

แผนกลยุทธ์ สศช.

ประจำปี พ.ศ. 2556 - 2560

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

บทสรุปผู้บริหาร

ก-ค

บทที่ 1 บทนำ

1-2

1. ความเป็นมา 1
2. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนกลยุทธ์ 1
3. ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์ 2

บทที่ 2 ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ สศช. ประจำปี พ.ศ. 2551 – 2555

3-15

1. สรุปสาระสำคัญของแผนกลยุทธ์ สศช. ประจำปี พ.ศ. 2551 - 2555 3
2. ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ 5

บทที่ 3 การประเมินสถานภาพและศักยภาพของ สศช.

16-23

1. บทนำ 16
2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรของ สศช. 16
3. การพัฒนาศักยภาพของ สศช. ในอนาคต (Core Competencies) 20

บทที่ 4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์กร พ.ศ. 2556 - 2560

24-31

1. วิสัยทัศน์ 24
2. วัฒนธรรมองค์กร 24
3. ค่านิยมองค์กร 24
4. วัตถุประสงค์ 24
5. เป้าหมาย 24
6. พันธกิจ 25
7. กลยุทธ์ 25
8. แนวทางการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ 30

ภาคผนวก: การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรของ สศช.

32-41

แผนกลยุทธ์ สศช. ประจำปี พ.ศ. 2556 - 2560

ด้วยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แผนกลยุทธ์ สศช. ประจำปี พ.ศ. 2551 - 2555 จะสิ้นสุดลง ทำให้ สศช. ต้องดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ สศช. เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้กับองค์กร รวมทั้งให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 สศช. จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์ ประจำปี พ.ศ. 2556 - 2560 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและการปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้ไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยมีกรอบการบริหารและการดำเนินงานตามภารกิจ (2) เป็นเครื่องมือในการปรับบทบาท ภารกิจขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง (3) เป็นเครื่องมือในการสื่อสารและเป็นกรอบข้อตกลงร่วมระหว่างบุคลากรในองค์กรให้ร่วมปฏิบัติงานตามพันธกิจขององค์กรที่ได้วางไว้ร่วมกัน และ (4) เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร

ในขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์ ประจำปี พ.ศ. 2556 - 2560 ได้มีการกำหนดผู้รับผิดชอบโดย สศช. ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ ซึ่งมี สศช.อาคม เต็มพิทยาไพสิฐ เป็นประธานคณะที่ปรึกษา รศช.เพ็ญจารศช.สุวรรณณี รศช.ปรเมธี รศช.ชาญวิทย์ รศช.ธานินทร์ และ รศช.ลดาวัลย์ เป็นคณะที่ปรึกษา ทบข.นิตยา เป็นประธานคณะทำงานฯ ผู้อำนวยการสำนักหรือผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมายเป็นคณะทำงานฯ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นฝ่ายเลขานุการคณะทำงานฯ ทั้งนี้ คณะทำงานฯ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ สศช. ประจำปี พ.ศ. 2556 - 2560 รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และเผยแพร่แผนกลยุทธ์ สศช. เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้ ยังต้องติดตามประเมินผลการดำเนินการของ สศช. ตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ เพื่อทบทวนแผนกลยุทธ์ สศช. ให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

คณะทำงานฯ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์ฯ โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจากประชาคม สศช. จากการสำรวจความคิดเห็นผ่านแบบสอบถามประชาคม สศช. รวมทั้งได้มีการระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้บริหารเพื่อนำมาประมวลสังเคราะห์ผล และยกร่างแผนกลยุทธ์เพื่อเสนอต่อผู้บริหาร สศช. ให้ความเห็นชอบ จากนั้นจึงนำแผนกลยุทธ์ฯ ที่ผ่านความเห็นชอบไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาคม สศช. รับทราบ โดยสรุปสาระสำคัญของแผนกลยุทธ์ สศช. ประจำปี พ.ศ. 2556 - 2560 ได้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ สศช.

หน่วยงานหลักในการวางแผนและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนที่ยึดประโยชน์ส่วนรวม ทนต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพสูง

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับในด้านการเป็นหน่วยงานวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศจากประชาชนและภาคีการพัฒนาทั้งภายในและภายนอกประเทศมากยิ่งขึ้น
- 2.2 มีการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- 2.3 เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม ด้วยความเป็นมืออาชีพ
- 2.4 เสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร ที่จะนำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์ที่ดี
- 2.5 สนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของเจ้าหน้าที่

3. เป้าหมาย

- 3.1 วางแผนพัฒนาและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่นำไปสู่ความสมดุลและยั่งยืนในระยะยาว รวมทั้งผลักดันยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศให้เกิดผลในทางปฏิบัติ และมีระบบการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ
- 3.2 เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง และนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งสามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารและสร้างความรู้ความเข้าใจแก่สาธารณชนเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ รวมทั้งมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพรองรับภารกิจของสำนักงานฯ
- 3.3 เพิ่มพูนสมรรถนะของบุคลากรให้สูงขึ้นควบคู่กับการเสริมสร้างคุณธรรม มีความสามัคคี รับผิดชอบ ต่อสังคม และมีผลงานเป็นที่ยอมรับของสังคม พร้อมทั้งเสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพกายและใจที่สมบูรณ์ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 3.4 เสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร ที่จะนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดีเพื่อเป็นเครื่องกำหนดมาตรฐานพฤติกรรมที่ทรงอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สาธารณชนในวิถีทางที่ข้าราชการที่ดีพึงปฏิบัติ โดยมีการสร้างกระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร เพื่อนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
- 3.5 พัฒนาสภาพแวดล้อมองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย อันรวมถึงงานสนับสนุนด้านการอำนวยความสะดวกและการบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติภารกิจของสำนักงานที่เหมาะสม คล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

4. พันธกิจ

- 4.1 พันธกิจที่ 1 หน่วยงานยุทธศาสตร์ (Strategic Unit) จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ และการพัฒนาในระดับต่างๆ ที่มีคุณภาพและรวดเร็ว รวมทั้งให้คำปรึกษารัฐบาล ประสานการแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนติดตามประเมินผลนโยบายของรัฐบาล
- 4.2 พันธกิจที่ 2 หน่วยงานข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมเชิงลึก (Intelligence Unit) โดยเป็นหน่วยงานวิเคราะห์ข้อมูลและเฝ้าระวังภัยเศรษฐกิจและสังคมของรัฐบาล (Warning Center) ที่ถูกต้องแม่นยำ และเชื่อถือได้ ตลอดจนเป็นหน่วยเจาะข้อมูลเชิงลึกต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมไทย เพื่อใช้ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ บริหารเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
- 4.3 พันธกิจที่ 3 หน่วยงานความรู้สมัยใหม่ (Knowledge Organization) ที่แสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ สำหรับการพัฒนาประเทศ ซึ่งเพียบพร้อมด้วยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์ และการประสานงานเพื่อผลักดันการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

5. กลยุทธ์

- 5.1 กลยุทธ์ที่ 1: การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศให้มีความยั่งยืน โดยการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้มีความยั่งยืนและสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและธรรมาภิบาลในระยะยาว การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเฉพาะด้านในระดับต่างๆ เพิ่มเติมให้เป็นแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ รวมทั้งการบูรณาการและประสานแผนงานที่เชื่อมโยงหลายหน่วยงาน
- 5.2 กลยุทธ์ที่ 2: การวิเคราะห์แผนงาน/โครงการด้วยความเป็นกลางทางวิชาการและรักษาผลประโยชน์ของประเทศ โดยการวิเคราะห์แผนการลงทุนของประเทศ และกรอบการลงทุนของ

รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะด้านการลงทุนแก่รัฐบาล ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน เพื่อสนับสนุนการลงทุนของประเทศให้บรรลุผลสำเร็จ

- 5.3 **กลยุทธ์ที่ 3: การขับเคลื่อนแผนพัฒนาสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ** โดยการพัฒนากระบวนการกำหนดนโยบายและระบบกำกับติดตามประเมินผล ตลอดจนการขับเคลื่อนการพัฒนาที่มุ่งให้เกิดการบูรณาการเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาลและแผนระดับต่างๆ ภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่ การกิจ และการมีส่วนร่วม (Area Function Participation: AFP) โดยให้จังหวัดเป็นพื้นที่ดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาและเป็นจุดเชื่อมโยงการพัฒนาจากชุมชนสู่ประเทศ และประเทศสู่ชุมชน
- 5.4 **กลยุทธ์ที่ 4: การติดตามประเมินผลและการพัฒนาดัชนีชี้วัดด้านเศรษฐกิจและสังคม** โดยการกำหนดแนวทางการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การติดตามประเมินผลแผนงานโครงการอย่างเป็นระบบ และการพัฒนาดัชนีชี้วัดด้านเศรษฐกิจ สังคม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือกำกับและติดตามการพัฒนาประเทศที่มุ่งไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
- 5.5 **กลยุทธ์ที่ 5: พัฒนาระบบข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศให้ทันสมัยเป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ** โดยการรายงานสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และการพัฒนาระบบฐานข้อมูล ระบบติดตามและระบบเตือนภัยทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการพัฒนาระบบข้อมูลเชิงพื้นที่ที่ถูกต้องและทันสมัย
- 5.6 **กลยุทธ์ที่ 6: การบริหารจัดการองค์กรให้มีธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพสูง** โดยการปรับโครงสร้างและอัตรากำลังของบุคลากรของ สศช. ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการขององค์กร รวมทั้งเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผาสุกในการทำงาน การปฏิรูปกระบวนการดำเนินงาน การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการจัดการความรู้ (KM) ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิตในองค์กร

ทั้งนี้ หลังจากการประกาศใช้แผนกลยุทธ์ สศช. ประจำปี พ.ศ. 2556 - 2560 จะมีการผลักดันแผนไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งจะต้องมีระบบการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนกลยุทธ์ โดยแต่ละสำนัก/กลุ่มงานจะต้องจัดทำแผนปฏิบัติการของสำนัก/กลุ่มงาน ในแต่ละปีงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ สศช. และจะต้องมีการบูรณาการและเชื่อมโยงทั้งภายใน/ระหว่างสายงานและหน่วยงานภายนอก รวมทั้งติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนกลยุทธ์ สศช. ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

(สามารถอ่านรายละเอียดแผนกลยุทธ์ สศช. ประจำปี พ.ศ. 2556 - 2560 ได้ที่ www.nesdb.go.th ในหน้า เกี่ยวกับ สศช./แผนกลยุทธ์ สศช.)

1. ความเป็นมา

- 1.1 ด้วยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 แผนกลยุทธ์ สศช. ประจำปี พ.ศ. 2551 – 2555 จะสิ้นสุดลง ทำให้ สศช. ต้องดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ สศช. เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้กับองค์กร และเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546
- 1.2 ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 16 ที่กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการให้ต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการของตนขึ้นไว้ เพื่อรองรับการปฏิบัติตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน และจะมีผลผูกพันการได้รับงบประมาณประจำปี นอกจากนี้ ในมาตรา 33 กำหนดให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตนว่ามีภารกิจใดมีความจำเป็นหรือควรที่จะดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงแผนบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายของคณะรัฐมนตรี กำลังเงินงบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่าของภารกิจและสถานการณ์อื่นประกอบกัน
- 1.3 สศช. จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์ ประจำปี พ.ศ. 2556 – 2560 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการและพัฒนาองค์กร ให้สอดคล้องกันเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และ 1 ปี รวมทั้งแผนการจัดสรรงบประมาณประจำปี ตลอดจนการปรับโครงสร้าง ปรับบทบาทภารกิจให้เป็นตามภารกิจพิเศษที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลเพิ่มเติม

2. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนกลยุทธ์

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการกำหนดนโยบายและวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ รวมทั้งการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าและความสำเร็จของโครงการพัฒนาต่างๆ โดยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา สศช. ได้รับการยอมรับในบทบาทและหน้าที่ดังกล่าวเป็นอย่างดี อีกทั้งยังได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบภารกิจต่างๆ ในระดับชาติเสมอมา จึงควรมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ สศช. ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้

- 2.1 เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและการปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้ไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยมีกรอบการบริหารและการดำเนินงานตามภารกิจ
- 2.2 เพื่อเป็นเครื่องมือในการปรับบทบาท ภารกิจขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง
- 2.3 เพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสารและเป็นกรอบข้อตกลงร่วมระหว่างบุคลากรในองค์กรให้ร่วมปฏิบัติงานตามพันธกิจขององค์กรที่ได้วางไว้ร่วมกัน
- 2.4 เพื่อเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร

3. ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์

เพื่อให้การจัดทำแผนกลยุทธ์ สศช.ประจำปี พ.ศ. 2556 – 2560 สามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดภารกิจ เป้าหมายที่ สศช. ต้องการปฏิบัติให้บรรลุผล ตลอดจนกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร ทั้งในระดับสายงานและสำนักให้มีความสอดคล้องกันและสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจเป้าหมาย โดยมีขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์ สศช. ดังนี้

3.1 แต่งตั้งคณะทำงาน โดย สศช. ได้มีคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ 26/2555 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2555 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์ สศช. ประจำปี พ.ศ. 2556 – 2560 โดยมี ลศช.อาคม เต็มพิทยาไพสิฐ เป็นประธานคณะที่ปรึกษา รศช.เพ็ญจา รศช.สุวรรณี รศช.ปรเมธี รศช.ชาญวิทย์ รศช.ธานินทร์ และรศช.ลดาวัลย์ เป็นคณะที่ปรึกษา ทปช.นิตยา เป็นประธานคณะทำงาน ผู้อำนวยการสำนักหรือผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมายเป็นคณะทำงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นฝ่ายเลขานุการคณะทำงานฯ ทั้งนี้ คณะทำงานฯ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ สศช.ประจำปี พ.ศ. 2556 - 2560 รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน และเผยแพร่แผนกลยุทธ์ สศช. เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้ ยังต้องติดตามประเมินผลการดำเนินการของ สศช. ตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ เพื่อทบทวนแผนกลยุทธ์ สศช. ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

3.2 ยกร่างแผนกลยุทธ์ สศช. โดยผ่านกระบวนการ 3 ขั้นตอน ได้แก่

3.2.1 การสำรวจความคิดเห็นผ่านแบบสอบถามประชาคม สศช.

3.2.2 การระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้บริหาร

3.2.3 การประมวลสังเคราะห์ผลและยกร่างแผนกลยุทธ์

3.3 ประชาพิจารณ์ โดยนำเสนอ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ สศช. ประจำปี พ.ศ. 2556 – 2560 ต่อประชาคม สศช. เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาคม สศช. ต่อการบรรลุผลเป้าหมายตามแผนฯ

3.4 ปรับปรุง (ร่าง) แผนกลยุทธ์ สศช. ตามประเด็นความเห็นจากประชาคม สศช.

3.5 นำเสนอ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ สศช. ต่อผู้บริหาร สศช.

3.6 เผยแพร่แผนกลยุทธ์ สศช. ให้ประชาคมรับทราบ

ทั้งนี้ หลังจากการประกาศใช้แผนกลยุทธ์ สศช. ประจำปี พ.ศ. 2556 – 2560 จะมีการผลักดันแผนไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งจะต้องมีระบบการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนกลยุทธ์ โดยแต่ละสำนักจะต้องจัดทำแผนปฏิบัติการของสำนักในแต่ละปีงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ สศช. และจะต้องมีการบูรณาการและเชื่อมโยงทั้งภายใน/ระหว่างสายงานและหน่วยงานภายนอก รวมทั้งติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนกลยุทธ์ สศช.ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ สศช. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๕๕

๑. สรุปสาระสำคัญของแผนกลยุทธ์ สศช. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๕๕

สศช. ได้จัดทำแผนกลยุทธ์ สศช. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๕๕ เพื่อใช้เป็นทิศทางการดำเนินงานให้กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สศช. ในการปฏิบัติงานในรอบปีดังกล่าว โดยมีสาระสำคัญ สรุปได้ดังนี้

๑.๑ วิสัยทัศน์ สศช.

หน่วยงานหลักในการวางแผนและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนที่ยึดประโยชน์ส่วนรวม ทนต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพสูง

๑.๒ วัฒนธรรมองค์กร

- ๑.๒.๑ เป็นองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ
- ๑.๒.๒ เป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะและสังคม
- ๑.๒.๓ มีระบบธรรมาภิบาล
- ๑.๒.๔ บุคลากรของสำนักงานฯ เป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดขององค์กร

๑.๓ ค่านิยมองค์กร

มุ่งมั่น ท่วมเท เพื่อพัฒนาประเทศและประโยชน์สุขแก่สังคมด้วยคุณธรรม ตามหลักวิชาการอย่างมืออาชีพ

๑.๔ วัตถุประสงค์

- ๑.๔.๑ เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับในด้านการเป็นหน่วยงานวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศจากประชาชนและภาคีการพัฒนาทั้งภายในและภายนอกประเทศมากยิ่งขึ้น
- ๑.๔.๒ มีการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- ๑.๔.๓ เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม ด้วยความเป็นมืออาชีพ
- ๑.๔.๔ เสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร ที่จะนำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์ที่ดี
- ๑.๔.๕ สนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของเจ้าหน้าที่

๑.๕ เป้าหมาย

- ๑.๕.๑ วางแผนพัฒนาและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่นำไปสู่ความสมดุลและยั่งยืนในระยะยาว รวมทั้งผลักดันยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศให้เกิดผลในทางปฏิบัติ และมีระบบการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

- 1.5.2 เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง และนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งสามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารและสร้างความรู้ความเข้าใจแก่สาธารณชนเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ รวมทั้งมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพรองรับภารกิจของสำนักงานฯ
- 1.5.3 เพิ่มพูนสมรรถนะของบุคลากรให้สูงขึ้นบนพื้นฐานคุณธรรม มีความสามัคคี รับผิดชอบต่อสังคม และมีผลงานเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งเสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพกายและใจที่สมบูรณ์ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 1.5.4 เสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร ที่จะนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดี เพื่อเป็นเครื่องกำหนดมาตรฐานพฤติกรรมที่มีทรงอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สาธารณชนในวิถีทางที่ข้าราชการที่ดีพึงปฏิบัติ โดยมีการสร้างกระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร เพื่อนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
- 1.5.5 พัฒนาสภาพแวดล้อมองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อันรวมถึงงานการสนับสนุนและส่งเสริมสภาพความปลอดภัยของสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจหลักของสำนักงาน อย่างเต็มรูปแบบ เพื่อเตรียมความพร้อมของสำนักงาน ให้เกิดความเหมาะสม ความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

1.6 พันธกิจ

- 1.6.1 **พันธกิจที่ 1 หน่วยงานยุทธศาสตร์ (Strategic Unit)** จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ และการพัฒนาในระดับต่างๆ รวมทั้งให้คำปรึกษารัฐบาล ประสานการแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนติดตามประเมินผลนโยบายของรัฐบาล
- 1.6.2 **พันธกิจที่ 2 หน่วยงานข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมเชิงลึก (Intelligent Unit)** โดยเป็นหน่วยงานวิเคราะห์ข้อมูลและเฝ้าระวังภัยเศรษฐกิจและสังคมของรัฐบาล (Warning Center) ตลอดจนเป็นหน่วยเจาะข้อมูลเชิงลึกต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมไทยเพื่อใช้ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ บริหารเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
- 1.6.3 **พันธกิจที่ 3 หน่วยงานความรู้สมัยใหม่ (Knowledge Organization)** ที่แสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ สำหรับการพัฒนาประเทศ ซึ่งเพียบพร้อมด้วยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ การวิเคราะห์ และการประสานงานเพื่อผลักดันการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 กลยุทธ์

- 1.7.1 **กลยุทธ์ที่ 1: การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้มีความยั่งยืนและสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและธรรมาภิบาล ในระยะยาว** โดยจัดทำวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศระยะยาว วางแผนและจัดทำนโยบายบริหารเศรษฐกิจมหภาค จัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดินเมื่อคณะรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาแล้ว วางแผนยุทธศาสตร์เฉพาะเพิ่มเติมที่สำคัญ จัดทำรายงานสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ บริหารจัดการแผนการลงทุนของประเทศ
- 1.7.2 **กลยุทธ์ที่ 2: การบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงและนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้** โดยการปฏิรูปบทบาทและโครงสร้างองค์กร การปฏิรูปกระบวนการดำเนินงาน

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการดำเนินงาน การบริหารจัดการเครือข่าย การสร้างองค์ความรู้ การถ่ายทอดองค์ความรู้

- 1.7.3 **กลยุทธ์ที่ 3: การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา** ด้วยการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ และความต้องการของ สศช. จัดตั้งส่วนงานการพัฒนาบุคลากรขึ้น พัฒนาหลักสูตรอบรมที่พัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน แลกเปลี่ยนบุคลากรกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และสร้างสมประสบการณ์ จัดทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเครื่องมือ ในการสร้างแรงจูงใจให้ สศช. เป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความสามารถ โดยมีเส้นทาง ความก้าวหน้าทางอาชีพที่ชัดเจน และจัดทำระบบผู้ฝึกสอนงานที่มีทีมงานผสมผสานรองรับ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญแต่ละสาขาภายใน สศช.
- 1.7.4 **กลยุทธ์ที่ 4: การเสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร ที่นำไปสู่ ภาพลักษณ์ที่ดี** ด้วยการเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ที่ประชาคม สศช. ยอมรับ เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ มีวัฒนธรรม และธรรมาภิบาล ผนวกและส่งเสริมค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณวิชาชีพ ของข้าราชการ จัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ที่ประชาชนและภาคี เครือข่าย รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลได้โดยง่ายและเป็นธรรม และจัดทำระบบข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุและวิธีการต่างๆ ของการทุจริตคอร์รัปชัน
- 1.7.5 **กลยุทธ์ที่ 5: การพัฒนาสภาพแวดล้อมองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น** โดยการปรับปรุง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ปรับปรุงระบบสวัสดิการ นันทนาการและสันทนาการ สนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างสมานฉันท์ในทุกๆ ระดับ ระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการ/ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการกับผู้ปฏิบัติงาน ด้วยกันเอง พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและ บุคลากรจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ ผนวกและปลูกฝังข้าราชการและบุคลากรให้มีทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติภารกิจและในการให้บริการที่ดี

2. ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์

สำนักงานฯ มีผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ สศช. ประจำปี พ.ศ. 2551 – 2555 ดังนี้

2.1 กลยุทธ์ที่ 1 การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้มีความยั่งยืนและสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและธรรมาภิบาล ในระยะยาว

2.1.1 จัดทำวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศระยะยาว

สศช. ในฐานะหน่วยงานกลางในการจัดทำวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศ ได้ดำเนินการ ประเมินสถานะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศที่สำคัญซึ่งเกิดขึ้นในช่วง 20 ปี ที่ผ่านมาและที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตอีก 20 ปี เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทยสู่ ปี 2570 และประเด็นการพัฒนาประเทศที่สำคัญ สำหรับใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนา ประเทศในระยะยาวของทุกภาคส่วน และการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการวางแผน การพัฒนาตลอดจนบูรณาการแผนยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) และ แผนปฏิบัติการการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)

2.1.2 วางแผนและจัดทำนโยบายบริหารเศรษฐกิจมหภาค

สศช. ได้วางแผนและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจทางด้านมหภาคของประเทศ ทั้งในระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาวดำเนินการศึกษา ติดตาม และวิเคราะห์สถานการณ์ทางเศรษฐกิจอย่างใกล้ชิด เพื่อประกอบการจัดทำความเห็นและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อคณะรัฐมนตรี จัดทำกรอบนโยบายการคลังประจำปีและระยะปานกลาง ตลอดจนทำแผนโครงการเงินกู้ 3 ปี เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการนโยบายและกำกับการบริหารหนี้สาธารณะ พัฒนาระบบฐานข้อมูล และระบบการติดตามเตือนภัยทางเศรษฐกิจ (Economic Intelligence and Early Warning System) ให้มีความทันสมัย ทั้งระบบข้อมูลเศรษฐกิจในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสร้างองค์ความรู้ และใช้วิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย รวมทั้งวิเคราะห์สถานะของประเทศในด้านเศรษฐกิจมหภาคและใช้เป็นฐานการวิเคราะห์ประกอบการขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 วิสัยทัศน์ประเทศไทย รายงานสรุปสถานะของประเทศ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน นอกจากนี้ ยังได้มีการจัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจเป็นประจำทั้งรายเดือนและรายไตรมาส และการประมาณการแนวโน้มเศรษฐกิจทั้งในและนอกประเทศ เพื่อประมวลผลและรายงานต่อผู้บริหาร สศช. และนำเสนอต่อคณะทำงานกำกับการบริหารนโยบายเศรษฐกิจ ที่มียานกรัฐมนตรีเป็นประธานฯ เป็นประจำทุกสัปดาห์

2.1.3 วางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเฉพาะเพิ่มเติม

- 1) **ด้านเศรษฐกิจ** สศช. ได้จัดทำวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศ พร้อมทั้งพิจารณาความเหมาะสมของกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทั้งในระดับชาติ และรายสาขา โดยการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านต่างๆ อาทิ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ยุทธศาสตร์การฟื้นฟูและสร้างอนาคตประเทศ และกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมฮาลาลฯ ตลอดจนจัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้จังหวัดชายแดนภาคใต้มีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนอีกทั้งร่วมมือกับธนาคารพัฒนาเอเชีย (Asian Development Bank : ADB) และโครงการศึกษาเพื่อวางแผนการพัฒนาพื้นที่ภาคใต้ อย่างยั่งยืน (Planning for the Sustainable Development of Southern Thailand)

นอกจากนี้ ยังดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านต่างๆ อาทิ การขับเคลื่อนแผนแม่บทการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพของภาคอุตสาหกรรม (พ.ศ. 2551 – 2555) โดยร่วมกับกระทรวงอุตสาหกรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งขับเคลื่อนทิศทางการพัฒนาภาคสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ และจัดทำรายงานสรุปสถานะประเทศและศึกษาศักยภาพของพื้นที่มาบตาพุด พร้อมทั้ง ยังได้ร่วมในคณะกรรมการร่วมระดับสูงระหว่างไทย-เมียนมาร์ เพื่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษทวายและพื้นที่โครงการที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการประสานงานระหว่างไทย-เมียนมาร์ เพื่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษทวายและพื้นที่โครงการที่เกี่ยวข้อง

- 2) **ด้านสังคม** สศช. ได้ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการในการจัดทำแผนปฏิบัติการปฏิรูปประเทศไทยเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม เพื่อให้คนไทยทุกคน โดยเฉพาะ เด็ก เยาวชน ผู้พิการ คนจนและคนด้อยโอกาสได้รับโอกาส และมีหลักประกันทางสังคมที่มีคุณภาพ ได้รับความเป็นธรรมและเท่าเทียมจากการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมวางแผนยุทธศาสตร์ด้านคนและสังคม และการผลักดันไปสู่

นอกจากนั้น ยังได้ศึกษาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นนับตั้งแต่ช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3 – 9 ทั้งนี้ เพื่อนำไปใช้ในการวางกรอบทิศทางนโยบายประชากร และการเตรียมการรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุในระยะ 20 ปีข้างหน้า ศึกษาวิจัยแผนการลงทุนด้านสุขภาพในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) รวมทั้งยังได้มีการศึกษาวิจัย เพื่อเป็นยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ เช่น การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประเด็นการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม และการเปลี่ยนแปลงโลกยุคใหม่หลังวิกฤตเศรษฐกิจการจัดสวัสดิการทางสังคม และการคาดประมาณประชากรไทย เป็นต้น

- 3) **ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** สศช. ได้ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการในการจัดทำแผนแม่บทบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาอุทกภัยและภัยแล้งของประเทศ และศึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่สูง และแผนปฏิบัติการการบูรณาการลุ่มแม่น้ำปิง-น่าน และลุ่มแม่น้ำกก นอกจากนี้ ยังดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนสู่การเติบโตสีเขียว (Green Growth) ศึกษาวิจัยด้านการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในอุตสาหกรรมยานยนต์ การผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการลุ่มน้ำอย่างบูรณาการ เกษตรอินทรีย์ Green GDP และการแก้ไขปัญหาโลกร้อน

สศช. ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารราชการแผ่นดิน ได้จัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดิน รวม 4 ฉบับ ประกอบด้วยแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2551 – 2554 (รัฐบาลนายสมัคร สุนทรเวช) แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2552 – 2554 (รัฐบาลนายสมชาย วงศ์สวัสดิ์) แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2552 – 2554 (รัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2555 – 2558 (รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร)

- 1) **ด้านเศรษฐกิจ** สศช. มีการศึกษาในการจัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจและประมาณการเศรษฐกิจรายไตรมาส รายปี ซึ่งครอบคลุมภาวะเศรษฐกิจด้านต่างๆ ประกอบด้วย ภาวะเศรษฐกิจโลก ภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศทั้งในด้านอุปสงค์ การผลิต การจ้างงาน สถานการณ์ด้านการเงิน สถานการณ์ด้านราคา การคลังและหนี้สาธารณะ รวมทั้งการนำเสนอประเด็นนโยบายการบริหารเศรษฐกิจมหภาค
- 2) **ด้านสังคม** สศช. ได้จัดทำรายงานภาวะสังคมสู่สาธารณชน เป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายปี เพื่อสะท้อนสภาวะเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและสภาพแวดล้อมในสังคม ในขณะเดียวกัน ได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นนับตั้งแต่ช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3 – 9 ทั้งนี้ เพื่อนำไปใช้ในการวางกรอบทิศทางนโยบายประชากรและการเตรียมการรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุในระยะ 20 ปีข้างหน้า รวมทั้งได้รายงานสถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำในประเทศไทยล่าสุด ซึ่งเป็นรายงานการวิเคราะห์ครอบคลุมประเด็นในหลายมิติทั้งด้านรายได้ รายจ่าย

โอกาสในการเข้าถึงบริการทางสังคม ทรัพยากร และกระบวนการยุติธรรม รวมทั้ง การชี้ถึงประเด็นเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นจุดอ่อนและความเสี่ยง ที่อาจจะทำให้ปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำรุนแรงขึ้นได้ในอนาคต

2.1.6 บริหารจัดการแผนการลงทุนของประเทศ

สศช. ได้จัดทำแผนการลงทุนของประเทศในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 พร้อมทั้ง ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะด้านการลงทุนแก่รัฐบาล ส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจ ดำเนินการปรับปรุงเทคนิคการจัดเตรียม และการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ การวิเคราะห์ทางเลือก และความเสี่ยงในการดำเนินโครงการ มีการจัดทำคู่มือการวิเคราะห์ ความคุ้มค่าของการลงทุน และคู่มือการวิเคราะห์โครงการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ บรรยากาศการลงทุนในประเทศไทยปี 2551 (Thailand Investment Climate Assessment Update) ซึ่งดำเนินการร่วมกับธนาคารโลกรวมทั้งดำเนินโครงการศึกษา วิจัยแผนการลงทุน ด้านสุขภาพในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและทบทวนแบบแผนภาระโรคและปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ ของคนไทย 2) ทบทวนข้อเสนอแนะและมาตรการด้านสุขภาพที่มีอยู่ 3) วิเคราะห์การลงทุน ด้านสุขภาพของภาครัฐในปัจจุบัน 4) จัดทำประมาณการความต้องการงบประมาณการลงทุนด้านสุขภาพระยะปานกลาง และ 5) จัดทำข้อเสนอแผนการลงทุนด้านสุขภาพในช่วง แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10

2.1.7 การกิจอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

สศช. ได้ดำเนินการภารกิจเฉพาะและประเด็นเร่งด่วนตามที่รัฐบาลได้มอบหมาย (Agenda Base & Emerging Issues) อาทิ การตรวจสอบและประเมินผลภาครัฐ การติดตามประเมินผล นโยบายรัฐบาลการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ในระดับนโยบายการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมของการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศ และการจัดทำรายงานผลงานประจำปีของรัฐบาล เป็นต้น

