโท จำนวน 9 คน

3. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM Knowledge Sharing Session) เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคลากรภายใน และมีผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอก เพื่อให้สามารถเข้าถึงความรู้และนำความรู้นั้นไปใช้ในการจัดการความรู้ในองค์กรได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 Knowledge Sharing Session จำนวน 13 ครั้ง ผู้เข้าร่วมรวมทั้งสิ้น 547 คน (มีการนับซ้ำ) ใช้งบประมาณ 40,760 บาท โดยเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ จากภายนอก หรือภายในองค์กร มาบรรยายและร่วมแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นในหัวข้อที่มีความสำคัญหรือเรื่องที่อยู่ในความสนใจ อาทิ หัวข้อ “พระราชพิธีบรมราชาภิเษก” หัวข้อ “Economic Outlook” หัวข้อ “Big Data” และ หัวข้อ “อีสาน...มุมมองความเหลื่อมล้ำ”

การเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากร ประจำปี 2563 ได้ดำเนินการดังนี้

1.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในปีงบประมาณ 2563 สำนักงานฯ ได้รับจัดสรรวงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น 6.25 ล้านบาท ประกอบด้วย โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร (งบรายจ่ายอื่น) 6.25 ล้านบาท แต่เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 ได้คืนเงินงบประมาณส่วนหนึ่ง เพื่อเป็นงบกลางสำหรับดำเนินมาตรการแก้ไขปัญหาโรค COVID - 19 ของรัฐบาล การดำเนินการจัดอบรม In-house Training และส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรภายนอก รวมทั้งการศึกษาดูงานผู้บริหาร ประกอบด้วย

(1) หลักสูตรอบรมภายใน (In-house Training) จำนวน 12 หลักสูตรมีผู้เข้าอบรมรวม 606 คน (มีการนับซ้ำ) ใช้งบประมาณ 1.73 ล้านบาท โดยมีหลักสูตรที่น่าสนใจ อาทิ โครงการฝึกอบรมเชิง

ปฏิบัติการ หลักสูตร ดัชนีวัดรูปแบบบุคลิกภาพ MBTI® สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ สศช. หลักสูตร “เทคนิคการเขียนหนังสือราชการและจดรายการการประชุม” หลักสูตร “การพัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) และการใช้แบบจำลองพลวัตระบบ (System Dynamics Modeling)” หลักสูตร การถอดบทเรียนและประยุกต์ใช้การคิด เชิงระบบและพลวัตระบบ (Systems Thinking and System Dynamics) เพื่อพัฒนาองค์กร และหลักสูตรพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตามคำขอสายงาน/สำนัก/กอง/กลุ่มงาน (On-demand courses) อาทิ หัวข้อ “การวางแผนจากล่างขึ้นบนด้วยกระบวนการปรึกษาหารือ: จากบทเรียนฐานรากสู่การออกแบบนโยบายที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” หัวข้อ “การผังเมืองเบื้องต้น” หัวข้อ “พลิกโฉมการพัฒนาด้วยการประเมินผลเชิงระบบ” และ หัวข้อ การประเมินสิ่งแวดล้อมระดับยุทธศาสตร์ (Strategic Environmental Assessment : SEA)

(2) หลักสูตรอบรมภายนอก (Public Training) เพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะโดยเฉพาะด้านบริหารจัดการและสมรรถนะเฉพาะด้านรวม 28 หลักสูตร จำนวนผู้เข้าอบรมรวม 64 คน (มีการนับซ้ำ) ใช้งบประมาณรวมทั้งสิ้น 0.72 ล้านบาท ได้ส่งเสริมให้บุคลากร สศช. อบรมในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น เช่น หลักสูตรการเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Massive Open Online Course: MOOCs) ยุทธศาสตร์ชาติและการนำไปสู่การปฏิบัติ สำหรับข้าราชการและหน่วยงานของรัฐ

(3) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM Knowledge Sharing Session) เพื่อพัฒนาบุคลากร ในองค์กรให้มีโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคลากรภายใน และมีผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอก เพื่อให้สามารถเข้าถึงความรู้ และนำความรู้นั้นไปใช้ในการจัดการความรู้ในองค์กรได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 Knowledge Sharing Session จำนวน 5 ครั้ง ผู้เข้าร่วมรวมทั้งสิ้น 224 คน (มีการนับซ้ำ) ใช้งบประมาณ 13,655 บาท โดยเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ จากภายนอก หรือภายในองค์กร มาบรรยายและร่วมแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นในหัวข้อที่มีความสำคัญหรือเรื่องที่อยู่ในความสนใจ ดังนี้ หัวข้อ “การเสริมสร้างความยั่งยืนของการพัฒนาเมืองในอนาคต” หัวข้อ “Policy Lab 1st Anniversary” หัวข้อ “การใช้ประโยชน์จากดัชนีความยากจนหลายมิติของไทยในการจัดทำนโยบายเพื่อเร่งรัดการแก้ปัญหาความยากจน” และ หัวข้อ “แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดการประเมินผลกระทบตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 อย่างเป็นรูปธรรม”

