แผนพัฒนาบุคลากร สศช.
ประจำปีงบประมาณ 2552

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
กุมภาพันธ์ 2552

แผนพัฒนาบุคลากร สศช.
ประจำปีงบประมาณ 2552

1. หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2551 ได้ปรับเปลี่ยนบทบาทแนวทางและวิธีปฏิบัติราชการ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสามารถเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจของประเทศ การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูงจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในยุคแห่งการแข่งขันสูง โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้องค์กรมีความก้าวหน้าสู่ความเป็นเลิศได้ รวมทั้งสามารถสร้างคุณค่า ผลผลิต ผลลัพธ์ ที่นำพาการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุล ก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยมีตัวแปรที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนคือ การวางรากฐานระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามลักษณะงาน ผลงาน และความรู้ความสามารถ

หลักสมรรถนะ จึงได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรในทุกส่วนราชการ โดยมีคำจำกัดความหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร ด้วยคำจำกัดความนี้สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เพื่อใช้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สื่อสารกับพนักงานถึงพฤติกรรมที่ควรจะเป็นและบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทนต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการ รวมทั้งมีพฤติกรรมตามโมเดลสมรรถนะในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

1.1 ***สมรรถนะหลัก (Core Competency)*** คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1.1 การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

1.1.2 บริการที่ดี (Service Mind)

1.1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

1.1.4 จริยธรรม (Integrity)

1.1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

1.2 ***สมรรถนะประจำแต่ละกลุ่มงาน (Functional Competency)*** คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้

ข้าราชการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน กลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ) เช่น

1.2.1 ***กลุ่มงานนโยบายและวางแผน*** มี 3 สมรรถนะ คือ

1) มองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
2) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
3) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)

1.2.2 ***กลุ่มงานด้านศึกษาวิจัยและพัฒนา*** มี 3 สมรรถนะ คือ

1) มองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
2) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
3) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)

1.2.3 ***กลุ่มงานบริหาร*** มี 5 สมรรถนะ คือ

1) วิสัยทัศน์ (Visioning)
2) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
3) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
4) การควบคุมตนเอง (Self Control)
5) การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)

ทั้งนี้ ส่วนราชการจะต้องนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงาน และการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ โดยในระยะแรก (ภายใน 1 ปี) กำหนดให้ใช้เพียงสมรรถนะหลัก (Core Competency) เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำหรับระยะต่อไป (ภายใน 2 ปี) ให้ส่วนราชการกำหนดสมรรถนะอื่นๆ ได้เองตามความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง โดยการวิเคราะห์งาน หรืออาจเลือกใช้จากพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary) และจะขยายผลในการนำสมรรถนะไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ ในอนาคตต่อไป

นอกจากการนำหลักสมรรถนะมาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรแล้ว ตามแผนกลยุทธ์ประจำปี พ.ศ. 2551 – 2555 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมองค์กร พันธกิจ และกลยุทธ์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศ สามารถเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ เป็นคนดี คนเก่ง และการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสร้างคุณค่า ผลผลิต ผลลัพธ์ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน ดังนั้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สศช. ประจำปีงบประมาณ 2552 จึงได้นำหลักการสำคัญทั้งในส่วนหลักสมรรถนะและหลักการพัฒนาบุคลากรในแผนกลยุทธ์ สศช. มาใช้เป็นกรอบการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร สศช. ประจำปี 2552 ดังกล่าว

2. วิสัยทัศน์ สศช.

หน่วยงานหลักในการวางแผนและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนที่ยึดประโยชน์ส่วนรวม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพสูง

3. วัฒนธรรมองค์กร

3.1 เป็นองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ

3.2 เป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะและสังคม

3.3 มีระบบธรรมาภิบาล

3.4 บุคลากรของสำนักงานฯ เป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดขององค์กร

4. ค่านิยมองค์กร

มุ่งมั่น ทุ่มเท พัฒนาประเทศ เพื่อประโยชน์สุขแก่สังคม ด้วยคุณธรรม ตามหลักวิชาการอย่างมืออาชีพ

5. พันธกิจ

5.1 **หน่วยงานยุทธศาสตร์ (Strategic Unit)** จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติและการพัฒนาในระดับต่างๆ รวมทั้งให้คำปรึกษารัฐบาล ประสานการแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนติดตามประเมินผลนโยบายรัฐบาล

5.2 **หน่วยงานข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมเชิงลึก (Intelligent Unit)** โดยเป็นหน่วยงานวิเคราะห์ข้อมูลและเฝ้าระวังภัยเศรษฐกิจและสังคมของรัฐบาล (Warning Center) ตลอดจนเป็นหน่วยเจาะข้อมูลเชิงลึกต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมไทย เพื่อใช้ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ บริหารเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

5.3 **หน่วยงานความรู้สมัยใหม่ (Knowledge Organization)** ที่เสาะแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ สำหรับการพัฒนาประเทศ ซึ่งเพียบพร้อมด้วยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์ และการประสานงานเพื่อผลักดันการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

