



แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. 2567-2570

สำนักงานเลขาธิการ
สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

คำนำ

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

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และแผนปฏิบัติราชการ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 เพื่อกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล รวมทั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ โดยเป็นการดำเนินการภายใต้วิสัยทัศน์ของ สศช. คือ องค์กรประสิทธิภาพสูงเชิงรุก ซึ่งมีพันธกิจที่ต้องดำเนินการรวม 3 ประการ ได้แก่ การเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ของประเทศ หน่วยงานข้อมูลด้านการพัฒนาเชิงลึกของประเทศ และหน่วยงานแห่งความรู้สมัยใหม่ โดยภายใต้แผนปฏิบัติการดังกล่าว สศช. ได้ดำเนินการให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ผ่านแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติราชการฯ ระยะ 5 ปี จำนวน 11 เรื่อง ซึ่งรวมถึงประเด็นเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรในสำนักงานฯ ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ภายใต้แผนย่อยเรื่องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ เสริมสร้างวัฒนธรรมและจริยธรรมในองค์กร ตลอดจนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุภารกิจด้วย

ดังนั้น ในปีงบประมาณ 2567 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและดำเนินการสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการข้างต้น สศช. จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567-2570 ขึ้นตามมาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้สามารถบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ของ สศช. ต่อไป

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก-ข
บทที่ 1 : บทนำ	1
บทที่ 2 : การประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4
บทที่ 3 : แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	12
บทที่ 4 : บทส่งท้าย : การแปลงแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ	34

บทสรุปผู้บริหาร

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยมุ่งให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่มีความสมดุลกันระหว่างชีวิตและการทำงาน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อีกทั้งยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของส่วนราชการและสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ทั้ง 5 มิติ ประกอบด้วย มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

ประกอบกับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และแผนปฏิบัติราชการ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 เพื่อกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล รวมทั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ โดยเป็นการดำเนินการภายใต้วิสัยทัศน์ของ สศช. คือ องค์กรประสิทธิภาพสูงเชิงรุก ซึ่งมีพันธกิจที่ต้องดำเนินการรวม 3 ประการ ได้แก่ การเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ของประเทศ หน่วยงานข้อมูลด้านการพัฒนาเชิงลึกของประเทศ และหน่วยงานแห่งความรู้สมัยใหม่ โดยภายใต้แผนปฏิบัติการดังกล่าว สศช. ได้ดำเนินการให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ผ่านแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติราชการฯ ระยะ 5 ปี จำนวน 11 เรื่อง ซึ่งรวมถึงประเด็นเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรในสำนักงานฯ ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ภายใต้แผนย่อยเรื่องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ เสริมสร้างวัฒนธรรมและจริยธรรมในองค์กร ตลอดจนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุภารกิจด้วย

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

ดังนั้น ในปีงบประมาณ 2567 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและดำเนินการสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการข้างต้น สศช. จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567-2570 เพื่อเป็นแนวทางและหลักดำเนินการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. เป็น กลไกสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลของ สศช. ให้สามารถสนับสนุนการดำเนินงาน ตามภารกิจหลักของ สศช. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้การมีบทบาทที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทและ ความคาดหวังของรัฐบาลและภาคส่วนต่างๆ

ทั้งนี้ สาระในแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567-2570 จะเป็นไปเพื่อ สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566- 2570 โดยเฉพาะแผนย่อยด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของ องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนการ พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุภารกิจ โดยได้กำหนด วิสัยทัศน์ คือ **“บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ และบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ สศช. อย่างมีประสิทธิภาพ”** โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดำเนินการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อพัฒนากระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองความต้องการ ของผู้รับบริการได้อย่างมีคุณภาพเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของ สศช. เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะขับเคลื่อนผ่านกลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2570 ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรของ สศช. ทุกระดับให้มีความต่อเนื่อง โดยเสริมสร้างสมรรถนะ 3 ด้าน ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ และสมรรถนะด้านการจัดการบุคคลและการบริหาร

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาจัดการองค์ความรู้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมและจริยธรรมในองค์กรให้เข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาสภาพแวดล้อมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) พร้อมต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจ

เพื่อให้การดำเนินการตามกลยุทธ์ข้างต้นบรรลุผล สศช. จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2567-2570 ซึ่งประกอบด้วยเป้าหมาย แนวทางการดำเนินการ และ ตัวชี้วัดในแต่ละเป้าประสงค์ไว้อย่างชัดเจน โดยผ่านกระบวนการสร้างความเข้าใจและกระบวนการมีส่วนร่วม ของประชาคม สศช. ทุกระดับในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ดังกล่าวให้บรรลุผล รวมทั้งให้ความสำคัญกับการ ติดตามและประเมินผลแผนฯ เพื่อให้สามารถนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงแผนฯ ในระยะต่อไปให้มี ความชัดเจน และปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 นับเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินการเพื่อรองรับบริบทใหม่ๆ ที่กำลังเผชิญ ซึ่งจะประสบความสำเร็จได้ต้อง อาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับ ในการขับเคลื่อนแผนฯ อย่างจริงจังให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่าง เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากผู้บริหาร เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของ แผนกลยุทธ์ฯ สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ สศช. ให้เป็นหน่วยงานที่ชี้ทิศทางยุทธศาสตร์การพัฒนา ของประเทศในระยะกลางและระยะยาว ที่มีความคล่องตัว ทันสมัย และเป็นมืออาชีพได้อย่างแท้จริง

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยมุ่งให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่มีความสมดุลกันระหว่างชีวิตและการทำงาน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อีกทั้งยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของส่วนราชการและสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ทั้ง 5 มิติ ประกอบด้วย มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

นอกจากนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) จึงได้จัดทำแผนปฏิรูปราชการ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และแผนปฏิบัติการ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 เพื่อกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล รวมทั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ โดยเป็นการดำเนินการภายใต้วิสัยทัศน์ของ สศช. คือ องค์กรประสิทธิภาพสูงเชิงรุก ซึ่งมีพันธกิจที่ต้องดำเนินการรวม 3 ประการ ได้แก่ การเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ของประเทศ หน่วยงานข้อมูลด้านการพัฒนาเชิงลึกของประเทศ และหน่วยงานแห่งความรู้สมัยใหม่ โดยภายใต้แผนปฏิบัติการดังกล่าว สศช. ได้ดำเนินการให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ผ่านแผนย่อยภายใต้แผนปฏิรูปราชการฯ ระยะ 5 ปี จำนวน 11 เรื่อง ซึ่งรวมถึงประเด็นเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรในสำนักงานฯ ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ภายใต้แผนย่อยเรื่องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ เสริมสร้างวัฒนธรรมและจริยธรรมในองค์กร ตลอดจนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุภารกิจด้วย

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประกอบกับสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ให้ส่วนราชการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งตามเกณฑ์การดำเนินงานหมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดให้ต้องดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับแนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถสนับสนุนการปฏิรูปราชการของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ประกอบกับสถานการณ์/บริบทต่างๆ ที่กระทบต่อการบริหารงานภาครัฐ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งบริบทที่เกิดจากปัจจัยภายนอกองค์กร

เช่น นโยบายหรือแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล นโยบายหรือทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากสำนักงาน ก.พ. ความคาดหวังของภาคส่วนต่างๆ เช่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ต่อศักยภาพของข้าราชการ สศช. และบริบทที่เกิดจากปัจจัยภายในองค์กร เช่น การปรับโครงสร้างองค์กร ความต้องการของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของ สศช. หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อให้ สศช. สามารถปรับตัวและเตรียมพร้อมไปกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว สศช. จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล นำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนของ สศช. ให้มีความเข้มแข็งสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของ สศช. ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กรและสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษา วิเคราะห์-สถานการณ์และบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก สศช. รวมทั้งความต้องการและความคาดหวังของข้าราชการ สศช. ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร ตามทิศทางและแนวทางที่กำหนดไว้แผนกลยุทธ์ สศช.