นอกจากนี้ บทบาทภารกิจที่สำคัญอีกประการหนึ่งของ สศช. คือ การได้รับมอบหมายให้ ทำหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการ และหน่วยงานประสานหลักระดับชาติของไทย ในการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านผ่านแผนงานการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง 6 ประเทศ และการขับเคลื่อนการดำเนินงานความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านผ่านแผนงานการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย (Indonesia-Malaysia-Thailand Growth Triangle: IMT-GT) การประสานการจัดทำ Zoning ภาคเกษตรของประเทศ การบริหารจัดการน้ำ และการจัดทำ แนวทางการแก้ไขปัญหาที่ดินของประเทศอีกด้วย

2.2 กลยุทธ์ที่ 2 การบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงและนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2.1 การปฏิรูปบทบาทและโครงสร้างองค์กร

สศช. ได้ทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ เพื่อปรับโครงสร้างภายในองค์กรให้ สามารถรองรับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร จัดการองค์กรโดยรวม นอกจากนี้ การพิจารณาปรับโครงสร้างของ สศช. ยังสอดคล้องกับ มติ ครม. เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2553 เห็นชอบการขยายระยะเวลาของมาตรการเร่งรัดการ ขอจัดตั้งหน่วยงานใหม่ โดยมีข้อยกเว้นกรณี (3) การยกฐานะส่วนราชการภายในกรม ซึ่งมี การปรับปรุงงานให้มีคุณภาพสูงขึ้นโดยไม่มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ โครงสร้างภายใน

องค์กรของ สศช. ที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการด้านสังคม และ ก.พ.ร. ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบกับการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการของ สศช. แล้ว ได้แก่ กองยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

2.2.2 การปฏิรูปกระบวนการดำเนินงาน

สศช. ได้ดำเนินงานศึกษาพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประมวลผลบัญชีประชาชาติ ให้ความทันสมัยและสามารถสะท้อนความเป็นจริงของระบบเศรษฐกิจ โดยการพัฒนาระบบข้อมูลกิจกรรมทางเศรษฐกิจให้ครบถ้วนและทันสมัย และพัฒนาการประมวลผลระบบบัญชีประชาชาติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาข้อมูลใน 3 บัญชีหลัก คือ 1) บัญชีงบดุลแห่งชาติ (National Balance sheet) 2) ตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิต (Input – Output Table) และ 3) บัญชีรายได้ประชาชาติ (National Income) ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นเครื่องมือหลักสำหรับการวางแผนและการวิเคราะห์สถานภาพทางเศรษฐกิจ เช่น การจัดทำแผนงานและการกำหนดนโยบายทางการเงินและการคลัง การบริหารหนี้สาธารณะ การวิเคราะห์ต้นทุนการผลิตและระบบโลจิสติกส์ รวมทั้งสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ความมั่งคั่งสุทธิของประเทศ (Net Wealth) ที่มีอยู่ ณ ช่วงเวลาหนึ่ง (Stock) และการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของความมั่งคั่งสุทธิในระหว่างปี (Flow) เป็นต้น

2.2.3 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการดำเนินงาน

สศช. ได้พัฒนาฐานข้อมูลกลางที่ครอบคลุมดัชนีชี้วัดผลการพัฒนา และตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และธรรมาภิบาลให้มีความทันสมัย ถูกต้อง ใช้งานง่าย สามารถสืบค้นและประมวลผลได้รวดเร็วทันสถานการณ์ เพื่อรองรับต่อบทบาทของ สศช. ด้านการวิเคราะห์และจัดทำมาตรการด้านเศรษฐกิจและสังคม การวางแผนยุทธศาสตร์เฉพาะเรื่อง การเป็นที่ปรึกษาการลงทุนให้แก่รัฐบาล การประสาน/ผลักดันแผนพัฒนาฯ และนโยบายรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผลการพัฒนาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้มีความรวดเร็ว และสอดคล้องกับปัจจัยภายในและภายนอกประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งได้ประมวล วิเคราะห์ และพัฒนาสถิติบัญชีประชาชาติรายปีและรายไตรมาส และบัญชีเศรษฐกิจอื่นๆ ด้วย

2.2.4 การบริหารจัดการเครือข่ายการสร้างองค์ความรู้

สศช. ได้พัฒนาองค์ความรู้และบริหารจัดการเครือข่ายการสร้างองค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน โดยการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge and Learning Base) ในด้านต่างๆ ดังนี้

- 1) **ด้านเศรษฐกิจ** ได้แก่ โครงการศึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากาบริการของประเทศ การประเมินผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมือง การจัดทำแผนงานพัฒนาศักยภาพของเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ภายใต้แผนฟื้นฟูเศรษฐกิจ ระยะที่ 2 การจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพของประเทศ การศึกษาแนวทางการพัฒนาจังหวัดขอนแก่นให้เป็นเมืองศูนย์กลางด้าน ICT (ICT City KhonKaen) รายงานการค้าชายแดนไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน พ.ศ. 2544 – 2553 รายงานการศึกษานโยบายสำรวจและทำเหมืองแร่ทองคำ รายงานการศึกษานโยบายส่งเสริมการลงทุนกิจการผลิตเหล็กขึ้นต้นเพื่อผลิตเหล็กคุณภาพสูง การจัดทำสถานภาพความสามารถ

ในการแข่งขันของประเทศไทยปี 2552 การจัดทำสถานภาพความสามารถในการแข่งขันและปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันแบบก้าวกระโดดของกลุ่มประเทศ BRICs การจัดทำแนวทางการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศ (Eco Industrial Town) ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดและแนวทางการจัดการจุดอ่อนของประเทศไทยจากการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขัน โดย IMD ยุทธศาสตร์การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในระยะยาว กรอบการวิเคราะห์เพื่อกำหนดนโยบายเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของไทย รายงานการศึกษาอัตราการนำเงินเข้ากองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายที่เหมาะสมแนวคิดสร้างสรรค์ทุนวัฒนธรรมของประเทศไทย โครงการศึกษารูปแบบการพัฒนาคลัสเตอร์ไปสู่ความสำเร็จในการแข่งขันกรณีศึกษาคลัสเตอร์กล้วยไม้กลุ่มราชบุรี โครงการศึกษาเพื่อกำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (Strategic Positioning Thailand for Competitiveness) โครงการศึกษาผลกระทบของการจัดตั้งประชาคมอาเซียนในปี 2558 ต่อโครงสร้างเศรษฐกิจมหภาคของไทย โครงการจัดทำข้อมูลมูลค่าเพิ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ไทย โครงการศึกษาโครงสร้างต้นทุนการก่อสร้างของประเทศไทย โครงการประเมินผลกระทบการปฏิรูปการศึกษารัฐภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจเพิ่มขีดความสามารถในการวิเคราะห์ การปรับปรุงฐานข้อมูลและการพัฒนาเครื่องมือในการบริหารเศรษฐกิจมหภาค โดยมีโครงการซื้อข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์เศรษฐกิจ โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดทำระบบฐานข้อมูลเศรษฐกิจจังหวัด สถิติและผลิตภัณฑ์จังหวัดการค้าชายแดน ปี 2551 - 2554

- 2) **ด้านสังคม** ได้แก่ การติดตามการดำเนินการแก้ไขปัญหาคาความยากจนและความเหลื่อมล้ำ การศึกษาเพื่อติดตามและจัดการความรู้เรื่องกระบวนการชุมชนเข้มแข็งกรณีศึกษาชุมชนจัดการภัยพิบัติ การเชื่อมโยงภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่การรวมกลุ่มอาชีพและชุมชนสีเขียว การวิเคราะห์โครงสร้างตลาดแรงงานไทยและคุณภาพชีวิตแรงงานไทย รายงานการศึกษาประชากรแฝงในพื้นที่จังหวัดระยอง การพัฒนาตัวชี้วัดทางด้านสังคมและคุณภาพชีวิต การวิเคราะห์โครงสร้างฤดูกาลและพฤติกรรมทางสังคมในมิติต่างๆ (ประชากร แรงงาน ค่าจ้าง การศึกษา และสาธารณสุข เป็นต้น) การติดตามประเด็นเตือนภัยทางสังคม การขับเคลื่อนประสานพลังวุฒิสภาสมาคมและภาคีการพัฒนาเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม โครงการพัฒนาแบบจำลองกำลังแรงงานและการมีงานทำเพื่อการวางแผนผลิตกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศในอนาคต สนับสนุนการดำเนินงานโครงการทุนการศึกษาสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร รวมทั้งประสานผลักดันการขับเคลื่อนประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ภาคส่วนต่างๆ ทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างมาตรฐานกลางเพื่อการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน และการเผยแพร่ความรู้สู่เครือข่ายเพื่อการขยายผลต่อไป ประกอบด้วย ภาคการศึกษา ภาคธุรกิจเอกชน ภาคองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกลุ่มเด็กและเยาวชน
- 3) **ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** ได้แก่ โครงการจัดทำบัญชีประชาชาติที่คิดรวมต้นทุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรน้ำ ทรัพยากร

ได้พิภพ ทรัพยากรป่าไม้ พลังงาน โครงการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสู่สังคม
สีเขียว หรือสังคมคาร์บอนต่ำ โครงการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนชุมชนสีเขียว เป็นต้น

- 4) **ด้านการสื่อสารเพื่อการพัฒนา** ได้แก่ โครงการจัดประชุมประจำปี ของ สศช.
โครงการจัดทำรายงานประจำปีของ สศช. โครงการจัดทำวารสารเศรษฐกิจและสังคม
และการสัมมนาวิชาการด้านเศรษฐกิจมหภาค

2.2.5 การถ่ายทอดองค์ความรู้

สศช. ได้นำการจัดการความรู้ (KM) มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์ความรู้
ที่หมุนเวียนอยู่ในองค์กร เพื่อนำองค์ความรู้ต่างๆ มาใช้ในการพัฒนางานให้เป็นองค์กรที่มี
คุณภาพดังนี้

1) การจัดทำแผนจัดการความรู้

- (1) **แผนจัดการความรู้ปี พ.ศ. 2550 – 2551:** จัดทำแผนการจัดการความรู้
2 เรื่อง ได้แก่ 1) เรื่องการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง และ 2) เรื่องการคำนวณ
สถิติผลิตภัณฑ์จังหวัด
- (2) **แผนจัดการความรู้ปี พ.ศ. 2552:** จัดทำแผนการจัดการความรู้ จำนวน 3 เรื่อง
ได้แก่ 1) เรื่องแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้สูงอายุอย่าง
บูรณาการ 2) เรื่องบรรยากาศการลงทุนรายภาค และ 3) ปัจจัยและผลกระทบที่
มีต่อระดับความอยู่เย็นเป็นสุขของคนไทย
- (3) **แผนจัดการความรู้ปี พ.ศ. 2553:** จัดทำแผนการจัดการความรู้ จำนวน 4 เรื่อง
ได้แก่ 1) แนวทางการจัดสวัสดิการทางสังคมที่ยั่งยืนในช่วงแผนฯ 11 2) แนวคิด
และรูปแบบของการร่วมดำเนินงานระหว่างภาครัฐและเอกชน (Public Private
Partnership : PPP) 3) กรอบการติดตามประเมินผลแผนการพัฒนาพื้นที่พิเศษ
จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4) ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 11
- (4) **แผนจัดการความรู้ปี พ.ศ. 2554:** จัดทำแผนการจัดการความรู้ จำนวน 6 เรื่อง
ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สถานการณ์ความยากจน 2) ข้อมูลสถานการณ์
การพัฒนาของพื้นที่มาบตาพุด จังหวัดระยอง 3) การพัฒนาแนวพื้นที่พัฒนา
เศรษฐกิจ 4) ทิศทางและแนวทางการพัฒนาของ 14 จังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย
เพื่อประกอบการขับเคลื่อนแผนงาน IMT – GT 5) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ
สังคมสีเขียวและแนวทางการดำเนินงานเพื่อไปสู่สังคมสีเขียวขององค์การ
ระหว่างประเทศและประเทศต่างๆ และ 6) การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์
- (5) **แผนจัดการความรู้ปี พ.ศ. 2555:** จัดทำแผนการจัดการความรู้ จำนวน 8 เรื่อง
ได้แก่ 1) ทิศทางและแนวทางการพัฒนาของ 14 จังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย
เพื่อประกอบการขับเคลื่อนแผนงาน IMT-GT 2) การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์
3) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสังคมสีเขียว และแนวทางการดำเนินงานเพื่อไปสู่สังคม
สีเขียวขององค์การระหว่างประเทศ และประเทศต่างๆ 4) ปัจจัยและผลกระทบ
ที่มีต่อระดับความอยู่เย็นเป็นสุขของคนไทย 5) ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 6) การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง 7) แนวทาง
การขับเคลื่อนชุมชนสีเขียว และ 8) การขับเคลื่อนการพัฒนาสู่สังคมสีเขียว

2) โครงการเล่าสู่กันฟัง

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 – 2555 สศช. ได้จัดให้มี “โครงการเล่าสู่กันฟัง” หรือ NESDB KM Talk เพื่อเป็นการจัดเวทีเล่าสู่กันฟังเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้ที่มีประสบการณ์ตรงโดยการถ่ายทอดความรู้ และเป็นการเสวนาของข้าราชการที่ได้รับทุนศึกษา/อบรม/สัมมนา/ดูงาน หรือเข้าร่วมโครงการทั้งในและต่างประเทศ ทั้งนี้ ในส่วนของบุคลากรที่ประจำอยู่ที่ศูนย์ภาคทั้ง 3 แห่ง ได้แก่ สพน. สพอ. และ สพต. มีโอกาสเข้าร่วมรับฟังผ่านทาง Intranet ด้วย

3) การถ่ายทอดความรู้อื่นๆ

สศช. ได้จัดกิจกรรมเพื่อดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้ในรูปแบบอื่นๆ อีก อาทิ งานสัมมนาวิชาการเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกันภายในสายงานเศรษฐกิจ และนำองค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติ โดยการนำเสนอผลงานวิจัยในการสัมมนาวิชาการของสายงานเศรษฐกิจประจำปีจัดประชุมคณะอนุกรรมการติดตามภาวะเศรษฐกิจเป็นประจำทุก 3 เดือน เพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นนโยบายด้านเศรษฐกิจ และนำมาประกอบการจัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจไทยรายไตรมาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักลงทุนต่างประเทศที่เดินทางมาประเทศไทยเพื่อติดตามภาวะเศรษฐกิจไทยพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ (การพัฒนาระบบจัดการเอกสารและแลกเปลี่ยนข้อมูล : Enterprise Content Management) ด้าน IT Base ด้วยโปรแกรม Microsoft Offices SharePoint 2010 โดยทำการปรับเปลี่ยนระบบ Intranet เดิมมาอยู่บน Web Portal ใหม่ พัฒนาระบบการจัดการเอกสาร (Content) ระบบการสืบค้นข้อมูลเอกสาร (Search) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการช่วยสนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับฟังก์ชัน Insights และ Composites

2.3 กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา

2.3.1 **แนวทางการพัฒนา:** สศช. ได้จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะให้แก่บุคลากรสศช. แบ่งเป็น 1) **การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency)** ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Management Competency) และการพัฒนาสมรรถนะพื้นฐาน (Basic Knowledge) 2) **การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้าน (Functional Competency)** เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านโดยได้ดำเนินการตามแผนฯ เพื่อวางรากฐานบุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำในรุ่นต่อไปขององค์กร ทั้งในระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการพัฒนากลุ่มข้าราชการใหม่ที่จะมาเป็นกำลังสำคัญในอนาคต โดยมีการจัดโครงการพัฒนาข้าราชการรุ่นใหม่ของสำนักงาน หรือที่เรียกว่า Future Team