6. กลยุทธ์

ตามแผนกลยุทธ์ประจำปี พ.ศ. 2551-2555 สศช. ได้มีการวาง**แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและเสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร** ดังนี้

6.1 แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา

6.1.1 พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ และความต้องการของสำนักงานฯ โดยได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่

6.1.2 จัดตั้งหน่วยงานการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Unit) ขึ้นโดยเฉพาะเพื่อทำหน้าที่วางแผนพัฒนาบุคลากรของ สศช. ให้เป็นระบบ และสอดคล้องกับความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ (Career Path) โดยมีตัวแทนจากภาคส่วนต่างๆ ขององค์กรมาร่วมให้ความเห็น

6.1.3 พัฒนาหลักสูตรอบรมที่พัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) ตลอดจนหลักสูตรเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Efficiency Development Program)

6.1.4 แลกเปลี่ยนบุคลากรกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสร้างสมประสบการณ์ ทั้งกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา และหน่วยงานต่างประเทศ

6.1.5 สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน โดยมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายรวมขององค์กร

6.1.6 สร้างแรงจูงใจให้ สศช. เป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความสามารถ โดยมีเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพที่ชัดเจน และเป็นองค์กรชั้นนำองค์กรหนึ่งที่สามารถดึงดูดคนเก่งให้เข้ามาร่วมงานได้

6.1.7 สร้างระบบผู้ฝึกสอนงาน โดยมีระบบทีมงานผสมผสานรองรับเพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานระหว่างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญแต่ละสาขาภายในสำนักงานฯ

6.2 แนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร ที่นำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดี ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

6.2.1 เสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ที่ประชาคม สศช. ได้ยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของวิธีการดำเนินชีวิตในองค์กร โดยการสอดแทรกในกิจกรรมและสื่อต่างๆ ในองค์กร เช่น ในพิธีการงานต่างๆ ในหน่วยงาน การปฐมนิเทศ หรือการฝึกอบรมต่างๆ โดยมีการสื่อสารผ่านสื่อทุกประเภทด้วยรูปแบบที่หลากหลายอย่างบูรณาการ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีการจัดการกับปัจจัยความเสี่ยงเชิงพฤติกรรมที่อาจมีผลกระทบทางลบต่อวิถีชีวิต ตามแนวทางวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร

6.2.2 เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ มีวัฒนธรรม และธรรมาภิบาลที่พร้อมรับการตรวจสอบและรับฟังความเห็นจากทุกภาคส่วน เพื่อสามารถถ่ายทอดและสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในทุกระดับ

6.2.3 รณรงค์และส่งเสริมค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการ เพื่อสร้างผู้สุจริต มีคุณธรรม มีความกล้าหาญในทางจริยธรรม เน้นการทำงานที่ใช้ความสามารถและผลงาน ไม่เน้นชั้นยศและอาวุโส โดยสร้างวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมใหม่ให้เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์

6.2.4 ปรับปรุงกระบวนการให้รางวัลและลงโทษ ให้ดำเนินการด้วยความรวดเร็ว และปรับปรุงกระบวนการทางวินัยให้เกิดผลในทางปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นกลไกในการป้องกันการคอรัปชั่นอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องสอดคล้องกับกลไกของภาครัฐที่มี โดยต้องมีการให้รางวัลหรือลงโทษ รวมทั้งการสร้างแบบอย่างพนักงานดีเด่น

7. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร พันธกิจ และกลยุทธ์การพัฒนาข้างต้น จึงได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2552 ไว้ ดังนี้

7.1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2552 ให้มีสมรรถนะตามที่องค์กรต้องการและสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาด้านต่างๆ

7.2 เพื่อให้ สศช. มีบุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง มีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจ สามารถเป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าไปสู่ความเป็นเลิศ และได้รับการยอมรับเชื่อถือจากทุกภาคส่วนของประเทศและในระดับสากล

7.3 เพื่อให้ สศช. มีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ที่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง และสามารถนำมาเป็นฐานในการติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงแนวทางการพัฒนาบุคลากรในระยะต่อไป

8. งบประมาณ

สำนักงานฯ ได้รับการจัดสรรวงเงินงบประมาณเพื่อการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของ สศช. ในปี 2552 รวม 3 โครงการ วงเงินทั้งสิ้น 33.66 ล้านบาท (งบรายจ่ายอื่น 9.10 ล้านบาท และ งบอุดหนุน 22.56 ล้านบาท) ดังนี้

8.1	โครงการทุนศึกษาระดับปริญญาโท/เอก/อบรมในต่างประเทศ	วงเงิน	13.04	ล้านบาท
8.2	โครงการความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับธนาคารโลกและองค์กรระหว่างประเทศ	วงเงิน	11.52	ล้านบาท
8.3	โครงการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2552	วงเงิน	9.10	ล้านบาท

9. แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2552

สำนักงานฯ ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรปี 2552 โดยได้แต่งตั้งคณะทำงานบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ จากผู้แทนทุกสำนัก คณะทำงานฯ มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ สศช. และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี จัดทำระบบการประเมินและการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม รวมถึงการเป็นสื่อกลางในการสื่อสารกับผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ในสำนักที่คณะทำงานสังกัดในเรื่องการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ โดยการประชาสัมพันธ์ ทำความเข้าใจ และช่วยผลักดันโครงการต่างๆ ให้สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่นตรงตามวัตถุประสงค์

ทั้งนี้ คณะทำงานฯ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสำนักต่างๆ เมื่อเดือนธันวาคม 2551 และได้รวบรวมความต้องการเพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2552 ภายใต้วงเงินงบประมาณ 33.66 ล้านบาท ประกอบด้วย 3 โครงการหลัก ได้แก่โครงการทุนศึกษาระดับปริญญาโท / เอก / อบรมในต่างประเทศ โครงการความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับธนาคารโลกและองค์กรระหว่างประเทศ และโครงการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร

9.1 โครงการทุนศึกษาระดับปริญญาโท/เอก/อบรมในต่างประเทศ

สำนักงานฯ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างบุคลากรรุ่นใหม่ (New Investment) และเสริมสร้างฐานความรู้ระยะยาว โดยการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในต่างประเทศ เพื่อสร้างและสรรหาบุคลากรรุ่นใหม่ (New Wave) ที่มีศักยภาพขึ้นมารองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของประเทศในระยะข้างหน้า ที่ต้องอาศัยองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งในปี 2552 สำนักงานฯ สามารถจัดสรรได้ประมาณ 10 ทุน โดยมีสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของ สศช. รวมถึงสาขาวิชาที่ขาดแคลนกำลังคน ดังนี้

9.1.1 สาขาวิชา ประกอบด้วย

1) Economics
2) Policy Studies / Public Policy
3) Development Studies
4) International Economics / International Development
5) Sustainable Development
6) Environment and Natural Resource
7) Socioeconomics / Sociology

8) อื่นๆ อาทิ วิทยาศาสตร์ / Urban Environment Development / Statistics / Regional and Rural Development Planning/ Spatial Development / Regional Development / GMS Studies / Environment Economics / Advanced Project Appraisal / Infrastructure Management / Advanced Financial Analysis

9) สาขาวิชาอื่นที่สำนักงานฯ พิจารณาแล้วเห็นควรสนับสนุนเป็นกรณีพิเศษ

9.1.2 สาขาวิชาเอก (Major) หัวข้อวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ ในการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก สำนักงานฯ จะให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับผู้สมัครที่มีความประสงค์จะทำการศึกษา วิจัยหรือวิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้

1) Macroeconomic Modeling

2) Climate Change and Global Warming

3) Global Rules Related to Agricultural Trades, Environment and Intellectual Property Rights

4) Agricultural Policy and Food Security

5) Aging Society

6) Education and Public Health Services Reform

7) Creative Economy

8) Global Financial Architecture

9) Fiscal Decentralization

9.1.3 หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วยหลักสูตร

1) Strategic Planning and Implementation/Strategic Management

2) Monitoring and Evaluation

3) Sustainable Development

4) Economics

5) Leadership Development/Advance Management Program

6) Developing Cluster/and National Competitiveness

7) Environment and Natural Resource

8) อื่นๆ อาทิ Public Policy / Regional Development / Regional Studies / Climate Change : Mitigation and Adaptation / Project Management / National Accounts Statistic 2009 Global Trade Analysis Project / Regional and Urban Management

ขั้นตอนการคัดเลือกผู้สมัครรับทุนการศึกษา/อบรม ณ ต่างประเทศ

	เรื่อง	การดำเนินการ
1.	ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัครรับทุนและจัดทำหลักเกณฑ์การลาศึกษา/อบรมในต่างประเทศ	ดำเนินการแล้ว เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2551
2.	ดำเนินการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครรับทุน	ประชุมคณะกรรมการเมื่อ 22 มกราคม 2551
3.	ดำเนินการจัดทำประกาศรับสมัครผู้สมัครรับทุน สศช.	ประกาศรับสมัครเมื่อ 29 มกราคม 2552
4.	รับสมัครและตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร	ดำเนินการเดือนกุมภาพันธ์ 2552
5.	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครรับทุน	ดำเนินการเดือนมีนาคม 2552
6.	ดำเนินการจัดทำประกาศรายชื่อผู้รับทุน สศช.	ดำเนินการเดือนมีนาคม 2552
7.	ดำเนินการเรื่องงบประมาณ การสมัครเรียน และทำสัญญารับทุน	ดำเนินการเดือนเมษายน 2552
8.	ดำเนินการทำข้อตกลงให้นักเรียนทุนอยู่ในความดูแลของ ก.พ.	ดำเนินการเดือนพฤษภาคม 2552
9.	ผู้สมัครรับทุนดำเนินการตามระเบียบการลาศึกษา	ดำเนินการเดือนพฤษภาคม 2552
10.	ผู้สมัครรับทุนเดินทางไปศึกษาต่อ	ดำเนินการเดือนพฤษภาคม 2552 เป็นต้นไป