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

2.3 เพื่อเสริมสร้างเสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมและจริยธรรมในองค์กรให้เข้มแข็ง สนับสนุนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ให้เป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เป้าหมาย

จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 - 2570 เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ในการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรของ สศช. ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์และสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร สศช. ให้บรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ขอบเขตและวิธีการดำเนินการ

4.1 ขอบเขตการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567- 2570 ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในคู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ที่สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกส่วนราชการ

4.2 วิธีการดำเนินการ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 การจัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

4.2.2 การประเมินสภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการบริหารทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.2.3 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับทิศทางการทำงานขององค์กร

4.2.4 การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ และค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวโดยพิจารณาจากข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.2.5 การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ เพื่อเสนอผู้บริหาร พิจารณานุมัติให้ประกาศใช้และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 สศช. มีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐาน สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 กำลังคนของ สศช. ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถและมีสมรรถนะที่เข้มแข็ง สามารถปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์และบริบทการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 สศช. เป็นหนึ่งในหน่วยงานที่ได้รับความน่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ และบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ สศช. อย่างเป็นมืออาชีพ และเป็นหน่วยงานที่มีระดับความพึงพอใจต่อกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลสูง

6. นิยามศัพท์

6.1 HR Scorecard¹ หมายถึง เครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

6.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล² หมายถึง ประเด็นหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องคำนึงถึง เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา ซึ่งมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลทิศทางนโยบายขององค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล มาพิจารณาร่วมกับทิศทาง นโยบายยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ของส่วนราชการ

6.3 เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์³ หมายถึง ปัจจัยที่จะทำให้ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้บรรลุผล ซึ่งจะระบุว่างานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องดำเนินการอะไร 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

การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช. พ.ศ. 2566 (โดยเฉพาะในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล)

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวก เพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตและเป็นกลไกการสร้างวัฒนธรรมให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) และได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2561 เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564 โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งกำหนดตัวชี้วัด คือ ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (85 คะแนนขึ้นไป) และในปี พ.ศ. 2561-2565 ได้กำหนดค่าเป้าหมายไว้ที่ร้อยละ 80

ผลการประเมิน ITA จัดทำโดยสำนักงาน ป.ป.ช. นั้น เป็นการประเมินผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานราชการจาก 3 แหล่งข้อมูล คือ 1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) 2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) และ 3) การตรวจจากแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) และมีตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินทั้งหมด 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติหน้าที่ 2) ตัวชี้วัดด้านการใช้งบประมาณ 3) ตัวชี้วัดด้านการใช้อำนาจ 4) ตัวชี้วัดด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ 5) ตัวชี้วัดด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต 6) ตัวชี้วัดด้านคุณภาพการดำเนินงาน 7) ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร 8) ตัวชี้วัดด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน 9) ตัวชี้วัดด้านการเปิดเผยข้อมูล และ 10) ตัวชี้วัดด้านการป้องกันการทุจริต

คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช. ในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เท่ากับ 95.58 คะแนน ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับผ่านดี และบรรลุค่าเป้าหมาย แสดงให้เห็นว่า สศช. มีผลการประเมิน ITA ในภาพรวม 85 คะแนนขึ้นไป และมีการปฏิบัติหน้าที่ในระดับดี จึงควรรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการ โดยเฉพาะตัวชี้วัดเรื่องการใช้ทรัพย์สินของราชการ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ พัฒนาวิธีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี

นอกจากนี้ ยังเป็นหน่วยงานที่มีความตั้งใจและความพยายามในการเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบอย่างเป็นปัจจุบัน ทั้งในส่วนของกรรณการรายงานภาวะเศรษฐกิจรายไตรมาส การรายงานภาวะสังคมรายไตรมาส ตลอดจนข้อมูลต่างๆ ที่เป็นภารกิจหลักที่ สศช. รับผิดชอบ ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นทั้งหมดแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลง

หรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ทำให้โดยภาพรวมแล้ว สศช. มีระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในระดับสูงถึงร้อยละ 100

หากเปรียบเทียบผลคะแนน ITA ของ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กับปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สรุปผลได้ว่ามีตัวชี้วัด 7 ด้านที่ได้ระดับคะแนนเพิ่มขึ้น ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติหน้าที่ 2) ตัวชี้วัดด้านการใช้งบประมาณ 3) ตัวชี้วัดด้านการใช้อำนาจ 4) ตัวชี้วัดด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ 5) ตัวชี้วัดด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต 6) ตัวชี้วัดด้านการเปิดเผยข้อมูล 7) ตัวชี้วัดด้านการป้องกันการทุจริต ขณะที่ สศช. มีตัวชี้วัดหนึ่งด้านที่ได้คะแนนระดับสูงสุดในปี 2565 ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้คะแนนร้อยละ 98.51 มากกว่าปี 2565 ซึ่งได้คะแนนร้อยละ 94.00 แต่ทั้งนี้ ยังมีตัวชี้วัดหนึ่งด้านที่ได้ระดับน้อยที่สุดและต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงต่อไป ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านการประสิทธิภาพการสื่อสาร ที่ได้คะแนนร้อยละ 85.07 ซึ่งลดลงจากปี 2565 ที่ได้คะแนนร้อยละ 96.77

**ตารางที่ 1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช.
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (จำแนกตามด้าน)**

ตัวชี้วัด	คะแนนตัวชี้วัด (ร้อยละ) ⁵	ระดับผล การประเมิน ⁶	เปรียบเทียบจากผลปี 2565 (ร้อยละ)	
1. การเปิดเผยข้อมูล	100	สูง	↑	87.50
2. การป้องกันการทุจริต	100	สูง	↑	93.75
3. การปฏิบัติหน้าที่	98.51	สูงมาก	↑	94.00
4. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	98.09	สูงมาก	↑	90.48
5. การใช้อำนาจ	96.81	สูง	↑	88.57
6. การใช้งบประมาณ	96.21	สูง	↑	88.76
7. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	94.85	สูง	↑	87.15
8. คุณภาพการดำเนินงาน	92.40	สูงมาก	↓	96.03
9. การปรับปรุงระบบการทำงาน	87.68	สูงมาก	↓	95.98
10. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	85.07	สูงมาก	↓	96.77
คะแนน ITA สศช. ในภาพรวม	95.58	ระดับผ่านดี	92.07	ระดับ A

2. ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช. ประจำปี พ.ศ. 2566 ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช. เมื่อจำแนกตามแหล่งข้อมูลจะมีผลการประเมินแต่ละหัวข้อ โดยจะขอนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับผลการประเมินภายใต้ตัวชี้วัดในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ การใช้อำนาจ คุณภาพการดำเนินงาน และการเปิดเผยข้อมูล (ในส่วนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ดังนี้

⁵ หมายเหตุ คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวชี้วัดที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว / คะแนนดัชนีเป็นการคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในดัชนีที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบในแต่ละตัวชี้วัด

⁶ เกณฑ์ระดับผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน 80-100 คะแนน = ระดับการดำเนินงานสูงมาก / 60-79.99 คะแนน = ระดับการดำเนินงานสูง / 40-59.99 คะแนน = ระดับการดำเนินงานปานกลาง / 20-39.99 คะแนน = ระดับการดำเนินงานต่ำ / 0-19.99 คะแนน = ระดับการดำเนินงานต่ำมาก

2.1 ข้อมูลจากการวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) มีผลการประเมิน ดังนี้

- การปฏิบัติหน้าที่ สศช. มีคะแนนเฉลี่ยที่ร้อยละ 98.51 โดยมีคะแนนในแต่ละหัวข้อการประเมินเรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

ข้อ	หัวข้อการประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)
14	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการหรือไม่	99.23 (ไม่มี 99.23)
13	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อน้ำที่มากน้อยเพียงใด	98.48 (ไม่มี 95.38 มี 4.62)
15	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์จากบุคคลอื่นที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเป็นการตอบแทนหรือไม่	98.46 (ไม่มี 98.46 มี 1.54)
16	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์แก่บุคคลภายนอก เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคตหรือไม่	98.46 (ไม่มี 98.46 มี 1.54)
12	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก อย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด	98.22 (มาก 5.38 มากที่สุด 94.62)
11	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	98.22 (น้อย 0.77 มาก 3.85 มากที่สุด 95.38)

- ด้านการใช้อำนาจ สศช. มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 96.81 โดยมีคะแนนในแต่ละหัวข้อการประเมินเรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

ข้อ	หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)
116	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	99.75 (น้อยที่สุด 99.23 น้อย 0.77)
117	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	99.48 (น้อยที่สุด 99.23 มาก 0.77)

ข้อ	หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)
I18	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้องมากน้อยเพียงใด	96.15 (น้อยที่สุด 93.85 น้อย 2.31 มาก 2.31 มากที่สุด 1.54)
I13	ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่าน อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	95.42 (น้อยที่สุด 0.77 น้อย 0.77 มาก 10.00 มากที่สุด 88.46)
I15	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือ การให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	95.16 (น้อยที่สุด 0.77 น้อย 0.77 มาก 10.77 มากที่สุด 87.69)
I14	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	94.90 (น้อยที่สุด 0.77 น้อย 1.54 มาก 10.00 มากที่สุด 87.69)

2.2 ข้อมูลจากการวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) พบว่า มีผลการประเมิน ดังนี้

● ด้านคุณภาพการดำเนินงาน สศช. มีคะแนนเฉลี่ย (EIT Public) ที่ร้อยละ 96.03 และมีคะแนนเฉลี่ย (EIT Survey) ที่ร้อยละ 90.10 โดยมีคะแนนในแต่ละหัวข้อการประเมินเรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

ข้อ	หัวข้อการประเมิน	คะแนน (ร้อยละ) EIT Public	คะแนน (ร้อยละ) EIT Survey
E4	ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ หรือของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	92.53 (ไม่มี 92.50 มี 7.50)	100 (ไม่มี 100)
E2	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่านอย่างเป็นธรรม หรือไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด	90.95 (น้อยที่สุด 5.00 น้อย 2.50 มาก 7.50 มากที่สุด 85.00)	100 (ไม่มี 100)

ข้อ	หัวข้อการประเมิน	คะแนน (ร้อยละ) EIT Public	คะแนน (ร้อยละ) EIT Survey
E1	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	90.13 (น้อยที่สุด 5.00 น้อย 2.50 มาก 10.00 มากที่สุด 82.50)	96.70 (มาก 10.00 มากที่สุด 90.00)
E3	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และรับผิดชอบต่อหน้าที่มากน้อยเพียงใด	89.28 (น้อยที่สุด 5.00 น้อย 5.00 มาก 7.50 มากที่สุด 82.50)	93.40 (มาก 20.00 มากที่สุด 80.00)
E5	หน่วยงานมีการทำงานหรือโครงการต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม มากน้อยเพียงใด	87.60 (น้อยที่สุด 7.50 น้อย 5.00 มาก 5.00 มากที่สุด 82.50)	83.40 (น้อยที่สุด 10.00 มาก 20.00 มากที่สุด 70.00)

2.3 ข้อมูลจากแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) มีผลการประเมิน ดังนี้

- **ด้านการเปิดเผยข้อมูล** สศช. มีคะแนนเฉลี่ยที่ร้อยละ 100 โดยมีหัวข้อการประเมินครอบคลุมประเด็นหลัก 5 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้อมูลพื้นฐาน (ประกอบด้วย หัวข้อเรื่องโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ข้อมูลผู้บริหาร แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน ข้อมูลการติดต่อ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ข่าวประชาสัมพันธ์ Q&A Social Network และนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล) (2) การบริหารงาน (ประกอบด้วย หัวข้อเรื่อง แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน รายงานผลการดำเนินงานประจำปี คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ และ E-Service) (3) การจัดซื้อจัดจ้าง (ประกอบด้วย หัวข้อเรื่อง แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ ประกาศต่างๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน และรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี) (4) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ประกอบด้วย หัวข้อเรื่องนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี) และ (5) การส่งเสริมความโปร่งใส (ประกอบด้วย หัวข้อเรื่องแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม)

3. สรุปผลคะแนนในภาพรวม (โดยเฉพาะในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล)

3.1 สรุปคะแนนจากสำนักงาน ป.ป.ช. พบว่า สศช. มีผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2566 อยู่ในระดับผ่านดีและบรรลุค่าเป้าหมาย คือ มีผลการประเมิน ITA ในภาพรวม 85 คะแนนขึ้นไป และมีคะแนนรายเครื่องมือประกอบด้วย IIT EIT (ทั้งส่วน EIT Public และ EIT Survey) และ OIT ที่มีค่าคะแนน

85 คะแนนขึ้นไป ซึ่งผ่านค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ปลดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ 95.58 คะแนน

3.2 หากพิจารณาผลจากการรวบรวมจากแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง จะพบว่า