2. โครงการทุนการศึกษาระดับปริญญาโท/เอก/อบรมในต่างประเทศ ในปีงบประมาณ 2563 สำนักงานฯ ได้รับจัดสรรงบประมาณ 12 ล้านบาท (งบอุดหนุน) ได้ขอเงินจำนวน 4 ล้านบาท เนื่องจาก ปัจจุบัน สศช. ยังมีข้าราชการที่อยู่ระหว่างศึกษาอยู่ ณ ต่างประเทศ อีกจำนวน 9 คน ประกอบด้วยระดับปริญญาเอก 1 คน (หลักสูตร 5 ปี) และปริญญาโท 8 คน ซึ่งอยู่ระหว่างการแจ้งเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากสำนักงาน ก.พ. แต่ไม่ได้พิจารณาจัดสรรทุนให้กับข้าราชการเพื่อไปศึกษาต่อ/อบรม ณ ต่างประเทศ เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 และต้องคืนเงินงบประมาณในส่วนนี้ เพื่อเป็นงบกลางสำหรับดำเนินมาตรการแก้ไขปัญหาโรค COVID - 19 ของรัฐบาล อย่างไรก็ตาม สศช. มีแผนในการจัดสรรงบประมาณสำหรับเป็นทุนศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศอีกครั้งหากสถานการณ์ดีขึ้น

2. การวิเคราะห์เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1 จุดแข็งของ สศช.

2.1.1 สศช.เป็นหน่วยงานหลักในการวางแผนพัฒนาประเทศ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมบนหลักวิชาการอย่างมีอาชีพและเป็นที่ยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากทุกภาคส่วนทั้งจากรัฐบาล ภาคราชการ และภาคเอกชน มีประสิทธิภาพสูงในการวางแผนและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศและเป็นที่ปรึกษาให้แก่รัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นอิสระและเป็นกลางจากภาคการเมืองเพื่อนำไปสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคตได้อย่างถูกต้อง

2.1.2 บุคลากรมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถและองค์ความรู้ที่หลากหลาย สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างรอบด้านตามหลักวิชาการมีวิสัยทัศน์ของการพัฒนาแบบองค์รวม มีความรู้ในการวางแผน การขับเคลื่อนแผน การติดตามประเมินผล มีความเป็นกลางทางวิชาการที่เชื่อถือได้และโปร่งใสสามารถให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในด้านแผนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.3 วัฒนธรรมการทำงานของ สศช. แบบพี่สอนน้อง การทำงานแบบ Teamwork มีการเรียนรู้งานในลักษณะ on the job training การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร การทำงานแบบบูรณาการและการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานระหว่างสำนัก

2.2 ประเด็นท้าทายหรือประเด็นที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดและตามความคาดหวังขององค์กร

2.2.1 การสร้างวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กรที่เจ้าหน้าที่ สศช.ยอมรับ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2.2.2 การบริหารจัดการภายในองค์กรที่ต้องเน้นคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล โดยเฉพาะกระบวนการพิจารณาแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ระดับต่างๆ ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ทั้งคุณสมบัติทางด้านวิชาการและคุณธรรม

2.2.3 การสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพให้อยู่กับ สศช.

2.2.4 การปรับกระบวนการทำงานเพื่อให้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของ สศช.ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดแผน Career path ให้มีความชัดเจนรวมทั้งการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลตามความเหมาะสม

2.2.5 การบริหารจัดการคนในแต่ละช่วงวัยให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.6 การพัฒนาระบบเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลวิชาการเพื่อประกอบการจัดทำความเห็นหรือยุทธศาสตร์ต่างๆ การส่งเสริมการทำงานวิจัย การพัฒนางานประจำไปสู่การทำวิจัย (R2R) การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานวิจัยโดยมีทุนสนับสนุน การพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้เพื่อให้เกิดการแบ่งปันข้อมูลในทุกระดับรวมถึงการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและการจัดหาเครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

2.3 ความต้องการและความคาดหวังต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ในอนาคต

2.3.1 มีการวางแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของ สศช. มีการวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่างๆที่จะกระทบต่อภารกิจของ สศช. เพื่อนำไปสู่การวางแผนการใช้ อัตรากำลังของ สศช.