9.2 โครงการความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับธนาคารโลกและองค์กรระหว่างประเทศ ดำเนินการใน 3 ลักษณะ ได้แก่

9.2.1 การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (High Potential Knowledge Foundation Development)

โดยการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อส่งไปฝึกอบรมในสถาบันชั้นนำและเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะองค์กรที่ สศช.ได้มีการจัดทำ MOU ด้านความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไว้แล้ว เช่น ธนาคารโลก ADB เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการยุคใหม่ และสร้างผู้นำรุ่นใหม่ของ สศช. (Young Leader) ด้วยการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้บริหารให้สามารถคิด วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันทั้งในและต่างประเทศ และพัฒนาสมรรถนะในการเป็นนักยุทธศาสตร์ ที่สามารถวางแนวทางการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคต สำหรับหัวข้อการฝึกอบรม มีดังนี้

1) ด้านเศรษฐกิจ

(1) การวิเคราะห์ Global Economic Prospects (มีทีมผู้เชี่ยวชาญด้านนี้ที่ World Bank)

(2) นโยบายเศรษฐกิจมหภาค (การเงิน การคลัง และต่างประเทศ) เพื่อสังคม

(3) โดยเฉพาะนโยบายเศรษฐกิจมหภาค (การเงิน/การคลัง) ซึ่งสนับสนุนการกระจายรายได้และแก้ปัญหาความยากจน

(4) การพัฒนาแบบจำลองทางเศรษฐกิจ

2) ด้านสังคม

(1) Impact Assessment on Grass-root Economy : Community Participation

(2) ทุนทางสังคม การสร้างความเข้มแข็งการขับเคลื่อนพัฒนาชุมชน

(3) Social Safety Nets

3) ด้าน Real Sector และพัฒนาพื้นที่

(1) Spatial Development

(2) Fiscal Policy

(3) Financing for Infrastructure Development

(4) Enhancing Competitiveness

4) ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

(1) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยชุมชน

(2) การเดิบโตของคนเมืองที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตคนในชนบท

5) ด้านประเมินผล

(1) Result-Based Management : Performance Indicators, Monitoring and Evaluation Systems

(2) Project Impact Study and Environment Evaluation

(3) Short-Team Economic Evaluation from Business/Economic Cycle Analysis and Survey

(4) Meta-Evaluation and Program Evaluation

(5) การเพิ่มศักยภาพและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

(6) Social Protection and Risk Management

9.2.2 การส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมหลักสูตรที่จัดโดย World Bank Institute

1) ด้านเศรษฐกิจ

(1) Local and Regional Economic Development

(2) Economic Integration

2) ด้านสังคม

(1) Socio-economic Development

(2) Rural Development

(3) Public Policy Assessment for Sustainable Development

(4) Poverty Analysis and Impact Evaluation Technical Courses

(5) Strategic Choices for Education Reform

(6) For Protection and Promotion : the Design and Implementation of Effective Safety Nets

(7) Health Outcomes and the Poor

(8) Local and Regional Social and Development

(9) Regional Development

3) ด้านบริหาร

(1) 6 Thinking Hats

(2) Changing the Game Negotiation and Competitive Decision Making

(3) Creativity and Problem Solving Management and Strategy

(4) Crisis Management

4) ด้านสิ่งแวดล้อม

(1) Local and Regional Natural Resources and Environment Development

(2) Environment and Natural Resource Management

(3) Community-Based Resource Management

(4) Climate Change: MITIGATION

(5) Carbon Finance

(6) Environmental Economics and Market Based Environmental Policies

(7) Urban Environmental Program

9.2.3 การเชิญผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศมาบรรยายองค์ความรู้ที่สำคัญ ณ สศช.

1) ด้านเศรษฐกิจ

(1) Enhancing National Competitiveness

(2) E-commerce

(3) Social Cash Transfer

(4) Economic Integration

(5) International Trade

(6) การเมืองและเศรษฐกิจ

(7) Gross Provincial Product Reconciliation

2) ด้านสังคม

(1) The Welfare System for the Elderly

(2) Education for Development and Competitiveness

(3) Impact of Agricultural Price Fluctuation on the Poor and Policy Recommendation

3) ด้านบริหารจัดการ

(1) Leadership

(2) ธรรมาภิบาล

4) ด้านอื่น ๆ

(1) Creativity and Innovation

(2) Knowledge Management (KM)