3.2.1 สศช. เป็นหน่วยงานที่มีคะแนนตามแบบวัดการรับรู้ IIT อยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 85 (คือ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 96.89) ซึ่งให้เห็นว่า สศช. ควรต้องปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็น โดยเฉพาะข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ (น้อยกว่าร้อยละ 95) ในประเด็นข้อคำถาม โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็น ได้แก่ **ด้านการใช้อำนาจ** ข้อ 14 บุคลากรบางส่วนรู้สึกว่าได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาที่ไม่เป็นธรรม ดังนั้น สำนักงานฯ จึงได้เผยแพร่แนวทางการประเมินผลให้รับทราบโดยทั่วกัน

3.2.2 ในส่วนของการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ EIT พบว่า สศช. ยังต้องพัฒนาการดำเนินการตามตัวชี้วัดในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะเรื่อง**คุณภาพการดำเนินงาน** ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็น โดยเฉพาะข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ ในประเด็นข้อคำถามที่รวบรวมมาจาก 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง (EIT Public) และส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล (EIT Survey) ดังนี้

ส่วนที่ 1 EIT Public	ส่วนที่ 2 EIT Survey
คุณภาพการดำเนินงาน	
ข้อ E1-E5 บุคคลภายนอก ร้อยละ 90.13 เห็นว่า หน่วยงานปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระยะเวลา เพียงร้อยละ 90.95 เห็นว่า หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เพียงร้อยละ 89.28 เห็นว่า หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ผู้รับบริการและผู้มาติดต่อ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ร้อยละ 87.60 เห็นว่า หน่วยงานมีการทำงานหรือโครงการต่างๆ ที่เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม และบุคคลภายนอกบางส่วน (ร้อยละ 7.5) เห็นว่า ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา เคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกเก็บเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการ	ข้อ E1-E5 บุคคลภายนอก ร้อยละ 96.70 เห็นว่า หน่วยงานปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระยะเวลา ร้อยละ 100 เห็นว่า หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เพียงร้อยละ 93.40 เห็นว่า หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ผู้รับบริการและผู้มาติดต่อ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ร้อยละ 83.40 เห็นว่า หน่วยงานมีการทำงานหรือโครงการต่างๆ ที่เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม และบุคคลภายนอก (ร้อยละ 100) เห็นว่า ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา เคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกเก็บเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการ
แนวทางการแก้ไข	
หน่วยงานควรปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน และคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ โดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้มาติดต่อหรือรับบริการได้รับบริการที่รวดเร็วกว่าที่ผ่านมา นอกจากนี้ หน่วยงานอาจเผยแพร่ผลการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง พัฒนาอย่างชัดเจน ให้ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ข่าวประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เป็นต้นและหน่วยงานควรกำหนดแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตที่มุ่งเน้นโครงการ/กิจกรรมที่เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ นอกจากนี้ควรมีการรายงานผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริต	

ส่วนที่ 1 EIT Public	ส่วนที่ 2 EIT Survey
ประจำปีที่มีโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้สาธารณชนทราบด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน รวมทั้งควรมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้มาติดต่อหรือรับบริการได้รับบริการที่รวดเร็วกว่าที่ผ่านมา และหน่วยงานอาจเผยแพร่ผลการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง พัฒนาอย่างชัดเจน ให้ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ข่าวประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เป็นต้น	

3.2.3 ข้อมูลจากแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) สศช. มีคะแนนเฉลี่ยด้านการเปิดเผยข้อมูล ที่ร้อยละ 100 สศช. จึงควรรักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

4. การกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล สศช. ในระยะต่อไป

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช. ในช่วงตั้งแต่ปี 2557 – 2566 พบว่า สศช. มีคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 87.41 และผลการประเมินฯ ในปี 2566 พบว่า ในภาพรวม สศช. มีคะแนนอยู่ที่ร้อยละ 95.58 จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ซึ่งแยกคะแนนตามรายดัชนีทั้ง 10 ด้าน ที่เป็นองค์ประกอบของ ITA ดังนี้ ดัชนีการปฏิบัติหน้าที่ (ร้อยละ 98.51) ดัชนีการใช้อำนาจ (ร้อยละ 96.81) ดัชนีการใช้งบประมาณ (ร้อยละ 96.21) ดัชนีการใช้ทรัพย์สินของราชการ (ร้อยละ 94.85) ดัชนีการแก้ไขปัญหาการทุจริต (ร้อยละ 98.09) ดัชนีคุณภาพการดำเนินงาน (ร้อยละ 92.40) ดัชนีประสิทธิภาพการสื่อสาร (ร้อยละ 85.07) ดัชนีการปรับปรุงระบบการทำงาน (ร้อยละ 87.68) ดัชนีการเปิดเผยข้อมูล (ร้อยละ 100) และดัชนีการป้องกันการทุจริต (ร้อยละ 100)

เพื่อพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ สศช. โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริต และประพฤติดีมีขอบ (พ.ศ. 2561 – 2580) และแผนปฏิรูปราชการ สศช. พ.ศ. 2566-2570 ดังนี้

- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติดีมีขอบ (พ.ศ. 2561-2580) กำหนดเป้าหมายรวม ได้แก่ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของประเทศไทยในภาพรวม ในระหว่างปี 2566-2580 ต้องไม่น้อยกว่า 89 คะแนน และได้กำหนดตัวชี้วัด (ในช่วงระหว่างปี 2566-2580) คือ ร้อยละ 100 ของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (85 คะแนนขึ้นไป)

- แผนปฏิรูปราชการ สศช. พ.ศ. 2566-2570 ดำเนินการภายใต้วิสัยทัศน์ “องค์กรประสิทธิภาพสูงเชิงรุก” โดยมีพันธกิจที่ต้องดำเนินการ รวม 3 ประการ ดังนี้ หน่วยงานยุทธศาสตร์ของประเทศ หน่วยงานข้อมูลด้านการพัฒนาเชิงลึก ของประเทศ และ หน่วยงานแห่งความรู้สมัยใหม่ และดำเนินการภายใต้ 11 แผนย่อย รวมถึง 4 แผนย่อยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) แผนย่อยด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) แผนย่อยด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เสริมสร้างวัฒนธรรม จริยธรรมในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นมืออาชีพสามารถรองรับภารกิจได้อย่างเพียงพอ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (3) แผนย่อย

ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุภารกิจ และ (4) แผนย่อยด้านการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของ สศช. และพัฒนาแนวทางการประชาสัมพันธ์ ตลอดจนการสื่อสารองค์กร เพื่อสร้างการรับรู้ และความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร น ำไปสู่การ สร้างความเข้าใจ เชื่อมั่นให้กับทุกภาคส่วนในการเข้ามา มีส่วนร่วมในการพัฒนา

เพื่อพัฒนาผลการดำเนินงานข้างต้น และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และตอบสนองต่อข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการทำงานของ สศช. ให้บรรลุตามเกณฑ์การประเมิน ITA ดังนั้น ในปีงบประมาณ 2567 สศช. ได้กำหนดทิศทางการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้กรอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ สศช.