2.3.2 การบริหารทรัพยากรบุคคลควรเป็นลักษณะเชิงรุกมีเครื่องมือที่ใช้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับในเรื่องของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและลักษณะของบุคลากรแต่ละช่วงวัยที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งควรมีการวิเคราะห์ในเชิงลึกเพื่อทราบถึงความต้องการ จุดเด่นและข้อจำกัดของบุคลากรในแต่ละช่วงวัยเพื่อนำมาสู่การกำหนด วัฒนธรรมในการทำงานที่เหมาะสม

2.3.3 การสร้างความสมดุลของบุคลากร สศช. เพื่อให้ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับ อัตรากำลังที่มีความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง

2.3.4 มีแผนงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพมีความสอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคตมีความทันสมัยและเน้นบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

2.4 เป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นใน 1-3 ปี ข้างหน้า

2.4.1 ด้านงาน/กระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) การทำงานอยู่บนมาตรฐานทางวิชาการ มีการพัฒนากระบวนการทำงานให้รวดเร็วมีความทันสมัย ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ มีการนำเทคนิคต่างๆ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

2) การพัฒนากระบวนการทำงานของ สศช. ให้เป็นหน่วยงานที่สามารถคาดการณ์ บริบทการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพื่อกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม มีกระบวนการวางแผนและ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มุ่งให้เกิดความสมดุลของการพัฒนา ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และลดความเหลื่อมล้ำของประเทศ รวมถึงการสนับสนุนให้เกิดการ นำแผน/ยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ และมีระบบการประเมินผลการพัฒนาในเชิง ความคุ้มค่าและผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ที่มีความ แม่นยำ และสามารถสะท้อนผลสำเร็จของการพัฒนาสำคัญของประเทศได้อย่างแท้จริง

3) การสร้างช่องทางในการบูรณาการในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ ระหว่าง สศช. และหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีและสร้าง เครือข่ายในการทำงานร่วมกัน

2.4.2 ด้านบุคลากร

1) บุคลากรมีศักยภาพสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจของ สศช. และมีการดำรง ตำแหน่งที่ตรงตามความรู้ความสามารถ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านวิชาการและการประสานงาน มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ มีความรอบรู้ในเรื่องต่างๆ และมีทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ ดี และมีจำนวนที่เพียงพอและสอดคล้องกับภารกิจของ สศช.

2) บุคลากรมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ ปัญหา และแนวโน้มที่สำคัญด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำยุทธศาสตร์และการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมีความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยสามารถดำเนินการวิจัยเองหรือให้ข้อเสนอแนะต่อการทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนมีทักษะในการเป็นผู้ประสานขับเคลื่อนให้เกิดการนำแผนและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมบนพื้นฐานการทำงานที่มีธรรมาภิบาล

3) บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน รวมถึงการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลากหลายและมีประสิทธิภาพ บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

2.4.3 ทรพยากร

1) มีการวางแผนการปรับเปลี่ยนและบำรุงรักษาอุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์สำนักงาน และอื่นๆ อย่างเป็นระบบ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรทั้งคน งบประมาณและทรัพยากรต่างๆ สำหรับการปฏิบัติงานให้เพียงพอเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่สนับสนุนการทำงานให้มีคุณภาพ

2) มีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า ลดการสูญเสียที่ไม่จำเป็นและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.4 ผู้รับบริการ/ผู้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

1) สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการ/ผู้รับผลกระทบภายนอกต่อการดำเนินงานของ สศช. ในฐานะหน่วยงานที่ให้ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาล ตลอดจนการให้ความเห็นต่อข้อเสนอแผนงานโครงการของหน่วยงานต่างๆ ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศเป็นหลัก

2) มีความพึงพอใจและยอมรับภารกิจและบทบาทของ สศช. รวมทั้งสามารถนำข้อมูลของ สศช. ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานของผู้รับบริการ และให้ความร่วมมือในการเป็นเครือข่ายการพัฒนาาร่วมกันและทำงานขับเคลื่อนร่วมกับ สศช. ได้อย่างมีบูรณาการ

3) สร้างการรับรู้ให้แก่บุคคลภายนอกทุกระดับได้รู้จัก สศช. มากขึ้น ในฐานะที่เป็นองค์กรชั้นนำทางด้านวิชาการ โดยการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ และสร้างความร่วมในระดับต่างๆ

จากการวิเคราะห์พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. มีจุดแข็งหลายประการ อย่างไรก็ตาม สศช. ยังเป็นที่คาดหวังของสังคม รัฐบาล และเจ้าหน้าที่ของ สศช. เอง ในหลายด้าน ประกอบกับการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของ สศช. ตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดและที่รัฐบาลมอบหมายในปัจจุบัน ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. จำเป็นต้องมีการปรับปรุงให้สามารถเสริมสร้างจุดแข็งและก้าวข้ามประเด็นท้าทายต่างๆ เพื่อนำพาให้ สศช. ก้าวไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง และเป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำเสนอในบทต่อไป

