



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2561-2563

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

คำนำ

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

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561 - 2563 ขึ้น ตามมาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ สมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้สามารถบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก-ข
บทที่ 1 : บทนำ	
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. เป้าหมาย	2
4. ขอบเขตและวิธีการดำเนินงาน	2
5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	2
6. นิยามศัพท์	3
บทที่ 2 : แนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลัก HR Scorecard	
1. การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล	4
2. มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	5
3. การบริหารยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	7
4. การประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	7
5. การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	8
6. การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ	8
บทที่ 3 : บทบาทหน้าที่และแผนกลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	
1. บทบาทหน้าที่ สศช.	9
2. แผนกลยุทธ์ของ สศช.	10
3. โครงสร้างองค์กรของ สศช.	16
4. กรอบอัตรากำลังในปัจจุบัน	20

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 : การประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
1. สารสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558-2560	23
2. การประเมินความสำเร็จของแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560	24
3. การวิเคราะห์เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	32
บทที่ 5 : แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	
1. ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2561-2563	36
2. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2561-2563	42
3. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร ประจำปี พ.ศ.2561-2563	46
บทที่ 6 : การแปลงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ	52

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

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

ดังนั้น เพื่อให้ สศช. สามารถปรับตัวและเตรียมพร้อมไปกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว สศช. จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล นำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนของ สศช. ให้มีความเข้มแข็งสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของ สศช. ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กรและสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษา วิเคราะห์-สถานการณ์และบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก สศช. รวมทั้งความต้องการและความคาดหวังของข้าราชการ สศช. ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรตามทิศทางและแนวทางที่กำหนดไว้แผนกลยุทธ์ สศช.

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

2.3 เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนางานองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เป้าหมาย

จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2561 - 2563 เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. เพื่อสนับสนุนการพัฒนางานองค์กรของ สศช. ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์

4. ขอบเขตและวิธีการดำเนินการ

4.1 ขอบเขตการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2560 - 2563 ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในคู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ที่สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกส่วนราชการ

4.2 วิธีการดำเนินการ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 การจัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

4.2.2 การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการบริหารทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.2.3 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร

4.2.4 การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ และค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวโดยพิจารณาจากข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.2.5 การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ เพื่อเสนอผู้บริหาร พิจารณออนุมัติให้ประกาศใช้และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

5.2 บุคลากร สศช. มีความพึงพอใจต่อกระบวนการงานในการบริหารทรัพยากรบุคคล

6. นิยามศัพท์

6.1 HR Scorecard¹ หมายถึง เครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

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

6.3 เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์³ หมายถึง ปัจจัยที่จะทำให้ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้บรรลุผล ซึ่งจะระบุว่าจะงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องดำเนินการอะไร ด้วยกลวิธีอย่างไร จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์

6.4 ตัวชี้วัด⁴ หมายถึง สิ่งที่จะบ่งชี้ว่าเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงไร หรือมีวิธีการวัดหรือประเมินผลอย่างไร

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

บทที่ 2

แนวความคิดจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลัก HR Scorecard

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เป็นการให้ความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งองค์กรในยุคใหม่ต่างให้ความสำคัญการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานแนวคิดด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่ได้ปรับเปลี่ยนมุมมองงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรขององค์กรที่มีคุณค่าและมีความคุ้มค่าต่อการลงทุนพัฒนา เพราะจะมีส่วนช่วยส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป โดยมีแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1 วัตถุประสงค์การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

1.2 แนวทางในการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวทางที่นำมาใช้ประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความแพร่หลาย คือ HR Scorecard โดยมีองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ส่วน ดังนี้

1.2.1 มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ

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

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

1.2.4 ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

2. มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard

มาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุ 5 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง การที่ส่วนราชการ มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

1.1 ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

1.3 ส่วนราชการมีแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

1.4 ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผน สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมไปถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงานทั้งในเรื่องผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

2.1 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องและทันเวลา

2.2 ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

2.3 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากรและมีความคุ้มค่า

2.4 มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

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

3.1 การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

3.2 ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

3.3 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารและความรู้เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

3.4 มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงาน ของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

4.1 รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

4.2 มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ ส่วนราชการจะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

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

5.1 ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารเข้ามาใช้ในการ บริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพ อย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

5.2 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ ภาครัฐบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

5.3 มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังคนมี ความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ



มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการไทย

3. การบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการมีบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลและค่าเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีจุดมุ่งเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

4. การประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

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

5. การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการซึ่งต้องใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลมาวิเคราะห์ร่วมกับเป้าหมายยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ นโยบายของผู้บริหาร เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผลักดัน สนับสนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

6. การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

เป็นการมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับสิ่งสำคัญที่จะทำให้มีการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติอย่างเกิดผลคือการสื่อสารทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย วิธีดำเนินการ และผลลัพธ์ที่ข้าราชการและส่วนราชการจะได้รับ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อผู้รับบริการ

บทที่ 3

บทบาทหน้าที่และแผนกลยุทธ์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

1. บทบาทและภารกิจของ สศช.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีหน้าที่หลักในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะ 5 ปี และเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ แก่รัฐบาลรวมทั้งส่วนราชการต่างๆ ในประเด็นเชิงนโยบายและเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ นอกจากนี้ สศช. ยังมีหน้าที่ให้คำปรึกษาและประสานงานกับส่วนราชการต่างๆ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างมีบูรณาการ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาฯ รวมทั้งดำเนินการติดตามและประเมินผลการพัฒนาประเทศเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงนโยบายและแนวทางการพัฒนาประเทศในระยะต่อไป

ตามกฎหมายกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2551 สศช. มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

2.1 ศึกษาและวิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเสนอแนะจุดหมายและนโยบายแห่งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2.2 พิจารณาแผนงานและโครงการพัฒนาของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ

2.3 ศึกษาเกี่ยวกับกำลังเงิน กำลังคน และทรัพยากรอื่นที่มีอยู่และอาจหาได้และการจัดหาทรัพยากรดังกล่าวเพื่อประโยชน์ของรัฐ

2.4 จัดทำข้อเสนอโดยหารือกับส่วนราชการที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงบประมาณแผ่นดินในเรื่องที่เกี่ยวกับรายจ่ายประจำปีของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ สำหรับสินทรัพย์ถาวรหลักที่เพิ่มขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนา รวมทั้ง จำนวนเงินที่ใช้จ่ายเพื่อการนี้ไม่ว่าจ่ายจากงบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ยืม เงินกำไรที่ได้สะสมไว้หรือเงินอื่นใดก็ตาม

2.5 ศึกษาและวิเคราะห์รายจ่ายที่จ่ายจริงสำหรับการสร้างและการบำรุงรักษาสินทรัพย์ถาวรหลักที่ใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขรายจ่ายเหล่านั้น

2.6 ศึกษาและวิเคราะห์รายจ่ายจริงสำหรับการจัดบริการทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขรายจ่ายเหล่านั้น

2.7 พิจารณาให้คำแนะนำและกำหนดหลักการให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจเพื่อจัดทำแผนงานและโครงการพัฒนาที่จะขอความช่วยเหลือจากต่างประเทศในทางวิชาการ การเงิน การกู้ยืมและการดำเนินการ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือแก่ต่างประเทศ

2.8 ติดตามและประเมินผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และรายงานผลต่อสาธารณชน พร้อมทั้งติดตามและประเมินแผนงานและโครงการพัฒนาของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจโดยคำนึงถึงหลักการของผลผลิตและผลลัพธ์ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเร่งรัด ปรับปรุง หรือล้มเลิกแผนงานและโครงการพัฒนาอันหนึ่งอันใดเมื่อเห็นสมควร

2.9 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือตามที่นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2. แผนกลยุทธ์ของ สศช.

ปัจจุบัน สศช. อยู่ระหว่างจัดทำแผนกลยุทธ์ สศช. ปี 2561-2565 ดังนั้นในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. จึงได้อ้างอิงจากแผนกลยุทธ์ สศช. ประจำปี พ.ศ. 2556 – 2560 ซึ่งเป็นแผนฉบับล่าสุดเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม เนื่องจากขณะนี้ สศช. อยู่ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กร ซึ่งมีการพิจารณาประกอบกับกรอบทิศทาง การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของ สศช. และ (ร่าง) พระราชบัญญัติพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เพื่อให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. สอดรับกับทิศทางการปรับโครงสร้างและบทบาทใหม่ของ สศช. ด้วย

ในแผนกลยุทธ์ สศช. ปี 2561-2565 มีสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์

สศช. เป็นหน่วยงานหลักในการวางแผนและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนที่ยึดประโยชน์ส่วนรวม ทนต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพสูง

2.2 พันธกิจ

จากบทบาทหน้าที่ตามพระราชบัญญัติพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2521 และกฎหมายสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ สศช. จึงได้กำหนดพันธกิจสำคัญ 3 ประการ เพื่อให้องค์กรก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ ได้แก่ การเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ หน่วยงานข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมเชิงลึก และหน่วยงานความรู้สมัยใหม่ โดยมีภารกิจที่สำคัญๆ ภายใต้อะพันธกิจ ดังนี้

2.2.1 หน่วยงานยุทธศาสตร์ (Strategic Unit) โดยเป็นหน่วยงานหลักในการชี้ทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ในประเด็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมในระดับชาติและการพัฒนาในระดับต่างๆ ทั้งระดับสาขา (Sector) ระดับพื้นที่ (Area) รวมทั้งให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่อรัฐบาล ประสานการแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนติดตามประเมินผลนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาฯ

2.2.2 หน่วยงานข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมเชิงลึก (Intelligent Unit) โดยเป็นหน่วยงานวิเคราะห์ข้อมูลและเฝ้าระวังภัยเศรษฐกิจและสังคมของรัฐบาล (Warning Center) ตลอดจนเป็นหน่วยเจาะข้อมูลเชิงลึกต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมไทย เพื่อใช้ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และบริหารเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2.2.3 หน่วยงานความรู้สมัยใหม่ (Knowledge Organization) ที่แสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ สำหรับการพัฒนาประเทศ ซึ่งเปรียบพร้อมด้วยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์ และการประสานงานเพื่อผลักดันการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 วัตถุประสงค์

2.3.1 เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นที่ยอมรับในด้านการเป็นหน่วยงานวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศจากประชาชนและภาคีการพัฒนาทั้งภายในและภายนอกประเทศมากยิ่งขึ้น

2.3.2 เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง

2.3.3 เพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม ด้วยความเป็นมืออาชีพ

2.3.4 เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลขององค์กรที่จะนำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์ที่ดี

2.3.5 เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของเจ้าหน้าที่

2.4 เป้าหมาย

2.4.1 วางแผนพัฒนาและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่นำไปสู่ความสมดุลและยั่งยืนในระยะยาวรวมทั้งผลักดันยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศให้เกิดผลในทางปฏิบัติและมีระบบการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

2.4.2 พัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงและนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้พร้อมทั้งสามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารและสร้างความรู้ความเข้าใจแก่สาธารณชนเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศรวมทั้งมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพรองรับภารกิจของสำนักงานฯ

2.4.3 เพิ่มพูนสมรรถนะของบุคลากรให้สูงขึ้นควบคู่กับการเสริมสร้างคุณธรรม มีความสามัคคีรับผิดชอบต่อสังคม และมีผลงานเป็นที่ยอมรับของสังคมพร้อมทั้งเสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพกายและใจที่สมบูรณ์และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2.4.4 เสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลขององค์กร ที่จะนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดีทั้งในและนอกองค์กรเพื่อเป็นเครื่องกำหนดมาตรฐานพฤติกรรมที่ทรงอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สาธารณชนในวิถีทางที่ข้าราชการที่ดีพึงปฏิบัติโดยมีการสร้างกระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กรเพื่อนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

2.4.5 พัฒนาสภาพแวดล้อมองค์กร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอันรวมถึงงานสนับสนุนด้านการอำนวยความสะดวกและบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของสำนักงานฯ ที่เหมาะสม คล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

2.5 กลยุทธ์การพัฒนา

สศช. ได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการให้บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของ สศช. ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 : การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศให้มีความยั่งยืน

1. วางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้มีความยั่งยืนและสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและธรรมาภิบาลในระยะยาว เพื่อเตรียมความพร้อมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคตอย่างชัดเจนในทุกด้านภายใต้ข้อผูกพันในการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม (Inclusive Growth) และการมีส่วนร่วม รวมทั้งการจัดให้มีเวทีแสดงความเห็นเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาประเทศกับหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่องเป็นประจำเพื่อให้การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่มีมุมมองที่กว้างขวางและหลากหลาย นอกจากนี้ความก้าวหน้าทางการสื่อสารและช่องทางเผยแพร่ข่าวสารที่หลากหลายเป็นโอกาสให้ สศช. สามารถผลิตสื่อเผยแพร่แนวคิดและผลงาน สศช. สู่สาธารณชนได้มากขึ้น

2. วางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเฉพาะด้านในระดับต่าง ๆ
เพิ่มเติม ให้ครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมและด้านธรรมาภิบาล เพื่อเป็นยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ สามารถชี้นำการพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

3. **บูรณาการและประสานแผนงานที่เชื่อมโยงหลายหน่วยงาน** เพื่อขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยการสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการและประสานแผนปฏิบัติการ ในความรับผิดชอบของหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และแนวทางของแผนพัฒนาฯ

กลยุทธ์ที่ 2 : การวิเคราะห์แผนงาน/โครงการด้วยความเป็นกลางทางวิชาการและรักษาผลประโยชน์ของประเทศ

1. **วิเคราะห์แผนการลงทุนของประเทศและกรอบการลงทุนของรัฐวิสาหกิจ** ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการตามวาระแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy)

2. **ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะด้านการลงทุนแก่รัฐบาล** ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามแผนการลงทุนของประเทศ ให้บรรลุผลสำเร็จ และมีความรอบคอบทั้งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 3 : การขับเคลื่อนแผนพัฒนาสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

1. **พัฒนากระบวนการกำหนดนโยบายและระบบกำกับติดตามประเมินผล** เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการผลักดันแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจน

2. **ขับเคลื่อนการพัฒนาที่มุ่งให้เกิดการบูรณาการเชื่อมโยง** กับนโยบายรัฐบาลและแผนระดับต่าง ๆ ภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่ การกิจ และการมีส่วนร่วม (Area Function Participation : AFP) โดยให้จังหวัดเป็นพื้นที่ดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาและเป็นจุดเชื่อมโยงการพัฒนา จากชุมชนสู่ประเทศ และประเทศสู่ชุมชน

กลยุทธ์ที่ 4 : การติดตามประเมินผลและการพัฒนาดัชนีชี้วัดด้านเศรษฐกิจและสังคม

1. **กำหนดแนวทางการติดตามประเมินผล** ให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาสำคัญในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy)

2. **ติดตามประเมินผลแผนงานโครงการอย่างเป็นระบบ** เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด

3. **พัฒนาดัชนีชี้วัดด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม** เพื่อใช้เป็นเครื่องมือกำกับและติดตามการพัฒนาประเทศที่มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 5 : การพัฒนาฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้ทันสมัยเป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ

1. **รายงานสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ** เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศ ซึ่งต้องอาศัยองค์ความรู้ทางวิชาการ การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่ความถูกต้อง แม่นยำและทันสมัยของข้อมูล ตลอดจนเพื่อรายงานต่อสาธารณะ ให้ทราบถึงข้อมูลที่สำคัญของประเทศ

2. พัฒนาระบบฐานข้อมูล ระบบติดตามและระบบเตือนภัย ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการพัฒนาระบบข้อมูลเชิงพื้นที่ที่ถูกต้องและทันสมัย เพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์ ติดตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ ประกอบการจัดทำนโยบายยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศรวมทั้งเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของรัฐมนตรี

กลยุทธ์ที่ 6 : การบริหารจัดการองค์กรให้มีธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพสูง

1. ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังของบุคลากรของ สศช. ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

1.1 ปรับบทบาทใหม่ของ สศช. ในอนาคตให้เป็นเสาหลักของประเทศในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การกำหนดนโยบายมหภาคการเป็นคลังข้อมูลและเครื่องชี้วัดเศรษฐกิจและสังคม และการติดตามประเมินผลการพัฒนา