ดังนั้น ในระยะต่อไป สศช. จึงได้กำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567-2570 เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 โดยเฉพาะแผนย่อยด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุภารกิจ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ **“บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ และบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ สศช. อย่างมีประสิทธิภาพ”** โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อพัฒนากระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของ สศช. เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และสนับสนุนระบบที่มีธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นใน สศช. ซึ่งจะขับเคลื่อนผ่านกลยุทธ์หลัก 5 กลยุทธ์ เพื่อบรรลุการพัฒนาคนและการพัฒนาระบบ ดังนี้

การพัฒนาคน ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรของ สศช. ทุกระดับให้มีความต่อเนื่อง โดยเสริมสร้างสมรรถนะ 3 ด้าน ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ และสมรรถนะด้านการจัดการบุคคลและการบริหาร

การพัฒนาระบบ ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาจัดการองค์ความรู้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมและจริยธรรมในองค์กรให้เข้มแข็ง และกลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาสภาพแวดล้อมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) พร้อมต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจ

บทที่ 3

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สศช. ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 โดยพิจารณาบนพื้นฐานของความสอดคล้องกับทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และแนวทาง/กลยุทธ์ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการ สศช. พ.ศ. 2566-2570 โดยมุ่งเน้นให้กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือสำคัญให้การขับเคลื่อนกลยุทธ์องค์กรของ สศช. ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในกระบวนการจัดทำได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลสถานะและสถานการณ์ต่างๆ ของ สศช. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร สศช. ตามแนวทาง HR Scorecard

ขั้นตอนในการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2567 ของ สศช. ตามแนวทาง HR Scorecard ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 : จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard สศช. จะจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาเป็นวิทยากรบรรยายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้าร่วมการสัมมนาในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางของ HR Scorecard โดยเชิญเจ้าหน้าที่จากทุกสายงาน เข้าร่วมการสัมมนา

ขั้นตอนที่ 2 : ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล นำผลจากการสัมมนาตามขั้นตอนที่ 1 ซึ่งเกิดจากการการระดมความคิดเห็น ความต้องการและความคาดหวังรวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามของงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ประกอบกับข้อมูลจากการสอบถามความต้องการและความคาดหวังของผู้บริหารต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลสรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 เพื่อจัดทำเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 : กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์ประเด็นสำคัญเชิงกลยุทธ์ตามหลัก HR Scorecard : สศช. โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์และประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความครอบคลุมครบทั้ง 5 มิติ ตามแนวทาง HR Scorecard และมุ่งเน้นการดำเนินการใน 2 ระดับ ได้แก่ (1) การพัฒนาคน และ (2) การพัฒนาระบบ ดังนี้

การพัฒนาคน ประกอบด้วย (1) การพัฒนาบุคลากรของ สศช. ทุกระดับให้มีความต่อเนื่อง โดยเสริมสร้างสมรรถนะ 3 ด้าน ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ และสมรรถนะด้านการจัดการบุคคลและการบริหาร

การพัฒนาระบบ ประกอบด้วย (1) การพัฒนาจัดการองค์ความรู้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ (2) การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล (3) การเสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมและจริยธรรมในองค์กรให้เข้มแข็ง และ (4) การพัฒนาสภาพแวดล้อมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) พร้อมต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจ โดยสามารถสรุปประเด็นสำคัญ (Critical Issues) สำหรับการกำหนดแผนกลยุทธ์ฯ ได้ดังนี้

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
มิติที่ 1 : ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	1. วางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับการกิจ	สศช.มีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการกิจ และมีการทดแทนอัตรากำลัง อย่างเหมาะสม
	2. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่เป็นรูปธรรม	แผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากร
	3.การส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักและ วัฒนธรรมองค์กร	การดำเนินการตามนิยามของค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรและการกำหนด พฤติกรรมในการดำเนินการที่ชัดเจน
มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของ กระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคล	1. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง	การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตรงตาม สมรรถนะที่ สศช.ต้องการและเป็นไปตาม จำนวนตำแหน่งว่างและรวดเร็ว
	2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อ สนับสนุนการดำเนินงานของ สศช.	ระบบฐานข้อมูลเป็นปัจจุบัน ถูกต้อง รวดเร็วต่อการสืบค้น
	3. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนากุศลการ	มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ ในกิจกรรมและกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและการพัฒนากุศลการ
	4. การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้าน การบริหารทรัพยากร	วิธีการ/ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ที่เพิ่มขึ้น
มิติที่ 3 : ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. พัฒนาระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการ มาเชื่อมโยงกับการจัดสรรสิ่งจูงใจและการ จัดทำแผนพัฒนากุศลการ
	2. แผนพัฒนากุศลการมีความสอดคล้องกับการกิจ ของ สศช. และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่รับผิดชอบ	แผนพัฒนากุศลการมีความสอดคล้อง กับการกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน
	3. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มี ความชัดเจน เป็นธรรม เหมาะสม	บุคลากร สศช.มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย
	4. การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อรักษากุศลการ ให้ปฏิบัติงานที่ สศช.	อัตราร้อยละการโอน ลาออก ลดลง
	5. การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	ระบบการทำงานสนับสนุนให้เกิด การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

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

ขั้นตอนที่ 4 : การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการบริหารงานบุคคล จากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในบทที่ 2 จึงได้นำมาประมวลเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการบริหารงานบุคคล ของ สศช. ดังนี้

1) **วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล** บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์และบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ สศช. อย่างเป็นมืออาชีพ

2) **วัตถุประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล** ได้แก่ (1) เพื่อขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (2) เพื่อพัฒนากระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีคุณภาพเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของ สศช. เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3) **เป้าหมายของแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567**

3.1) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ สศช. มีประสิทธิภาพตามแนวทาง HR Scorecard

3.2) ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเข้มแข็งสามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของ สศช.ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3) บุคลากร สศช. มีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช.