บทที่ 5

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2564 – 2566 ของ สศช. ได้ พิจารณาดำเนินการบนพื้นฐานของสอดคล้องกับทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และแนวทาง/กลยุทธ์องค์กร ของ สศช. โดยมุ่งเน้นให้กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือสำคัญให้การขับเคลื่อนกลยุทธ์องค์กรของ สศช. ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในกระบวนการจัดทำได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลสถานะและสถานการณ์ต่างๆ ของ สศช. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร สศช. ตามแนวทาง HR Scorecard

ขั้นตอนในการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2564 – 2566 ของ สศช. ตามแนวทาง HR Scorecard ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 : จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard

สศช. จัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2564 - 2566 เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2563 โดยเชิญวิทยากรจากคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีกิจกรรมในการบรรยายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้าร่วมการสัมมนาในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางของ HR Scorecard โดยเชิญเจ้าหน้าที่จากทุกสำนัก (ยกเว้นสำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาค) เข้าร่วมการสัมมนา

ขั้นตอนที่ 2 : ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการสัมมนาตามขั้นตอนที่ 1 ได้มีการระดมความคิดเห็น ความต้องการและความคาดหวัง รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามของงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ประกอบกับข้อมูลจากการสอบถามความต้องการและความคาดหวังของผู้บริหารต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลสรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561 - 2563 เพื่อจัดทำเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 : กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์ประเด็นสำคัญเชิงกลยุทธ์ตามหลัก HR Scorecard : ผลท. ได้ร่วมกับที่ปรึกษาจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลดำเนินการวิเคราะห์และประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความครอบคลุมครบทั้ง 5 มิติ ตามแนวทาง HR Scorecard และมุ่งเน้น 4 ประเด็น คือ (1) การปรับโครงสร้างและอัตรากำลังของบุคลากรของ สศช. ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการขององค์กร (3) พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผาสุกในการทำงาน ปรับปรุงระบบสวัสดิการ นันทนาการและสันทนาการ เพื่อ

เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ สนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี และ (4) เสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล โดยการเสริมสร้างความเป็นธรรมในการบริหารจัดการที่ประชาคม สศช. ยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินชีวิตในองค์กร โดยสรุปประเด็นสำคัญ (Critical Issues) สำหรับการกำหนดแผนกลยุทธ์ฯ ได้ดังนี้

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1. วางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับการกิจ	สศช.มีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการกิจ และมีการทดแทนอัตรากำลังอย่างเหมาะสม
	2. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่เป็นรูปธรรม	แผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร
	3.การส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร	การดำเนินการตามนิยามของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรและการกำหนดพฤติกรรมในการดำเนินการที่ชัดเจน
มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะและความเหมาะสมกับตำแหน่ง	การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตรงตามสมรรถนะที่ สศช.ต้องการและเป็นไปตามจำนวนตำแหน่งว่างและรวดเร็ว
	2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ สศช.	ระบบฐานข้อมูลเป็นปัจจุบัน ถูกต้อง รวดเร็วต่อการสืบค้น
	3. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร	มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร
	4. การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร	วิธีการ/ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น
มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. พัฒนาระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาเชื่อมโยงกับการจัดสรรสิ่งจูงใจและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
	2. แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับการกิจของ สศช. และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ	แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับการกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
	3. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความชัดเจน เป็นธรรม เหมาะสม	บุคลากร สศช.มีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย
	4. การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ สศช.	อัตราร้อยละการโอน ลาออก ลดลง
	5. การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	ระบบการทำงานสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
	6. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	การดำเนินการตามขั้นตอน กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและเป็นธรรม
มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	มีการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่บุคลากร
	2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)	บุคลากร สศช.มีความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 4 : การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการบริหารงาน

บุคคล

จากการวิเคราะห์สถานการณ์และบริบท และสภาพปัญหาในปัจจุบันขององค์กร ในบทที่ 3 จึงได้นำมาประมวลเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการบริหารงานบุคคล ของ สศช. ดังนี้

1. วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล

บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ และบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ สศช. อย่างเป็นมืออาชีพ

2. พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

- 2.1 วางแผนและพัฒนการบริหารงานบุคคลของ สศช.
- 2.2 วิเคราะห์อัตรากำลังและบริหารอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องกับโครงสร้าง ภารกิจของ สศช.
- 2.3 สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการที่ สศช.
- 2.4 พัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง ทันสมัย
- 2.5 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเหมาะสม
- 2.6 เสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
- 2.7 พัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว

3. วัตถุประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล

- 3.1 เพื่อขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.2 เพื่อพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีคุณภาพเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของ สศช. เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. เป้าหมายของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2564 – 2566

- 4.1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ สศช. มีประสิทธิภาพตามแนวทาง HR Scorecard
- 4.2 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเข้มแข็งสามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของ สศช.ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ
- 4.3 บุคลากร สศช. มีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช.