(3) Strategic Planning

(4) Regional Development

(5) Global Supply Chain Management

ขั้นตอนการคัดเลือกผู้สมัครเข้าร่วมโครงการกับธนาคารโลก

	เรื่อง	การดำเนินการ
1.	สำรวจความต้องการของสำนักฯ ในการส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ	ดำเนินการแล้วเมื่อเดือนธันวาคม 2551
2.	คณะทำงานพัฒนาบุคลากรสรุปหัวข้อการเรียนรู้ที่ประสงค์จะส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ	ดำเนินการแล้วเมื่อเดือนธันวาคม 2551
3.	ประชุมร่วมกับผู้แทนธนาคารโลก เพื่อกำหนดหัวข้อการเรียนรู้	ประชุมหารือแล้วเมื่อ 7 มกราคม 2552
4.	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ	ดำเนินการแล้ว เดือนกุมภาพันธ์ 2552
5.	จัดทดสอบภาษาอังกฤษ เพื่อเตรียมสรรหาผู้ร่วมโครงการ	สอบวันที่ 6 หรือ 13 มีนาคม 2552
6.	ธนาคารโลกแจ้งโครงการที่ประสงค์รับบุคลากรเข้าร่วมทีม	ดำเนินการมีนาคม 2552
7.	ประกาศรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการ	ดำเนินการมีนาคม 2552
8.	ประคณะกรรมการพิจาณาคัดเลือกผู้สมัครรับทุน	ดำเนินการมีนาคม 2552
9.	ประกาศรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ	ดำเนินการเมษายน 2552
10.	ดำเนินการเรื่องงบประมาณ ติดต่อ Mentor และทำสัญญารับทุน	ดำเนินการเมษายน 2552
11.	ผู้เข้าร่วมโครงการเดินทางไปร่วมโครงการ	ดำเนินการพฤษภาคม 2552 เป็นต้นไป

9.3 โครงการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร

แนวทางของแผนพัฒนาบุคลากร สศช.ประจำปีงบประมาณ 2552 ได้กำหนดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรม และกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการพัฒนา 3 ส่วน ดังนี้

9.3.1 หลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) แบ่งเป็น

(1) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Management Competency)

(2) สมรรถนะพื้นฐาน (Basic Knowledge)

9.3.2 หลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้าน (Functional Competency) ซึ่งจะ มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้านตามความจำเป็นและภารกิจของกลุ่มงานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา

9.3.3 หลักสูตรเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Efficiency Development Program) สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สศช.ประกอบด้วยการส่งข้าราชการไปฝึกอบรมหลักสูตรทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนโครงการความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศ และด้านการพัฒนาอื่นๆ

รายละเอียดโครงการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร

หลักสูตรอบรม	ระดับ	จำนวน (คน)	การดำเนินการ
1. หลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency)			
1.1 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Management Competency)			
(1) การอบรมหลักสูตร "การพัฒนานักบริหารระดับกลาง" เพื่อพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ	นวค. ชก.	10	ส่งข้าราชการไปอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลฯ ของสถาบันพระปกเกล้า
(2) ส่งข้าราชการไปอบรมหลักสูตรด้านการบริหารจัดการและการเป็นผู้นำ เพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้สอนงาน (Mentoring & Coaching)	นวค. ชก.	10	ส่งข้าราชการไปอบรมสถาบันชั้นนำ เช่น Sasin TMA PMAT APM
1.2 สมรรถนะพื้นฐาน (Basic Knowledge)			
(1) การอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการ สศช.	ทุกระดับ		เชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ เช่น ป.ปยุตโต, ว.วชิรเมธี, พระมหาสมปอง ฯลฯ มาอบรม
(2) การอบรม NESDB Future Team รุ่นที่ 2 เพื่อพัฒนาทักษะให้แก่ข้าราชการรุ่นใหม่	นวค. ปก.	35	เชิญวิทยากรภายนอกมาอบรม และภาคปฏิบัติในลักษณะ Project Based
(3) การอบรมภาษาอังกฤษ	นวค. ปก.	20	เชิญวิทยากรมาอบรม
(4) การอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	นวค. ปก./ชก./ชพ.	50	เชิญวิทยากรมาอบรม
(5) การอบรมการให้บริการที่ดีและการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้แก่สายงานสนับสนุน	เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน	80	เชิญวิทยากรมาอบรม
(6) การอบรมจิตอาสาเพื่อการพัฒนาบริการที่เป็นเลิศ เพื่อพัฒนาเทคนิคการให้บริการแก่สายอำนวยการ	ลูกจ้างประจำและ พขร.	80	เชิญวิทยากรมาอบรม