ขั้นตอนที่5: การกำหนดกลยุทธ์ และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

สศช. ได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลัก HR Scorecard โดยพิจารณาประกอบกับประเด็นที่ตอบสนองต่อเป้าหมายและแนวทางดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-257 เพื่อพิจารณากำหนดประเด็นสำคัญที่ สศช. ควรให้ความสำคัญในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยนำประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมโยง ดังนี้

เป้าหมาย ตามแผนปฏิบัติราชการ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570	ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนอง ต่อแผนปฏิบัติราชการ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570	ประเด็นสำคัญที่ควรคำนึง
การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เสริมสร้างวัฒนธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นมืออาชีพ	● การส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร ● การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ● การวางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ ● การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะและความเหมาะสมกับตำแหน่ง ● การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ สศช.	การเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ที่เปิดกว้างทางวิชาการ ทันสมัย เป็นมืออาชีพบนพื้นฐานของการมีธรรมาภิบาล
การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. อย่างมีธรรมาภิบาล เพื่อให้โปร่งใสและสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	● พัฒนาระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ และมีความสอดคล้องตามภารกิจขององค์กร

เป้าหมาย ตามแผนปฏิบัติการ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570	ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนอง ต่อแผนปฏิบัติการ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570	ประเด็นสำคัญที่ควรคำนึง
	● การให้ความสำคัญกับ ผู้รับบริการในงาน ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ● การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career path) ที่เป็นรูปธรรม ● แผนพัฒนาบุคลากรสอดคล้อง กับภารกิจของ สศช. และ สมรรถนะที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่ได้รับมอบหมาย ● การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความชัดเจน เป็นธรรม เหมาะสม ● การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรให้ ปฏิบัติงานที่ สศช.	
การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ภายในองค์กรให้เอื้อต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากร ให้บรรลุภารกิจ	● การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและพัฒนา บุคลากร ● การส่งเสริมการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ (Learning Organization)	การมีระบบบริหารจัดการในองค์กร ที่ทำให้การปฏิบัติภารกิจของ สศช. เป็นไปอย่างคล่องตัวและมี ประสิทธิภาพ
การส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของ สศช. และพัฒนาแนวทาง การประชาสัมพันธ์ ตลอดจน การสื่อสารองค์กร เพื่อสร้าง การรับรู้และความร่วมมือทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร	● การจัดสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ที่นอกเหนือจาก ที่กฎหมายกำหนด	การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของบุคลากร ให้เป็นองค์กรคุณภาพที่มีความสุข

เป้าหมาย ตามแผนปฏิบัติราชการ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570	ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนอง ต่อแผนปฏิบัติราชการ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570	ประเด็นสำคัญที่ควรคำนึง
นำไปสู่การสร้างความสำเร็จ เชื่อมั่นให้กับทุกภาคส่วนในการเข้า มามีส่วนร่วมในการพัฒนา	● การพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานและการสร้างสมดุล ในชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) ● การสื่อสารประชาสัมพันธ์ใน เรื่องดำเนินงานด้านการ บริหารทรัพยากร	การบริหารจัดการด้านทรัพยากร บุคคลตลอดจน ระบบการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นมืออาชีพ อย่างมี ประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญ ในการยกระดับองค์กร สู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

ดังนั้น กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์หลัก โดยแต่ละกลยุทธ์มีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรของ สศช. ทุกระดับให้มีความต่อเนื่อง โดยเสริมสร้างสมรรถนะ 3 ด้าน ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ และสมรรถนะด้านการจัดการบุคคลและการบริหาร โดยมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

- 1.1 การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่เป็นรูปธรรม
- 1.2 แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจของ สศช. และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ
- 1.3 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความชัดเจน เป็นธรรม เหมาะสม
- 1.4 การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ สศช.

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาจัดการองค์ความรู้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

- 2.1 การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
- 2.2 วางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ
- 2.3 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ สศช.
- 2.4 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร
- 2.5 การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร

กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

- 3.1 การพัฒนาระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า
- 3.2 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรม จริยธรรมในองค์กรให้เข้มแข็ง โดยมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

- 4.1 การส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร
- 4.2 การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาสภาพแวดล้อมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) พร้อมต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจ โดยมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

- 5.1 การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด
- 5.2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)

จากกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 กลยุทธ์ สศช. ได้กำหนดเป้าประสงค์รายกลยุทธ์ และกลยุทธ์ย่อย และ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานเพื่อประเมินผลความสำเร็จของเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

กลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรของ สศช. ทุกระดับให้มีความต่อเนื่อง โดยเสริมสร้างสมรรถนะ 3 ด้าน ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ และสมรรถนะด้านการจัดการบุคคลและการบริหาร		
การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่เป็นรูปธรรม	แผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	จำนวนแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง
แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจของ สศช. และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ	แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล
การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความชัดเจนเป็นธรรม เหมาะสม	บุคลากร สศช.มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

กลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ สศช.	อัตราร้อยละการโอน ลาออก ลดลง	ร้อยละของการโอน ลาออกของบุคลากรลดลง
กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาจัดการองค์ความรู้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ		
การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	ระบบการทำงานสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์เพื่อการพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน
วางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ	สศช.มีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและมีการทดแทนอัตรากำลังอย่างเหมาะสม	จำนวนอัตรากำลังใหม่ที่ได้รับการจัดสรรสอดคล้องกับโครงสร้างที่ได้ปรับปรุง
การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะและความเหมาะสมกับตำแหน่ง	การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตรงตามสมรรถนะที่ สศช.ต้องการ และเป็นไปตามจำนวนตำแหน่งว่าง และมีความรวดเร็ว	กระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ได้รับการพัฒนาปรับปรุงโดยการลดระยะเวลาหรือขั้นตอนการปฏิบัติ
การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร	มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร	จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล ให้บริการหรือบริหารจัดการ
การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร	วิธีการ/ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น	จำนวนช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล		
การพัฒนาระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาเชื่อมโยงกับการจัดสรรสิ่งจูงใจ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารผลงาน

กลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรม จริยธรรมในองค์กรให้เข้มแข็ง		
การส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร	การดำเนินการตามนิยามของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และการกำหนดพฤติกรรมในการดำเนินการที่ชัดเจน	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กรของ สศช.
การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	การดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	จำนวนครั้งที่เกิดการร้องเรียนเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาสภาพแวดล้อมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) พร้อมต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจ		
การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	มีการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่บุคลากร	จำนวนสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรเพิ่มเติมจากปกติ
การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)	บุคลากร สศช. มีความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการร่วมกิจกรรมส่งเสริมการสร้างความสุขในองค์กร

ขั้นตอนที่ 6 จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 – 2570 ฉบับสมบูรณ์ตามแนวทาง HR Scorecard Template รวมถึงการกำหนดแผนงาน/โครงการรองรับ ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายพื้นฐานและน้ำหนักของตัวชี้วัดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และมิติ (รายละเอียดตามแบบฟอร์มการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล)

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 - 2570
สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