1.2 ปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนไปจากเดิม อาทิ ภารกิจด้านโลจิสติกส์ เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะด้านโลจิสติกส์ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจการค้าของโลก ภูมิภาค และประเทศไทย รวมทั้งภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศที่ภารกิจด้านการเชื่อมโยงการพัฒนากับประเทศเพื่อนบ้านทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในการขับเคลื่อนการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558

2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับภารกิจ และความต้องการขององค์กร รวมทั้งเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

2.1 พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ และความต้องการของสำนักงาน เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรองรับภารกิจของ สศช. ได้ครบถ้วนทุกมิติ ทั้ง Agenda base, Function base และ Area base โดยได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่

2.2 พัฒนาหลักสูตรอบรมที่พัฒนาสมรรถนะหลัก (core competency) และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) ตลอดจนหลักสูตรเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Efficiency Development Program)

2.3 แลกเปลี่ยนหรือรับโอนบุคลากรจากหน่วยงานภายนอก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสร้างสมประสบการณ์ ทั้งกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา และหน่วยงานต่างประเทศ

2.4 สร้างระบบผู้ฝึกสอนงานโดยมีระบบทีมงานผสมผสานรองรับ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญแต่ละสาขาภายในสำนักงานฯ

3. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผาสุกในการทำงานปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้น่าอยู่ และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ปรับปรุงระบบสวัสดิการ นันทนาการและสันทนาการ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ สนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี

3.1 สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน โดยมีงานมอบหมายงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายรวมขององค์กร

3.2 สร้างแรงจูงใจให้ สศช.เป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความสามารถโดยมีเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพที่ชัดเจน และเป็นองค์กรชั้นนำองค์กรหนึ่งที่สามารถดึงดูดคนเก่งให้เข้ามาร่วมงานได้

3.3 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ให้น่าอยู่และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข และมีสุขภาวะที่ดี

3.4 ปรับปรุงระบบสวัสดิการ นันทนาการและสันทนาการ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ สนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี

3.5 สนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างสมานฉันท์ในทุกระดับ ได้แก่ ระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการ/ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการกับผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง ตลอดจนระหว่างหน่วยงานและภาคีภายนอก เช่น ชุมชนโดยรอบที่สำนักงานตั้งอยู่ หรือเครือข่ายจากภาคส่วนต่าง ๆ ที่ สศช. ปฏิบัติภารกิจด้วย

3.6 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและบุคลากร โดยการเสริมสร้างการถ่ายโอนข้อมูลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ให้เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรและให้บุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.7 จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ รณรงค์และปลูกฝังข้าราชการและบุคลากรให้มีทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและในการให้บริการที่ดี (Service mind)

4. การปฏิรูปกระบวนการดำเนินงาน

4.1 ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม ที่เพียบพร้อมด้วยบุคลากรที่มีความรอบรู้ความคิดริเริ่มและทำงานเร็ว สามารถตอบสนองภารกิจหลักของ สศช. ได้อย่างรวดเร็ว คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนการหมุนเวียนการทำงาน (Rotation) ระหว่างสำนัก โดยคำนึงถึงศักยภาพองค์ความรู้ที่มีต้องงานหรือภารกิจหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

4.2 ปรับเปลี่ยนกลไกการบริหารและตัดสินใจ และวัฒนธรรมขององค์กร ให้ตอบสนองการดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว

4.3 ให้มีการรับช่วงงานที่ต้องใช้ทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก ให้กับภาคเอกชน ทั้งงานวิชาการและงานธุรการ

4.4 ผลักดันให้มีการแปลงแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ให้ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยการสร้างระบบถ่ายถอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในภาพรวม

5. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและบุคลากร โดยการเสริมสร้างการถ่ายโอนข้อมูลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ให้เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรและให้บุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ

5.1 ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยและสามารถเป็นเครื่องมือของการบริหารและดำเนินงานของ สศช. รวมทั้ง เผยแพร่แนวความคิดการจัดทำยุทธศาสตร์และการวางแผนของ สศช. ต่อสาธารณชน

5.2 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการทำงานในทุกระดับ เพื่อประหยัดเวลาและทรัพยากรส่วนรวม

6. พัฒนาการจัดการความรู้ (KM) ในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพสามารถทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสร้างความรู้ใหม่ ๆ

6.1 การบริหารจัดการเครือข่ายการสร้างองค์ความรู้

6.1.1 สร้างเครือข่ายความรู้และความร่วมมือกับหน่วยงาน

วางแผนและองค์การระหว่างประเทศ โดยการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยวางแผนของประเทศต่าง ๆ อาทิ ไต้หวัน เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น อินเดีย และจีน เพื่อเป็นการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างประเทศ

6.1.2 สร้างเครือข่ายความรู้กับสถาบันการศึกษา สถาบัน

วิจัย และภาคเอกชนให้เกิดความร่วมมือในการถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่เพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

6.1.3 สร้างเวทีพบปะระหว่างเจ้าหน้าที่ สศช. กับ

นักวิเคราะห์และนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ

6.1.4 ร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศ ในการจัด

ประชุมทางวิชาการนานาชาติ

6.2 การถ่ายทอดองค์ความรู้

6.2.1 พัฒนาการจัดการความรู้ (KM) ใน สศช. ให้มี

ประสิทธิภาพ สามารถทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสร้างความรู้ใหม่ๆ

6.2.2 จัดทำข้อมูลองค์ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์

การทำงานให้เป็นระบบเพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงในการวางแผน

6.2.3 จัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลและห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์

เพื่อให้บริการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศรวมทั้งสร้างความรู้เข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศให้กับสาธารณะและภายในองค์กร

7. เสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

โดยการเสริมสร้างความเป็นธรรมในการบริหารจัดการ ที่ประชาคม สศช. ยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของวิธีการดำเนินชีวิตในองค์กร

7.1 เสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

ที่ประชาคม สศช. ได้ยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของวิธีการดำเนินชีวิตในองค์กร โดยการสอดแทรกในกิจกรรมและสื่อต่าง ๆ ในองค์กร เช่น ในพิธีการงานต่าง ๆ ในหน่วยงานการปฐมนิเทศหรือการฝึกอบรมต่าง ๆ โดยมีการสื่อสารผ่านสื่อทุกประเภทด้วยรูปแบบที่หลากหลายอย่างบูรณาการ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีการจัดการกับปัจจัยความเสี่ยงเชิงพฤติกรรมที่อาจมีผลกระทบทางลบต่อวิถีชีวิต ตามแนวทางวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

7.2 เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ

มีวัฒนธรรม และธรรมาภิบาล ที่พร้อมรับการตรวจสอบและรับฟังความเห็นจากทุกภาคส่วนเพื่อสามารถถ่ายทอดและสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในทุกระดับ

7.3 รณรงค์และส่งเสริมค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณ

วิชาชีพของข้าราชการ เพื่อสร้างผู้สุจริต มีคุณธรรม มีความกล้าหาญในทางจริยธรรม เน้นการทำงานที่ใช้ความสามารถ และผลงาน ไม่เน้นชั้นยศและอาวุโส โดยสร้างวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมใหม่ให้เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์

7.4 ปรับปรุงกระบวนการให้รางวัลและลงโทษ ให้ดำเนินการ

ด้วยความรวดเร็ว และปรับปรุงกระบวนการทางวินัยให้เกิดผลในทางปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นกลไกในการป้องกันการคอร์รัปชันอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องสอดคล้องกับกลไกของภาครัฐที่มี โดยต้องมีการให้รางวัลหรือลงโทษ รวมทั้งการสร้างแบบอย่างพนักงานดีเด่น

7.5 จัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
ที่ประชาชนและภาคีเครือข่ายรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลได้โดยง่ายและเป็นธรรม

7.6 สร้างระบบข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุและวิธีการต่างๆ
ของการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อจัดทำแนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพจน์มิชอบและ
การคอร์รัปชันในองค์กร

3. โครงสร้างองค์กรของ สศช.

3.1 โครงสร้างองค์กรของ สศช. ในปัจจุบัน

ปัจจุบัน สศช. ได้จัดโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย กลุ่มงานที่ขึ้นต่อเลขาธิการฯ และ 7 สายงาน ประกอบด้วย 15 สำนัก 1 กอง 2 กลุ่มงาน และ 1 ศูนย์ ดังนี้

3.1.1 กลุ่มงานที่ขึ้นตรงต่อเลขาธิการฯ ได้แก่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน
และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

3.1.2 สายงานด้านงานเกษตร ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สำนักวางแผน
การเกษตร ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3.1.3 สายงานด้านสังคม ได้แก่ สำนักพัฒนาฐานข้อมูลและตัวชี้วัดภาวะสังคม สำนัก
ยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาทางสังคม และสำนักยุทธศาสตร์ด้านนโยบายสาธารณะ

3.1.4 สายงานด้านการติดตามและประเมินผลและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทาง
เศรษฐกิจ ได้แก่ สำนักประเมินผลและเผยแพร่การพัฒนา สำนักพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทาง
เศรษฐกิจ

3.1.5 สายงานด้านการพัฒนาพื้นที่และภูมิภาค ได้แก่ สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนา
พื้นที่ สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคกลาง สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคเหนือ สำนักพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคใต้

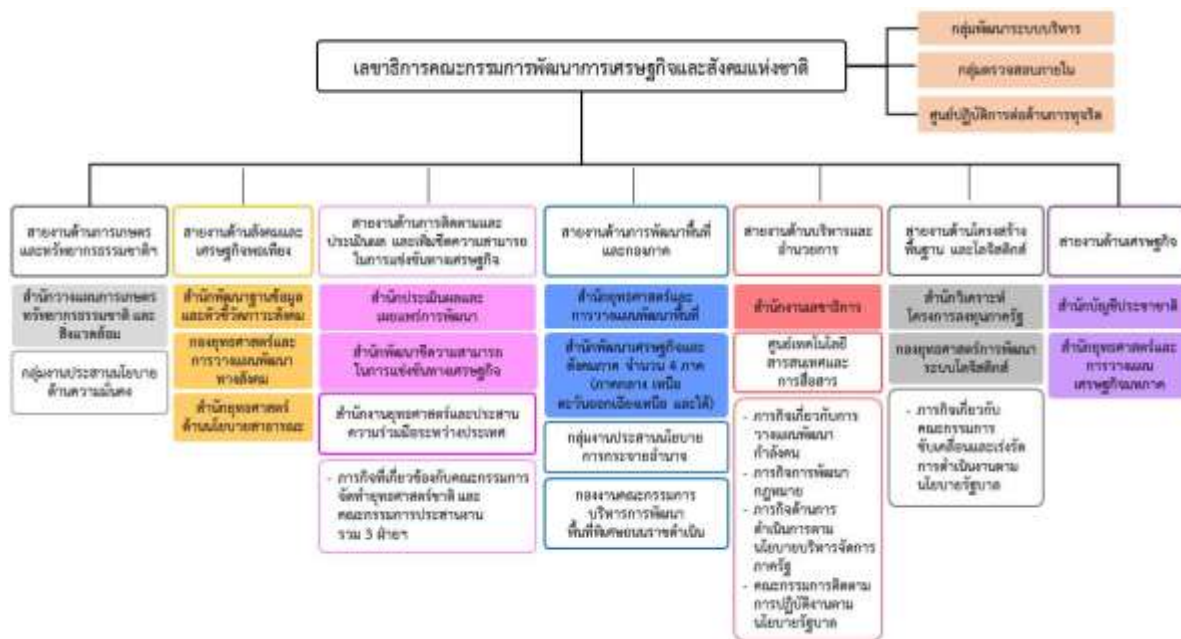
3.1.6 สายงานด้านบริหารและอำนวยการ ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการ

3.1.7 สายงานด้านโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์ ได้แก่ สำนักวิเคราะห์โครงการลงทุน
ภาครัฐ และกองยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์

3.1.8 สายงานด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค และ
สำนักบัญชีประชาชาติ

นอกจากนี้ สศช. ได้ตั้งกลุ่มงานภายในเพิ่มขึ้นเพื่อการปฏิบัติการกิจเฉพาะที่มีความ
สำคัญ ได้แก่ กลุ่มงานประสานนโยบายด้านความมั่นคง กลุ่มงานประสานนโยบายการกระจายอำนาจ
สำนักงานยุทธศาสตร์และประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการบริหารการพัฒนา
พื้นที่พิเศษชนนราชดำเนิน และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ

การจัดโครงสร้างองค์กรของ สคช. ในปัจจุบัน



3.2 การปรับเปลี่ยนบทบาทและการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับบริบทใหม่ของ สศช.

ปัจจุบันสถานการณ์และบริบทต่างๆ ในโลกมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สศช. ในฐานะที่เป็นหน่วยงานสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศจึงได้รับการคาดหวังบทบาทที่เพิ่มมากขึ้น หรือบทบาทที่แตกต่างออกไปจากบทบาทในปัจจุบัน ประกอบกับเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลกระทบอย่างมากต่อบทบาทและภารกิจของ สศช. คือ การประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ที่กำหนดให้มีคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ และคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ โดยมี สศช. ทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการทั้งสองชุดดังกล่าว โดยต่อมาได้มีการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนไว้ในพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560

ตามพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2560 มาตรา 22 กำหนดให้ สชช. ทำหน้าที่สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการและคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับงานธุรการ งานศึกษา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลและความเห็นเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาจัดทำยุทธศาสตร์ชาติดำเนินการและพัฒนารายงานข้อมูลเพื่อสนับสนุนทางด้านวิชาการให้แก่คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และคณะอนุกรรมการ งานประสานกับหน่วยงานของรัฐและประชาชนภาคส่วนต่างๆ งานรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกภาคส่วนเพื่อนำมาใช้ในการจัดทำและแก้ไขปรับปรุงร่างยุทธศาสตร์ชาติ งานเผยแพร่ยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บท รวมทั้งดำเนินการอื่นใดเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและสร้างแนวร่วมในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ งานการประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ และการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ คณะรัฐมนตรี หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ งานเผยแพร่รายงานการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติที่ได้รับจากหน่วยงานของรัฐ รายงานสรุปผลการดำเนินการประจำปีของสำนักงานฯ และรายงานเป็นการเฉพาะเรื่องให้ประชาชน

ทราบทางระบบเทคโนโลยีของสำนักงานฯ และจัดให้มีวิธีการที่ประชาชนซึ่งพบหรือเห็นว่าหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานใดไม่ดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติหรือแผนแม่บทสามารถแจ้งเหตุดังกล่าวให้ สำนักงานฯทราบได้โดยสะดวกและรวดเร็ว

สำหรับพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ.2560 นั้น ได้กำหนดใน มาตรา 23 ให้ สศช. ทำหน้าที่สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการปฏิรูปประเทศ โดยมี หน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับงานธุรการ งานศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลและความเห็นเพื่อประโยชน์ใน การพิจารณากำหนดแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ รวมทั้งจัดหาและพัฒนาข้อมูลเพื่อ สนับสนุนทางด้านวิชาการให้แก่คณะกรรมการปฏิรูปและคณะอนุกรรมการ งานประสานกับหน่วยงานของรัฐ และประชาชนภาคส่วนต่างๆ งานดำเนินการให้ประชาชนและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูป ประเทศเข้าร่วมชี้แจงหรือแสดงความคิดเห็นเพื่อประกอบการดำเนินการ รวมทั้งจัดให้มีการรับฟังความ คิดเห็นของประชาชน งานเผยแพร่แผนการปฏิรูปประเทศและการดำเนินการอื่นที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อน แผนปฏิรูปประเทศ งานประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิรูปประเทศและการจัดทำรายงานสรุปผลการ ดำเนินการประจำปีเสนอต่อที่ประชุมร่วมเพื่อให้ความเห็นชอบและเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วให้เสนอ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ คณะรัฐมนตรี หัวหน้าหน่วยงานของรัฐและรัฐสภาทราบ งานรายงานปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหากรณีที่มีปัญหาอุปสรรคไม่อาจดำเนินการตามแผนการปฏิรูป ประเทศได้ให้คณะรัฐมนตรี คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ หัวหน้าหน่วยงานของรัฐและรัฐสภาทราบเพื่อ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป งานเผยแพร่รายงานที่ได้รับจากหน่วยงานของรัฐและรายงานสรุปผลการ ดำเนินการประจำปีให้ประชาชนทราบทางระบบเทคโนโลยีของสำนักงานฯ และจัดให้มีวิธีการที่ประชาชนซึ่ง พบหรือเห็นว่าหน่วยงานของรัฐหน่วยงานใดไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศสามารถแจ้งเหตุ ดังกล่าวให้สำนักงานฯ ทราบได้โดยสะดวกและรวดเร็ว

จากบริบทและเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว ส่งผลให้ สศช. ต้องมีการปรับโครงสร้าง องค์กรเพื่อรองรับภารกิจการเป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ และคณะกรรมการ ปฏิรูปประเทศ โดย สศช. ได้เสนอแนวทางการปรับโครงสร้างภายในของ สศช. ซึ่งเป็นไปตามแนวทางที่ได้มี การหารือร่วมกับรองนายกรัฐมนตรี (นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์) รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายสุวิทย์ เมษินทรีย์) และผู้อำนวยการสำนักงานบริหารนโยบายของ นายกรัฐมนตรี (สบนร.) และได้เสนอต่อคณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติและการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.) ครั้งที่ 1/2560 ซึ่งคณะกรรมการ ป.ย.ป. มี มติรับทราบการปรับโครงสร้างภายในของ สศช. และต่อมาคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2560 ได้มี มติรับทราบสรุปสาระสำคัญการประชุมคณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินเชิงยุทธศาสตร์ (บยศ.) ครั้งที่ 6/2560 โดยให้ สศช. นำแนวทางการปรับโครงสร้างองค์กรตามที่ บยศ. เห็นชอบและคณะรัฐมนตรีมี ข้อสังเกตเพิ่มเติมไปดำเนินการปรับปรุงต่อไป

การปรับโครงสร้าง สศช. ตามข้อเสนอที่เสนอต่อ ครม. มุ่งเน้นบทบาท สศช. ในการดำเนินการหลัก 6 ด้าน คือ (1) ด้านการจัดทำยุทธศาสตร์ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์เฉพาะด้าน และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (2) ด้านการวิเคราะห์แผนงาน/โครงการของหน่วยงานต่างๆ และโครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (3) งานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาฯ ยุทธศาสตร์เฉพาะด้าน และนโยบายสำคัญของรัฐบาล (4) ด้านการติดตามและประเมินผลการพัฒนา (5) ด้านการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสื่อสารการพัฒนา และ (6) ด้านการพัฒนาองค์ความรู้เชิงลึก จึงได้มีการออกแบบโครงสร้างองค์ใหม่ ประกอบด้วย 20 กอง/ สำนัก 1 ศูนย์ และ 2 กลุ่มงาน ทั้งนี้ สามารถแบ่งการบริหารองค์การออกเป็น 9 กลุ่มภารกิจ ดังนี้

3.2.1 กลุ่มภารกิจยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ ประกอบด้วย 1 กอง คือ กองยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ

3.2.2 กลุ่มภารกิจเศรษฐกิจ ประกอบด้วย 2 กอง คือ (1) กองยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค และ (2) กองยุทธศาสตร์การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน (เทคโนโลยีและนวัตกรรม เกษตร อุตสาหกรรม และบริการ)

3.2.3 กลุ่มภารกิจสังคม ประกอบด้วย 2 กอง คือ (1) กองยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม และ (2) กองยุทธศาสตร์การพัฒนาความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางสังคม

3.2.4 กลุ่มภารกิจการประเมินสิ่งแวดล้อมระดับยุทธศาสตร์ (SEAs) และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 1 กอง คือ กองยุทธศาสตร์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (รวมภารกิจการประเมินสิ่งแวดล้อมระดับยุทธศาสตร์ (SEAs))

3.2.5 กลุ่มภารกิจพื้นที่ เมือง และความร่วมมือระหว่างประเทศ ประกอบด้วย 3 กอง คือ (1) กองยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่ (2) กองยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง (ขอจัดตั้งใหม่) และ (3) กองยุทธศาสตร์และประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (รวมภารกิจ SDGs) (ขอจัดตั้งใหม่)

3.2.6 กลุ่มภารกิจโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์ ประกอบด้วย 2 กอง คือ (1) กองยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (โอนภารกิจวิเคราะห์งบประมาณลงทุนรัฐวิสาหกิจ ไปกระทรวง การคลัง) และ (2) กองยุทธศาสตร์และประสานการพัฒนาระบบโลจิสติกส์

3.2.7 กลุ่มภารกิจการประเมินผลการพัฒนา และการจัดการข้อมูล ประกอบด้วย 3 กอง คือ (1) กองขับเคลื่อนและประเมินผลการพัฒนา (2) กองบัญชีประชาชาติ และ (3) กองพัฒนาฐานข้อมูลและตัวชี้วัดภาวะสังคม

3.2.8 กลุ่มภารกิจเชื่อมโยงการพัฒนาภาค ประกอบด้วย 4 สำนัก ได้แก่ (1) สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคกลาง (รับโอนภารกิจกระจายอำนาจไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นและภารกิจประสานงานในส่วนกลางกับสำนักพัฒนาภาคฯ) (รับผิดชอบภารกิจในส่วนของภาคกลาง + ภาคตะวันออก) (2) สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคเหนือ (3) สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ (4) สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคใต้ (รับผิดชอบภารกิจในส่วนของภาคใต้ + ภาคใต้ชายแดน)

3.2.9 กลุ่มภารกิจด้านบริหารและอำนวยการ ประกอบด้วย 1 สำนัก 2 ศูนย์ และ 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) สำนักงานเลขาธิการ (2) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ (ขอจัดตั้งใหม่) (3) หน่วยงานขึ้นตรงเลขาธิการ (4) กลุ่มตรวจสอบภายใน (5) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และ (6) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ทั้งนี้ หน่วยที่จะจัดตั้งเพิ่มเติม ภายใต้ข้อเสนอการปรับโครงสร้าง สศช. มีจำนวน 4 หน่วย ได้แก่ (1) กองยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ (2) กองยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศ (3) กองยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง และ (4) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ

(รายละเอียดภารกิจหน้าที่ของแต่ละกอง สำนัก ศูนย์ และกลุ่ม ปรากฏในภาคผนวก)

กรอบอัตรากำลังในปัจจุบัน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีอัตรากำลังทั้งหมด 810 คน โดยได้รับการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติมจากข้อเสนอการปรับโครงสร้างองค์การใหม่ โดยแบ่งเป็น อัตรากำลังข้าราชการในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการหรือชำนาญการ จำนวน 88 อัตรา และอัตรากำลังพนักงานราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน 30 อัตรา รวมทั้งสิ้นแบ่งออกเป็นข้าราชการ จำนวน 649 คน พนักงานราชการ จำนวน 108 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 53 คน โดยมีรายละเอียดอัตรากำลัง ดังนี้

สายงาน	ระดับตำแหน่ง/จำนวนข้าราชการ										พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ
	บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ					ทั่วไป		รวม (คน)		
	สูง	สูง	ทรง คุณวุฒิ	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.			
1. ส่วนกลาง	7	-	9	-	-	-	-	-	-	16	-	-
2. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	-	-	-	1	2	5	2	1	1	12	3	-
3. กลุ่มตรวจสอบภายใน	-	-	-	1	1	3	1	-	-	6	-	-
4. สำนักงานเลขาธิการ	-	1	-	3	10	29	17	14	9	81	28	48
5. กองบัญชาประชาชนชาติ	-	1	-	3	9	18	18	4	1	54	3	-
6. สำนักประเมินผลและเผยแพร่การพัฒนา	-	1	-	1	8	10	6	1	1	28	1	-
7. สำนักพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	-	1	-	1	8	10	10	1	1	32	6	-

สายงาน	ระดับตำแหน่ง/จำนวนข้าราชการ										พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ
	บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ					ทั่วไป		รวม (คน)		
	สูง	สูง	ทรง คุณวุฒิ	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.			
8. กองพัฒนาข้อมูล และตัวชี้วัดสังคม	-	1	-	1	8	12	13	3	1	39	5	-
9. กองพัฒนา เศรษฐกิจและ สังคมภาคกลาง	-	1	-	1	3	6	4	1	1	17	4	-
10. กองพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคม ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ	-	1	-	1	3	8	3	1	1	18	3	2
11. กองพัฒนา เศรษฐกิจและ สังคมภาคใต้	-	1	-	1	3	5	6	3	-	19	3	2
12. สำนักพัฒนา เศรษฐกิจและ สังคมภาคเหนือ	-	1	-	1	4	7	1	3	-	17	3	1
13. กองยุทธศาสตร์ การพัฒนาความ เสมอภาคและ ความเท่าเทียม ทางสังคม	-	1	-	1	7	10	7	3	-	29	5	-
14. กองยุทธศาสตร์ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และสังคม	-	1	-	1	7	14	10	3	1	37	2	-
15. สำนักยุทธศาสตร์ และการวางแผน พัฒนาพื้นที่	-	1	-	1	6	9	12	1	2	32	6	-
16. กองยุทธศาสตร์ และการวางแผน เศรษฐกิจ มหภาค	-	1	-	1	6	15	14	1	2	39	1	-
17. กองพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	-	1	-	2	10	16	9	1	2	41	1	-

สายงาน	ระดับตำแหน่ง/จำนวนข้าราชการ										พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ
	บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ					ทั่วไป		รวม (คน)		
	สูง	สูง	ทรง คุณวุฒิ	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.			
18. กองยุทธศาสตร์ การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน	-	1	-	1	7	11	20	2	1	43	3	-
19. กองยุทธศาสตร์ ความร่วมมือ ระหว่างประเทศ	-	-	-	1	3	5	3	1	1	14	2	-
20. กลุ่มประสาน นโยบายการกระจาย อำนาจ	-	-	-	-	1	3	-	-	-	4	2	-
21. กลุ่มประสาน นโยบายด้าน ความมั่นคง	-	-	-	-	1	2	2	-	-	5	1	-
22. ศูนย์ปฏิบัติ การต่อต้าน การทุจริต	-	-	-	-	2	2	1	-	-	5	-	-
23. กองยุทธศาสตร์ การพัฒนา ระบบโลจิสติกส์	-	1	-	1	2	3	3	-	1	11	2	-
24. กองยุทธศาสตร์ ชาติและการ ปฏิรูปประเทศ	-	1	-	-	-	-	30	-	-	31	20	-
25. กองยุทธศาสตร์ การพัฒนาเมือง	-	1	-	-	-	-	8	-	-	9	-	-
26. กองพัฒนา เศรษฐกิจและ สังคมภาค ตะวันออก	-	1	-	-	-	-	5	-	-	6	1	-
27. ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศ	-	1	-	-	-	-	3	-	-	4	3	-
รวม	7	21	9	24	111	201	207	44	25	649	108	53

การปรับโครงสร้างและบทบาทภารกิจของ สศช. รวมทั้งการได้รับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับภารกิจใหม่นั้น เป็นเงื่อนไขสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการปรับกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ในระยะต่อไป ซึ่งจะได้มีการประเมินและวิเคราะห์ตามหลักการของ HR Scorecard ในบทต่อไป

บทที่ 4

การประเมินผลการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

1. สารสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.2558-2560

สศช. ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 - 2560 โดยมีแนวทางของกลยุทธ์เพื่อรองรับทิศทางและแนวทางที่กำหนดตามแผนกลยุทธ์ สศช. ประจำปี พ.ศ. 2556 - 2560 และเป็นไปตามหลักแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนของ สศช. พร้อมทั้งนำกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. มาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 - 2560 ด้วย โดยสารสำคัญของแผนกลยุทธ์ฯ มีดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) เพื่อพัฒนากระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีคุณภาพเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของ สศช. เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 เป้าหมาย

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

1.3 ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) การวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับโครงสร้าง ภารกิจของสำนักงานฯและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมนำมาใช้ได้จริง
- 2) การวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคนที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ
- 3) การวางแผนบริหารจัดการผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงและบริหารจัดการคนต่างวัย
- 4) การเสริมสร้างค่านิยมหลักขององค์กรและพัฒนาพฤติกรรมบุคลากร
- 5) การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะและความเหมาะสมกับตำแหน่ง
- 6) การพัฒนากระบวนการและเทคโนโลยีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ สศช.

7) การสื่อสารประชาสัมพันธ์ขั้นตอน กระบวนการ การดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้แก่เจ้าหน้าที่ สศช.

8) การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจัดสรรสิ่งตอบแทนตามผลการ ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง รวมถึงการบริหารผลการปฏิบัติงานโดยการนำผลจากการประเมินทั้งในส่วน ของผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

9) การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้ปฏิบัติงานที่ สศช.

10) การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการบริหารจัดการความรู้ เพื่อพัฒนา กระบวนการปฏิบัติงาน

11) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

12) การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

13) การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจ รวมทั้งการรับผิดชอบต่อ สังคมของงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

14) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่บุคลากร ทุกระดับ

15) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างสมดุลในชีวิต รวมถึงการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงานให้ สศช.เป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ทำงาน Happy Workplace

2. การประเมินผลความสำเร็จของแผนกลยุทธ์

สศช. โดย ฝจท. ได้ดำเนินการการประเมินผลความสำเร็จของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2558 – 2560 โดยประเมินผลตามเป้าหมาย 3 ประการที่กำหนดไว้ในกลยุทธ์ ซึ่ง ประกอบด้วย (1) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ สศช.มีประสิทธิภาพตามแนวทาง HR Scorecard (2) ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเข้มแข็งสามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของ สศช.ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (3) บุคลากร สศช.มีความพึงพอใจต่อระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ สศช. มีรายละเอียดผลการประเมิน ดังนี้

2.1 การดำเนินการตามเป้าหมายการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ สศช.มีประสิทธิภาพ ตามแนวทาง HR Scorecard

สศช. ได้จัดทำ โดยได้ดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard รายมิติต่าง ๆ ทั้ง 5 มิติ และได้มีผลการดำเนินงานตามมิติและประเมินผลการดำเนินการตาม แผนในช่วงระยะเวลาดังกล่าว สรุปดังนี้

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

สศช. โดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการเพื่อตอบสนองเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ตามมิติ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2 แผนงาน ดังนี้

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	การดำเนินการ
1. แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับภารกิจของ สศช. ในอนาคต	จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560 เพื่อเป็นแนวทางและผลักดันการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล นำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนของ สศช. ให้มีความเข้มแข็งสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของ สศช. ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร และสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น โดยมีการวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย ความต้องการและความคาดหวังของข้าราชการ สศช. ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลและกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนกลยุทธ์ของ สศช. และจัดทำแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ทั้งในส่วนของการบริหารและการพัฒนาให้ไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนของ สศช. เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของ สศช. ให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่ง สศช. ได้ร่วม ดำเนินการกับที่ปรึกษาจากคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในการจัดทำประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การกำหนดตัวชี้วัดและแผนงานโครงการที่นำมาขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
2. แผนการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน	จัดทำโครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) โดยได้จัดการบรรยายเพื่อสร้างความเข้าใจการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่บุคลากร สศช. ในเรื่องของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทราบถึงความสำคัญขั้นตอน กระบวนการในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและทราบถึงประโยชน์ที่ สศช. จะได้รับจากการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยได้เชิญวิทยากรจากสำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. มาเป็นวิทยากรบรรยาย

มิตินี้ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

สศช. โดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการเพื่อตอบสนองเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ตามมิติ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 3 แผนงาน ดังนี้