2.3.2 ผลการพัฒนา

- 1) **ปีงบประมาณ 2552** จัดฝึกอบรมเองรวม 17 หลักสูตร (1,259 คน) จัดส่งข้าราชการไปอบรมหลักสูตรภายนอก จำนวน 24 หลักสูตร (50 คน) จัดส่งข้าราชการไปศึกษาต่อระดับปริญญาเอก 2 ทุน จัดส่งข้าราชการรับทุนการอบรม/สัมมนาทั้งในและต่างประเทศ รวม 12 คน จัดส่งข้าราชการไปร่วมโครงการแลกเปลี่ยนและการเรียนรู้กับธนาคารโลกอีกจำนวน 5 คน
- 2) **ปีงบประมาณ 2553** ดำเนินการจัดอบรม รวม 92 หลักสูตร ผู้เข้าอบรมจำนวนทั้งสิ้น 1,011 คน (นับซ้ำ) มีรายละเอียดดังนี้ จัดฝึกอบรมเอง 13 หลักสูตร (20 ครั้ง) (826 คน)

จัดส่งข้าราชการไปอบรมหลักสูตรภายนอก รวม 79 หลักสูตร มีผู้เข้ารับการอบรมรวม 185 คน จัดส่งข้าราชการไปศึกษาระดับปริญญาเอก/ปริญญาโท/ฝึกอบรม รวมทั้งสิ้น 21 คน **ปริญญาเอก** จำนวน 6 คน ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น 14 คน จัดส่งข้าราชการไปร่วมโครงการแลกเปลี่ยนและการเรียนรู้กับธนาคารโลกอีก จำนวน 1 คน

- 3) **ปีงบประมาณ 2554** ดำเนินการจัดอบรมเอง 17 หลักสูตร (40 ครั้ง) มีผู้เข้าอบรม 1,384 คน จัดส่งข้าราชการไปอบรมหลักสูตรภายนอก รวม 48 หลักสูตร มีผู้เข้ารับการอบรมรวม 94 คน จัดส่งข้าราชการไปศึกษา/ระดับปริญญาเอก/ปริญญาโท/ฝึกอบรม 5 คน เป็นทุนปริญญาเอก (ทุนเดิม 3 คน) ปริญญาโท จำนวน 2 คน จัดส่งข้าราชการรับการอบรม/สัมมนาทั้งในและต่างประเทศ รวม 12 คน จัดส่งข้าราชการไปร่วมโครงการแลกเปลี่ยนและการเรียนรู้กับธนาคารโลกอีกจำนวน 2 คน สำนักงบประมาณ 1 คน การจัดบรรยายเพื่อสร้างองค์ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ สศท. จัดบรรยายเรื่อง CVM จาก สบป. ภายในเดือนมิถุนายน 2555
- 4) **ปีงบประมาณ 2555** ดำเนินการจัดอบรมเอง 14 หลักสูตร ผู้เข้าอบรม 850 คน และจัดส่งข้าราชการไปอบรมหลักสูตรภายนอก 50 หลักสูตร ผู้ได้เข้าอบรม 114 คน จัดส่งข้าราชการไปศึกษา/อบรม/สัมมนาในต่างประเทศด้วยทุน สศท. รวม 10 คน แยกเป็นระดับปริญญาเอก 2 ทุน/คน และปริญญาโท 1 ทุน/คน เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับธนาคารโลก 3 คน และส่งข้าราชการไปศึกษา/อบรม/สัมมนาในต่างประเทศด้วยทุนอื่นๆ รวม 15 คน ทุน ก.พ. 1 คน (ปริญญาโท) ทุนพลังงาน 1 คน (ปริญญาโท) และทุนอื่นๆ 13 คน

2.4 กลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างวัฒนธรรมและจริยธรรมองค์กร ที่นำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดี

- 2.4.1 **การจัดทำมาตรฐานความโปร่งใส** สศท. เข้าร่วมการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใส ในหน่วยงานภาครัฐ เป็นเครื่องมือที่ สำนักงาน ก.พ. จัดทำขึ้น โดยศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ศูนย์สาธารณประโยชน์และประชาสังคม และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณองค์กรต้นแบบแห่งการจัดทำ รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใส จากสำนักงาน ก.พ. 2 ปี ต่อเนื่อง คือ เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2554 และ วันที่ 24 สิงหาคม 2555
- 2.4.2 **ประกาศนโยบายความโปร่งใสและตรวจสอบได้** เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2554 และ ฉบับที่ 2 เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2555 ครอบคลุมแนวทางปฏิบัติ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กรและการมีส่วนร่วม ด้านการใช้ดุลยพินิจ และด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน ได้มอบหมายให้คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเป็นผู้ประสานงานผู้อำนวยการสำนักและกลุ่มงานต่างๆ ร่วมดำเนินการและประเมินผลตามตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใสตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
- 2.4.3 **สร้างระบบข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุและวิธีการต่างๆ ของการทุจริตคอร์รัปชัน** ได้แก่ การพัฒนาตัวชี้วัดการดำเนินการตามประกาศข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สศท. การจัดทำสื่อเพื่อเผยแพร่ประมวลจริยธรรมและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ การปรับปรุงข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สศท. ให้มีเนื้อหาทันสมัยขึ้น การจัดทำเว็บไซต์เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและข้อบังคับว่าด้วยจรรยา

ข้าราชการ สศช. การจัดกิจกรรมจิตอาสาของประชาคม สศช. การรวบรวมองค์ความรู้และฐานข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมและคุณธรรมข้าราชการ

2.5 กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาสภาพแวดล้อมองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2.5.1 **ปีงบประมาณ 2553** จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร สศช. สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย

- 1) **ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene Factor)** ได้แก่ การดูแลอุปกรณ์เครื่องทำน้ำดื่มให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอความปลอดภัยและการป้องกันด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการเพื่อความมั่นคงและสุขภาพของบุคลากร สศช.
- 2) **ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ (Motivator Factor)** ได้แก่ การมีระบบการประเมินผลงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการพัฒนาบุคลากรทั้งการจัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ การจัดสรรทุนการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานในด้านการจัดสรรเงินรางวัลตามผลการปฏิบัติราชการฯ จัดกิจกรรมเพื่อสังคม และค่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร สศช. เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

2.5.2 **ปีงบประมาณ 2554 และ 2555** สศช. ได้บูรณาการยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ ของสำนักงาน ก.พ. และแนวทางการพัฒนาองค์กร (PMQA) ของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างความผูกพันของบุคลากร สศช. ซึ่งมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่

- 1) **การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร สศช. ด้านการทำงาน** ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและอำนวยความสะดวกให้บุคลากร สศช. ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพัฒนาระบบวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากร สศช. ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีระบบการประเมินผลงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยยึดหลักความเป็นธรรมโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ มีการพัฒนาบุคลากรทั้งการจัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ จัดสรรทุนการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 2) **การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร สศช. ด้านส่วนตัว** ได้แก่ การสร้างเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากร สศช. โดยการตรวจสุขภาพประจำปี ตรวจสอบความสะอาดภายในร้านอาหารประจำสัปดาห์ เสริมสร้างให้บุคลากร สศช. มีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็ง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- 3) **การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร สศช. ด้านสังคม** ได้แก่ พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานจัดกิจกรรมวันสถาปนา สศช. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร และจัดอบรมสัมมนาในระดับสายงาน/สำนัก รวมทั้งเพิ่มช่องทางการสื่อสารข่าวสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ประชาคม สศช. ให้มีความหลากหลายมากขึ้น ส่งเสริมบุคลากร สศช. มีจิตสาธารณะ มีความรักและความสามัคคีภายในองค์กร จัดกิจกรรมเพื่อสังคม และค่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร สศช. เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการบรรเทาปัญหาความต้องการของภาคส่วนต่างๆ

- 4) การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร สศช. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออมและการบริหารจัดการการเงินให้แก่บุคลากร สศช. จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและสร้างความสุขให้แก่บุคลากร สศช. การมอบทุนการศึกษาให้แก่บุตรหลานข้าราชการชั้นผู้น้อย

การประเมินสถานภาพและศักยภาพของ สศช.**1. บทนำ**

- 1.1 ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และซับซ้อนจะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต โดยเฉพาะความผันผวนด้านเศรษฐกิจ พลังงาน และภูมิอากาศ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างชัดเจนต่อประเทศไทยทั้งทางบวกและลบ นอกจากนี้ สถานการณ์การรวมตัวของประเทศในภูมิภาคต่างๆ อันรวมถึงการพัฒนาระดับการรวมตัวของประเทศสมาชิกในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ไปสู่การเป็นสมาชิกของประชาคมอาเซียนในปี 2558 ย่อมนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงภายในภูมิภาคอย่างกว้างขวางโดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การจัดระบบและการเพิ่มขึ้นของการค้า การลงทุน และการบริการของประเทศการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการขยายตัวของเมือง การเคลื่อนย้ายทุนและคน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารอย่างรวดเร็วและก้าวหน้า
- 1.2 การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้นมีผลกระทบต่อ สศช. โดยตรงในฐานะหน่วยงานกลางภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญต่อการวางแผนพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมองค์กรในการวางแผนรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่จะเกิดต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นในการจัดทำแผนกลยุทธ์ สศช. เพื่อเตรียมความพร้อมขององค์กรในครั้งนี้ สศช. จึงมีการทบทวนสถานะและประเมินศักยภาพของ สศช. เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร โดยจะมุ่งพัฒนาองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความพร้อมทั้งด้านวิชาการและคุณธรรมสามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุพันธกิจของ สศช. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการดำเนินงานได้อย่างแท้จริง

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของ สศช.

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรของ สศช. ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT ซึ่งจะช่วยกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการทำงานของ สศช.

2.1 สภาพแวดล้อมภายใน

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในซึ่งจะช่วยให้เราวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของ สศช. โดยใช้ทฤษฎีกรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7 s Framework) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ต้องการนำเสนอว่าประสิทธิภาพขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ 7 ประการ (กลยุทธ์, โครงสร้าง, ระบบ, รูปแบบ, บุคลากร, ทักษะ, ค่านิยมร่วมขององค์กร) ขององค์กรในปัจจุบันว่ามีลักษณะและสภาพอย่างไรเป็นกรอบการพิจารณาและการวางแผนเพื่อการกำหนดยุทธศาสตร์ในองค์กรโดยสรุปผลได้ดังนี้

2.1.1 จุดแข็ง (Strength) ประกอบด้วย

- 1) **S – Strategy กลยุทธ์:** บทบาทการเป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดนโยบายและวางแผนเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศเป็นคลังข้อมูลการกำหนดตัวชี้วัดและ

การติดตามประเมินผลการพัฒนาที่น่าเชื่อถือ รวมทั้งมีระบบฐานข้อมูลและอุปกรณ์
เครื่องใช้ที่ทันสมัยและมีอิสระในการเสนอความเห็นต่อรัฐบาลได้โดยตรง
การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและผลงานได้รับการยอมรับ
จากหน่วยงานต่างๆ

- 2) **S – Structure โครงสร้าง:** มีการจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับภารกิจหลัก สามารถ
กำหนดภารกิจของแต่ละสายงานให้ชัดเจนโดยได้จัดกลุ่มงานที่มีความเกี่ยวข้องกัน
ไว้ด้วยกัน เพื่อสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ
- 3) **S - System ระบบ:** มีระบบการสั่งการตามสายงาน ให้ความรับผิดชอบเป็นไป
ตามสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจนสนับสนุนการทำงานแบบเป็นทีมแบบข้ามสายงาน
(Cross Sector) เพื่อให้เกิดการบูรณาการองค์ความรู้และการจัดการระหว่างกัน รวมทั้ง
ตอบสนองภารกิจพิเศษเฉพาะทางในด้านต่างๆ (Agenda Base /Area Base)
- 4) **S - Style รูปแบบ:** มีการแบ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารให้กับ
ผู้บริหารระดับต่างๆ ตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง ทำให้อำนาจการบริหารไม่รวมอำนาจอยู่ที่
ผู้บริหารคนใดคนหนึ่งมีการประชุมระดับผู้บริหารร่วมกันทุกสัปดาห์เพื่อมอบหมาย
ภารกิจ รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าภารกิจที่ได้มอบหมายไปแล้ว
- 5) **S – Skill ทักษะ:** องค์ความรู้ในการทำงานที่หลากหลายมิติ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ
ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีประสบการณ์
ในการวางแผนพัฒนา และให้ความเห็นนโยบายด้านต่างๆ
- 6) **S - Staff บุคลากร:** บุคลากรมีความเชี่ยวชาญทั้งในภาพรวมของการพัฒนาและ
ความรู้เฉพาะด้าน ซึ่งเป็นผลมาจากลักษณะการปฏิบัติงานตามภารกิจในแต่ละด้าน
อย่างต่อเนื่อง
- 7) **S - Shared Value ค่านิยมร่วมกันขององค์กร:** มีการกำหนดค่านิยมคือ “มุ่งมั่น
ทุ่มเท เพื่อพัฒนาประเทศและประโยชน์สุขแก่สังคมด้วยคุณธรรม ตามหลักวิชาการ
อย่างมีอาชีพ” ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจการดำเนินงานของหน่วยงาน
และมีวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรของ สศช. มีความมุ่งมั่นทุ่มเทใน
การทำงาน บนหลักธรรมาภิบาล ด้วยความโปร่งใส ที่จะเกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติ
สังคมและประชาชนโดยรวม โดยมีผู้บริหารเป็นแบบอย่าง

2.1.2 จุดอ่อน (Weakness) ประกอบด้วย

- 1) **S – Strategy กลยุทธ์:** การได้รับมอบหมายให้ดำเนินงานในส่วนภารกิจพิเศษเร่งด่วน
หรือภารกิจเฉพาะเรื่องที่บางครั้งจำเป็นต้องประสานงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
จำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถมุ่งให้ความสำคัญกับภารกิจหลักได้อย่างเต็มที่
- 2) **S – Structure โครงสร้าง:** โครงสร้างอัตรากำลังของ สศช. เริ่มเปลี่ยนเป็นรูปพีรามิด
หัวกลับ ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรระดับปฏิบัติการที่จะช่วยสนับสนุน
การทำงานขาดความยืดหยุ่นสำหรับภารกิจที่จะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างสำนัก
รวมทั้งการกระจายน้ำหนักงานและบุคลากรไปในแต่ละสายงานไม่เท่ากัน
- 3) **S - System ระบบ:** การประสานงานระหว่างสำนัก ยังไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
โดยเฉพาะในระดับเจ้าหน้าที่ยังค่อนข้างน้อย แต่ละหน่วยงานยังยึดหน้าที่ของตนตาม
กฎหมาย ทำให้ยังไม่สามารถบูรณาการงาน เพื่อลดความซ้ำซ้อนหรืออุดช่องโหว่ของ

กฎหมายได้ และการบริหารงานตามสายการบังคับบัญชา ในบางครั้งอาจทำให้เกิดความล่าช้าของงาน เนื่องจากต้องผ่านขั้นตอนต่างๆ

- 4) **S - Style รูปแบบ:** การมอบหมายงานอื่นๆ โดยเฉพาะภารกิจพิเศษยังมีการกระจุกตัวอยู่ในเฉพาะบางกลุ่ม ไม่กระจายงานให้ทั่วถึง และยังไม่มีกระบวนการรับฟังความเห็นจากเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ภาระการตัดสินใจส่วนใหญ่ยังตกอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งขาดข้อมูลเชิงลึก และเครื่องมืออุปกรณ์ที่ช่วยสำหรับการวางแผน
- 5) **S - Skill ทักษะ:** บุคลากรยังขาดองค์ความรู้เฉพาะเรื่องในสาขาใหม่ๆ ทำให้ไม่สามารถที่จะวิเคราะห์ในเชิงลึก เพื่อนำมาสู่การวางแผนยุทธศาสตร์ในระยะยาว ได้อย่างครอบคลุม รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- 6) **S - Staff บุคลากร:** การวางแผนด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรร่วมกับสำนักต่างๆ ทั้งในระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว ยังไม่มีประสิทธิภาพสูงสุด การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ เพื่อรับมือกับการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ยังมีไม่เพียงพอ
- 7) **S - Shared Value ค่านิยมร่วมกันขององค์กร:** ขาดการดึงค่านิยมร่วมในระดับบุคคลมาผนึกให้เป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานไปตามเป้าหมายและค่านิยมร่วมขององค์กร รวมทั้งขาดการสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร ให้ปฏิบัติตามค่านิยมร่วมขององค์กร