วิสัยทัศน์	กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
วิสัยทัศน์ของ สศช. คือ องค์กรประสิทธิภาพสูงเชิงรุก	กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรของ สศช. ทุกระดับให้มีความต่อเนื่อง โดยเสริมสร้างสมรรถนะ 3 ด้าน ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ และสมรรถนะด้านการจัดการบุคคลและการบริหาร 1.1 การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่เป็นรูปธรรม 1.2 แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจของ สศช. และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ 1.3 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความชัดเจน เป็นธรรม เหมาะสม 1.4 การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ สศช. กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาจัดการองค์ความรู้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ 2.1 การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) 2.2 วางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ 2.3 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ สศช. 2.4 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร 2.5 การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล 3.1 การพัฒนาระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า 3.2 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรม จริยธรรมในองค์กรให้เข้มแข็ง 4.1 การส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร 4.2 การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาสภาพแวดล้อมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) พร้อมต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจ 5.1 การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 5.2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)
พันธกิจ	
<u>พันธกิจที่ 1</u> หน่วยงานยุทธศาสตร์ของประเทศ ที่มีบทบาทที่ชัดเจน ในการ เชื่อมต่อระหว่างการพัฒนาองค์ความรู้ไปขับเคลื่อนนโยบายสู่เป้าหมายอย่าง เป็นรูปธรรม จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ และการพัฒนาในระดับต่างๆ ที่มีคุณภาพและรวดเร็ว รวมทั้งให้ คำปรึกษารัฐบาล ประธานการ แปรนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล ไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนติดตาม ประเมินผลนโยบายของรัฐบาล <u>พันธกิจที่ 2</u> หน่วยงานข้อมูลด้านการพัฒนาเชิงลึกของประเทศ โดยเป็น หน่วยงานวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอ และเฝ้าระวังภัยด้าน เศรษฐกิจ สังคม และ สิ่งแวดล้อมของรัฐบาลที่ถูกต้องแม่นยำและ เชื่อถือได้ เพื่อใช้ในการวางแผน เชิงยุทธศาสตร์ บริหารเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศ <u>พันธกิจที่ 3</u> หน่วยงานแห่งความรู้สมัยใหม่ ส่งเสริมและพัฒนา ให้บุคลากร มีองค์ความรู้ และทักษะการทำงานที่ทันสมัยที่มุ่งเน้น การปรับเปลี่ยนองค์กร ไปสู่การบริหารจัดการความรู้ที่ทันสมัย โดยใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการ พัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์การวิเคราะห์ และการประสานงานเพื่อผลักดันการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	

มิติ	กลยุทธ์ย่อย	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
					2567	2568	2569	2570	มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	วางแผนบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ	สศช.มีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและมีการทดแทนอัตรากำลังอย่างเหมาะสม	จำนวนอัตรากำลังใหม่ที่ได้รับการจัดสรรสอดคล้องกับโครงสร้างที่ได้ปรับปรุง	อัตรากำลังปัจจุบันของ สศช.	70 คน	40 คน	40 คน	40 คน	20	10	10	บค. กพร. พบ.
	การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม	มีแผนการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกสายงาน	จำนวนแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง	หลักสูตรการ พัฒนาตาม แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	1 ตำแหน่ง	2 ตำแหน่ง	3 ตำแหน่ง	3 ตำแหน่ง		5	5	บค. กพร. พบ.
	การส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลัก และวัฒนธรรมองค์กร	การดำเนินการตาม นิยามของค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรและการกำหนดพฤติกรรม ในการดำเนินการ ที่ชัดเจน	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กรของ สศช.	-	1 กิจกรรม	2 กิจกรรม	3 กิจกรรม	> 3 กิจกรรม		5	5	บค. กพร. พบ.
มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะและความเหมาะสมกับ ตำแหน่ง	การบรรจุบุคคล เข้ารับราชการตรงตาม สมรรถนะที่ สศช. ต้องการและเป็นไปตามจำนวนตำแหน่งว่าง	กระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงโดยการลดระยะเวลาหรือขั้นตอนการปฏิบัติ	จำนวนครั้ง ในการเปิดสอบ ข้าราชการ/ปี	ระยะเวลา ที่ลดลง 10%	ระยะเวลา ที่ลดลง 10%	ระยะเวลา ที่ลดลง 20%	ระยะเวลา ที่ลดลง 20%	30	15	15	บค.

มิติ	กลยุทธ์ย่อย	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
					2567	2568	2569	2570	มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	
	พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องเป็นปัจจุบันสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสศช.	ระบบฐานข้อมูลเป็นปัจจุบัน ถูกต้อง รวดเร็วต่อการสืบค้น	ร้อยละของหน่วยงานที่ดำเนินการบันทึกปรับปรุง ตรวจสอบข้อมูลบุคลากรเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด	100% (ดำเนินการครบทุกหน่วยงาน)	100%	100%	100%	100%	100%	5	5	บค./ศทส.
	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร	จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลให้บริการหรือบริหารจัดการ	-	1 กิจกรรม	1 กิจกรรม	1 กิจกรรม	1 กิจกรรม	1 กิจกรรม	5	5	บค./ศทส.
	การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร	วิธีการ/ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น	จำนวนช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2 ช่องทาง	2 ช่องทาง	2 ช่องทาง	2 ช่องทาง	2 ช่องทาง	2 ช่องทาง	5	5	บค.

มิติ	กลยุทธ์ย่อย	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
					2567	2568	2569	2570	มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	
มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ ความคุ้มค่า	มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาเชื่อมโยงกับการจัดสรรสิ่งจูงใจและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารผลงาน	-	ร้อยละ60	ร้อยละ70	ร้อยละ80	ร้อยละ90	30	5	5	บค.
	แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจของ สศช. และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ	แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล	แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	100%	100%		100%		7	7	กพร.
	การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความชัดเจนเป็นธรรม เหมาะสม	บุคลากร สศช. มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	ร้อยละ20	ร้อยละ30	ร้อยละ40	ร้อยละ50		5	5	บค.

มิติ	กลยุทธ์ย่อย	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
					2567	2568	2569	2570	มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	
	● การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ สศช.	อัตราร้อยละการโอน ลาออก ลดลง	ร้อยละของการโอน ลาออกของบุคลากรลดลง	จำนวนบุคลากรที่โอน ลาออก	5%	5%	5%	5%		8	8	บค.
	● การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	ระบบการทำงานสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน	กิจกรรม KM Talk	12 ครั้ง	12 ครั้ง	12 ครั้ง	12 ครั้ง		3	3	กพร.
	● .การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล		85%	85%	85%	85%		2	2	บค.

มิติ	กลยุทธ์ย่อย	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
					2567	2568	2569	2570	มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	น้ำหนัก	
มิติที่ 4 : ความพร้อม รับผิด้าน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	การดำเนินการตามขั้นตอน กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	จำนวนครั้งที่เกิดการร้องเรียนเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	ไม่เกิน 1 ครั้ง	ไม่เกิน 1 ครั้ง	ไม่เกิน 1 ครั้ง	ไม่มีข้อร้องเรียน	5	5	5	บค. / ศปท.
มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิต และ ความสมดุล ระหว่างชีวิต กับ การทำงาน	การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	มีการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่บุคลากร	จำนวนสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรเพิ่มเติมจากปกติ	จำนวนสวัสดิการ สศช.	2	2	2	2	15	7	7	บค.
	การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)	บุคลากร สศช. มีความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินกิจกรรมตามแนวทาง happy work place	-	85	85	85	85		8	8	ไม่เกิน 1 ครั้ง

รายละเอียดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สศช.