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	การดำเนินการ
1. แผนการสรรหาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสมกับการกิจของ สศช.	ผลจท. ได้ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการใน สศช. ทั้งตำแหน่งที่เป็นสายงานหลักและสายงานสนับสนุนเฉลี่ยปีละ 1 ครั้ง โดยพิจารณาจากตำแหน่งที่ว่างในแต่ละปี และดำเนินการสรรหาให้ได้จำนวนตรงตามตำแหน่งที่ว่าง โดยในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ.2558- 2560 ได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเข้ารับราชการที่ สศช. ทั้งหมดจำนวน 77 คน และนอกจากวิธีการสรรหาตามวิธีปกติแล้ว สศช. ยังมีการบรรจุและแต่งตั้งนักเรียนทุนเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ตามกรอบอัตรากำลังที่ว่างและความต้องการของสำนัก เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสำนักงานให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของสำนักงาน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สศช. ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการใน สศช. โดยขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการสอบวัดความรู้ความสามารถเฉพาะที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (สอบข้อเขียน)
2. ฐานข้อมูลที่ใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	จัดทำและพัฒนาระบบสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการ ที่นอกเหนือจากระบบ DPIS ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยมีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน มีความสะดวก ง่ายต่อการสืบค้น มีข้อมูลที่ถูกต้อง ทันตามความต้องการ และสามารถนำไปใช้ในการวางแผน และสนับสนุนการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรใน สศช. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพิ่มช่องทางการสื่อสารการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์และประกาศให้ประชาคม สศช. ได้รับทราบ กฎ ระเบียบ กระบวนการ ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ทั้งในด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนระดับ ข้าราชการ ผ่านช่องทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ และอีเมลภายในองค์กร รวมทั้งฝ่ายการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำ Facebook ของฝ่ายฯ เพื่อใช้เป็นช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลรวมทั้งใช้เป็นช่องทางการสื่อสารกับประชาคม สศช. อีกทางหนึ่งด้วย

มิตินี้ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

สศช. โดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการเพื่อตอบสนองเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ตามมิติ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 4 แผนงาน ดังนี้

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	การดำเนินการ
1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการ ผู้ประเมิน สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง	สศช. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผล ซึ่งจะกำหนดสัดส่วนในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ 80 และสมรรถนะ ร้อยละ 20 โดยดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในรอบการประเมิน ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม – 31 มีนาคม) และครั้งที่ 2 (1 เมษายน – 30 กันยายน) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สศช. โดยมีเกณฑ์การประเมินออกเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย ระดับ ดีเด่น มีผลคะแนนอยู่ที่ 82-100 ระดับดีมาก มีผลคะแนนอยู่ที่ 76-81 ระดับดีมีผลคะแนนอยู่ที่ 70-75 ระดับพอใช้ มีผลคะแนน อยู่ที่ 60-69 และระดับต้องปรับปรุง ซึ่งจะมีผลคะแนนการประเมินต่ำกว่า 60 ทั้งนี้ ผลการประเมินรายบุคคลจะถูกนำไปประเมินเพื่อจัดสรรสิ่งจูงใจ การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนให้มีความสอดคล้องกัน รวมถึงนำไปจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรด้วย
2. แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจของ สศช.	สศช. มีกระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยทำการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร สศช. ในแต่ละตำแหน่ง แต่ละสายงาน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดหลักสูตรและแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของ สศช. โดยผู้บริหารให้ความสำคัญและมีนโยบายพัฒนาบุคลากร ผ่านกระบวนการฝึกอบรมความรู้และฝึกทักษะในด้านต่างๆ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีการวิเคราะห์คุณลักษณะของบุคลากรที่จะตอบสนองต่อบทบาทภารกิจหลักของ สศช. และออกแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามกรอบที่กำหนดไว้
3. ระบบการทำงานของ สศช. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	มีการดำเนินการโดย 1) กระบวนการ KM Talk ในการพัฒนาบุคลากรโดย สศช. จะจัดเวทีให้ผู้ไปศึกษาดูงานจากทั้งในประเทศและต่างประเทศได้มาเล่าประสบการณ์และความรู้หรือข้อคิดเห็นที่ได้จากการไปศึกษาดูงานให้แก่ข้าราชการที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีกระบวนการส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีมและถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างกันทำให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ 2) ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ได้มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจและแนวทางการทำงานของ สศช. โดยจัดให้มีการหมุนเวียนทดลองปฏิบัติงาน ใน 2-3 สำนักในช่วง 6 เดือนแรกของการปฏิบัติงาน (Rotation) ซึ่งนอกจากจะเป็นแนวทางที่ทำให้เกิดการเรียนรู้งานของเจ้าหน้าที่ใหม่แล้วยังเป็นกระบวนการพัฒนาเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่สอนงานด้วย

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	การดำเนินการ
	(Coaching) 3) การจัดประชุมสัมมนาสาขางาน (OD) เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจงานระหว่างบุคลากรของสำนักต่างๆ ภายใต้แต่ละสาขางาน และส่งเสริมการเชื่อมความสัมพันธ์ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายใน สศช. และ 4) ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ข้าราชการในประเด็นที่สำคัญต่อการปฏิบัติราชการทั้งในเรื่องของวินัยของข้าราชการ สิทธิประโยชน์ต่างๆของข้าราชการ บำเหน็จบำนาญ และได้ดำเนินการร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สศช. ในการจัดอบรมในเรื่องของการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจของข้าราชการเกี่ยวกับสาระความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และเป็นการส่งเสริมแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติระหว่างสำนักต่างๆ ใน สศช. อีกด้วย
4. พัฒนาระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	สศช. ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองและดำเนินการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของ สศช. รวมทั้งพิจารณาการให้ข้าราชการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานที่ครอบคลุมข้าราชการทุกระดับของ สศช. เพื่อให้ข้าราชการมีโอกาสในการเรียนรู้งานสำคัญของ สศช. ในทุกด้าน ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพของข้าราชการให้มีความพร้อมในการก้าวขึ้นอยู่ตำแหน่งระดับสูงต่อไป โดยการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานจะคำนึงถึงความเหมาะสม เป็นธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ รวมทั้งมีแนวทางการติดตามประเมินผลการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สศช. โดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการเพื่อตอบสนองเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ตามมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 3 แผนงาน ดังนี้

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	การดำเนินการ
1. มีระบบการจัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	ฝจท.ร่วมกับ ศปท.ดำเนินการตามโครงการเสริมสร้างจริยธรรม ป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพตมิชอบใน สศช. โดยมีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการพิทักษ์คุณธรรมประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ระบบการร้องเรียน การวินิจฉัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ ให้ข้าราชการ สศช. มีความเข้าใจที่ถูกต้อง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	การดำเนินการ
	และสามารถที่จะดำเนินการร้องเรียน ร้องทุกข์ได้อย่างถูกต้องหากกรณี คับข้องใจในการปฏิบัติงานและการบริหารงานบุคคล
2. กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม	ผจท. มีการประกาศให้ประชาคม สศช. ได้รับทราบในเรื่องของกฎ ระเบียบ กระบวนการ ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ทั้ง เรื่องการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนระดับข้าราชการ ผ่านช่องทาง บอร์ดประชาสัมพันธ์ของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ และอีเมล
3. มีการรวบรวมเอกสารหรือ หลักฐานที่แสดงถึงความพร้อม รับผิดชอบต่อการตัดสินใจต่อ การบริหารงานบุคคล	ผจท. มีการดำเนินการจัดเก็บเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ทั้งเอกสารจากการดำเนินงาน กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน และ หลักฐานในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ โดย แบ่งหมวดหมู่ตามเรื่อง โดยจัดเก็บในรูปแบบของแฟ้มเอกสารและ รูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลที่สามารถเรียกใช้ งานได้อย่างรวดเร็ว

มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สศช. โดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการเพื่อตอบสนองเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ตามมิติ
ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 2 แผนงาน ดังนี้

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	การดำเนินการ
1. การจัดสวัสดิการและ ผลประโยชน์เกื้อกูล นอกเหนือจากที่กฎหมาย กำหนด	1) จัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร โดยแพทย์จาก โรงพยาบาลราชวิถี และโรงพยาบาลบ้านแพ้ว เพื่อเป็นการส่งเสริม ให้บุคลากรของ สศช. มีสุขภาพที่ดี ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการ ดูแลสุขภาพอย่างถูกต้อง ช่วยสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร 2) จัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการที่เจ็บป่วยและเข้ารับการรักษาเป็น คนไข้ในโรงพยาบาล โดยสามารถเบิกค่ากระเช้าเยี่ยมไข้ได้จำนวน 1,000 บาท โดยเบิกจากเงินกองทุนสวัสดิการ สศช. 3) สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเช่าชุดเครื่องแบบปกติขาวข้าราชการที่ ได้รับมอบหมายให้เข้าเฝ้าฯ หรือร่วมงานพระราชพิธีหรืองานรัฐพิธี ต่างๆ โดยสามารถเบิกจากเงินกองทุนสวัสดิการ สศช. ได้จำนวน 700 บาท 4) การให้ข้าราชการบรรจุใหม่และยังไม่สามารถเบิกเงินเดือนได้ สามารถยืมเงินจากกองทุนสวัสดิการ สศช. ในอัตรา ร้อยละ 100 ของเงินเดือน 5) ในกรณีที่ข้าราชการ หรือบิดา มารดา คู่สมรสของข้าราชการ สศช. เสียชีวิต สศช. จะสนับสนุนเงินสวัสดิการในการจัดพิธีศพ จำนวน 5,000 บาท และค่าพวงหรีด จำนวน 1,000 บาท

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	การดำเนินการ
2. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน	1) ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยดำเนินการปรับปรุงอาคารสำนักงานต่างๆ ให้มีความทันสมัย มีภูมิทัศน์ที่ดีปลอดภัย และมีสุขลักษณะที่ดี 2) โครงการก่อสร้างอาคารที่จอดรถของสำนักงานฯ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการก่อสร้าง

การดำเนินการตามเป้าหมายระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเข้มแข็งสามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของ สศช.ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตามที่ ฝจท. ได้ทำการประเมินผลการดำเนินการกลยุทธ์ ตามหลัก HR Scorecard ดังกล่าวในข้อ 2.1 แล้ว ฝจท. และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ยังได้ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2558 - 2560 โดยมีการดำเนินการทั้งในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในทุกกระบวนการ และด้านการบริหารและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรของ สศช. มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติภารกิจสำคัญของ สศช. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย สศช. ได้รับการจัดสรรงบประมาณในปีงบประมาณ 2559 สำหรับการพัฒนาบุคลากร รวม 23 ล้านบาท ซึ่งมีการดำเนินการทั้งการจัดฝึกอบรมภายในประเทศ การศึกษา/อบรมในต่างประเทศ และทุนการศึกษาสำหรับเจ้าหน้าที่ไปศึกษา/อบรมหรือในต่างประเทศ สรุปผลการดำเนินการได้ดังนี้

1.2.1 การอบรมในประเทศ ประกอบด้วย

(1) หลักสูตรที่สำนักงานฯ ดำเนินการจัดเอง (In-house Training Program) จำนวน 13 หลักสูตร 26 รุ่น/ครั้ง มีผู้เข้ารับการอบรมรวม 1,308 คน (มีการนับซ้ำ)

(2) การส่งบุคลากรไปอบรมหลักสูตรภายนอก มีหลักสูตรอบรมภายนอก เฉพาะที่ สศช. ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม รวมทั้งหมด 83 หลักสูตร จำนวน 187 คน ได้รับคัดเลือกเข้าอบรมรวม 77 หลักสูตร มีผู้ได้รับเข้าอบรมรวม 161 คน (มีการนับซ้ำ) โดยแบ่งเป็นหลักสูตรสำหรับผู้บริการ จำนวนทั้งหมด 14 หลักสูตร ผู้เข้าอบรมจำนวน 16 คน หลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่ (ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา) จำนวนทั้งหมด 69 หลักสูตร ส่งผู้สมัคร 169 คน ได้รับคัดเลือกเข้าอบรม 64 หลักสูตร จำนวน 145 คน (มีการนับซ้ำ)

2.2.2 การส่งข้าราชการไปศึกษา/อบรม/สัมมนาในต่างประเทศ ประกอบด้วย

(1) ทุน สศช. โดยแบ่งเป็นทุนระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน และทุนระดับปริญญาโท จำนวน 5 คน

(2) ทุนอื่น สำหรับระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก (ทุน ก.พ. จำนวน 5 คน และทุนอื่นๆ จำนวน 7 คน)

(3) ทุนอบรม/สัมมนาขององค์กรระหว่างประเทศ เช่น ADB APO และทุน สพร. จำนวน 5 คน

จากการที่ สศช. ได้มีการลงทุนในการพัฒนาบุคลากรอย่างมาก ส่งผลให้ข้าราชการที่ได้รับการฝึกอบรมหรือจบการศึกษาในระดับสูงขึ้น สามารถนำความรู้ ทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะข้าราชการรุ่นใหม่ ที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา สศช. ในอนาคต นอกจากนี้ในหลายหลักสูตร โดยเฉพาะหลักสูตรในประเทศ ยังทำให้ข้าราชการมีเครือข่ายสำหรับการติดต่อประสานงาน และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกัน ทั้งเครือข่ายระหว่างสำนักใน สศช. และเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก จึงเป็นสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์กรด้วย

1.3 การดำเนินการตามเป้าหมายบุคลากร สศช.มีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช

การพัฒนาและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ สศช. ตามแนวทาง HR Scorecard มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรของ สศช. มีสมรรถนะสูง สามารถ สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของ สศช. ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

สศช. โดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่ได้มีการประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมาตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2558 – 2560 ประกอบกับได้ประเมินผลความพึงพอใจและรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ พบว่า **สิ่งที่ประชาคม สศช. คาดหวังให้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการ หรือให้การสนับสนุน มีดังนี้**

- 1) การจัดทำสถิติและประมาณการแนวโน้มของบุคลากรเพื่อให้การจัดสรรบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการจัดทำสถิติและการเก็บข้อมูลเหตุผลความจำเป็นของบุคลากรที่โอนหรือลาออก
- 2) การดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของ สศช. ในลักษณะที่เป็นการดำเนินงานในเชิงรุก เพื่อให้บุคลากรได้รับสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สูงสุดภายใต้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- 3) การเผยแพร่หรือการประชาสัมพันธ์ข้อมูล กฎ หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับเพื่อให้ได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆหรือแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง
- 4) การกำหนดอัตรากำลังของสายงานสนับสนุนให้มีความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละสำนัก
- 5) การเสนอแนะแนวทางหรือมาตรการในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 6) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนและครอบคลุม
- 7) การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับการให้บริการของฝ่ายการเจ้าหน้าที่แก่บุคลากร สศช. เช่น ข้าราชการสามารถสืบค้นข้อมูลการลา สถานะการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และระยะเวลาที่จะได้เลื่อนชั้น รวมถึงประวัติการเข้ารับการอบรมของตนเองได้
- 8) การมีบทบาทสำคัญในการบริหารบุคลากรและการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกับพันธกิจของ สศช.

1.4 ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน

การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2558 - 2560 ที่ผ่านมา พบปัญหาอุปสรรคสำคัญ ได้แก่

1.4.1 การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การทำความเข้าใจกับบุคลากรของ สศช. ในขั้นตอนการดำเนินงานตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น กระบวนการในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ กระบวนการเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ฯลฯ ยังมีข้อจำกัดด้านกำลังคน ทำให้สามารถดำเนินการได้เพียงลักษณะที่เป็นการสื่อสารทางเดียว (one way communication) ผ่านการส่งอีเมลให้เจ้าหน้าที่ทุกคนใน สศช. เป็นส่วนใหญ่ ทำให้เจ้าหน้าที่อาจไม่เข้าใจชัดเจนในกฎระเบียบ หรือขั้นตอนดำเนินการ อย่างไรก็ตาม ผจท. ได้จัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบแต่ละภารกิจ พร้อมให้ข้อมูลและอธิบายในรายละเอียดแก่ผู้ที่ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม รวมทั้งให้การช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ที่มาติดต่ออย่างเต็มที่

1.4.2 ระบบการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการดำเนินงานในหลายขั้นตอน ซึ่งมีความละเอียดอ่อน และต้องใช้ความรอบคอบ ในขณะที่เจ้าหน้าที่มีจำนวนจำกัด จึงทำให้บางภารกิจเกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม ผจท. ได้พัฒนาปรับปรุงระบบฐานข้อมูลที่สามารถช่วยอำนวยความสะดวกในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และอยู่ระหว่างการพัฒนาต่อยอดในทุกๆ ปี

2. การวิเคราะห์เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์และประเมินสถานภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ได้ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ โดยการจัดสัมมนาเพื่อระดมความคิดเห็นและแบบสอบถาม มีสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 จุดแข็งของ สศช.