2.2 สภาพแวดล้อมภายนอก

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกซึ่งจะช่วยให้เราวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินงานของ สศช. โดยใช้ทฤษฎี PESTEL Analys's ในการวิเคราะห์ ซึ่งเป็นเครื่องมือ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกมิติต่างๆ (การเมือง, เศรษฐกิจ, สังคม, เทคโนโลยี, กฎหมาย และ สิ่งแวดล้อม) ที่มีผลกระทบต่อองค์กร โดยจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์ได้ครอบคลุมในทุกมิติ ดังนี้

2.2.1 โอกาส (Opportunity) ประกอบด้วย

- 1) **P – Political การเมือง:** ได้รับความไว้วางใจ และการยอมรับจากภาคการเมือง ได้รับการมอบหมายภารกิจระดับชาติที่สำคัญจากรัฐบาล ในการศึกษาวิเคราะห์และจัดทำ ข้อเสนอแนะยุทธศาสตร์ระดับประเทศและระหว่างประเทศในภาพรวม รวมทั้ง การติดตามและประเมินผลนโยบายและยุทธศาสตร์ประเทศ โดยเฉพาะการร่วมเป็น ประชาคมอาเซียนของประเทศไทยในปี 2558 เปิดโอกาสให้ สศช. ได้มีบทบาทสำคัญ ในการเป็นหน่วยงานหลักจัดทำยุทธศาสตร์ประเทศ และการบูรณาการแผนปฏิบัติการ ของหน่วยงาน เพื่อสร้างความพร้อมของประเทศไทยในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 ตลอดจนสนับสนุนการปรับโครงสร้างองค์กรให้รองรับการปฏิบัติการกิจ ด้านยุทธศาสตร์และประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ และยุทธศาสตร์การพัฒนา ระบบโลจิสติกส์ของประเทศ
- 2) **E – Economic เศรษฐกิจ:** การเชื่อมโยงเศรษฐกิจในประเทศกับต่างประเทศ (เช่น การเข้าสู่ AEC) จะสร้างโอกาสในการใช้ความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนนโยบาย ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

- 3) **S – Social สังคม:** หลายภาคส่วนให้การยอมรับ สศช. ในฐานะที่เป็นองค์กรกลาง ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาสังคมของประเทศทำให้สามารถเข้าถึงภาค การพัฒนาได้หลากหลายขึ้น
- 4) **T – Technology เทคโนโลยี:** การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน เพื่อใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีมากขึ้น ส่งผลให้มีการสื่อสารกว้างไกล ได้รับข้อมูลข่าวสาร รวดเร็ว สามารถเชื่อมโยงความรู้ทั้งระดับประเทศ และระหว่างประเทศได้สะดวกและรวดเร็ว ช่วยอำนวยความสะดวก และเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพโดยการนำ เทคโนโลยีมาช่วยในการดำเนินการให้สามารถลดการสิ้นเปลืองทรัพยากรในการทำงาน
- 5) **L – Legal กฎหมาย:** รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้าง กระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ประเทศ ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับและความเข้าใจในทิศทางการพัฒนาประเทศมาก ยิ่งขึ้นตลอดจน ในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยจะเข้าร่วมประชาคมอาเซียน ซึ่งจะส่งผล กระทบต่อประเทศไทยอย่างมาก โดยเฉพาะการไหลเวียนของปัจจัยด้านต่างๆ อย่างเสรีในกลุ่มสมาชิก อาจส่งผลกฎหมายหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องโดย สศช. จะต้องศึกษากฎระเบียบต่างๆ ให้มีความเข้าใจและสามารถที่จะตอบสนองและเสนอ แนวทางการพัฒนาในเชิงรุกให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนไปในอนาคต
- 6) **E – Environment สิ่งแวดล้อม:** ปัจจุบันสังคมเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา สิ่งแวดล้อมมากขึ้น รวมทั้งภาคประชาสังคมที่เข้มแข็ง และตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อม จะทำหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนช่วยในการเฝ้าระวังปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่จะช่วย ส่งเสริมการบรรลุยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ของ สศช. ในยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

2.2.2 ภัยคุกคาม (Threat) ประกอบด้วย

- 1) **P – Political การเมือง:** ความไม่แน่นอนทางการเมืองที่เกิดขึ้นจากสาเหตุต่างๆ อาทิ การเปลี่ยนแปลงฝ่ายบริหารประเทศแต่ละครั้งอาจทำให้นโยบายการพัฒนา ประเทศขาดความต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการวางแผนและการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศของ สศช.
- 2) **E – Economic เศรษฐกิจ:** การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจทั้งในระดับประเทศ และระดับโลก ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการวางแผน พัฒนาประเทศของ สศช. ซึ่งทำให้การประเมินสถานการณ์ การกำหนดเป้าหมาย และการดำเนินงานตามแผนทำได้ยากขึ้น
- 3) **S – Social สังคม:** สภาพทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป มีความขัดแย้งทางสังคมสูง เกิดการขยายตัวอย่างรวดเร็วของสังคมเมือง สังคมมีความเป็นปัจเจกสูง มุ่งการทำงาน เชิงการแข่งขันกันมากกว่าการเน้นผลประโยชน์ของส่วนรวม การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ภาวะการจ้างงานและค่าแรงมีการแข่งขันสูง รวมทั้งการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของ ไทยในปี พ.ศ. 2558 จะเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีฝีมือในกลุ่มประเทศสมาชิก อย่างเสรี ทำให้อนาคตจะมีชาวต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น ซึ่งใน บางประเทศอาจจะมีประเพณี ทัศนคติ หรือค่านิยมที่แตกต่างกัน หาก สศช. ไม่ศึกษา

ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และเตรียมแนวทางเพื่อรองรับได้ดีพอ อาจเกิดปัญหาต่อการดำเนินการวางแผนพัฒนาฯ ในอนาคต

- 4) **T – Technology เทคโนโลยี:** ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากเจ้าหน้าที่ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเชี่ยวชาญ ซึ่งส่งผลให้องค์กรปรับตัวไม่ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
- 5) **L – Legal กฎหมาย:** บุคลากรที่มีองค์ความรู้ในด้านกฎหมายยังมีน้อย ซึ่งการดำเนินการในบางด้านจำเป็นต้องยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด หากผู้ปฏิบัติมีความรู้ไม่เพียงพออาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ของ สศช. ในบางเรื่องยังมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง เป็นต้น
- 6) **E – Environment สิ่งแวดล้อม:** ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน ซึ่งมีความซับซ้อนเป็นอย่างมากเป็นอุปสรรคต่อการกำหนดนโยบายและรวบรวมข้อมูลประกอบการให้ความเห็น ตลอดจนแรงกดดันจากต่างประเทศในการกำหนดกฎระเบียบและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมที่เริ่มมีมากขึ้น เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของ สศช.

3. การพัฒนาศักยภาพของ สศช. ในอนาคต (Core Competencies)

สศช. ได้สรุปผลจากแบบสอบถามเพื่อประเมินสถานภาพและศักยภาพของ สศช. ในการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร สศช. เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของ สศช. ในอนาคต เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาและปรับปรุงกลยุทธ์ของ สศช. ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ได้ดังนี้

3.1 กลยุทธ์ที่ควรให้ความสำคัญในอีก 5 ปี ข้างหน้า: ควรมุ่งดำเนินการตามกลยุทธ์ที่สนับสนุนให้พัฒนาองค์กรเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ใน 3 แนวทาง ได้แก่

- 3.1.1 **ให้ความสำคัญกับการบรรลุภารกิจหลักของ สศช. ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศและยุทธศาสตร์ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนในทุกระดับ** โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม พัฒนาประเทศสู่ความสมดุลในทุกมิติอย่างบูรณาการ
- 3.1.2 **ปรับภารกิจโครงสร้างของสำนัก/กลุ่มงานให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ** โดยมุ่งปรับโครงสร้างของสำนัก/กลุ่มงาน โดย
 - 1) การจัดตั้งหน่วยงานใหม่ขึ้นภายใน สศช. เพื่อรับผิดชอบงานตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาล ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้ดำเนินการ ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบโลจิสติกส์เพื่อรองรับภารกิจทางด้านโลจิสติกส์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจการค้าของโลก ภูมิภาคและประเทศไทย
 - 2) เพิ่มและขยายงานในบางด้าน จัดสรรอัตรากำลังคนและงบประมาณฯ มาสนับสนุนการดำเนินงานในบางด้านให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น เพิ่มกลุ่มงานที่รับผิดชอบด้านข้อมูลและการประสานงานเพื่อสนับสนุนประเทศไทยเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน เพิ่มกลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงาน สศช. ในสำนักงานเลขาธิการ เพิ่มกลุ่มวิจัยและพัฒนาบัญชีประชาชาติในสำนักบัญชีประชาชาติ ตลอดจน

ให้ความสำคัญกับประเด็นการเชื่อมโยงการวิเคราะห์จากระดับมหภาคไปสู่ระดับจุลภาค การดูงานในพื้นที่หรือในภาคอุตสาหกรรมโรงงาน ในภารกิจงานหลักของสำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค หรือมุ่งศึกษาวิเคราะห์สาขาการผลิตและการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างเศรษฐกิจในสำนักพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมุ่งปรับโครงสร้างการทำงานและการบริหารจัดการในสำนักให้มีลักษณะเป็นบูรณาการ เชื่อมโยงสนับสนุนการทำงานระหว่างส่วนต่างๆ ในสำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาทางสังคม เป็นต้น

- 3) ยกเลิกงานในบางภารกิจ เช่น งานระดับโครงการ ได้แก่ โครงการประเมินผลกระทบการปฏิบัติงานภาครัฐ และงานคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลราชการ (อ.ค.ต.ป.) เป็นต้น

3.1.3 **เตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนของ สศช. และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรของ สศช. ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน** โดยวิเคราะห์จัดทำแผนกำลังคนของ สศช. ให้พร้อมรับกับการกิจและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ความต้องการกำลังคนในสาขาต่างๆ การได้มาซึ่งกำลังคนตามความต้องการ การพัฒนาศักยภาพและรักษากำลังคนคุณภาพขององค์กร รวมถึงการให้ความสำคัญกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

3.2 **ขีดความสามารถหลักที่ต้องเร่งบรรลุในอีก 5 ปี ข้างหน้า:** หากพิจารณาตามพันธกิจของ สศช. จากการประมวลผลแบบสอบถามภายใน สศช. พบว่า ควรมุ่งส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาขีดความสามารถหลักของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสรุปผลการประมวลข้อมูล โดยพิจารณาตามพันธกิจ สศช. ได้ดังนี้

3.2.1 **การเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์:** โดยสร้างความน่าเชื่อถือองค์กร โดยปลูกฝังบุคลากรให้ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และมีความรับผิดชอบต่อสังคม และพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการนำเสนอแผนยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ตลอดจนต้องสร้างวิสัยทัศน์ด้านการวางแผนให้ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

3.2.2 **การเป็นหน่วยงานข้อมูลเชิงลึก:** โดยให้ความสำคัญกับการสร้างและขยายเครือข่ายการประสานงานกับองค์กรและภาคีทั้งในประเทศและระดับระหว่างประเทศ พัฒนาข้อมูลเศรษฐกิจ สังคม และข้อมูลด้านอื่นๆ ร่วมกัน ตลอดจนปรับปรุง เชื่อมโยงระบบข้อมูลกับหน่วยงานและภาคีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยทั้งเชิงลึกและเชิงบูรณาการระหว่าง สศช. และหน่วยงานต่างๆ

3.2.3 **การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้:** โดยดำเนินการได้เป็น 2 ระดับ ได้แก่

- 1) **ระดับองค์กร:** โดยสร้างสังคมนักวิชาการที่เต็มไปด้วยองค์ความรู้เชื่อถือได้ จัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน จัดการและบูรณาการองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน รวมทั้งปลูกฝังค่านิยมความเป็นชาวสภาพัฒน์ (NESDB Family Value) โดยสนับสนุนและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีและนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ตลอดจนต้องมุ่งพัฒนาส่งเสริมสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของประชาคม สศช. ให้ดีขึ้น เช่น จัดหาสถานที่พบบปะสังสรรค์และร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ให้ประชาคมได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมนำไปยึดถือ

ปฏิบัติกับบุคลากรทุกระดับ เช่น ในเรื่องการให้รางวัล การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

- 2) **ระดับบุคคล:** มุ่งเน้นเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณธรรม พัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ร่วมกันพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสามารถก้าวสู่การเป็นองค์กรชั้นนำในภูมิภาคอาเซียน ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการที่รับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม

3.3 ทิศทางที่ต้องให้ความสำคัญในระยะต่อไป

จากการทบทวนศักยภาพของ สศช. ในระยะที่ผ่านมา ประกอบการวิเคราะห์สถานภาพและศักยภาพขององค์กรในปัจจุบัน พร้อมทั้งได้ประมวลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจาก ผอ.สำนักต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของ สศช. ในอนาคต ดังที่ได้สรุปผลไปแล้วข้างต้นนั้น มีข้อเสนอแนะในประเด็นที่ สศช. ต้องให้ความสำคัญเพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินการในแผนกลยุทธ์ สศช. พ.ศ. 2556 - 2560 สรุปได้ ดังนี้

สศช. ควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติการในเชิงรุก และมุ่งพัฒนาบทบาทและภารกิจขององค์กรใน 3 ด้าน ดังนี้

3.3.1 การเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ชั้นนำ และการเป็นเลิศทางข้อมูลวิชาการ

- 1) เน้นพัฒนาในการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพให้มีความยั่งยืนและสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมในระยะยาว ปฏิบัติงานแบบบูรณาการภายใต้ข้อผูกพันในการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (Inclusive Growth)
- 2) มุ่งบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงและนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสร้างองค์ความรู้วิชาการ พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย และร่วมปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ สนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างกว้างขวางผ่านช่องทางที่หลากหลาย

3.3.2 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

- 1) เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุพันธกิจ สศช. ได้อย่างเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุภารกิจตามบทบาทและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2521 เช่น การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพและสาขาวิชาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานใน สศช. และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย เช่น การพัฒนาภาษาต่างประเทศ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องประชาคมอาเซียน อาทิ กฎระเบียบและข้อตกลงต่างๆที่เกี่ยวข้อง การวางแผนเชิงกลยุทธ์ เทคนิคการวิเคราะห์ด้านการเงินสมัยใหม่ การวิเคราะห์ความเสี่ยงทางการเงินและเครื่องมือการบริหารจัดการความเสี่ยง เป็นต้น
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่ง รวมทั้งต้องปลูกฝังคุณลักษณะการเป็นผู้ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและปลูกฝังการมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสาธารณะในบุคลากรแต่ละคนให้สามารถปฏิบัติการกิจเพื่อประโยชน์สุข

ของประชาชนและตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

3.3.3 การเป็นองค์กรที่มีระบบธรรมาภิบาล

- 1) ส่งเสริมการบริหารงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และสนับสนุนค่านิยมองค์กรที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เห็นความสำคัญและมีนโยบายเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ค่านิยมสร้างสรรค์และประมวญจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ตลอดจนข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สศช.
- 2) ปรับปรุงและบังคับใช้กระบวนการให้รางวัลและการลงโทษ ให้ดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการพัฒนากลไกทางด้านวินัยในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน การใช้อำนาจผู้บริหารในองค์กรให้เป็นธรรมและโปร่งใสตรวจสอบได้

บทที่ 4

วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์กร พ.ศ. 2556 - 2560

1. วิสัยทัศน์

หน่วยงานหลักในการวางแผนและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพและยั่งยืนที่ยึดประโยชน์ส่วนรวม ทนต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพสูง

2. วัฒนธรรมองค์กร

- 2.1 เป็นองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ
- 2.2 เป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะและสังคม
- 2.3 มีระบบธรรมาภิบาล
- 2.4 บุคลากรของสำนักงานฯ เป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดขององค์กร

3. ค่านิยมองค์กร

มุ่งมั่น ท่วมเท พัฒนาระบบสุขภาพ เพื่อประโยชน์สุขแก่สังคม ด้วยคุณธรรม ตามหลักวิชาการอย่างมืออาชีพ

4. วัตถุประสงค์

- 4.1 เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นที่ยอมรับในด้านการเป็นหน่วยงานวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพจากประชาชนและภาคีการพัฒนาทั้งภายในและภายนอกประเทศมากยิ่งขึ้น
- 4.2 เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- 4.3 เพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม ด้วยความเป็นมืออาชีพ
- 4.4 เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร ที่จะนำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์ที่ดี
- 4.5 เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของเจ้าหน้าที่

5. เป้าหมาย

- 5.1 วางแผนพัฒนาและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพที่นำไปสู่ความสมดุลและยั่งยืนในระยะยาว รวมทั้งผลักดันยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพให้เกิดผลในทางปฏิบัติ และมีระบบการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

- 5.2 พัฒนานองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง และนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งสามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารและสร้างความรู้ความเข้าใจแก่สาธารณะชนเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ รวมทั้งมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพรองรับภารกิจของสำนักงานฯ
- 5.3 เพิ่มพูนสมรรถนะของบุคลากรให้สูงขึ้นควบคู่กับการเสริมสร้างคุณธรรม มีความสามัคคี รับผิดชอบ ต่อสังคม และมีผลงานเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งเสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพกายและใจ ที่สมบูรณ์ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 5.4 เสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร ที่จะนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดีทั้งในและนอกองค์กร เพื่อเป็นเครื่องกำหนดมาตรฐานพฤติกรรมที่ทรงอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สาธารณะชนในวิถีทางที่ข้าราชการที่ดีพึงปฏิบัติ โดยมีการสร้างกระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร เพื่อนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
- 5.5 พัฒนาสภาพแวดล้อมองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย อันรวมถึงงานสนับสนุนด้านการอำนวยการและการบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติการของสำนักงานที่เหมาะสม คล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

6. พันธกิจ

เพื่อให้แผนกลยุทธ์ของ สศช. สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ตามพระราชบัญญัติพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2521 และกฎหมายสำคัญๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสำนักงานฯ จึงได้กำหนดพันธกิจสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

- 6.1 **พันธกิจที่ 1 หน่วยงานยุทธศาสตร์ (Strategic Unit)** จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ และการพัฒนาในระดับต่างๆ ที่มีคุณภาพและรวดเร็ว รวมทั้งให้คำปรึกษารัฐบาล ประสานการแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนติดตามประเมินผลนโยบายของรัฐบาล
- 6.2 **พันธกิจที่ 2 หน่วยงานข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมเชิงลึก (Intelligence Unit)** โดยเป็นหน่วยงานวิเคราะห์ข้อมูลและเฝ้าระวังภัยเศรษฐกิจและสังคมของรัฐบาล (Warning Center) ที่ถูกต้องแม่นยำ และเชื่อถือได้ ตลอดจนเป็นหน่วยเจาะข้อมูลเชิงลึกต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมไทย เพื่อใช้ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ บริหารเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
- 6.3 **พันธกิจที่ 3 หน่วยงานความรู้สมัยใหม่ (Knowledge Organization)** ที่แสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ สำหรับการพัฒนาประเทศ ซึ่งเทียบพร้อมด้วยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์การวิเคราะห์ และการประสานงานเพื่อผลักดันการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

7. กลยุทธ์

เพื่อให้แผนกลยุทธ์ของ สศช. เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 16 ที่กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ ให้ต้องจัดทำแผนปฏิบัติการของตนขึ้นไว้ เพื่อบริหารการปฏิบัติตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน และจะมีผลผูกพันการได้รับงบประมาณประจำปี และมาตรา 33 ที่กำหนดให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตนว่ามีภารกิจใดมีความจำเป็น หรือสมควรที่จะดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงแผนการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายของคณะรัฐมนตรี กำลังเงินงบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่าของภารกิจ และสถานการณ์อื่นประกอบกันนั้น

สศช. จึงได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการให้บรรลุภารกิจตามเป้าหมาย และพันธกิจของ สศช. ดังนี้

7.1 กลยุทธ์ที่ 1: การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศให้มีความยั่งยืน

- 7.1.1 วางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้มีความยั่งยืนและสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและธรรมาภิบาลในระยะยาว เพื่อเตรียมความพร้อมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคตอย่างชัดเจนในทุกด้านภายใต้ข้อผูกพันในการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม (Inclusive Growth) และการมีส่วนร่วมรวมทั้งการจัดให้มีเวทีแสดงความเห็นเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาประเทศกับหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อให้การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีมุมมองที่กว้างขวางและหลากหลาย นอกจากนี้ความก้าวหน้าทางการสื่อสารและช่องทางเผยแพร่ข่าวสารที่หลากหลายเป็นโอกาสให้ สศช. สามารถผลิตสื่อเผยแพร่แนวคิดและผลงาน สศช. สู่สาธารณชนได้มากขึ้น
- 7.1.2 วางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเฉพาะด้านในระดับต่างๆ เพิ่มเติม ให้ครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมและด้านธรรมาภิบาล เพื่อเป็นยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ สามารถขึ้นนำการพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
- 7.1.3 บูรณาการและประสานแผนงานที่เชื่อมโยงหลายหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยการสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการและประสานแผนปฏิบัติการในความรับผิดชอบของหน่วยปฏิบัติต่างๆ ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และแนวทางการพัฒนา

7.2 กลยุทธ์ที่ 2: การวิเคราะห์แผนงาน/โครงการด้วยความเป็นกลางทางวิชาการและรักษาผลประโยชน์ของประเทศ

- 7.2.1 วิเคราะห์แผนการลงทุนของประเทศและกรอบการลงทุนของรัฐวิสาหกิจ ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้ง แผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการตามวาระแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy)
- 7.2.2 ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะด้านการลงทุนแก่รัฐบาล ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามแผนการลงทุนของประเทศให้บรรลุผลสำเร็จ และมีความรอบคอบทั้งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7.3 กลยุทธ์ที่ 3: การขับเคลื่อนแผนพัฒนาสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- 7.3.1 พัฒนาระบบการกำหนดนโยบายและระบบกำกับติดตามประเมินผล เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการผลักดันแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจน
- 7.3.2 ขับเคลื่อนการพัฒนาที่มุ่งให้เกิดการบูรณาการเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาลและแผนระดับต่างๆ ภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่ ภารกิจ และการมีส่วนร่วม (Area Function Participation : AFP) โดยให้จังหวัดเป็นพื้นที่ดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาและเป็นจุดเชื่อมโยงการพัฒนาจากชุมชนสู่ประเทศ และประเทศสู่ชุมชน

7.4 กลยุทธ์ที่ 4: การติดตามประเมินผลและการพัฒนาดัชนีชี้วัดด้านเศรษฐกิจและสังคม

- 7.4.1 กำหนดแนวทางการติดตามประเมินผลให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาสำคัญในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy)
- 7.4.2 ติดตามประเมินผลแผนงานโครงการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด
- 7.4.3 พัฒนาดัชนีชี้วัดด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือกำกับและติดตามการพัฒนาประเทศที่มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

7.5 กลยุทธ์ที่ 5: การพัฒนาฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศให้ทันสมัย เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ

- 7.5.1 รายงานสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศ ซึ่งต้องอาศัยองค์ความรู้ทางวิชาการ การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่ความถูกต้อง แม่นยำ และทันสมัยของข้อมูล ตลอดจนเพื่อรายงานต่อสาธารณะให้ทราบถึงข้อมูลที่ถูกต้องของประเทศ
- 7.5.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูล ระบบติดตามและระบบเตือนภัย ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการพัฒนาระบบข้อมูลเชิงพื้นที่ที่ถูกต้องและทันสมัย เพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์ ติดตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ ประกอบการจัดทำนโยบายยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศ รวมทั้งเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของรัฐมนตรี

7.6 กลยุทธ์ที่ 6: การบริหารจัดการองค์กรให้มีธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพสูง

- 7.6.1 ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังของบุคลากรของ สศช. ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
 - 1) ปรับบทบาทใหม่ของ สศช. ในอนาคตให้เป็นเสาหลักของประเทศในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การกำหนดนโยบายมหภาคการเป็นคลังข้อมูลและเครื่องชี้วัดเศรษฐกิจและสังคม และการติดตามประเมินผลการพัฒนา
 - 2) ปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนจากเดิม อาทิ ภารกิจด้านโลจิสติกส์ เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะด้านโลจิสติกส์ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจการค้าของโลก ภูมิภาค และประเทศไทย รวมทั้งภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศที่ภารกิจด้านการเชื่อมโยงการพัฒนากับประเทศเพื่อนบ้านทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในการขับเคลื่อนการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558

7.6.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับภารกิจ และความต้องการขององค์กร รวมทั้งเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

- 1) พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ และความต้องการของสำนักงานฯ เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรองรับภารกิจของ สศช. ได้ครบถ้วนทุกมิติ ทั้ง Agenda base, Function base และ Area base โดยได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่
- 2) พัฒนาหลักสูตรอบรมที่พัฒนาสมรรถนะหลัก (core competency) และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) ตลอดจนหลักสูตรเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Efficiency Development Program)
- 3) แลกเปลี่ยนหรือรับโอนบุคลากรจากหน่วยงานภายนอก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสร้างสมประสบการณ์ ทั้งกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา และหน่วยงานต่างประเทศ
- 4) สร้างระบบผู้ฝึกสอนงานโดยมีระบบทีมงานผสมผสานรองรับ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานระหว่างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญแต่ละสาขาภายในสำนักงานฯ

7.6.3 พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันในการทำงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้น่าอยู่ และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ปรับปรุงระบบสวัสดิการ นันทนาการและสันทนาการ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ สนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี

- 1) สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน โดยมีงานมอบหมายงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายรวมขององค์กร
- 2) สร้างแรงจูงใจให้ สศช. เป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความสามารถ โดยมีเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพที่ชัดเจน และเป็นองค์กรชั้นนำองค์กรหนึ่งที่สามารถดึงดูดคนเก่งให้เข้ามาร่วมงานได้
- 3) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ให้น่าอยู่และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข และมีสุขภาวะที่ดี
- 4) ปรับปรุงระบบสวัสดิการ นันทนาการและสันทนาการ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ สนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี
- 5) สนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างสมานฉันท์ในทุกระดับ ได้แก่ ระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการ/ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการกับผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองตลอดจนระหว่างหน่วยงานและภาคีภายนอก เช่น ชุมชนโดยรอบที่สำนักงานตั้งอยู่ หรือเครือข่ายจากภาคส่วนต่างๆ ที่ สศช. ปฏิบัติภารกิจด้วย
- 6) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและบุคลากร โดยการเสริมสร้างการถ่ายโอนข้อมูลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ให้เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรและให้บุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 7) จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรมและปลูกฝังข้าราชการและบุคลากรให้มีทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติภารกิจและในการให้บริการที่ดี (Service mind)

7.6.4 การปฏิรูปกระบวนการดำเนินงาน

- 1) **ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่เน้นการทำงานเป็นทีมที่เพียบพร้อมด้วยบุคลากรที่มีความรอบรู้ความคิดริเริ่มและทำงานเร็ว** สามารถตอบสนองภารกิจหลักของ สศช. ได้อย่างรวดเร็ว คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนการหมุนเวียนการทำงาน (Rotation) ระหว่างสำนัก โดยคำนึงถึงศักยภาพองค์ความรู้ที่มีต่องานหรือภารกิจหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ
- 2) **ปรับเปลี่ยนกลไกการบริหารและตัดสินใจ และวัฒนธรรมขององค์กร** ให้ตอบสนองการดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว
- 3) **ให้มีการรับช่วงงานที่ต้องใช้ทรัพยากรบุคคลจำนวนมากให้กับภาคเอกชน** ทั้งงานวิชาการและงานธุรการ
- 4) **ผลักดันให้มีการแปลงแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ให้ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม** โดยการสร้างระบบถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในภาพรวม

7.6.5 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและบุคลากร

โดยการเสริมสร้างการถ่ายโอนข้อมูลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ให้เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรและให้บุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ

- 1) **ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยและสามารถเป็นเครื่องมือของการบริหารและดำเนินงานของ สศช.** รวมทั้ง เผยแพร่แนวความคิดการจัดทำยุทธศาสตร์ และการวางแผนของ สศช. ต่อสาธารณชน
- 2) **ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการทำงานในทุกระดับ** เพื่อประหยัดเวลาและทรัพยากรส่วนรวม

7.6.6 พัฒนาการจัดการความรู้ (KM) ในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ สามารถทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสร้างความรู้ใหม่ๆ

- 1) **การบริหารจัดการเครือข่ายการสร้างองค์ความรู้**
 - (1) **สร้างเครือข่ายความรู้และความร่วมมือกับหน่วยงานวางแผนและองค์กรระหว่างประเทศ** โดยการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยวางแผนของประเทศต่างๆ อาทิ ไต้หวัน เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น อินเดีย และจีน เพื่อเป็นการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างประเทศ
 - (2) **สร้างเครือข่ายความรู้กับสถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย และภาคเอกชน** ให้เกิดความร่วมมือในการถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่เพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน
 - (3) **สร้างเวทีพบปะระหว่างเจ้าหน้าที่ สศช. กับ นักวิเคราะห์และนักลงทุน** ทั้งในและต่างประเทศ
 - (4) **ร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศ** ในการจัดประชุมทางวิชาการนานาชาติ

2) การถ่ายทอดองค์ความรู้

- (1) พัฒนาการจัดการความรู้ (KM) ใน สศช. ให้มีประสิทธิภาพ สามารถทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสร้างความรู้ใหม่ๆ
- (2) จัดทำข้อมูลองค์ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์การทำงานให้เป็นระบบ เพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงในการวางแผน
- (3) จัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลและห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้บริการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศ รวมทั้งสร้างความรู้เข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศให้กับสาธารณะและภายในองค์กร

7.6.7 เสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล โดยการเสริมสร้างความเป็นธรรมในการบริหารจัดการ ที่ประชาคม สศช. ยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินชีวิตในองค์กร

- 1) เสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ที่ประชาคม สศช. ได้ยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินชีวิตในองค์กร โดยการสอดแทรกในกิจกรรมและสื่อต่างๆ ในองค์กร เช่น ในพิธีการงานต่างๆ ในหน่วยงานการปฐมนิเทศหรือการฝึกอบรมต่างๆ โดยมีการสื่อสารผ่านสื่อทุกประเภทด้วยรูปแบบที่หลากหลายอย่างบูรณาการ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีการจัดการกับปัจจัยความเสี่ยงเชิงพฤติกรรมที่อาจมีผลกระทบทางลบต่อวิถีชีวิต ตามแนวทางวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร
- 2) เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ มีวัฒนธรรม และธรรมาภิบาลที่พร้อมรับการตรวจสอบและรับฟังความเห็นจากทุกภาคส่วน เพื่อสามารถถ่ายทอดและสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในทุกระดับ
- 3) รณรงค์และส่งเสริมค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการ เพื่อสร้างผู้สุจริต มีคุณธรรม มีความกล้าหาญในทางจริยธรรม เน้นการทำงานที่ใช้ความสามารถ และผลงาน ไม่เน้นชั้นยศและอาวุโส โดยสร้างวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมใหม่ให้เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์
- 4) ปรับปรุงกระบวนการให้รางวัลและลงโทษ ให้ดำเนินการด้วยความรวดเร็ว และปรับปรุงกระบวนการทางวินัยให้เกิดผลในทางปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นกลไกในการป้องกันการคอร์รัปชันอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องสอดคล้องกับกลไกของภาครัฐที่มี โดยต้องมีการให้รางวัลหรือลงโทษ รวมทั้งการสร้างแบบอย่างพนักงานดีเด่น
- 5) จัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ที่ประชาชนและภาคีเครือข่ายรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลได้โดยง่ายและเป็นธรรม
- 6) สร้างระบบข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุและวิธีการต่างๆ ของการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อจัดทำแนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติดมิชอบและการคอร์รัปชันในองค์กร

8. แนวทางการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์

เพื่อให้แผนกลยุทธ์เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม จึงกำหนดแนวทางขับเคลื่อน โดยมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ดังนี้

8.1 สร้างความคิดเห็นที่ยอมรับร่วมกันโดยมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

- 8.1.1 สร้างความรู้และความเข้าใจ โดยการบูรณาการความเห็นร่วมกัน เพื่อการยอมรับและตระหนักในวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กร และกลยุทธ์ของแผนกลยุทธ์ สศช. ให้กับบุคลากรของสำนักงานฯ ให้พร้อมเข้าร่วมผลักดันแผนฯสู่การปฏิบัติ โดยผ่านกระบวนการและการสื่อสารในหลากหลายรูปแบบภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 8.1.2 ใช้วิสัยทัศน์ที่กำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กร สศช.
- 8.1.3 ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับในองค์กร โดยการทำให้องค์กร สศช. น่ายุติและก้าวหน้า ไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยบุคลากรเพียงกลุ่มเดียว หากจะต้องเกิดจากที่ทุกฝ่ายให้ความสำคัญและรวมพลังกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อไป
- 8.1.4 สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน
- 8.1.5 ส่งเสริมความรู้รัก สามัคคี เป็นตัวชี้วัดความเข้มแข็งขององค์กร

8.2 ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ด้วยกลยุทธ์สองส่วนควบคู่กัน คือ จากระดับล่างขึ้นสู่ระดับบน และระดับบนลงสู่ระดับล่าง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ องค์กร สศช.