ขั้นตอนที่ 5 : การกำหนดกลยุทธ์ และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

สศช. ร่วมกับที่ปรึกษาจากคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลัก HR Scorecard โดยพิจารณาประกอบกับประเด็นที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ สศช. เพื่อพิจารณากำหนดประเด็นสำคัญที่ สศช. ควรให้ความสำคัญในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำประเด็นจาก Gap Analysis มาวิเคราะห์ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ สศช. พ.ศ. 2556 – 2560 โดยนำประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมโยง ดังนี้

วัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ สศช.	ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ สศช.	ประเด็นสำคัญที่ควรกำหนดเป็นกลยุทธ์
1.เป็นองค์กรที่ได้รับความเชื่อถือในด้านการเป็นหน่วยงานวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศจากประชาชนและภาคีการพัฒนาทั้งภายในและภายนอกประเทศมากยิ่งขึ้น	1.การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลตลอดจนระบบการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นมืออาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
2.พัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนารูปแบบการทำงานอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยจากบริบทของโลกและภายในประเทศได้อย่างรวดเร็ว	1.วางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ 2.การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะและความเหมาะสมกับตำแหน่ง 3.พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบันสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ สศช.	

วัตถุประสงค์ตาม กลยุทธ์ สศช.	ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ ของกลยุทธ์ สศช.	ประเด็นสำคัญที่ควรกำหนดเป็น กลยุทธ์
	4.การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมา ใช้ในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและพัฒนา บุคลากร 5.การสื่อสารประชาสัมพันธ์ใน เรื่องดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากร 6.พัฒนาระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า 7.การให้ความสำคัญกับ ผู้รับบริการในงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	
3. เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม ด้วยความเป็นมืออาชีพและมีความ สามัคคีภายในองค์กร	1.การสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career path) ที่เป็น รูปธรรม 2.แผนพัฒนาบุคลากรมีความ สอดคล้องกับภารกิจของ สศช. และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ 3.การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความชัดเจน เป็น ธรรม เหมาะสม 4.การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อ รักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ สศช.	การพัฒนาและเสริมสร้าง สมรรถนะ ทักษะ และศักยภาพ ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและมี ความสอดคล้องตามภารกิจของ องค์กร
4. เสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร ที่จะ นำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์ที่ดี	1.การส่งเสริมการปฏิบัติตาม ค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร 2.การดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล	การเสริมสร้างค่านิยม และ วัฒนธรรมองค์กร ที่เปิดกว้างทาง วิชาการ ทันสมัย เป็นมืออาชีพ บนพื้นฐานของการมีธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์ตาม กลยุทธ์ สศช.	ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ ของกลยุทธ์ สศช.	ประเด็นสำคัญที่ควรกำหนดเป็น กลยุทธ์
5. สนับสนุนการพัฒนา สภาพแวดล้อมภายในองค์กร นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจในการเป็น บุคลากรของ สศช.	1.การจัดสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด 2.การพัฒนาคุณภาพชีวิตการ ทำงานและการสร้างสมดุลในชีวิต และการทำงาน (Work Life Balance)	การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้ เป็นองค์กรคุณภาพที่มีความสุข

ดังนั้น กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก โดยแต่ละกลยุทธ์
มีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลตลอดจนระบบการปฏิบัติงาน ด้วยความ
เป็นมืออาชีพ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
โดยมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

- 1.1 การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
- 1.2 วางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ
- 1.3 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ สศช.
- 1.4 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร
- 1.5 การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร
- 1.6 พัฒนาระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า
- 1.7 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็น
ระบบและมีความสอดคล้องตามภารกิจขององค์กร โดยมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

- 2.1 การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่เป็นรูปธรรม
- 2.2 แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจของ สศช. และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ
- 2.3 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความชัดเจน เป็นธรรม เหมาะสม
- 2.4 การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ สศช.

กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ที่เปิดกว้างทางวิชาการ ทันสมัย เป็นมืออาชีพ บนพื้นฐานของการมีธรรมาภิบาล โดยมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

- 3.1 การส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร
- 3.2 การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 4 การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เป็นองค์กรคุณภาพ ที่มีความสุข โดยมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

- 4.1 การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด
- 4.2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)

จากกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 4 กลยุทธ์ สศช. ได้กำหนดเป้าประสงค์รายกลยุทธ์ และกลยุทธ์ย่อย และ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานเพื่อประเมินผลความสำเร็จของเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ตาม แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

กลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลตลอดจนระบบการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นมืออาชีพ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง		
1.1 การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	ระบบการทำงานสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์เพื่อการพัฒนาและปรับปรุง กระบวนการปฏิบัติงาน
1.2 วางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับการกิจ	สศช.มีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและ มีการทดแทนอัตรากำลังอย่างเหมาะสม	จำนวนอัตรากำลังใหม่ที่ได้รับการจัดสรร สอดคล้องกับโครงสร้างที่ได้ปรับปรุง
1.3 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง	การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตรงตามสมรรถนะที่ สศช.ต้องการและเป็นไปตามจำนวนตำแหน่งว่างและมีความรวดเร็ว	กระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ได้รับการพัฒนาปรับปรุงโดยการลดระยะเวลาหรือขั้นตอนการปฏิบัติ
1.4 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร	มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกิจกรรม และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร	จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล ให้บริการหรือบริหารจัดการ
1.5 การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร	วิธีการ/ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น	จำนวนช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
1.6 พัฒนาระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาเชื่อมโยงกับการจัดสรรสิ่งจูงใจและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารผลงาน
1.7 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีความสอดคล้องตามภารกิจขององค์กร		
2.1 การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่เป็นรูปธรรม	แผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	จำนวนแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง
2.2 แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจของ สศช. และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ	แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล
2.3 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความชัดเจน เป็นธรรม เหมาะสม	บุคลากร สศช.มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย
2.4 การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ สศช.	อัตราร้อยละการโอน ลาออก ลดลง	ร้อยละของการโอน ลาออกของบุคลากรลดลง
กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ที่เปิดกว้างทางวิชาการ ทันสมัย เป็นมืออาชีพ บนพื้นฐานของการมีธรรมาภิบาล		
3.1 การส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร	การดำเนินการตามนิยามของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรและการกำหนดพฤติกรรมในการดำเนินการที่ชัดเจน	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กรของ สศช.
3.2 การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	การดำเนินการตามขั้นตอน กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	จำนวนครั้งที่เกิดการร้องเรียนเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 4 การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เป็นองค์กรคุณภาพที่มีความสุข		
4.1 การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	มีการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่บุคลากร	จำนวนสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรเพิ่มเติมจากปกติ
4.2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)	บุคลากร สุข. มีความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการร่วมกิจกรรมส่งเสริมการสร้างความสุขในองค์กร

ขั้นตอนที่ 6 : จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2564 - 2566 ฉบับสมบูรณ์ตามแนวทาง HR Scorecard Template รวมถึงการกำหนดแผนงาน/โครงการรองรับ ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายพื้นฐานและน้ำหนักของตัวชี้วัดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และมิติ (รายละเอียดตามแบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2564 - 2566

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

วิสัยทัศน์	กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยงานหลักในการวางแผนและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนที่ยึดประโยชน์ส่วนรวม ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพสูง	กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลตลอดจนระบบการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นมืออาชีพ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง 1.8 การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) 1.9 วางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ 1.10 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ สศช. 1.11 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาศักยภาพบุคลากร 1.12 การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร 1.13 พัฒนาระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า 1.14 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีความสอดคล้องตามภารกิจขององค์กร 2.5 การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่เป็นรูปธรรม 2.6 แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจของ สศช. และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย 2.7 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความชัดเจน เป็นธรรม เหมาะสม 2.8 การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อรักษาศักยภาพบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ สศช. กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ที่เปิดกว้างทางวิชาการ ทันสมัย เป็นมืออาชีพ บนพื้นฐานของการมีธรรมาภิบาล 3.3 การส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร 3.4 การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ 4 การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เป็นองค์กรคุณภาพที่มีความสุข 1.1 การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 1.2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)
พันธกิจ	
พันธกิจที่ 1 หน่วยงานยุทธศาสตร์และคลังสมองของประเทศ (Pragmatic Policy Think Tank) ที่มีบทบาทที่ชัดเจนในการเชื่อมต่อระหว่างการพัฒนาองค์ความรู้ไปขับเคลื่อนนโยบายสู่เป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติและการพัฒนาในระดับต่างๆ ที่มีคุณภาพและรวดเร็ว รวมทั้งให้คำปรึกษารัฐบาล ประสานการแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนติดตามประเมินผลนโยบายของรัฐบาล พันธกิจที่ 2 หน่วยงานด้านข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมเชิงลึก (Intelligent Unit) โดยเป็นหน่วยงานวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอ และเฝ้าระวังภัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของรัฐบาล (Warning Center) ที่ถูกต้องแม่นยำ ตลอดจนเป็นหน่วยเจาะข้อมูลเชิงลึกต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมไทย เพื่อใช้ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ บริหารเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมของประเทศ พันธกิจที่ 3 หน่วยงานแห่งความรู้สมัยใหม่ (Knowledge Organization) ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีองค์ความรู้และทักษะการทำงานที่ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลดิจิทัลที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่การบริหารจัดการความรู้ที่ทันสมัย โดยใช้ Information Communication Technology (ITC)	