2.1.1 สศช.เป็นหน่วยงานหลักในการวางแผนพัฒนาประเทศ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมบนหลักวิชาการอย่างมีอาชีพและเป็นที่ยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากทุกภาคส่วนทั้งจากรัฐบาล ภาคราชการ และภาคเอกชน มีประสิทธิภาพสูงในการวางแผนและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศและเป็นที่ปรึกษาให้แก่รัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นอิสระและเป็นกลางจากภาคการเมืองเพื่อนำไปสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคตได้อย่างถูกต้อง

2.1.2 บุคลากรมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถและองค์ความรู้ที่หลากหลาย สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างรอบด้านตามหลักวิชาการมีวิสัยทัศน์ของการพัฒนาแบบองค์รวม มีความรู้ในการวางแผน การขับเคลื่อนแผน การติดตามประเมินผล มีความเป็นกลางทางวิชาการที่เชื่อถือได้และโปร่งใสสามารถให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในด้านแผนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

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

2.2 ประเด็นท้าทายหรือประเด็นที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดและตามความคาดหวังขององค์กร

2.2.1 การสร้างวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กรที่เจ้าหน้าที่ สศช.ยอมรับ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2.2.2 การบริหารจัดการภายในองค์กรที่ต้องเน้นคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล โดยเฉพาะกระบวนการพิจารณาแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ระดับต่างๆ ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ทั้งคุณสมบัติทางด้านวิชาการและคุณธรรม

2.2.3 การสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพให้อยู่กับ สศช.

2.2.4 การปรับกระบวนการทำงานเพื่อให้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของ สศช.ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดแผน Career path ให้มีความชัดเจนรวมทั้งการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลตามความเหมาะสม

2.2.5 การบริหารจัดการคนในแต่ละช่วงวัยให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.6 การพัฒนาระบบเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลวิชาการเพื่อประกอบการจัดทำความเห็นหรือยุทธศาสตร์ต่างๆ การส่งเสริมการทำงานวิจัย การพัฒนางานประจำไปสู่การทำวิจัย (R2R) การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานวิจัยโดยมีทุนสนับสนุน การพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้เพื่อให้เกิดการแบ่งปันข้อมูลในทุกระดับรวมถึงการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและการจัดหาเครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

2.3 ความต้องการและความคาดหวังต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสศช.ในอนาคต

2.3.1 มีการวางแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของ สศช. มีการวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่างๆที่จะกระทบต่อภารกิจของ สศช. เพื่อนำไปสู่การวางแผนการใช้อัตรากำลังของ สศช.

2.3.2 การบริหารทรัพยากรบุคคลควรเป็นลักษณะเชิงรุกมีเครื่องมือที่ใช้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับในเรื่องของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและลักษณะของบุคลากรแต่ละช่วงวัยที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งควรมีการวิเคราะห์ในเชิงลึกเพื่อทราบถึงความต้องการ จุดเด่นและข้อจำกัดของบุคลากรในแต่ละช่วงวัยเพื่อนำมาสู่การกำหนดวัฒนธรรมในการทำงานที่เหมาะสม

2.3.3 การสร้างความสมดุลของบุคลากร สศช.เพื่อให้ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง

2.3.4 มีแผนงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพมีความสอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคตมีความทันสมัยและเน้นบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

2.4 เป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นใน 1-3 ปี ข้างหน้า

2.4.1 ด้านงาน/กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) การทำงานอยู่บนมาตรฐานทางวิชาการ มีการพัฒนาระบบการทำงานให้รวดเร็วมีความทันสมัย ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ มีการนำเทคนิคต่างๆ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

2) การพัฒนากระบวนการทำงานของ สศช. ให้เป็นหน่วยงานที่สามารถคาดการณ์บริบทการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพื่อกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม มีกระบวนการวางแผนและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มุ่งให้เกิดความสมดุลของการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และลดความเหลื่อมล้ำของประเทศ รวมถึงการสนับสนุนให้เกิดการนำแผน/ยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ และมีระบบการประเมินผลการพัฒนาในเชิงความคุ้มค่าและผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ที่มีความแม่นยำ และสามารถสะท้อนผลสำเร็จของการพัฒนาสำคัญของประเทศได้อย่างแท้จริง

3) การสร้างช่องทางในการบูรณาการในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สศช.และหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีและสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน

2.4.2 ด้านบุคลากร

1) บุคลากรมีศักยภาพสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจของ สศช. และมีการดำรงตำแหน่งที่ตรงตามความรู้ความสามารถ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านวิชาการและการประสานงาน มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ มีความรอบรู้ในเรื่องต่างๆ และมีทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี และมีจำนวนที่เพียงพอและสอดคล้องกับภารกิจของ สศช.

2) บุคลากรมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ ปัญหา และแนวโน้มที่สำคัญด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำยุทธศาสตร์และการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมีความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยสามารถดำเนินการวิจัยเองหรือให้ข้อเสนอแนะต่อการทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนมีทักษะในการเป็นผู้ประสานขับเคลื่อนให้เกิดการนำแผนและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมบนพื้นฐานการทำงานที่มีธรรมาภิบาล

3) บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน รวมถึงการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลากหลายและมีประสิทธิภาพ บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

2.4.3 ทรัพยากร

1) มีการวางแผนการปรับเปลี่ยนและบำรุงรักษาอุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์สำนักงานและอื่นๆ อย่างเป็นระบบ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรทั้งคน งบประมาณและทรัพยากรต่างๆ สำหรับการปฏิบัติงานให้เพียงพอเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่สนับสนุนการทำงานให้มีคุณภาพ

2) มีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า ลดการสูญเสียที่ไม่จำเป็น และเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.4 ผู้รับบริการ/ผู้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

1) สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการ/ผู้รับผลกระทบภายนอกต่อการดำเนินงานของ สศช. ในฐานะหน่วยงานที่ให้ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาล ตลอดจนการให้ความเห็นต่อข้อเสนอแผนงานโครงการของหน่วยงานต่างๆ ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศเป็นหลัก

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

3) สร้างการรับรู้ให้แก่บุคคลภายนอกทุกระดับได้รู้จัก สศช. มากขึ้น ในฐานะที่เป็นองค์กรชั้นนำทางด้านวิชาการ โดยการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ และสร้างความร่วมในระดับต่างๆ

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

บทที่ 5

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2561 – 2563 ของ สศช. ได้ พิจารณาทบทวนพื้นฐานของความสัมพันธ์กับทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และแนวทาง/กลยุทธ์องค์กร ของ สศช. โดยมุ่งเน้นให้กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือสำคัญให้การขับเคลื่อนกลยุทธ์องค์กรของ สศช. ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในกระบวนการจัดทำได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลสถานะและสถานการณ์ต่างๆ ของ สศช. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร สศช. ตามแนวทาง HR Scorecard

ขั้นตอนในการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2561 – 2563 ของ สศช. ตามแนวทาง HR Scorecard ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 : จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard

สศช. จัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2561 - 2563 เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2560 โดยเชิญวิทยากรจากคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีกิจกรรมในการบรรยายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้าร่วมการสัมมนาในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางของ HR Scorecard โดยเชิญเจ้าหน้าที่จากทุกสำนัก (ยกเว้นสำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาค) เข้าร่วมการสัมมนา

ขั้นตอนที่ 2 : ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการสัมมนาตามขั้นตอนที่ 1 ได้มีการระดมความคิดเห็น ความต้องการและความคาดหวัง รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามของงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ประกอบกับข้อมูลจากการสอบถามความต้องการและความคาดหวังของผู้บริหารต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลสรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2558 - 2560 เพื่อจัดทำเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 : กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ

3.1 การวิเคราะห์ประเด็นสำคัญเชิงกลยุทธ์ตามหลัก HR Scorecard : ผจท. ได้ร่วมกับที่ปรึกษาจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลดำเนินการวิเคราะห์และประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จากข้อมูลผลการดำเนินการของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2558 - 2560 ที่ผ่านมา ซึ่งมีความครอบคลุมครบทั้ง 5 มิติ ตามแนวทาง HR Scorecard และมุ่งเน้น 4 ประเด็น คือ (1) การปรับโครงสร้างและอัตรากำลังของบุคลากรของ สศช. ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มี

ความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการขององค์กร รวมทั้งเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (3) พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผาสุกในการทำงาน โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้น่าอยู่และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ปรับปรุงระบบสวัสดิการ นันทนาการและสันทนาการ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ สนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี และ (4) เสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล โดยการเสริมสร้างความเป็นธรรมในการบริหารจัดการที่ประชาคม สศช. ยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินชีวิตในองค์กร โดยสรุปประเด็นสำคัญ (Critical Issues) สำหรับการกำหนดแผนกลยุทธ์ฯ ได้ดังนี้

มิติ	ประเด็นสำคัญ (Critical Issues)
มิติที่ 1 : ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	1. วางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจปัจจุบันและแนวโน้มภารกิจในอนาคต 2. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม นำมาใช้ได้จริง 3. การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดและพัฒนาผู้มีความรู้ความสามารถสูง (Talent Management) 4. การส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร
มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพ ของกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะและความเหมาะสมกับตำแหน่ง 2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ สศช. 3. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล 4. การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร
มิติที่ 3 : ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) 2. แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจของ สศช. และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ 3. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความชัดเจน เป็นธรรม เหมาะสม 4. การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ สศช. 5. การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) 6. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ 4 : ความพร้อมรับมือ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล
มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	1. การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)

3.2 ภายหลังจากดำเนินการวิเคราะห์และสรุปประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ในข้อ 3.1 แล้วจึงดำเนินการนำประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาจัดลำดับความสำคัญโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) คือ การหาส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับสถานภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นดังกล่าว โดยพิจารณาจากประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนต่างของคะแนนสูง เพื่อนำไปจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แต่หากมีประเด็นที่มีส่วนต่างของคะแนนน้อย แต่เป็นประเด็นสำคัญและส่งผลกระทบต่อบรรลุยุทธศาสตร์ของ สศช. ก็สามารถนำมาจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลก่อนได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจะนำไปสู่การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดความสำเร็จและการจัดทำแผนงาน/โครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป สรุปประเด็นที่มีคะแนนส่วนต่างจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ประเด็นสำคัญ	คะแนนส่วนต่าง (GAP)
1. การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ สศช.	1.49
2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)	1.48
3. วางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ	1.21
4. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม นำมาใช้ได้จริง	1.15
5. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความชัดเจน เป็นธรรม เหมาะสม	1.11
6. การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	1.11
7. การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดและพัฒนาผู้มีความรู้ความสามารถสูง (Talent Management)	1.05
8. แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจของ สศช. และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	1.05
9. การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	0.93
10. การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	0.92
11. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะและความเหมาะสมกับตำแหน่ง	0.89
12. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)	0.88
13. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	0.80
14. การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร	0.77
15. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	0.72
16. การส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร	0.63
17. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ สศช.	0.30

ขั้นตอนที่ 4 : การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการบริหารงาน

บุคคล

จากการวิเคราะห์สถานการณ์และบริบท และสภาพปัญหาในปัจจุบันขององค์กร ในบทที่ 3 และ Gap Analysis ในขั้นตอนที่ 3 จึงได้นำมาประมวลเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการบริหารงานบุคคล ของ สศช. ดังนี้

1. วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล

บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ และบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ สศช. อย่างเป็นมืออาชีพ

2. พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

3. วัตถุประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล

- 3.1 เพื่อขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.2 เพื่อพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีคุณภาพเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของ สศช. เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. เป้าหมายของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2561 – 2563

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

ขั้นตอนที่ 5 : การกำหนดกลยุทธ์ และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

สศช. ร่วมกับที่ปรึกษาจากคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลัก HR Scorecard และข้อมูลจากการวิเคราะห์ส่วนต่างของการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาประกอบกับประเด็นที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ สศช. พ.ศ. 2556 - 2560 และทิศทางการปรับโครงสร้าง สศช. ในอนาคต ดังที่ได้วิเคราะห์ในบทที่ 3 และ 4 เพื่อพิจารณากำหนดประเด็นสำคัญที่ สศช. ควรให้ความสำคัญในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำประเด็นจาก Gap Analysis มาวิเคราะห์ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ สศช. พ.ศ. 2556 – 2560 โดยแบ่งประเด็นที่มีคะแนนส่วนต่างสูงกว่า 1.0 จัดเป็นกลุ่มที่มี “ความสำคัญเชิงกลยุทธ์มาก” และประเด็นที่มีส่วนต่างต่ำกว่า 1.0 จัดเป็นกลุ่มที่มี “ความสำคัญเชิงกลยุทธ์น้อย” พิจารณาว่า หากประเด็นใดมีส่วนต่างมาก และสามารถตอบวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ สศช. ได้มาก ก็จะมีมีความสำคัญเชิงกลยุทธ์สูง และควรพิจารณาเป็นกลยุทธ์สำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช.

วัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ สศช. พ.ศ. 2556 - 2560	ความสำคัญเชิงกลยุทธ์จากผลของ Gap Analysis		ประเด็นสำคัญที่ควร กำหนดเป็นกลยุทธ์
	สูง (คะแนน > 1)	ต่ำ (คะแนน < 1)	
1. เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับในด้านการเป็นหน่วยงานวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ จากประชาชนและภาคีการพัฒนาทั้งภายในและภายนอกประเทศมากยิ่งขึ้น		การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	-
2. เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม ด้วยความเป็นมืออาชีพ	● การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมนำมาใช้ได้จริง ● การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดและพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ● แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจของ สศช. และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ		การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการดึงดูดและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ สศช. พ.ศ. 2556 - 2560	ความสำคัญเชิงกลยุทธ์จากผลของ Gap Analysis		ประเด็นสำคัญที่ควร กำหนดเป็นกลยุทธ์
	สูง (คะแนน > 1)	ต่ำ (คะแนน < 1)	
3. มีการบริหารจัดการ องค์กรให้มีประสิทธิภาพ สูงขึ้น	- วางแผนบริหาร อัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้มีความ สอดคล้องเหมาะสม กับภารกิจ - การพัฒนาระบบ แรงจูงใจ เพื่อรักษา บุคลากรให้ปฏิบัติงาน ที่ สศช. - การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความ ชัดเจน เป็นธรรม เหมาะสม	- การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มี สมรรถนะและความ เหมาะสมกับตำแหน่ง - พัฒนาระบบ การบริหารผลการ ปฏิบัติงาน (Performance Management) - การนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ใน กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล - การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ในเรื่อง ดำเนินงานด้านการ บริหารทรัพยากร - การให้ความสำคัญกับ ผู้รับบริการในงานด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคล - พัฒนาระบบ ฐานข้อมูลบุคลากรให้ มีความถูกต้องเป็น ปัจจุบัน สามารถ เข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงานของ สศช.	การบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรบุคคล ตลอดกระบวนการ อย่างเป็นมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญ ในการยกระดับ องค์กรสู่การเป็น องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
4. เสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ขององค์กร ที่จะนำไปสู่ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดี		- การดำเนินงานด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคล มีความโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล - การส่งเสริมการปฏิบัติ ตามค่านิยมหลักและ วัฒนธรรมองค์กร	เสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กร ที่เปิดกว้าง ทางวิชาการ ทนสมัย เป็นมืออาชีพ บนพื้นฐานของ การมีธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ สศช. พ.ศ. 2556 - 2560	ความสำคัญเชิงกลยุทธ์จากผลของ Gap Analysis		ประเด็นสำคัญที่ควร กำหนดเป็นกลยุทธ์
	สูง (คะแนน > 1)	ต่ำ (คะแนน < 1)	
5. สนับสนุนการพัฒนา สภาพแวดล้อมภายใน องค์กร เพื่อเพิ่มคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้นของเจ้าหน้าที่	● การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงานและ การสร้างสมดุลในชีวิต และการทำงาน (Work Life Balance) ● การจัดสวัสดิการและ สิทธิประโยชน์ที่ นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด		สนับสนุนการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของบุคลากรให้ เป็นองค์กรคุณภาพที่ มีความสุข

ดังนั้น กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก โดยแต่ละกลยุทธ์
มีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งการบริหาร
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการดึงดูดและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อมุ่งสู่การเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

- 1.1 แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจของ สศช. และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการ
ปฏิบัติงาน
- 1.2 การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม นำมาใช้ได้จริง
- 1.3 การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดและพัฒนาผู้มีความรู้
(Talent Management)
- 1.4 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความชัดเจน เป็นธรรม เหมาะสม
- 1.5 การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning
Organization)