8.3 เน้นการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน โดยใช้วิธีการสร้างกระบวนการเรียนรู้ การปฏิบัติจริงและการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

8.4 กำหนดแผนกลยุทธ์ให้เป็นนโยบายขององค์กร เพื่อให้เกิดเป็นนวัตกรรมต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในที่สุด

8.5 เริ่มต้นด้วยระดับผู้นำองค์กร สศช. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในทุกด้านให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความศรัทธาในการปฏิบัติตาม และผู้นำองค์กรต้องสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง

๘๘๘๘๘๘๘๘

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ของ สศช. ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT ซึ่งจะช่วยกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการทำงานของสศช.

1. สภาพแวดล้อมภายใน

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในซึ่งจะช่วยให้เราวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของ สศช. โดยใช้ทฤษฎีกรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7 s Framework) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ต้องการนำเสนอว่าประสิทธิภาพขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ 7 ประการ (กลยุทธ์, โครงสร้าง, ระบบ, รูปแบบ, บุคลากร, ทักษะ, ค่านิยมร่วมขององค์กร) ขององค์กรในปัจจุบันว่ามีลักษณะและมีสภาพอย่างไรเป็นกรอบการพิจารณาและการวางแผนเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ในองค์กร โดยสรุปผลได้ดังนี้

1.1 จุดแข็ง (Strength) ประกอบด้วย

- 1) **S – Strategy กลยุทธ์** (การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม)
 - (1) บทบาทการเป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดนโยบายและวางแผนเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ
 - (2) แผนกลยุทธ์ขององค์กรระยะ 5 ปีประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร รวมทั้งกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
 - (3) แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ที่สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดินมีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมในทุกมิติ รวมทั้งกำหนดเป้าหมายการดำเนินการไว้แล้วอย่างชัดเจน
 - (4) เป็นคลังข้อมูล การกำหนดตัวชี้วัด และการติดตามประเมินผลการพัฒนาที่น่าเชื่อถือ รวมทั้งมีระบบฐานข้อมูลและอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ทันสมัย มี website ข้อมูลวิชาการที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรและสาธารณชนอย่างมาก
 - (5) มีอิสระในการเสนอความเห็นต่อรัฐบาลได้โดยตรง การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและผลงานได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่างๆ
- 2) **S – Structure โครงสร้าง** (ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุมการรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร)
 - (1) มีการจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับภารกิจหลัก สามารถกำหนดภารกิจของแต่ละสายงานให้ชัดเจนโดยได้จัดกลุ่มงานที่มีความเกี่ยวข้องกันไว้ด้วยกัน เพื่อสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ
 - (2) จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงาน (พ.ศ. 2554 – 2556) เพื่อปรับโครงสร้างภายในองค์กรให้สามารถรองรับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรโดยรวม ได้แก่ จัดตั้งกองยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

- 3) **S - System ระบบ** (กระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน)
 - (1) มีระบบการสั่งการตามสายงาน ทำให้ความรับผิดชอบเป็นไปตามสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน
 - (2) มีการสนับสนุนการทำงานแบบเป็นทีมแบบข้ามสายงาน (Cross Sector) เพื่อให้เกิดการบูรณาการองค์ความรู้และการจัดการระหว่างกัน รวมทั้งตอบสนองภารกิจพิเศษเฉพาะทางในด้านต่างๆ (Agenda Base / Area Base)
 - (3) มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เหมาะสมกับความต้องการในการปฏิบัติงานของแต่ละสำนักได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนนวัตกรรมการทำงาน รวมทั้งมีระบบรองรับภาวะฉุกเฉิน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง
 - (4) มีการส่งเสริมการจัดการความรู้ให้เป็นระบบขึ้น โดยกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการความรู้ และเสริมสร้างการถ่ายโอนข้อมูลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
- 4) **S - Style รูปแบบ** (การบริหารของผู้บริหาร)
 - (1) มีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ รวมทั้งเป้าหมายการดำเนินการอย่างชัดเจน โดยได้จัดกลุ่มงานที่มีความเกี่ยวข้องโยงไว้ด้วยกัน เพื่อสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
 - (2) มีการแบ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารให้กับผู้บริหารระดับต่างๆ ตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง ทำให้อำนาจการบริหารไม่รวมอำนาจอยู่ที่ผู้บริหารคนใดคนหนึ่ง
 - (3) มีการประชุมระดับผู้บริหารร่วมกันทุกสัปดาห์เพื่อมอบหมายภารกิจ รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าภารกิจที่ได้มอบหมายไปแล้ว
 - (4) สนับสนุนการทำงานเป็นทีม การบริหารงานมีความโปร่งใส และมุ่งเน้นผลผลิตและผลลัพธ์ให้ได้ตามเป้าหมาย
- 5) **S - Skill ทักษะ** (ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญ)
 - (1) องค์ความรู้ในการทำงานที่หลากหลายมิติ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (2) มีประสบการณ์ในการวางแผนพัฒนา และให้ความเห็นนโยบายด้านต่างๆ
 - (3) ให้ความสำคัญกับระบบการพัฒนาบุคลากรทั้งการจัดอบรม การให้ทุนไปศึกษาต่อ และการอบรมดูงานในต่างประเทศ ทำให้องค์ความรู้ของเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกระดับ
- 6) **S - Staff บุคลากร** (การคัดเลือก และพัฒนาบุคลากร)
 - (1) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญทั้งในภาพรวมของการพัฒนาและความรู้เฉพาะด้าน ซึ่งเป็นผลมาจากลักษณะการปฏิบัติงานตามภารกิจในแต่ละด้านอย่างต่อเนื่อง
 - (2) บุคลากรมีประสบการณ์ด้านความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านที่ต่อเนื่องยาวนาน มีความเข้าใจสภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศเพื่อนบ้านค่อนข้างดี มีฐานความรู้ทางด้านความร่วมมือระหว่างประเทศ ทั้งระดับทวิภาคี และพหุภาคี โดยเฉพาะระดับอนุภูมิภาคที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีเครือข่ายการทำงานร่วมกับหน่วยงานและองค์กรระหว่างประเทศที่ดี อาทิ WorldBank, ADB, UNDP และ OECD

- (3) การทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการประเทศเพื่อนบ้านอย่างต่อเนื่องยาวนาน ทำให้มีองค์ความรู้ด้านความร่วมมือ และแผนงานโครงการต่างๆ มากเพียงพอที่จะประสานให้เกิดความเชื่อมโยงต่อเนื่องได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับงานด้านโลจิสติกส์ เช่น ในแนวระเบียงเศรษฐกิจแนวตะวันออก-ตะวันตก (EWEC) และแนวระเบียงเศรษฐกิจแนวเหนือ-ใต้ (NSEC)
 - (4) ให้ความสำคัญกับงบประมาณในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร เช่น จัดส่งไปฝึกอบรม ศึกษาต่อ รวมทั้งร่วมฝึกงานกับธนาคารโลก เป็นต้น ที่จะช่วยให้องค์ความรู้ และโลกทัศน์ของบุคลากรกว้างไกลขึ้น
- 7) **S - Shared Value ค่านิยมร่วมกันขององค์กร**
- (1) มีการกำหนดค่านิยมคือ “มุ่งมั่น ท่วมเท เพื่อพัฒนาประเทศและประโยชน์สุขแก่สังคม ด้วยคุณธรรม ตามหลักวิชาการอย่างมีอาชีพ” ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจการดำเนินงานของหน่วยงาน
 - (2) มีวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรของ สศช. มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน บนหลักธรรมาภิบาล ด้วยความโปร่งใส ที่จะเกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติ สังคม และประชาชน โดยรวม โดยมีผู้บริหารเป็นแบบอย่าง
 - (3) มีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากร มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้วยความโปร่งใสอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติ สังคม และประชาชนโดยรวม
 - (4) สร้างวัฒนธรรมการถ่ายทอดความรู้ และข้อมูลระหว่างรุ่นสู่รุ่นในลักษณะพี่สอนน้อง (Mentoring and Coaching)

1.2 จุดอ่อน (Weakness) ประกอบด้วย

- 1) **S - Strategy กลยุทธ์** (การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม) ประกอบด้วย
 - (1) บุคลากรที่มีองค์ความรู้ในด้านกฎหมายยังมีน้อย ซึ่งการดำเนินการในบางด้าน จำเป็นต้องยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด หากผู้ปฏิบัติมีความรู้ไม่เพียงพออาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้
 - (2) การรับรู้และเข้าใจแผนกลยุทธ์องค์กรของเจ้าหน้าที่ สศช. ยังไม่ทั่วถึงในทุกกระดาน การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติยังไม่เข้มข้น และขาดความต่อเนื่อง
 - (3) การดำเนินงานเป็นไปตามความเข้าใจของแต่ละสำนัก ขาดการติดตามและประเมินผล เพื่อปรับปรุงแผนตามความเหมาะสม
 - (4) การได้รับมอบหมายให้ดำเนินงานในส่วนภารกิจพิเศษเร่งด่วน หรือภารกิจเฉพาะเรื่องที่บางครั้งจำเป็นต้องประสานงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถมุ่งให้ความสำคัญกับภารกิจหลักได้อย่างเต็มที่
 - (5) ภารกิจของงานที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรีมีจำนวนมากและส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการเร่งด่วน ทำให้การปฏิบัติภารกิจปกติที่สำนักงานฯ ต้องดำเนินการไม่สามารถปฏิบัติได้เต็มประสิทธิภาพเท่าที่ควร
- 2) **S - Structure โครงสร้าง** (ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุมการรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร)

- (1) ผู้บริหารแต่ละสายงานยังได้รับมอบหมายภารกิจ และความรับผิดชอบไม่สมดุล
 - (2) โครงสร้างอัตรากำลังของ สศช. เริ่มเปลี่ยนเป็นรูปพีรามิดหัวกลับ ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรระดับปฏิบัติการที่จะช่วยสนับสนุนการทำงานขาดความยืดหยุ่น สำหรับภารกิจที่จะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างสำนัก
 - (3) กลุ่มงานภายใต้สำนักยังมีไม่เพียงพอ โดยเฉพาะการจัดตั้งทีมงานเฉพาะกิจ ควรมีกลุ่มงานหลักในการอำนวยความสะดวกประชุมอย่างครบวงจร รับผิดชอบทั้งงานจัดประชุม งานอนุมัติเดินทาง และงาน Logistics เป็นต้น
 - (4) มีรูปแบบการบังคับบัญชาตามลำดับหลายขั้นตอน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าและมีขั้นตอนเพิ่มขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง
- 3) **S - System ระบบ** (กระบวนการและลำดับขั้นการปฏิบัติงาน)
- (1) ประสานงานระหว่างสำนัก ยังไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะในระดับเจ้าหน้าที่ยังค่อนข้างน้อย แต่ละหน่วยงานยังยึดหน้าที่ของตนตามกฎหมาย ทำให้ยังไม่สามารถบูรณาการงาน เพื่อลดความซ้ำซ้อนหรืออุดช่องโหว่ของกฎหมายได้ และการบริหารงานตามสายการบังคับบัญชา ในบางครั้งอาจทำให้เกิดความล่าช้าของงาน เนื่องจากต้องผ่านขั้นตอนต่างๆ
 - (2) การกระจายงานเฉพาะกิจและภารกิจเร่งด่วน แก่ส่วนงานต่างๆ ยังไม่ทั่วถึงและเหมาะสมเท่าที่ควรรวมทั้งการมอบหมายภารกิจ/ความรับผิดชอบให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพมากเพียงพอ ทำให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางอย่างเหมาะสม
 - (3) เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานไม่สามารถสะท้อนปัญหาไปถึงผู้บริหารระดับสูงได้ เพราะเน้นการบริหารแบบบนลงล่างเป็นหลัก
 - (4) ความสามารถในการเชื่อมโยงระบบข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ
 - (5) ยังขาดแนวทางที่ชัดเจนในเรื่อง การหมุนเวียนการทำงาน (Rotation) และการสอนงาน (Coaching) ที่จะทำให้องค์งานทั้งในระดับสำนักและสำนักงานมีประสิทธิภาพสูงสุด
 - (6) ข้อจำกัดตามระเบียบต่างๆ และกรอบแผนงานด้านงบประมาณ ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามคาตหมาย กระบวนการเร่งอนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณงานยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ
- 4) **S - Style รูปแบบ** (การบริหารของผู้บริหาร)
- (1) การมอบหมายงานอื่นๆ โดยเฉพาะภารกิจพิเศษยังมีการกระจุกตัวอยู่ในเฉพาะบางกลุ่ม ไม่กระจายงานให้ทั่วถึง
 - (2) แนวทางการสื่อสารการทำงานส่วนใหญ่ ยังเป็นการสื่อสารแบบทางเดียวทำให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกันระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่
 - (3) ยังไม่มีกระบวนการรับฟังความเห็นจากเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ภาระการตัดสินใจส่วนใหญ่ยังคงอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง

- 5) **S – Skill ทักษะ** (ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญ)
 - (1) บุคลากรยังขาดองค์ความรู้ในเชิงลึกเกี่ยวกับประเด็นการพัฒนาใหม่ๆ ซึ่งอาจมีไม่เท่ากับหน่วยงานที่ดูแลโดยเฉพาะ
 - (2) โครงสร้างอัตรากำลังเกิดการขาดช่วง จึงเกิดช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากรในองค์กร ด้วยพื้นความรู้และประสบการณ์ที่ต่างกัน อาจทำให้ทักษะในการทำงานและการสื่อสาร ยังไม่สามารถสร้างความเข้าใจดังที่ต้องการ
 - (3) ขาดการพัฒนาฝีมือการทำงาน และระบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยถ่ายทอดข้อมูล องค์ความรู้ และเทคนิควิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
 - (4) บุคลากรยังขาดองค์ความรู้เฉพาะเรื่องในสาขาใหม่ๆ ทำให้ไม่สามารถที่จะวิเคราะห์ในเชิงลึก เพื่อจะนำมาสู่การวางแผนยุทธศาสตร์ในระยะยาวได้อย่างครอบคลุม รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- 6) **S - Staff บุคลากร** (การคัดเลือก และพัฒนาบุคลากร)
 - (1) การวางแผนด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร กับสำนักต่างๆ ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ยังไม่มีประสิทธิภาพสูงสุด
 - (2) การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ เพื่อรับมือกับการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนยังมีไม่เพียงพอ
 - (3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้รางวัลและทำโทษ ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มงาน สำนัก สายงาน และองค์กรโดยรวม ยังไม่เป็นระบบมาตรฐานที่ยอมรับและปฏิบัติใช้อย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดแบบอย่างที่ดีของประชาคม สศช.
- 7) **S - Shared Value ค่านิยมร่วมกันขององค์กร**
 - (1) การประชาสัมพันธ์ให้รับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึงยังไม่ค่อยมีความต่อเนื่อง
 - (2) ขาดการดึงค่านิยมร่วมในระดับบุคคลมาผนึกให้เป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานไปตามเป้าหมายและค่านิยมร่วมขององค์กร
 - (3) ขาดการสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามค่านิยมร่วมขององค์กร

2. สภาพแวดล้อมภายนอก

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกซึ่งจะช่วยให้เราวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของ สศช. โดยใช้ทฤษฎี PESTEL Analysis ในการวิเคราะห์ ซึ่งเป็นเครื่องมือการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกมิติต่างๆ (การเมือง, เศรษฐกิจ, สังคม, เทคโนโลยี, กฎหมาย) ที่มีผลกระทบต่อองค์กร โดยจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์ได้ครอบคลุมในทุกมิติ ดังนี้

2.1 โอกาส (Opportunity) ประกอบด้วย

- 1) **P – Political การเมือง**
 - (1) ได้รับความไว้วางใจ และการยอมรับจากภาคการเมือง โดยการให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินนโยบายด้านต่างๆ แก่ ครม.