มิติ	กลยุทธ์ย่อย	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย			น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
					2564	2565	2566	มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1.วางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ	สศช.มีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและมีการทดแทนอัตรากำลังอย่างเหมาะสม	จำนวนอัตรากำลังใหม่ที่ได้รับการจัดสรรสอดคล้องกับโครงสร้างที่ได้ปรับปรุง	อัตรากำลังปัจจุบันของสศช.	70 คน	40 คน	40 คน	20	10	10	ฝจท./กพร.
	2.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม	มีแผนการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงาน	จำนวนแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง	หลักสูตรการ พัฒนาตาม แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	1 ตำแหน่ง	2 ตำแหน่ง	3 ตำแหน่ง		5	5	ฝจท./กพร.
	3.การส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร	การดำเนินการตาม นิยามของค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรและการกำหนดพฤติกรรม ในการดำเนินการ ที่ชัดเจน	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริม ค่านิยมหลักและ วัฒนธรรมองค์กรของ สศช.	-	1 กิจกรรม	2 กิจกรรม	3 กิจกรรม		5	5	ฝจท./กพร.
มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะและความเหมาะสมกับตำแหน่ง	การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตรงตามสมรรถนะที่ สศช. ต้องการและเป็นไปตามจำนวนตำแหน่งว่าง	กระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงโดยการลดระยะเวลาหรือขั้นตอนการปฏิบัติ	จำนวนครั้งในการเปิดสอบ ข้าราชการ/ปี	ระยะ เวลาที่ ลดลง 10%	ระยะ เวลาที่ ลดลง 10%	ระยะ เวลาที่ ลดลง 20%	30	15	15	ฝจท.

มิติ	กลยุทธ์ย่อย	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย			น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
					2564	2565	2566	มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	
	2.พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบันสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ สศช.	ระบบฐานข้อมูลเป็นปัจจุบัน ถูกต้องรวดเร็วต่อการสืบค้น	ร้อยละของหน่วยงานที่ดำเนินการบันทึกปรับปรุง ตรวจสอบข้อมูลบุคลากรเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด	100% (ดำเนินการครบทุกหน่วยงาน)	100%	100%	100%		5	5	ฝจท./IT
	3. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร	จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล ให้บริการหรือบริหารจัดการ	-	1 กิจกรรม	1 กิจกรรม	1 กิจกรรม		5	5	ฝจท./IT
	4. การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร	วิธีการ/ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น	จำนวนช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2 ช่องทาง	2 ช่องทาง	2 ช่องทาง	2 ช่องทาง		5	5	ฝจท.
มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาเชื่อมโยงกับการจัดสรรสิ่งจูงใจและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารผลงาน	-	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	30	5	5	ฝจท.

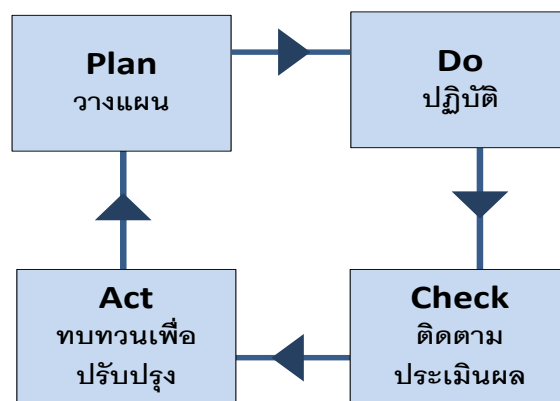
มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย			น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
					2564	2565	2566	มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	
	2. แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจของ สศช. และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ	แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล	แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	100%	100%	100%		7	7	กพร.
	3. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความชัดเจนเป็นธรรม เหมาะสม	บุคลากร สศช. มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	ร้อยละ 20	ร้อยละ 30	ร้อยละ 40		5	5	ฝจท.
	4. การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ สศช.	อัตราร้อยละการโอนลาออก ลดลง	ร้อยละของการโอนลาออกของบุคลากรลดลง	จำนวนบุคลากรที่โอน ลาออก	5%	5%	5%		8	8	ฝจท.
	5.การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	ระบบการทำงานสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน	กิจกรรม KM Talk	12 ครั้ง	12 ครั้ง	12 ครั้ง		3	3	กพร.