กลยุทธ์ที่ 2 การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลตลอดกระบวนการอย่างเป็นมืออาชีพ
มีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

- 2.1 วางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับ
ภารกิจ
- 2.2 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะและความเหมาะสมกับตำแหน่ง
- 2.3 การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อรักษามูลค่าบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ สศช.
- 2.4 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)
- 2.5 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้อย่าง
รวดเร็ว เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ สศช.
- 2.6 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2.7 การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร
- 2.8 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ที่เปิดกว้างทางวิชาการ ทันสมัย เป็นมืออาชีพ บนพื้นฐานของการมีธรรมาภิบาล โดยมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

- 3.1 การส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร
- 3.2 การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 4 การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เป็นองค์กรคุณภาพ ที่มีความสุข โดยมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

- 4.1 การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด
- 4.2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)

จากกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 4 กลยุทธ์ สศช. ได้กำหนดเป้าประสงค์รายกลยุทธ์ และกลยุทธ์ย่อย และ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานเพื่อประเมินผลความสำเร็จของเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ตาม แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

กลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการดึงดูดและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		
1.1 แผนพัฒนาบุคลากร มีความสอดคล้องกับการกิจของ สศช. และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับการกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล
1.2 การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม นำมาใช้ได้จริง	มีแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงาน	จำนวนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ
1.3 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดและพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)	มีมาตรการ/แนวทางในการจูงใจผู้มีศักยภาพสูงให้มาปฏิบัติงานที่ สศช. และแผนการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของ สศช.	จำนวนกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจให้ข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
1.4 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความชัดเจนเป็นธรรมชาติเหมาะสม	บุคลากร สศช.มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย
1.5 การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	ระบบการทำงานสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
กลยุทธ์ที่ 2 การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลตลอดกระบวนการอย่างเป็นมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง		
2.1 วางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ	สศช. มีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ	จำนวนอัตรากำลังใหม่ที่ได้รับการจัดสรรสอดคล้องกับโครงสร้างที่ได้ปรับปรุง
2.2 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะและความเหมาะสมกับตำแหน่ง	การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตรงตามสมรรถนะที่ สศช.ต้องการและเป็นไปตามจำนวนตำแหน่งว่าง	1. จำนวนบุคลากรบรรจุใหม่ที่ผ่านมา การประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ 2. กระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงโดยการลดระยะเวลาหรือขั้นตอนการปฏิบัติ
2.3 การพัฒนาระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ สศช.	อัตราร้อยละการโอน ลาออก ลดลง	ร้อยละของการโอน ลาออกของบุคลากรลดลง
2.4 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)	ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสามารถนำมาเชื่อมโยงกับการจัดสรรสิ่งจูงใจและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	การกำหนดหลักเกณฑ์การยกย่องชมเชยและประกาศเกียรติคุณผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินดีเด่น
2.5 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ สศช.	ระบบฐานข้อมูลเป็นปัจจุบัน ถูกต้อง รวดเร็วต่อการสืบค้น	ร้อยละของหน่วยงานที่ดำเนินการบันทึกปรับปรุง ตรวจสอบข้อมูลบุคลากรเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด
2.6 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล ให้บริการหรือบริหารจัดการ
2.7 การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร	วิธีการ/ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น	จำนวนช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
2.8 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ที่เปิดกว้างทางวิชาการ ทันสมัย เป็นมืออาชีพ บนพื้นฐานของการมีธรรมาภิบาล		
3.1 การส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร	การดำเนินการตามนิยามของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรและการกำหนดพฤติกรรมในการดำเนินการที่ชัดเจน	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กรของ สศช.
3.2 การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	การดำเนินการตามขั้นตอน กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	จำนวนครั้งที่เกิดการร้องเรียนเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ 4 การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เป็นองค์กรคุณภาพที่มีความสุข		
4.1 การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	มีการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่บุคลากร	จำนวนสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรเพิ่มเติมจากปกติ
4.2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)	บุคลากร สศช. มีความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการร่วมกิจกรรมส่งเสริมการสร้างความสุขในองค์กร

ขั้นตอนที่ 6 : จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2560 - 2563 ฉบับสมบูรณ์ตามแนวทาง HR Scorecard Template รวมถึงการกำหนดแผนงาน/โครงการรองรับ ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายพื้นฐานและน้ำหนักของตัวชี้วัดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และมิติ (รายละเอียดตามแบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2561 - 2563
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

วิสัยทัศน์	กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยงานหลักในการวางแผนและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนที่ยึดประโยชน์ส่วนรวม ทนต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพสูง	กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการดึงดูดและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
พันธกิจ	
พันธกิจที่ 1 หน่วยงานยุทธศาสตร์ (Strategic Unit) จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ และการพัฒนาในระดับต่าง ๆ รวมทั้งให้คำปรึกษารัฐบาลประสานการแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนติดตามประเมินผลนโยบายของรัฐบาล พันธกิจที่ 2 หน่วยงานข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมเชิงลึก (Intelligent Unit) โดยเป็นหน่วยงานวิเคราะห์ข้อมูลและเฝ้าระวังภัยเศรษฐกิจและสังคมของรัฐบาล (Warning Center) ตลอดจนเป็นหน่วยเจาะข้อมูลเชิงลึกต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมไทย เพื่อใช้ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ บริหารเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ พันธกิจที่ 3 หน่วยงานความรู้สมัยใหม่ (Knowledge Organization) ที่แสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ สำหรับการพัฒนาประเทศซึ่งเพียบพร้อมด้วยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์การวิเคราะห์ และการประสานงานเพื่อผลักดันการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	1.1 แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจของ สศช. และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน 1.2 การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม นำมาใช้ได้จริง 1.3 การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดและพัฒนาผู้มีความรู้สูง (Talent Management) 1.4 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความชัดเจน เป็นธรรม เหมาะสม 1.5 การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) กลยุทธ์ที่ 2 การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลตลอดกระบวนการอย่างเป็นมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง 2.1 วางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ 2.2 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะและความเหมาะสมกับตำแหน่ง 2.3 การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อรักษาศักยภาพให้ปฏิบัติงานที่ สศช. 2.4 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) 2.5 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ สศช. 2.6 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล 2.7 การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร 2.8 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ที่เปิดกว้างทางวิชาการ ทันสมัย เป็นมืออาชีพ บนพื้นฐานของการมีธรรมาภิบาล 3.1 การส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร 3.2 การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ 4 การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เป็นองค์กรคุณภาพที่มีความสุข 1.1 การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 1.2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)

มิติ	กลยุทธ์ย่อย	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย			น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
					2561	2562	2563	มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1. แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจของ สศช. และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ (กลยุทธ์ที่ 1)	แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล	แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	100%	100%	100%		5	5	กพร.
	2. วางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ (กลยุทธ์ที่ 2)	สศช. มีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ	จำนวนอัตรากำลังใหม่ที่ได้รับการจัดสรรสอดคล้องกับโครงสร้างที่ได้ปรับปรุง	อัตรากำลังปัจจุบันของ สศช.	40 คน	40 คน	40 คน	20	10	10	ฝจท./กพร.
	3. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม นำมาใช้ได้จริง (กลยุทธ์ที่ 1)	มีแผนการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงาน	จำนวนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	หลักสูตรการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	1 กิจกรรม	2 กิจกรรม	3 กิจกรรม		10	10	ฝจท./กพร.
	4. การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดและพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) (กลยุทธ์ที่ 1)	มีมาตรการ/แนวทางในการจูงใจผู้มีศักยภาพสูงให้มาปฏิบัติงานที่ สศช. และแผนการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของ สศช.	จำนวนกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจให้ข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	N/A	1 กิจกรรม	2 กิจกรรม	3 กิจกรรม		5	5	ฝจท.

มิติ	กลยุทธ์ย่อย	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย			น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
					2561	2562	2563	มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	
	5. การส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร (กลยุทธ์ที่ 3)	การดำเนินการตามนิยามของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรและการกำหนดพฤติกรรมในการดำเนินการที่ชัดเจน	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กรของ สศช.	N/A	1 กิจกรรม	2 กิจกรรม	3 กิจกรรม		5	5	ผจท.
มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะและความเหมาะสมกับตำแหน่ง (กลยุทธ์ที่ 2)	การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตรงตามสมรรถนะที่ สศช. ต้องการและเป็นไปตามจำนวนตำแหน่งว่าง	1. จำนวนบุคลากรบรรจุใหม่ที่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ 2. กระบวนการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง ที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงโดยการลดระยะเวลาหรือขั้นตอนการปฏิบัติ	-	100% จำนวน กระบวนการ งานที่ ได้รับการ ปรับปรุง 1 งาน	100% จำนวน กระบวนการ งานที่ ได้รับการ ปรับปรุง 1 งาน	100% จำนวน กระบวนการ งานที่ ได้รับการ ปรับปรุง 1 งาน	30	10	5 5	ผจท.
	2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบันสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ สศช. (กลยุทธ์ที่ 2)	ระบบฐานข้อมูลเป็นปัจจุบัน ถูกต้อง รวดเร็วต่อการสืบค้น	ร้อยละของหน่วยงานที่ดำเนินการบันทึกปรับปรุง ตรวจสอบข้อมูลบุคลากรเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด	100% (ดำเนินการครบทุกหน่วยงาน)	100%	100%	100%		5	5	ผจท./IT

มิติ	กลยุทธ์ย่อย	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย			น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
					2561	2562	2563	มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	
	3. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (กลยุทธ์ที่ 2)	มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล ให้บริการหรือบริหารจัดการ	-	1 กิจกรรม	1 กิจกรรม	1 กิจกรรม		10	10	ผจท./IT
	4. การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กลยุทธ์ที่ 2)	วิธีการ/ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น	จำนวนช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2 ช่องทาง	2 ช่องทาง	2 ช่องทาง	2 ช่องทาง		5	5	ผจท.
มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) (กลยุทธ์ที่ 2)	ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสามารถนำมาเชื่อมโยงกับการจัดสรรสิ่งจูงใจและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	การกำหนดหลักเกณฑ์การยกย่องชมเชยและประกาศเกียรติคุณผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินดีเด่น	N/A	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	30	7	7	ผจท.
	2. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความชัดเจนเป็นธรรมชาติ (กลยุทธ์ที่ 1)	บุคลากร สศช. มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	10 คน	20 คน	30 คน		8	8	ผจท.

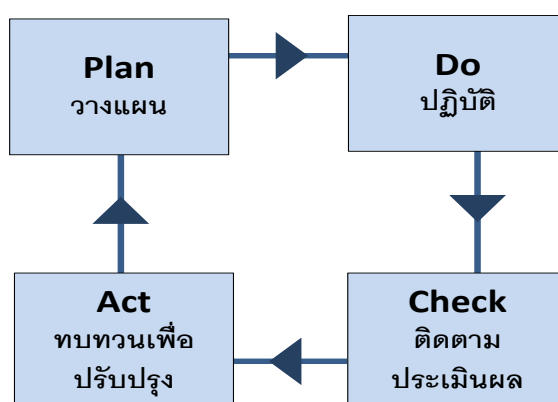
มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย			น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
					2561	2562	2563	มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	
	4. การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ สศช. (กลยุทธ์ที่ 2	อัตราร้อยละการโอนลาออก ลดลง	ร้อยละของการโอนลาออกของบุคลากรลดลง	จำนวนบุคลากรที่โอน ลาออก	5%	5%	5%		5	5	ผจท.
	5. การส่งเสริมการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) (กลยุทธ์ที่ 1)	ระบบการทำงานสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน	กิจกรรม KM Talk	12 ครั้ง	12 ครั้ง	12 ครั้ง		3	3	กพร.
	6. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กลยุทธ์ที่ 2)	ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	85%	85%	85%		2	2	ผจท.
มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล (กลยุทธ์ที่ 3)	การดำเนินการตามขั้นตอน กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	จำนวนครั้งที่เกิดการร้องเรียนเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	ไม่เกิน 1 ครั้ง	ไม่เกิน 1 ครั้ง	ไม่มีข้อร้องเรียน	5	5	5	ผจท./ศปท.

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย			น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
					2561	2562	2563	มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	
มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด (กลยุทธ์ที่ 4)	มีการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่บุคลากร	จำนวนสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรเพิ่มเติมจากปกติ	จำนวนสวัสดิการสศช.	2	2	2	15	7	7	ฝจท.
	2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) (กลยุทธ์ที่ 4)	บุคลากร สศช. มีความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการร่วมกิจกรรมส่งเสริมการสร้างความสุขในองค์กร		85	85	85		8	8	ฝจท./ฝบป.

บทที่ 6

การแปลงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

ในการแปลงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2561 - 2563 ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ได้กำหนดแผนปฏิบัติการ บนพื้นฐานแนวคิด P-D-C-A (Plan-Do-Check-Act) คือ เมื่อมีการดำเนินการตามแผนแล้ว จะมีการติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนฯ และทราบถึงปัญหาและอุปสรรค เพื่อให้สามารถใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนฯ ในระยะต่อไปได้



ทั้งนี้ ได้กำหนดขั้นตอนและแนวทาง เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนฯ โดยมีแนวทางดังนี้

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

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

3. ให้ผู้อำนวยการสำนักต่างๆ ร่วมดำเนินกิจกรรมจัดทำแนวทางที่สอดคล้องกับแผนฯ เช่น การร่วมกับฝ่ายการเจ้าหน้าที่ในการจัดทำ career path หรือแนวทางฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในแต่ละระดับ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 จัดสรรทรัพยากรเพื่อการขับเคลื่อนแผนฯ อย่างเหมาะสม โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

1. จัดทำโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการ โดยมีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการอย่างชัดเจน และบรรจุโครงการไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ของ สศช. เพื่อให้มีการจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีเพียงพอและต่อเนื่อง

2. ประสานกับสำนักฯ หรือกลุ่มงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ต้องเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ เช่น ประชาสัมพันธ์ ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่ายบริหารงานทั่วไป เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการที่รองรับการดำเนินการ ตามกลยุทธ์ด้านต่างๆ ที่กำหนดในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น กลยุทธ์การเสริมสร้าง วัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร ที่จะนำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์ที่ดี กลยุทธ์การสนับสนุน การพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของเจ้าหน้าที่ เป็นต้น เพื่อให้โครงการ ต่างๆ ที่จะขับเคลื่อนสอดคล้องกัน

ขั้นตอนที่ 3 การติดตามการดำเนินงานตามแผนฯ โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดแนวทางการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาพรวม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดแต่ละเป้าประสงค์ที่ชัดเจน เสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณา เป็นกรอบที่สำนัก หรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องต้องใช้เป็นตัวชี้วัดร่วมกัน

2. ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดตามแต่ละเป้าประสงค์ ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ในรอบระยะเวลา 6, 9 และ 12 เดือน

3. สำรวจปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการขับเคลื่อนแผน และหาหรือแนวทางในการแก้ปัญหา ร่วมกับสำนักหรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับแผนการทำงานที่สามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์ต่อไปจนบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดได้

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลแผนฯ เพื่อนำไปปรับปรุงแผนกลยุทธ์ฯ ในระยะต่อไป โดยมีแนวทาง ดำเนินการ ดังนี้

1. เมื่อดำเนินการตามแผนฯ แล้วเสร็จ ฝ.จท. จะดำเนินการประเมินผลความสำเร็จโดยรวมของ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และถอดบทเรียนในการดำเนินการที่ ผ่านมา เสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณา

2. นำข้อมูลข้อวิเคราะห์ และข้อคิดเห็นจากผู้บริหารมาใช้ประกอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ ในระยะต่อไป เพื่อให้แผนกลยุทธ์ฉบับต่อไป มีความชัดเจน และสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

ทั้งนี้ แนวทางหรือวิธีการที่สำคัญในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยความเข้าใจการสนับสนุนและการผลักดันจากผู้บริหารในการดำเนินงานรวมถึงการร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดการบูรณาการในการขับเคลื่อนและจะเป็นแนวทางที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ภาคผนวก

บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

1. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

- 1.1 เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่หัวหน้าส่วนราชการในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ
- 1.2 ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- 1.3 ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานภายในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- 1.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มตรวจสอบภายใน