หลักสูตรอบรม	ระดับ	จำนวน (คน)	การดำเนินการ
2. หลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้าน (Functional Competency)			
2.1 การอบรมหลักสูตรการบริหารเศรษฐกิจสาธารณะ	ผชช. ผอ. ขึ้นไป	1	ส่งไปอบรมที่สถาบันพระปกเกล้า
2.2 การอบรมหลักสูตร "นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม" (Economic & Social Policy Development) เพื่อพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม	นวค. ชก./ ชพ.	30	พัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถาบันพระปกเกล้าให้มาจัดอบรม
2.4 การอบรม Strategic Planning : Advance เพื่อพัฒนาทักษะการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์	นวค. ชก.	30	เชิญวิทยากรจากสถาบันชั้นนำมาอบรม
2.5 การอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะเฉพาะด้าน หรือบรรยายหัวข้อเฉพาะเรื่องตามความต้องการของสำนัก ในด้านต่าง ๆ *(รายละเอียดหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มเติมดูภาคผนวก)*	นวค. ปก./ ชก./ชพ.	50	เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาอบรม/บรรยาย กพร. สศช. จัดร่วมกับสำนัก/กอง/กลุ่มงาน
3. หลักสูตรเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development Program)			
3.1 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing Session) เพื่อดำเนินการตามแผนการจัดการองค์ความรู้	นวค. ปก./ ชก./ชพ.	30	ให้ข้าราชการ สศช. ที่ไปอบรมสัมมนาทั้งในและต่างประเทศมาถ่ายทอดความรู้
3.2 การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับ ผชช. /ผอ. ลงมา	35	ส่งข้าราชการไปอบรม ณ โรงแรมต่างจังหวัด
3.3 การสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน	ลจป. พขร.	100	จัดสัมมนาและศึกษาดูงานในต่างจังหวัด
3.4 ส่งข้าราชการไปอบรมหลักสูตร New Knowledge Issues และหลักสูตรที่เป็น Issues สำคัญ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ *(รายละเอียดหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มเติมดูภาคผนวก)*	นวค. ปก./ ชก./ชพ. / ผชช./ผอ./ ทปษ.	5	ส่งไปอบรมหลักสูตรที่จัดโดยสถาบันชั้นนำในและต่างประเทศ เช่น NUS, Michigan

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

10.1 บุคลากรของ สศช. ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะหรือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ และเป็นไปตามโมเดลสมรรถนะที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด

10.2 บุคลากรของ สศช. ได้รับการพัฒนาให้เป็นนักยุทธศาสตร์ (Strategist) นักวิเคราะห์ (Analyst) และนักประสานงานและผลักดันไปสู่การปฏิบัติ (Catalyst) มืออาชีพตามลักษณะและความจำเป็นในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล รวมทั้งสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่

10.3 บุคลากรของ สศช. ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้รอบ รู้ลึก มีความเชี่ยวชาญ รวมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ สามารถเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร สร้างคุณค่า ผลผลิต ผลลัพธ์ ที่มุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชน

ภาคผนวก

1. การอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะเฉพาะด้าน หรือบรรยายหัวข้อเฉพาะเรื่องตามความต้องการของสำนัก ในด้านต่างๆ
2. การส่งข้าราชการไปอบรมหลักสูตร New Knowledge Issues และหลักสูตรที่เป็น Issues สำคัญ
3. ปฏิทินการอบรมระหว่างเดือน มีนาคม – กันยายน 2552

รายละเอียดหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มเติม

หลักสูตรอบรม	ระดับ	การดำเนินการ
หลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้าน (Functional Competency)		
1. **การอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะเฉพาะด้าน** หรือบรรยายหัวข้อเฉพาะเรื่องตามความต้องการของสำนัก ได้แก่	นวค. ปก./ชก./ชพ.	เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาอบรม/บรรยาย กพร. สศช. จัดร่วมกับสำนัก/กอง/กลุ่มงาน
■ ***ด้านเศรษฐกิจ***		
(1) การบริหารจัดการด้านนโยบายการเงิน-การคลัง		
(2) การพัฒนาเศรษฐกิจที่มุ่งสู่การสร้างสรรค์คุณค่าและนวัตกรรม		
(3) Global structure change		เชิญ ดร. สุวิทย์ เมษินทรีย์ มาบรรยาย
(4) กฎหมายกับการพัฒนาเศรษฐกิจ		เชิญ ดร. เจษฎ์ โทณะวณิก มาบรรยาย
(5) การวิเคราะห์งบการเงินที่ทันสมัย		
(6) การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ (ใช้รูปแบบของกรณีศึกษาที่ผ่านมาในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์)		อาจใช้บุคลากร สศช. ที่มีประสบการณ์เป็นผู้อบรม
■ ***ด้านสังคม***		
(1) เทคนิคและวิธีการพิเศษในการติดตามประเมินผลด้านสังคม : กรณีศึกษาการติดตามการพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต และชุมชน		จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(2) Labor Productivity		ILO
(3) การประเมินผลกระทบทางด้านสังคม (Social Impact Assessment)		1. Sara Olsen, Social Venture Technology Group 2. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(4) ภูมิศาสตร์เพื่อการวางแผนพัฒนาทางด้านสังคม (Geography for Social Development Planning)		มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
■ ***ด้านบริหาร***		
(1) การจัดทำแผนธุรกิจ (Business Plan)		
(2) การบริหารความขัดแย้ง		
■ ***ด้านอื่น ๆ***		
(1) การวิเคราะห์ต้นทุนประสิทธิผลของโครงการ (Cost-effectiveness Analysis)		เชิญอาจารย์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมาบรรยาย
(2) ด้านกฎหมาย เช่น อนุญาโตตุลาการ กรณีพิพาทระหว่างภาครัฐและเอกชนและกรณีศึกษาต่าง ๆ		เชิญวิทยากรจากกรมอัยการสูงสุด /ผู้ทรงคุณวุฒิ ฯลฯ มาบรรยาย
(3) การเขียนบันทึกข้อวิเคราะห์ และหนังสือตอบความเห็น ครม.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน		ใช้วิทยากรจาก สศช.
(4) ระบบการศึกษาแนวใหม่/วิทยาศาสตร์เชิงพุทธศาสตร์		เชิญ ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา มาบรรยาย
(5) Post Knowledge Base Society		