- (2) ได้รับการมอบหมายภารกิจระดับชาติที่สำคัญเพิ่มเติมจากรัฐบาล เช่น เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการระดับชาติที่สำคัญหลายคณะ
- (3) ได้รับการยอมรับจากภาครัฐส่งผลให้ได้รับการสนับสนุนแนวทางการพัฒนาของประเทศของ สศช. ได้รับการขับเคลื่อน และแปลงไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป
- (4) สศช. มีบทบาทการศึกษาวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอแนะยุทธศาสตร์ระหว่างประเทศในภาพรวม ภายใต้กรอบความร่วมมือ กรอบเจรจาการค้าต่างๆ รวมทั้งการติดตามและประเมินผลนโยบายและยุทธศาสตร์ระหว่างประเทศ และที่สำคัญยังทำหน้าที่หน่วยงานข้อมูลเศรษฐกิจเชิงลึก (Intelligence Unit) โดยการติดตามและประมวลข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งจัดทำข้อวิเคราะห์ที่ทันเหตุการณ์และระบบสัญญาณเตือนภัยทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีบทบาทแตกต่างจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกิจการพัฒนา ระหว่างประเทศที่เน้นภารกิจในเชิงปฏิบัติ หรือเฉพาะด้าน อาทิ คณะกรรมการนโยบายเศรษฐกิจระหว่างประเทศ (สังกัดกระทรวงพาณิชย์) สำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนา ระหว่างประเทศ (สังกัดกระทรวงการต่างประเทศ) สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์กรมหาชน ในกำกับกระทรวงการคลัง)
- (5) รัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ในภาพรวมของประเทศ สศช. ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลให้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ในภาพรวมของประเทศ โดยปฏิบัติหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการของประเทศ (กบส.) เพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกถาวรในการกำกับนโยบายและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
- (6) ฝ่ายบริหารของประเทศให้การสนับสนุนกับการปรับโครงสร้างสำนักงานฯ ให้รองรับการปฏิบัติการกิจด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศ โดยนายกรัฐมนตรี (นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร) ได้หารือร่วมกับรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายนิวัฒน์ธำรง บุญทรงไพศาล*) เห็นควรให้ สศช. ดำเนินการตามขั้นตอนในการเสนอแนวทางการปรับโครงสร้างองค์กรให้สามารถปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายจากคณะรัฐมนตรีได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (* ปัจจุบัน ณ วันที่ 22 สิงหาคม 2556 ดำรงตำแหน่งรองนายกรัฐมนตรี)
- (7) การร่วมเป็นประชาคมอาเซียนของประเทศไทยในปี 2558 เปิดโอกาสให้ สศช. ได้มีบทบาทสำคัญในการเป็นหน่วยงานหลักจัดทำยุทธศาสตร์ประเทศ และการบูรณาการแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน เพื่อสร้างความพร้อมของประเทศไทยในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558
- (8) ได้รับมอบหมายให้เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการร่วมระดับสูงระหว่างไทย-เมียนมาร์ เพื่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษทวายและพื้นที่โครงการที่เกี่ยวข้อง และเป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการประสานงานร่วมระหว่างไทย-เมียนมาร์ เพื่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษทวายและพื้นที่โครงการที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการกิจตามบันทึกความเข้าใจร่วมระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งสหภาพเมียนมาร์ ว่าด้วยการพัฒนาที่ครอบคลุมในเขตเศรษฐกิจพิเศษทวายและพื้นที่โครงการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศเมียนมาร์ และประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของไทยและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

2) E – Economic เศรษฐกิจ

- (1) อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทยยังมีความแข็งแกร่งและมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นพื้นฐานที่ดีของการพัฒนา
- (2) การทำงานเชิงรุกในส่วนเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรม (Knowledge Base Society) ให้ความใส่ใจในการพัฒนาด้านอื่นๆ เช่น การพัฒนาการกระจายรายได้ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เป็นต้น
- (3) ภาคส่วนต่างๆ ในสังคมเริ่มมีความเข้าใจและน้อมนำเอาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ เน้นการพึ่งพาตัวเองมากขึ้น ทำให้มีโอกาสบรรลุเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ในยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
- (4) การเชื่อมโยงเศรษฐกิจในประเทศกับต่างประเทศ (เช่น การเข้าสู่ AEC) จะสร้างโอกาสในการใช้ความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ
- (5) สศช. ได้รับการยอมรับเป็นตัวแทนของประเทศในการเข้าร่วมการเจรจาในเวทีต่างๆ ทั้งระดับประเทศ อนุภูมิภาค ภูมิภาค และเขตเศรษฐกิจพิเศษต่างๆ ทำให้มีโอกาสในการติดตามสถานการณ์เศรษฐกิจอย่างใกล้ชิดและสามารถเสนอแนวทางการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจแก่รัฐบาลต่อไป

3) S – Social สังคม

- (1) หลายภาคส่วนให้การยอมรับ สศช. ในฐานะที่เป็นองค์กรกลางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาสังคมของประเทศทำให้สามารถเข้าถึงภาคีการพัฒนาได้หลากหลายขึ้น
- (2) การตื่นตัวในเรื่องสิทธิชุมชนต่อการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาจากภาคประชาสังคม และชุมชนเป็นโอกาสในการเชื่อมโยงการพัฒนาทำให้กำหนดทิศทางพัฒนาและขับเคลื่อนแผนเป็นรูปธรรมมากขึ้น
- (3) ประชาชนมีความต้องการและความคาดหวังในทิศทางการพัฒนาประเทศที่ชัดเจนมากขึ้น มีการติดตามการพัฒนาเพิ่มขึ้น

4) T – Technology เทคโนโลยี

- (1) การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานเพื่อใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมากขึ้น ส่งผลดีต่อการดำเนินงาน เช่น ทำให้มีการสื่อสารกว้างไกล ได้รับข้อมูลข่าวสาร รวดเร็ว สามารถเชื่อมโยงความรู้ทั้งระดับประเทศ และระหว่างประเทศได้สะดวกและรวดเร็ว ช่วยอำนวยความสะดวก และเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้
- (2) การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการดำเนินการให้สามารถลดการสิ้นเปลืองทรัพยากรในการทำงาน

5) L - Legal กฎหมาย

- (1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับและความเข้าใจในทิศทางการพัฒนาประเทศมากยิ่งขึ้น
- (2) ในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยจะเข้าร่วมประชาคมอาเซียน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประเทศไทยอย่างมาก โดยเฉพาะการไหลเวียนของปัจจัยด้านต่างๆ อย่างเสรีในกลุ่มสมาชิก เช่น สินค้า การค้าภาคบริการ การลงทุน และเงินทุน อาจส่งผลกระทบหรือ

กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับประเด็นดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไป โดย สศช. จะต้องศึกษา กฎระเบียบต่างๆ ให้มีความเข้าใจและสามารถที่จะตอบสนองและเสนอแนวทางการพัฒนาในเชิงรุกให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนไปในอนาคต

6) E – Environment สิ่งแวดล้อม

- (1) ปัจจุบันสังคมเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น นอกจากนี้ กฎระเบียบตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน รวมทั้งภาคประชาสังคมที่เข้มแข็ง และตื่นตัว ด้านสิ่งแวดล้อม จะทำหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนช่วยในการเฝ้าระวังปัญหาด้าน สิ่งแวดล้อม ช่วยส่งเสริมการบรรลุยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ของ สศช. ในยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

2.2 ภัยคุกคาม (Threat) ประกอบด้วย

1) P – Political การเมือง

- (1) การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาฯ การดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ ขาดความต่อเนื่อง ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการกำหนด ทิศทางการพัฒนา
- (2) การขับเคลื่อนแผนให้บรรลุเป้าหมาย และการดำเนินงานในปัจจุบันภาคการเมืองเข้า มามีบทบาทในการกำหนดนโยบายต่างๆ มากขึ้น นโยบายบางอย่างของฝ่ายการเมือง อาจไม่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของ สศช.
- (3) การวางแผนหรือให้ความเห็นนโยบายด้านต่างๆ อาจถูกแทรกแซงทางการเมือง ขาด ความอิสระทางวิชาการ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือ และภาพลักษณ์ของ องค์การในระยะยาว
- (4) การได้รับมอบหมายภารกิจพิเศษด้านต่างๆ จากรัฐบาลที่เพิ่มมากขึ้น อาจส่งผลต่อ การดำเนินการภารกิจหลักของ สศช. ไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้
- (5) ความไม่แน่นอนทางการเมืองที่เกิดขึ้นจากสาเหตุต่างๆ อาทิ การเปลี่ยนแปลง ฝ่ายบริหารประเทศแต่ละครั้งอาจทำให้นโยบายการพัฒนาประเทศขาดความต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกรวางแผนแนวทางการพัฒนาประเทศของ สศช. ด้วย

2) E – Economic เศรษฐกิจ

- (1) ความผันผวนอันเนื่องจากเศรษฐกิจโลกในอนาคตอาจจะส่งผลกระทบต่อระบบ เศรษฐกิจของประเทศ
- (2) เศรษฐกิจไทยยังต้องพึ่งพากับต่างประเทศ และแนวโน้มเศรษฐกิจโลกยังคงฟื้นตัวได้ช้า มีการเคลื่อนย้ายเงินทุนอย่างรวดเร็วทำให้อัตราแลกเปลี่ยนมีความผันผวนสูง
- (3) การดำเนินนโยบายการเงินมีความยากลำบากขึ้น เกิดความเสี่ยงเชิงระบบของสถาบัน การเงิน ด้านการคลังอาจส่งผลกระทบต่อปริมาณที่ได้รับจัดสรรในการดำเนินงาน กระทบ ต่อการวางแผนทางด้านการเศรษฐกิจ
- (4) การบริหารจัดการทางการคลังมีข้อจำกัดมากขึ้นอาจจะส่งผลต่อความสำเร็จของการ ขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ในส่วนของการเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจเพื่อเตรียมความพร้อม การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากจะเกิดการไหลเวียนของแรงงาน สินค้าและการลงทุนในกลุ่มประชาคม อาเซียนอย่างเสรี ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผู้ผลิตสินค้าบางชนิดและแรงงานบางสาขาในประเทศ ได้รับผลกระทบ ซึ่งต้องเตรียมมาตรการเพื่อรองรับ

- (5) การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศมีความซับซ้อน อาจส่งผลต่อการบรรลุแนวทางการพัฒนาประเทศที่วางไว้

3) S – Social สังคม

- (1) สภาพทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป มีความขัดแย้งทางสังคมสูง เกิดการขยายตัวอย่างรวดเร็วของสังคมเมือง สังคมมีความเป็นปัจเจกสูง มุ่งการทำงานเชิงการแข่งขันกันมากกว่าการเน้นผลประโยชน์ของส่วนรวม
- (2) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ภาวะการจ้างงานและค่าแรงมีการแข่งขันสูง ปัญหาทางสังคมมีความหลากหลายและซับซ้อนทำให้ยากต่อการวางแผนการพัฒนาด้านสังคม
- (3) ความขัดแย้งทางสังคมทำให้การดำเนินการด้านต่างๆ ของ สศช. เสี่ยงต่อการถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างรุนแรง หรืออาจเกิดการต่อต้านจากกลุ่มคนหรือองค์กรต่างๆ จากฝ่ายที่ไม่เห็นด้วย
- (4) กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมในสังคมซึ่งได้รับการกระตุ้นจากสื่อต่างๆ ขัดต่อแนวคิด “เศรษฐกิจพอเพียง” ก็เป็นอุปสรรคสำคัญที่อาจส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาฯ ของ สศช.
- (5) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของไทยในปี พ.ศ. 2558 จะเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีฝีมือในกลุ่มประเทศสมาชิกอย่างเสรี ทำให้อนาคตจะมีชาวต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น ซึ่งในบางประเทศอาจจะมีประเพณี ทัศนคติ หรือค่านิยมที่แตกต่างกัน หาก สศช. ไม่ศึกษาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และเตรียมแนวทางเพื่อรองรับได้ดีพอ อาจเกิดปัญหาต่อการดำเนินการวางแผนพัฒนาฯ ในอนาคต

4) T – Technology เทคโนโลยี

- (1) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากเจ้าหน้าที่ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเชี่ยวชาญ ซึ่งส่งผลให้องค์กรปรับตัวไม่ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
- (2) ความแตกต่างพื้นฐานองค์ความรู้ของบุคลากรในการใช้ประโยชน์จากระบบ IT ของสำนักงานฯ
- (3) ภัยคุกคามจากเทคโนโลยี เช่น Virus ซึ่งสามารถสร้างความเสียหายต่อระบบการทำงานของ สศช. ปัญหาเจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี อาจส่งผลให้มีปัญหาต่างๆ ตามมาในอนาคต เช่น ปัญหาลิขสิทธิ์

5) L - Legal กฎหมาย

- (1) กฎหมายมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ สศช. ยังมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงทำให้ สศช. ต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น พรบ.ร่วมทุนฯ 2535 ทำให้เจ้าหน้าที่ สศช. ต้องหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงไป
- (2) ความไม่ชัดเจนของกฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานฯ ที่ไม่มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน โดยเฉพาะด้านการบริหารองค์กรและการบริหารงานบุคคล ทำให้ต้องใช้ดุลยพินิจ อาจก่อให้เกิดความเสียหาย จากการดำเนินงานนั้นได้

6) E – Environment สิ่งแวดล้อม

- (1) ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน ซึ่งมีความซับซ้อนเป็นอย่างมากเป็นอุปสรรคต่อการกำหนดนโยบายและรวบรวมข้อมูลประกอบการให้ความเห็นเชิงนโยบาย

- (2) บุคลากรยังขาดองค์ความรู้เชิงลึกในการจัดการประเด็นการพัฒนาที่สัมพันธ์กับทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและภาวะโลกร้อน ส่งผลต่อการดำเนินงานของ สศช. ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ หรือวิเคราะห์โครงการพัฒนาด้านต่างๆ ที่ต้องคำนึงประเด็นทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น
- (3) แรงกดดันจากต่างประเทศในการกำหนดกฎระเบียบและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมที่เริ่มมีมากขึ้น เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของ สศช.

.....