- 2.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- 2.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

- 3.1 เสนอแนะแก่เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐและนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- 3.2 ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ
- 3.3 รับเรื่องร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 3.4 คຸ້ມครองจຽຍຮຽມຕາມປະມວລຈຽຍຮຽມຂ້າຮາກຟລເຣືອນ
- 3.5 ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตาม (3) และ (4) และร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 3.6 ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและการคຸ້ມครองຈຽຍຮຽມຕາມປະມວລຈຽຍຮຽມຂ້າຮາກຟລເຣືອນเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 3.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กองยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์

4.1 วางแผนและจัดทำแนวทาง มาตรการ นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของประเทศ

4.2 พิจารณาให้ความเห็นแผนแม่บทที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์แต่ละด้านรวมทั้งให้ความเห็นหรือเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของประเทศ

4.3 วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อระบบโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของประเทศ เพื่อเสนอแนวทาง มาตรการ นโยบาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของประเทศ

4.4 วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการและนโยบายการพัฒนาระบบโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของประเทศ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าเชิงเศรษฐกิจและการใช้ทรัพยากรเพื่อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี

4.5 ประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินธุรกิจ และสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของประเทศไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบูรณาการ เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4.6 ประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศในการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการพัฒนาระบบโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของประเทศ

4.7 วิเคราะห์และพัฒนาระบบข้อมูลดัชนีชี้วัดรวมทั้งศึกษาและวิจัยประเด็นบูรณาการการขับเคลื่อนในประเด็นการพัฒนาที่สำคัญและอยู่ในความรับผิดชอบของหลายหน่วยงาน เพื่อกำหนดแผนงาน โครงการ และนโยบายการพัฒนาระบบโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของประเทศ

4.8 กำกับ ติดตาม และประเมินความก้าวหน้าการดำเนินงานและความสำเร็จของแผนงานหรือโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของประเทศอันมีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. สำนักงานเลขาธิการ

5.1 ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานอาคารสถานที่ ยานพาหนะ งานช่วยอำนวยความสะดวก งานงบประมาณ งานการเงินและบัญชี งานจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ งานทะเบียนและควบคุมพัสดุ งานบริหารงานบุคคล งานพัฒนาบุคลากร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประสานคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา งานกฎหมายเพื่อการพัฒนา งานเลขานุการนักบริหาร และงานประชาสัมพันธ์ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

5.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และคณะกรรมการอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

5.3 ดำเนินการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

5.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กองบัญชีประชาชาติ

- 6.1 วิเคราะห์และจัดทำสถิติบัญชีรายได้ประชาชาติรายปีในด้านการผลิต ด้านการใช้จ่าย และด้านรายได้
- 6.2 วิเคราะห์และจัดทำสถิติบัญชีรายได้ประชาชาติไตรมาส รวมทั้งสถิติบัญชีรายได้ภาคและจังหวัด
- 6.3 วิเคราะห์และจัดทำสถิติบัญชีงบดุลแห่งชาติ สถิติบัญชีเศรษฐกิจและเงินทุน และสถิติตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิต รวมทั้งสถิติตารางอุปสงค์และอุปทาน
- 6.4 ศึกษาและพัฒนาระบบบัญชีประชาชาติของประเทศให้เป็นไปตามระบบสากล โดยยึดมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ และมาตรฐานบัญชีขององค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
- 6.5 วิเคราะห์และจัดทำบัญชีปีवार
- 6.6 วิเคราะห์และจัดทำรายงานการศึกษาเกี่ยวกับบัญชีประชาชาติ
- 6.7 พัฒนาและประสานการจัดทำระบบฐานข้อมูลเศรษฐกิจและสังคม เพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดทำสถิติบัญชีรายได้ประชาชาติ การวิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจและสังคม การศึกษา วิจัย และการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
- 6.8 พัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทางด้านบัญชีประชาชาติ
- 6.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

7. สำนักประเมินผลและเผยแพร่การพัฒนา

- 7.1 วิเคราะห์ กำหนดแนวทาง ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาประเทศ ตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายของรัฐบาล เพื่อเสนอแนะการปรับปรุงยุทธศาสตร์และนโยบายให้เหมาะสมกับสถานการณ์
- 7.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์และนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล เพื่อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์และนโยบาย ตลอดจนการติดตามประเมินผลให้สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน
- 7.3 วิเคราะห์และพัฒนาดัชนีชี้วัดผลการพัฒนา เพื่อนำมาใช้ในการติดตามประเมินผลความสำเร็จของการพัฒนา รวมทั้งพัฒนาเครื่องมือชี้วัดและเกณฑ์มาตรฐาน การประเมินผลให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อใช้ประเมินสถานการณ์และวัดระดับการพัฒนาของประเทศที่สอดคล้องกับสถานการณ์
- 7.4 พัฒนาระบบข้อมูลด้านการติดตามประเมินผล ให้เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานติดตามและประเมินผลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
- 7.5 จัดทำรายงานผลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเสนอต่อสาธารณชน รวมทั้งจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของรัฐเพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณะเป็นประจำทุกปี
- 7.6 บูรณาการการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเทศอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อเชื่อมโยงแนวคิดและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เกิดขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคม

7.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

8. สำนักพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

8.1 วางแผนและจัดทำแนวทาง มาตรการ นโยบาย และยุทธศาสตร์พัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศทางด้านอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว การลงทุน และการบริการ

8.2 วิเคราะห์ความเป็นไปของโลกาภิวัตน์ เพื่อเสนอแนะแนวทาง มาตรการ และนโยบายการแข่งขันทางด้านการค้าและการลงทุนของประเทศ

8.3 วิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการ และนโยบายด้านการแข่งขันทางเศรษฐกิจ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าเชิงเศรษฐกิจและการใช้ทรัพยากร เพื่อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี

8.4 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินธุรกิจ และร่วมกันวางแผนและผลักดันยุทธศาสตร์พัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไปสู่การปฏิบัติ ทั้งในระดับประเทศและระดับภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด

8.5 ประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศในการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ

8.6 พัฒนาระบบฐานข้อมูล ตัวชี้วัด และเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ

8.7 ติดตามและประเมินความก้าวหน้าและความสำเร็จของแผนงานโครงการเกี่ยวกับการผลิต การค้า และการลงทุนอันมีผลต่อการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

8.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

9. กองพัฒนาข้อมูลและตัวชี้วัดสังคม

9.1 การสร้างระบบและการจัดการฐานข้อมูลด้านสังคมและชุมชนในทุกมิติ รวมทั้งการจัดการฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศธนาคารสมอง ด้วยเทคโนโลยีการจัดการที่สามารถรองรับปริมาณข้อมูลจำนวนมากที่มีหลากหลายรูปแบบมาจากหลายแหล่งให้สามารถประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกได้อย่างรวดเร็วทันความต้องการใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

9.2 การวิเคราะห์และพัฒนาตัวชี้วัดผลการพัฒนาทางสังคมเพื่อนำมาใช้ในการติดตามประเมินผลความสำเร็จของการพัฒนา รวมทั้งพัฒนาเครื่องมือชี้วัดและเกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลตามมาตรฐานสากล

9.2 จัดทำรายงานภาวะสังคมรายไตรมาสและรายปี เพื่อการเฝ้าระวังความเปลี่ยนแปลงทางสังคม การจัดทำรายงานข้อมูลเดือนกึ่งทางสังคม และการจัดทำข้อมูลประกอบยุทธศาสตร์ป้องกันปัญหาทางสังคม

9.3 จัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลโครงการทางด้านสังคมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการบริหารราชการแผ่นดินเพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณะ

9.4 ติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานด้านสังคมตามแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

9.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

10. กองพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคกลาง

10.1 ศึกษาวิจัยและจัดทำระบบข้อมูลสนับสนุนการวิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจ สังคม และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้สำนักเศรษฐกิจและสังคมภาคมีระบบข้อมูลที่สะดวกต่อการเรียกใช้ ค้นหา และปรับปรุง

10.2 จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดโดยให้ความสำคัญกับการผสมผสานนโยบายรัฐ วาระแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาฯ เข้ากับยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด รวมทั้งให้มีความเชื่อมโยงกันระหว่างแผนระดับชาติ ภาค กลุ่มจังหวัด/จังหวัดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่ในลักษณะบูรณาการเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวม มีทิศทาง แนวทางและ flagship project ที่ชัดเจน สามารถใช้เป็นกรอบการพัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานตามระเบียบบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการ

10.3 การประสานเพื่อแปลงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดไปสู่การปฏิบัติ

10.4 การประเมินผลการพัฒนากลุ่มจังหวัด ติดตามและประเมินผลการพัฒนากลุ่มจังหวัดในช่วงครึ่งแผนชาติ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการชี้วัดระดับการพัฒนาเชิงนโยบายและนำมาผลไปปรับใช้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดต่อไป และเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและตัดสินใจในประเด็นการพัฒนาของจังหวัด/กลุ่มจังหวัดและภาคได้อย่างถูกต้อง

10.5 เป็นหน่วยประสานงานในส่วนกลางให้กับสำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาค

10.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

11. กองพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

11.1 ศึกษาวิจัยและจัดทำระบบข้อมูลสนับสนุนการวิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจ สังคม และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้สำนักเศรษฐกิจและสังคมภาคมีระบบข้อมูลที่สะดวกต่อการเรียกใช้ ค้นหา และปรับปรุง

11.2 จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดโดยให้ความสำคัญกับการผสมผสานนโยบายรัฐ วาระแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาฯ เข้ากับยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด รวมทั้งให้มีความเชื่อมโยงกันระหว่างแผนระดับชาติ ภาค กลุ่มจังหวัด/จังหวัดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่ในลักษณะบูรณาการเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวม มีทิศทาง แนวทางและ flagship project ที่ชัดเจน สามารถใช้เป็นกรอบการพัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานตามระเบียบบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการ

11.3 การประสานเพื่อแปลงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดไปสู่การปฏิบัติ

11.4 การประเมินผลการพัฒนากลุ่มจังหวัด ติดตามและประเมินผลการพัฒนากลุ่มจังหวัดในช่วงครึ่งแผนชาติ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการชี้วัดระดับการพัฒนาเชิงนโยบายและนำมาผลไปปรับใช้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดต่อไป และเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและตัดสินใจในประเด็นการพัฒนาของจังหวัด/กลุ่มจังหวัดและภาคได้อย่างถูกต้อง

11.5 เป็นหน่วยประสานงานในส่วนกลางให้กับสำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาค

11.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

12. กองพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมใต้

12.1 ศึกษาวิจัยและจัดทำระบบข้อมูลสนับสนุนการวิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจ สังคม และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้สำนักเศรษฐกิจและสังคมภาคมีระบบข้อมูลที่สะดวกต่อการเรียกใช้ ค้นหา และปรับปรุง

12.2 จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากาโดยให้ความสำคัญกับการผสานนโยบายรัฐ วาระแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาฯ เข้ากับยุทธศาสตร์การพัฒนากา รวมทั้งให้มีความเชื่อมโยงกันระหว่างแผนระดับชาติ ภาค กลุ่มจังหวัด/จังหวัดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่ในลักษณะบูรณาการเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวม มีทิศทาง แนวทางและ flagship project ที่ชัดเจน สามารถใช้เป็นกรอบการพัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานตามระเบียบบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการ

12.3 การประสานเพื่อแปลงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากาไปสู่การปฏิบัติ

12.4 การประเมินผลการพัฒนากา ติดตามและประเมินผลการพัฒนากาในช่วงครึ่งแผนฯชาติ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการชี้วัดระดับการพัฒนาเชิงนโยบายและนำผลไปปรับใช้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากาต่อไป และเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและตัดสินใจในประเด็นการพัฒนาของจังหวัด/กลุ่มจังหวัดและภาคได้อย่างถูกต้อง

12.5 เป็นหน่วยประสานงานในส่วนกลางให้กับสำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาค

12.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

13. กองพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคเหนือ

13.1 ศึกษาวิจัยและจัดทำระบบข้อมูลสนับสนุนการวิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจ สังคม และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้สำนักเศรษฐกิจและสังคมภาคมีระบบข้อมูลที่สะดวกต่อการเรียกใช้ ค้นหา และปรับปรุง

13.2 จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากาโดยให้ความสำคัญกับการผสานนโยบายรัฐ วาระแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาฯ เข้ากับยุทธศาสตร์การพัฒนากา รวมทั้งให้มีความเชื่อมโยงกันระหว่างแผนระดับชาติ ภาค กลุ่มจังหวัด/จังหวัดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่ในลักษณะบูรณาการเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวม มีทิศทาง แนวทางและ flagship project ที่ชัดเจน สามารถใช้เป็นกรอบการพัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานตามระเบียบบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการ

13.3 การประสานเพื่อแปลงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากาไปสู่การปฏิบัติ

13.4 การประเมินผลการพัฒนากา ติดตามและประเมินผลการพัฒนากาในช่วงครึ่งแผนฯชาติ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการชี้วัดระดับการพัฒนาเชิงนโยบายและนำผลไปปรับใช้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากาต่อไป และเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและตัดสินใจในประเด็นการพัฒนาของจังหวัด/กลุ่มจังหวัดและภาคได้อย่างถูกต้อง

13.5 เป็นหน่วยประสานงานในส่วนกลางให้กับสำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาค

13.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

14. กองยุทธศาสตร์การพัฒนาความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางสังคม

14.1 วิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อม เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ การลดความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางสังคม

14.2 จัดทำดัชนีชี้วัดและกำหนดแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน บนพื้นฐานความสมดุล มั่นคง และยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

14.3 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการติดตามประเมินผลและการสื่อสารสาธารณะการลดความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางสังคม ซึ่งครอบคลุมการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง การพัฒนาเศรษฐกิจและนวัตกรรมฐานราก

14.4 ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการของทุกส่วนราชการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

14.5 ศึกษา ส่งเสริมงานวิจัยและสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการลดความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางสังคมพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ชุมชนเข้มแข็ง นวัตกรรมฐานราก โดยเฉพาะการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

14.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

15. กองยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

15.1 ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อเสนอนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน/โครงการ ขับเคลื่อนด้านประชากรและการพัฒนา การย้ายถิ่นที่สอดคล้องกับการขยายตัวของความเป็นเมือง การบริหารจัดการแรงงานต่างชาติด้านเพื่อทดแทนการขาดแคลนกำลังแรงงาน และมาตรการและการขับเคลื่อนรองรับการเป็นสังคมสูงวัย

15.2 ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อเสนอนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน/โครงการ ขับเคลื่อนด้านการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ของคนทุกช่วงวัย ประเด็นปฏิรูปการศึกษา/นโยบายพัฒนาการศึกษา/การเรียนรู้และพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ในบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ระบบการเชื่อมโยงระหว่างการทำงานและการศึกษา การจัดทำข้อมูลประมาณการความต้องการ/การผลิตกำลังคนสอดคล้องกับตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ การพัฒนาระดับสมรรถนะแรงงานต่อเนื่องตลอดชีวิต รวบรวมข้อมูลด้านการศึกษา/การเรียนรู้/ด้านแรงงาน/ค่าจ้างแรงงานของประเทศและติดตามประเด็นการขับเคลื่อนการพัฒนาด้านการศึกษา/การเรียนรู้/ด้านแรงงาน

15.3 ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อเสนอนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน/โครงการ ขับเคลื่อนด้านการส่งเสริมให้คนสุขภาพดี มีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม การพัฒนานโยบายสาธารณะที่เอื้อต่อสุขภาพ การพัฒนาระบบสุขภาพ อาทิ ระบบบริการ หลักประกันสุขภาพ กำลังคนด้านสุขภาพ ประเด็นปฏิรูปที่สำคัญ อาทิ ความรอบรู้ด้านสุขภาพ การควบคุมปัจจัยเสี่ยงสุขภาพ การพัฒนาสมุนไพร/แพทย์แผนไทย และรวบรวมข้อมูลด้านสุขภาพ/ติดตามประเด็นการขับเคลื่อนการพัฒนาด้านสุขภาพ