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย			น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
					2564	2565	2566	มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	
	6.การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	85%	85%	85%		2	2	ฝจท.
มิติที่ 4 : ความพร้อม รับผิดชอบ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	1.การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	การดำเนินการตามขั้นตอน กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	จำนวนครั้งที่เกิดการร้องเรียนเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	ไม่เกิน 1 ครั้ง	ไม่เกิน 1 ครั้ง	ไม่มีข้อร้องเรียน	5	5	5	ฝจท./ศปท.
มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิต และความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	1.การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่บุคลากร	มีการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่บุคลากร	จำนวนสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรเพิ่มเติมจากปกติ	จำนวนสวัสดิการสศช.	2	2	2	15	7	7	ฝจท.
	2.การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)	บุคลากร สศช. มีความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินกิจกรรมตามแนวทาง happy work place	-	85	85	85		8	8	ฝจท./ฝบป.

บทที่ 6

การแปลงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

ในการแปลงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2564 - 2566 ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ได้กำหนดแผนปฏิบัติการ บนพื้นฐานแนวคิด P-D-C-A (Plan-Do-Check-Act) คือ เมื่อมีการดำเนินการตามแผนแล้ว จะมีการติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนฯ และทราบถึงปัญหาและอุปสรรค เพื่อให้สามารถใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนฯ ในระยะต่อไปได้



ทั้งนี้ ได้กำหนดขั้นตอนและแนวทาง เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนฯ โดยมีแนวทางดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์แผนฯ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น อีเมล Facebook เว็บไซต์ สศช. การจัดทำวารสารการบริหารบุคลากร สศช.

2. สร้างการยอมรับและสนับสนุนการดำเนินการตามแผนฯ ผ่านกิจกรรมต่างๆ ของผู้บริหาร สศช. เช่น การนำเสนอแผนฯ ต่อประชาคม สศช. โดยผู้บริหาร การให้ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการขับเคลื่อนบางกิจกรรมในแผนฯ เป็นต้น

3. ให้ผู้อำนวยการสำนักต่างๆ ร่วมดำเนินกิจกรรมจัดทำแนวทางที่สอดคล้องกับแผนฯ เช่น การร่วมกับฝ่ายการเจ้าหน้าที่ในการจัดทำ career path หรือแนวทางฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในแต่ละระดับ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 จัดสรรทรัพยากรเพื่อการขับเคลื่อนแผนฯ อย่างเหมาะสม โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

1. จัดทำโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการ โดยมีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการอย่างชัดเจน และบรรจุโครงการไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของ สศช. เพื่อให้มีการจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีที่เหมาะสมและต่อเนื่อง

2. ประสานกับสำนักฯ หรือกลุ่มงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ต้องเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ เช่น ประชาสัมพันธ์ ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่ายบริหารงานทั่วไป เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการที่รองรับการดำเนินการตามกลยุทธ์ด้านต่างๆ ที่กำหนดในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น กลยุทธ์การเสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร ที่จะนำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์ที่ดี กลยุทธ์การสนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของเจ้าหน้าที่ เป็นต้น เพื่อให้โครงการต่างๆ ที่จะขับเคลื่อนสอดคล้องกัน

ขั้นตอนที่ 3 การติดตามการดำเนินงานตามแผนฯ โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดแนวทางการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาพรวม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดแต่ละเป้าประสงค์ที่ชัดเจน เสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาเป็นกรอบที่สำนักฯ หรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องต้องใช้เป็นตัวชี้วัดร่วมกัน

2. ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดตามแต่ละเป้าประสงค์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ในรอบระยะเวลา 6, 9 และ 12 เดือน

3. สำรวจปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการขับเคลื่อนแผน และหาวิธีแนวทางในการแก้ปัญหา ร่วมกับสำนักหรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับแผนการทำงานที่สามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์ต่อไปจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลแผนฯ เพื่อนำไปปรับปรุงแผนกลยุทธ์ฯ ในระยะต่อไป โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

1. เมื่อดำเนินการตามแผนฯ แล้วเสร็จกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จะดำเนินการประเมินผลความสำเร็จโดยรวมของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และถอดบทเรียนในการดำเนินการที่ผ่านมา เสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณา

2. นำข้อมูลข้อวิเคราะห์ และข้อคิดเห็นจากผู้บริหารมาใช้ประกอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ ในระยะต่อไป เพื่อให้แผนกลยุทธ์ฉบับต่อไป มีความชัดเจน และสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ทั้งนี้ แนวทางหรือวิธีการที่สำคัญในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยความเข้าใจการสนับสนุนและการผลักดันจากผู้บริหารในการดำเนินงานรวมถึงการร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดการบูรณาการในการขับเคลื่อนและจะเป็นแนวทางที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ให้มีประสิทธิภาพต่อไป