หลักสูตรอบรม	ระดับ	การดำเนินการ
หลักสูตรเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development Program)		
2. การส่งข้าราชการไปอบรมหลักสูตร New Knowledge Issues และหลักสูตรที่เป็น Issues สำคัญ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่	นวค. ปก./ชก./ชพ. / ผชช./ผอ./ทปษ.	ส่งไปอบรมหลักสูตรที่จัดโดยสถาบันชั้นนำในและต่างประเทศ เช่น NUS, Michigan
▪ *ด้านเศรษฐกิจ*		
(1) Financial Programming and Policies		อบรมโดยสถาบัน IMF-Singapore Regional Training Institute
(2) Macroeconomic Management and Financial Sector Issues		อบรมโดยสถาบัน IMF-Singapore Regional Training Institute)
(3) Macroeconomic Management and Fiscal Issues		อบรมโดยสถาบัน IMF-Singapore Regional Training Institute)
(4) Economic Integration		World Bank Institute (WBI)
(5) Developing Clusters and National Competitiveness		LKY SPP
▪ *ด้านสังคม*		
(1) Productivity and Integrated Community dev.		APO / สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
(2) Sustainable Development for Poverty Reduction		APO/ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
(3) Social capital and impact assessment		APO/ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
(4) Advanced monitoring & evaluation for results		World Bank Institute (WBI)
(5) Community Development and Poverty Reduction		World Bank Institute (WBI)
(6) Universalizing Socioeconomic Security for the Poor (USSC)		Institute of Social Studies
(7) Statistics, Knowledge and Policy : Understanding Society Change		OECD with the University of Kyoto and LPIE
▪ *ด้านบริหาร*		
(1) Executive Education Programs		Harvard Kennedy School, the Wharton School/University of Pennsylvania
(2) Conflict Management		
(3) Global Strategic Management		Harvard Business School
(4) Strategic Planning and Implementation		Michigan Ross School of Business
▪ *ด้านสิ่งแวดล้อม*		
(1) Climate Change		JICA, SMHI และอื่นๆ
▪ *ด้านอื่น ๆ*		
(1) Regional Development		OECD
(2) Global Supply Chain Management		JETRO

ปฏิทินการอบรม เดือนมีนาคม - กันยายน 2552

1. โครงการศึกษาต่อระดับปริญญาโท/เอก/อบรมในต่างประเทศ

การดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน (คน)	ปี 2552							สถานที่	หมายเหตุ
			มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย		
1.1 ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัครรับทุน และจัดทำหลักเกณฑ์การลาศึกษา/อบรมในต่างประเทศ	ผู้บริหาร ผู้แทนสายงาน	เอก = 2 โท = 4									ดำเนินการแล้ว พย. 51
1.2 ดำเนินการประชุมคณะกรรมการพิจารณาประกาศรับสมัครผู้รับทุน	คณะกรรมการฯ	อบรม =								ห้องสุนทร	22 มค. 52
1.3 ดำเนินการจัดทำประกาศรับสมัครผู้สมัครรับทุน สศช.	กพร. ฝจท.	2 - 4								กพร.สศช.	
1.4 รับสมัครและตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร	กพร. สศช.									กพร.สศช.	
1.5 ประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครรับทุน	คณะกรรมการฯ									ห้องสุนทร	
1.6 ดำเนินการจัดทำประกาศรายชื่อผู้รับทุน สศช.	กพร.สศช.									กพร.สศช.	
1.7 ดำเนินการเรื่องงบประมาณ การสมัครเรียน และทำสัญญารับทุน	ฝจท. ฝคพ.									ฝจท. ฝคพ.	
1.8 ดำเนินการทำข้อตกลงให้นักเรียนทุนอยู่ในความดูแลของก.พ.	ฝจท. ฝคพ.									ฝจท. ฝคพ.	
1.9 ผู้สมัครรับทุนดำเนินการตามระเบียบการลาศึกษา	ผู้รับทุน									ฝจท.	
1.10 ผู้สมัครรับทุนเดินทางไปศึกษาต่อ	ผู้รับทุน									สำนักงานก.พ.	

2. โครงการความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนและการเรียนรู้กับธนาคารโลกและองค์กรระหว่างประเทศ

การดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน (คน)	ปี 2552							สถานที่	หมายเหตุ
			มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย		
2.1 สำรวจความต้องการของสำนักฯ ในการส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ	สำนักฯ	OJT = 8								สศช.	ธค. 51
2.2 คณะทำงานพัฒนาบุคลากรสรุปหัวข้อการเรียนรู้ที่ประสงค์จะส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ	คณะบริหารและพัฒนาบุคลากร	WBI = 8								ห้องสุนทร	ประชุม 15 ธค.51
2.3 ประชุมร่วมกับผู้แทนธนาคารโลกเพื่อกำหนดหัวข้อการเรียนรู้	กพร. + WB									กพร.สศช.	ธค. 51
2.4 จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ	กพร. สศช.									กพร.สศช.	17 กพ. 52
2.5 จัดทดสอบภาษาอังกฤษเพื่อเตรียมสรรหาผู้ร่วมโครงการ	กพร. + สพร.									สพร.	7 และ 13 มีค.
2.6 ธนาคารโลกแจ้งโครงการที่ประสงค์รับบุคลากรเข้าร่วมทีม	WB+WBI									กพร.สศช.	
2.7 ประกาศรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการ	กพร. สศช.									กพร.สศช.	ภายใน 27 กพ. 52
2.8 ประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครรับทุน	คณะกรรมการฯ									ห้องสุนทร	
2.9 ประกาศรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ	กพร.สศช.									กพร.สศช.	
2.10 ดำเนินการเรื่องงบประมาณ ติดต่อ Mentor และทำสัญญารับทุน	ผู้รับทุน									ฝจท.ฝคพ.	
2.11 ผู้เข้าร่วมโครงการเดินทางไปร่วมโครงการ	ผู้รับทุน										

3. โครงการฝึกอบรมประจำปี

หลักสูตรอบรม	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน คน-ครั้ง	ปี 2552							สถานที่	หมายเหตุ
			มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย		
3.1 การอบรม NESDB Future Team รุ่นที่ 2 เพื่อพัฒนาทักษะให้แก่ข้าราชการรุ่นใหม่	นวค. ปฏิบัติการ	35	17 มีค. - 14 พค.							ห้องเอนกประสงค์ สศช.	รวมดูงานต่างจังหวัด
3.2 การอบรมหลักสูตร "นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม" รุ่นที่ 1 (Economic & Social Policy Development) ดูงานในประเทศ เพื่อพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม	นวค. ชก./ชพ.	30	30 มีค. - 3 เมย.							โรงแรมปรินซ์พาเลส	รวมดูงานต่างจังหวัด
2.3 โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	ขรก.ระดับผอ. / ผชช. ลงมา	35		8-10 เมย.						โรงแรมเดอะเลกาซี จ. กาญจนบุรี	
3.4 การอบรมหลักสูตรการให้บริการที่ดีและการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้แก่สายงานสนับสนุน	ข้าราชการสายงานสนับสนุน	80			13-17 พค.					ห้องเอนกประสงค์ สศช.	รวมดูงานต่างจังหวัด
3.5 การอบรมหลักสูตรพัฒนาทักษะการเป็นผู้สอนงาน (Mentoring & Coaching)	นวค. ชก.	30			20-22 พค.					ห้องเอนกประสงค์ สศช.	
3.6 การอบรมจิตอาสาเพื่อการพัฒนาบริการที่เป็นเลิศ เพื่อพัฒนาเทคนิคการให้บริการ	ลูกจ้างประจำและพขร.	100			29 - 31 พค.					ห้องเอนกประสงค์ สศช.	รวมดูงานต่างจังหวัด
3.7 การอบรมหลักสูตร "นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม" รุ่นที่ 2 (Economic & Social Policy Development) เพื่อพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม	นวค. ชก./ชพ.	30				1 มิย. - 30 กย. 52				โรงแรมปรินซ์พาเลส	รวมดูงานต่างจังหวัด
3.8. การอบรม Strategic Planning : Advance เพื่อพัฒนาทักษะการวิเคราะห์สถานการณ์ สภาวะแวดล้อม เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ	นวค. ชก./ชพ.	30			17 - 19 มิย.					โรงแรมต่างจังหวัด	
3.9 การอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ข้าราชการระดับ	30					15 - 17 กค.			ห้องเอนกประสงค์ สศช.	
3.10 การอบรมภาษาอังกฤษ	ชพ. ลงมา						20 กค. - 18 กย.			ห้องเอนกประสงค์ สศช.	
3.11. การอบรมพื่อเสริมสร้างทักษะเฉพาะด้าน หรือบรรยายหัวข้อเฉพาะเรื่อง	ข้าราชการทุกระดับ	50								ห้องเอนกประสงค์ สศช.	