15.4 ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อเสนอนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน/โครงการ ขับเคลื่อนด้านการพัฒนาระบบความมั่นคงทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ/ยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่จะนำไปสู่ความมั่นคงของมนุษย์ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยในสังคมจากภัยทางสังคมรูปแบบต่างๆที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิตในสังคม

15.5 ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อเสนอนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน/โครงการ ขับเคลื่อนด้านบทบาทของสถาบันครอบครัวภายใต้รูปแบบครอบครัวที่เปลี่ยนแปลงไป การปลูกฝังค่านิยมที่ดีงาม/คุณธรรม

จริยธรรมโดยใช้สถาบันทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม และชุมชนเป็นฐาน การสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันศาสนา บทบาทของสื่อในการพัฒนาสังคม และการสร้างนวัตกรรมทางสังคมโดยใช้ทุนทางสังคมเพื่อรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

15.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

16. สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาพื้นที่

16.1 ศึกษาวิเคราะห์และพัฒนางานองค์ความรู้ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่ ตลอดจนศึกษาวิจัยเชิงนโยบายที่สนับสนุนการวางแผนพัฒนาพื้นที่

16.2 ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการรวบรวมและประสานการพัฒนางานองค์ความรู้และการศึกษา วิจัยเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาพื้นที่ และนโยบายที่เกี่ยวข้องในด้านความมั่นคงและการกระจายอำนาจไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น

16.3 จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์แผนพัฒนาพื้นที่ ตลอดจนนโยบายหรือยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ด้านการกระจายอำนาจไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น

16.4 วิเคราะห์และวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่ ตลอดจนเสนอแนะบทบาทการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของพื้นที่ และแนวทางการบริหารจัดการพื้นที่อย่างบูรณาการ

16.5 ประสานการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่ไปสู่การปฏิบัติโดยผ่านกลไกการปฏิบัติราชการ

16.6 ประสานแผนและภารกิจกับกระทรวง ทบวง กรม ในงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพื้นที่และประสานแผนงานโครงการพัฒนาพื้นที่จากภารกิจปกติของกระทรวงและภารกิจตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนลงสู่พื้นที่

16.7 ติดตามประเมินผลการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่ และการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาพื้นที่

16.8 ประสานนโยบายความมั่นคงด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาพื้นที่ชายแดน การกระจายอำนาจไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น และการบริหารงานพัฒนา กลุ่มจังหวัดและจังหวัดกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนา ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและยุทธศาสตร์การพัฒนาอื่นที่เกี่ยวข้อง

16.9 ให้คำปรึกษาทางวิชาการและสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาพื้นที่แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

16.10 เป็นหน่วยประสานงานในส่วนกลางให้กับสำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาค

16.11 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

17. กองยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค

17.1 การจัดทำภาพแนวโน้มเศรษฐกิจมหภาคภายใต้สถานการณ์ต่างๆ (Macro economic scenarios) ทั้งในระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว

17.2 การวิเคราะห์ทางเลือกยุทธศาสตร์/นโยบายเศรษฐกิจมหภาคภายใต้สถานการณ์ต่างๆ และการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์และนโยบายเศรษฐกิจมหภาคกับยุทธศาสตร์อื่นๆ ในยุทธศาสตร์ชาติ

17.3 การจัดทำยุทธศาสตร์/นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจมหภาคระยะสั้น ระยะปานกลาง ระยะยาว เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาฯ และยุทธศาสตร์ชาติ

17.4 การศึกษาเงื่อนไขสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสมมติฐานเศรษฐกิจเพื่อประกอบการจัดทำประมาณการเศรษฐกิจทั้งในระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว

17.5 ประสานการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์ และรายงานสภาวะของประเทศ เพื่อประกอบการจัดทำนโยบายรัฐบาลและแผนการบริหารราชการแผ่นดิน

17.6 วิเคราะห์ ติดตาม และประเมินสถานการณ์ทางเศรษฐกิจเพื่อประกอบการจัดทำความเห็น ข้อเสนอแนะ และรายงานเชิงนโยบายต่อคณะรัฐมนตรี รวมทั้งสร้าง และพัฒนาองค์ความรู้ระบบเตือนภัยทางเศรษฐกิจของประเทศ

17.7 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและการติดตามเตือนภัยทางเศรษฐกิจให้มีความทันสมัย ทั้งระบบข้อมูลภายในและต่างประเทศ

17.8 ศึกษาและวิจัยด้านทฤษฎีและเทคนิคเพื่อพัฒนาแบบจำลองเศรษฐกิจมหภาค เพื่อใช้ในการประมาณการเศรษฐกิจ

17.9 วิเคราะห์และจัดทำกรอบนโยบายการคลังประจำปีและระยะปานกลาง รวมทั้งประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำยุทธศาสตร์งบประมาณประจำปี งบประมาณระยะปานกลาง และแผนเงินกู้ต่างประเทศ

17.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

18. กองพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

18.1 ศึกษารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลผลกระทบของสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศรวมทั้งปัจจัยภายในและภายนอกประเทศเพื่อกำหนดทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

18.2 วางแผนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์และการจัดการเพื่อการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งยุทธศาสตร์การผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

18.3 วิเคราะห์และให้ความเห็นต่อนโยบาย แผนงาน โครงการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งเสนอแนะนโยบายหรือแผนงานการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรน้ำ และสิ่งแวดล้อมต่อคณะรัฐมนตรีทั้งภาวะปกติและภาวะวิกฤต

18.4 เสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ ประสานการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์และติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ยั่งยืนตลอดจนสนับสนุนด้านวิชาการและภารกิจของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการระดับชาติที่เกี่ยวข้อง

18.5 ประสานการจัดทำยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้องด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและติดตามประเด็นการเจรจารวมถึงผลกระทบของอนุสัญญาและข้อตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

18.6 ติดตามและประเมินผลการพัฒนา แผนยุทธศาสตร์แผนงานโครงการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล

- 18.7 พัฒนานองค์ความรู้และจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผน
- 18.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

19. กองยุทธศาสตร์การพัฒนาคโครงสร้างพื้นฐาน

- 19.1 จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งประสานและจัดลำดับความสำคัญของการลงทุนในโครงการขนาดใหญ่ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- 19.2 วิเคราะห์แผนงานหรือโครงการพัฒนาของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ และโครงการที่ร่วมลงทุนกับเอกชนด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- 19.3 ติดตามและประเมินผลการพัฒนาและการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาจากการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการทบทวนและล้้มเลิกโครงการ
- 19.4 จัดทำและประสานแผนหรือนโยบายการพัฒนาและปฏิรูปด้านรัฐวิสาหกิจ
- 19.5 กำหนดยุทธศาสตร์การลงทุนของรัฐวิสาหกิจในระยะกลางและระยะยาว
- 19.6 วิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอแนะในประเด็นสำคัญและนโยบายเฉพาะเรื่องด้านรัฐวิสาหกิจและโครงสร้างพื้นฐานที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ
- 19.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

20. กลุ่มงานประสานนโยบายด้านความมั่นคง

- 20.1 ศึกษา วิเคราะห์สถานการณ์และพัฒนานองค์ความรู้เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ความมั่นคงแห่งชาติ
- 20.2 ประสานและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ และการแก้ไขปัญหาความมั่นคงของชาติกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตลอดจนติดตามประเมินผลการดำเนินงานดังกล่าว
- 20.3 ปฏิบัติภารกิจอื่นใดตามที่เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมอบหมาย

21. กลุ่มงานประสานนโยบายการกระจายอำนาจ

- 21.1 ศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์และพัฒนานองค์ความรู้เกี่ยวกับนโยบายการกระจายอำนาจ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายและแผนการกระจายอำนาจสู่ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นและชุมชน
- 21.2 ประสานและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและแผนการกระจายอำนาจรวมทั้งประสานการบริหารพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด เพื่อการพัฒนาความเจริญในส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และชุมชน รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานดังกล่าว
- 21.3 ปฏิบัติภารกิจพิเศษด้านการประสานนโยบายการกระจายอำนาจและภารกิจอื่นตามที่เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมอบหมาย

22. กองยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ

22.1 ศึกษา รวบรวมและวิเคราะห์ภาวะในปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรอบด้านทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งในช่วงระยะสั้น ระยะปานกลาง ระยะยาว ที่ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์และการพัฒนาประเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ

22.2 ติดตามและวิเคราะห์สถานการณ์ของโลกหรือสถานการณ์ของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อทบทวนความเหมาะสมที่จะดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ

22.3 ขับเคลื่อน เผยแพร่ สร้างความรู้ความเข้าใจ และสร้างแนวร่วมในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศในทุกภาคส่วน

22.4 ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศและจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี

22.5 สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ คณะกรรมการปฏิรูปประเทศ คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติและคณะอนุกรรมการ

22.6 ดำเนินการเกี่ยวกับการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ คณะกรรมการจัดทำแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ และคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการให้บริการและอำนวยความสะดวกต่างๆเกี่ยวกับการประชุม

22.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

23. กองยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง

23.1 วางแผนและจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล

23.2 ศึกษา วิเคราะห์บริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งในและต่างประเทศที่มีผลต่อการพัฒนาเมืองของประเทศเพื่อเสนอแนะแผนงาน โครงการ แนวทางและมาตรการด้านการพัฒนาเมือง

23.3 วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการและนโยบายด้านการพัฒนาเมืองของประเทศโดยคำนึงถึงความยั่งยืน คุ่มค่าทางต้นเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีในด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมเมือง การจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง การพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะในเขตเมือง การรักษาอัตลักษณ์ของเมือง การบริหารจัดการเมืองและด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

23.4 เป็นหน่วยงานหลักประสานและสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองให้มีประสิทธิภาพและคุ่มค่าทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบูรณาการ

23.5 ศึกษาวิเคราะห์การใช้ประโยชน์ที่ดินที่เหมาะสมทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม คมนาคม สาธารณูปการ สาธารณูปโภค และพื้นที่สาธารณะ เพื่รองรับการพัฒนาเมืองอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

23.6 พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเมืองที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้ความเห็นหรือเสนอแนะแก่คณะรัฐมนตรีในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเมือง

23.7 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อร่วมดำเนินงานด้านผังเมือง การจัดรูปที่ดินเพื่อพัฒนาพื้นที่ การพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำและพื้นที่อื่นๆที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้ความเห็นเกี่ยวกับผังเมือง ที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานหลักและเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี

23.8 ติดตามการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาเมือง วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบ ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนงาน และโครงการพัฒนาเมืองของประเทศ รวมทั้งจัดทำเผยแพร่ข้อมูลการพัฒนาเมือง

23.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

24. กองยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศ

24.1 กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การดำเนินงานความร่วมมือทางเศรษฐกิจและสังคมระหว่างประเทศในภาพรวม ภายใต้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศระดับทวิภาคีและพหุภาคี ที่รวมถึงอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก และกรอบการเจรจาการค้าต่างๆ

24.2 เป็นแกนกลางในการประสานและขับเคลื่อนการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจและสังคมระหว่างประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และเขตเศรษฐกิจพิเศษต่างๆที่เชื่อมโยงกับระหว่างประเทศอย่างบูรณาการ

24.3 เสริมสร้างความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศและภาคี การพัฒนาประเทศต่างๆให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

24.4 รวบรวมและพัฒนาข้อมูลเชิงลึกเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ความร่วมมือทางเศรษฐกิจและสังคมระหว่างประเทศจัดทำข้อวิเคราะห์และเสนอแนะนโยบายที่ทันเหตุการณ์

24.5 ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มอบหมาย

25. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ

25.1 จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานฯ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานกลางและนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ

25.2 พัฒนาและประสานการจัดทำระบบฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนพัฒนาประเทศ

25.3 ดำเนินการพัฒนาและบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานฯ

25.4 ส่งเสริมและสนับสนุนรวมถึงให้คำปรึกษา แนะนำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแก่บุคลากรของสำนักงานฯ

25.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

26 กองพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออก

26.1 ศึกษา วิจัยและจัดทำระบบข้อมูล สนับสนุนการวิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจ สังคมและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคมีระบบข้อมูลที่ สะดวกต่อการเรียกใช้ ค้นหาและปรับปรุง

26.2 จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคโดยให้ความสำคัญกับการผสมผสานนโยบายรัฐ วาระ แห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาฯ เข้ากับยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค รวมทั้งให้มีความเชื่อมโยงกัน ระหว่างแผนระดับชาติ ภาค กลุ่มจังหวัด/จังหวัดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่ในลักษณะ บูรณาการเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวม มีทิศทาง แนวทางและ flagship project ที่ชัดเจน สามารถใช้เป็นกรอบ การพัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานตามระเบียบบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการ

26.3 การประสานเพื่อแปลงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคไปสู่การปฏิบัติ

26.4 การประเมินผลการพัฒนาภาค ติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาคในช่วงครึ่ง แผนฯชาติ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการชี้วัดระดับการพัฒนาเชิงนโยบายและนำผลไปปรับใช้จัดทำยุทธศาสตร์การ พัฒนาภาคต่อไป และเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและตัดสินใจในประเด็นการพัฒนาของจังหวัด/กลุ่ม จังหวัดและภาคได้อย่างถูกต้อง

26.5 เป็นหน่วยประสานงานในส่วนกลางให้กับสำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาค

26.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย

ตารางสรุปการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ระหว่างระดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การ
บริหารทรัพยากรบุคคลที่คาดหวังให้เกิดขึ้น กับสถานภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น	ความสำคัญ						สถานะปัจจุบัน						ส่วนต่าง (Gap)
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด (5)	ค่า เฉลี่ย	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	ค่า เฉลี่ย	
	(1)	(2)	(3)	(4)			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรให้ ปฏิบัติงานที่ สศช.	7	31	67	100	111	3.77	62	113	112	23	5	228	1.49
การพัฒนาคุณภาพชีวิตการ ทำงานและการสร้างสมดุล ในชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)	8	15	68	97	128	3.91	67	86	112	36	14	243	1.48
วางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้ มีความสอดคล้องเหมาะสม กับการกิจ	2	15	69	101	129	3.97	20	89	137	62	8	276	1.21
การสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม นำมาใช้ได้จริง	4	22	80	109	101	3.79	29	95	135	51	6	264	1.15
การสับเปลี่ยนหมุนเวียน งาน (Rotation) ที่มีความ ชัดเจน เป็นธรรม เหมาะสม	7	23	106	121	59	3.54	55	94	126	34	6	243	1.11
การจัดสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด	8	27	87	114	80	3.63	52	88	123	40	12	252	1.11
การบริหารจัดการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อ ดึงดูดและพัฒนาผู้มี ศักยภาพสูง (Talent Management)	3	17	66	142	88	3.83	29	69	140	70	7	278	1.05

ประเด็น	ความสำคัญ						สถานะปัจจุบัน						ส่วนต่าง (Gap)
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด (5)	ค่า เฉลี่ย	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	ค่า เฉลี่ย	
	(1)	(2)	(3)	(4)			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจของ สศช. และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ	1	16	54	138	107	3.95	24	55	149	75	12	290	1.05
การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	1	11	70	124	110	3.94	17	53	140	90	15	301	0.93
การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	3	14	60	117	122	3.97	21	46	135	92	21	305	0.92
การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะและความเหมาะสมกับตำแหน่ง	4	12	61	135	104	3.91	16	52	147	82	18	302	0.89
พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)	1	15	86	147	67	3.73	16	70	158	61	10	285	0.88
การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	1	16	74	142	83	3.81	15	57	146	75	22	301	0.80
การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร	3	20	102	134	57	3.60	23	74	140	64	14	283	0.77

ประเด็น	ความสำคัญ						สถานะปัจจุบัน						ส่วนต่าง (Gap)
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด (5)	ค่า เฉลี่ย	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	ค่า เฉลี่ย	
	(1)	(2)	(3)	(4)			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
การให้ความสำคัญกับ ผู้รับบริการในงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	1	18	83	145	68	3.72	13	56	151	79	16	3.00	0.72
การส่งเสริมการปฏิบัติตาม ค่านิยมหลักและวัฒนธรรม องค์กร	6	12	90	152	56	3.66	12	48	152	94	9	3.03	0.63
พัฒนาระบบฐานข้อมูล บุคลากรให้มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึง ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อ สนับสนุนการดำเนินงาน ของ สศช.	0	15	88	130	83	3.79	13	55	139	86	22	3.49	0.30