ประจำปีงบประมาณ 2568

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สศช. ประจำปีงบประมาณ 2568

กลุ่มพัฒนาบุคลากร (พบ.) ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ภายใต้กรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ 2568 รวมเป็นเงินจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 8,500,000 บาท ในรูปแบบการจัดอบรมภายใน (In house Training) การอบรมภายนอก (Public Training) การดำเนินการทบทวนและปรับปรุงกรอบสมรรถนะ สศช. (จ้างที่ปรึกษา) และหลักสูตร On Demand Courses สำหรับทุกสายงาน โดยมีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

รายการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
การจัดอบรมภายใน (In house Training)	4,349,000 บาท	
การอบรมภายนอก (Public Training)	1,501,000 บาท	
การทบทวนและปรับปรุงกรอบสมรรถนะ สศช. (จ้างที่ปรึกษา)	2,500,000 บาท	
On Demand Courses (สายงานละ 25,000 บาท)	150,000 บาท	
รวมทั้งสิ้น	8,500,000 บาท	

แผนงานดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สศช. ประจำปี พ.ศ. 2568
(งบประมาณพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร)

โครงการ / หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน	ระยะเวลา	กรอบวงเงิน
		(คน)		บาท
In-house Training				6,849,000
1. หลักสูตรฝึกอบรม NESDC Future Team (Future 13)	ชรก.ใหม่	50	ไตรมาส 1-4	900,000
2. หลักสูตรฝึกอบรมนักนโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ	ปก.	60	ไตรมาส 1-4	450,000
3. หลักสูตรฝึกอบรมนักนโยบายและแผน ระดับชำนาญการ	ชก.	50	ไตรมาส 1-4	600,000
4. หลักสูตรฝึกอบรมนักนโยบายและแผน หัวหน้างาน	ชพ. - ชช.	65	ไตรมาส 1-4	400,000
5. หลักสูตรฝึกอบรม สำหรับผู้บริหาร	ทปช. / ผอ.กอง	20	ไตรมาส 1-4	200,000
6. หลักสูตร สำหรับประชาคม สศช.	ประชาคม สศช.	250	ไตรมาส 1-4	1,765,000
7. โครงการทบทวนและปรับปรุงกรอบสมรรถนะเฉพาะ สศช. (NESDC Functional Competency Frameworks)	ประชาคม สศช.	600	ไตรมาส 1-4	2,500,000
8. Knowledge Sharing	ประชาคม สศช.	35	ไตรมาส 1-4	34,000
Public Training				1,501,000
9. หลักสูตรภายนอก และหลักสูตรอื่นๆ				
หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course : ILC)	ปก.ขึ้นไป	1	ไตรมาส 1-2	46,200
หลักสูตรการเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course : OCC)	ชก.ขึ้นไป	1	ไตรมาส 1-2	31,200
หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ (Certificate in Public Procurement - CPP) หลักสูตรเตรียมความพร้อม (Preparation Course)	ปก.ขึ้นไป	2	ไตรมาส 1-2	20,000
หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ (Certificate in Public Procurement - CPP) หลักสูตรระดับต้น และระดับกลาง	ชก.ขึ้นไป	2	ไตรมาส 1-2	25,000
หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ. (Certified Government Internal Auditor – CGI) และหลักสูตรระเบียบผู้ตรวจสอบ (กรมบัญชีกลางกำหนด)	ปก.ขึ้นไป	5	ไตรมาส 2-4	30,000
หลักสูตรผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงภาครัฐ (GCIO) รุ่นที่ 31	ผู้บริหาร	1	ไตรมาส 1	1,200

แผนงานดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สศช. ประจำปี พ.ศ. 2568
(งบประมาณพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร)

โครงการ / หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน	ระยะเวลา	กรอบวงเงิน
		(คน)		บาท
หลักสูตรรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (รอส.) รุ่นที่ 11	ผู้บริหาร	1	ไตรมาส 1-3	463,800
หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.1) รุ่น 101 และ 102	ผู้บริหาร	3	ไตรมาส 1-4	7,200
หลักสูตรนักบริหารการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ (นบร.)	ขฟ.ขึ้นไป	1	ไตรมาส 1-3	10,000
หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณ (นงส.) รุ่น 12	ผู้บริหาร	1	ไตรมาส 1-4	4,600
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่น 68	ผู้บริหาร	1	ไตรมาส 3-4	-
หลักสูตร New wave	ขก.ขึ้นไป	1	ไตรมาส 1-4	2,400
หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางวาจาระหว่างประเทศขั้นสูง (Advance Oral Communication Course : AOCC)	ขฟ.ขึ้นไป	1	ไตรมาส 1-4	346,200
หลักสูตรด้านวิทยาการพลังงานสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่ (วพม.) รุ่นที่ 11	ขฟ.ขึ้นไป	1	ไตรมาส 2-4	63,200
หลักสูตรการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยสำหรับนักบริหารระดับสูง (ปปร.) รุ่น 29	ผู้บริหาร	1	ไตรมาส 2-3	100,000
หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน (วพน.) รุ่นที่ 21	ผู้บริหาร	1	ไตรมาส 1-3	350,000
10. On Demand Courses (สายงานละ 25,000 บาท)		6	ไตรมาส 3-4	150,000
รวม				8,500,000

โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์				
วางแผนบริหาร อัตรากำลัง (Workforce Planning) ให้มี ความสอดคล้อง เหมาะสมกับ ภารกิจ	สศช.มีอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับภารกิจ และมีการทดแทน อัตรากำลังอย่าง เหมาะสม	● การคัดเลือก รศช. ทดแทน ตำแหน่งเกษียณ ณ ๑ ต.ค. ๖๗ ● การคัดเลือก ทปช. ทดแทน ตำแหน่งเกษียณ ณ ๑ ต.ค. ๖๗ ● การคัดเลือก ผอ.ระดับสูง ที่ว่าง ผอ.สพท. / ผอ.กลจ.	● ๙ - ๑๖ ต.ค. ๖๗ ● ๒ - ๘ ม.ค. ๖๘ ● ยังไม่ได้ดำเนินการ ● ๙ - ๑๗ ม.ค. ๖๘ และ ๑๗ - ๒๕ เม.ย. ๖๘	ไม่มีการเบิกจ่าย งบประมาณ
การสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม	มีแผนการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพของบุคลากร ทุกสายงาน	● การจัดสอบระดับ ชช. ที่ว่าง ● การจัดสอบระดับ ชพ. ที่ว่าง ● การเลื่อนระดับจาก ปก. เป็น ชก. / ปง. เป็น ชง. ● การรับสมัครข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	● ๖ - ๒๗ ธ.ค. ๖๗ ● ๑๑ - ๒๗ ธ.ค. ๖๗ ● ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ ● ๑ ม.ค. - ๓๐ ส.ค. ๖๘	ไม่มีการเบิกจ่าย งบประมาณ
การส่งเสริม การปฏิบัติตาม ค่านิยมหลัก และวัฒนธรรม องค์กร	การดำเนินการตาม นิยามของค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กรและการ กำหนดพฤติกรรม ในการดำเนินการ ที่ชัดเจน	● กิจกรรมการสื่อสารและเผยแพร่ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ● กิจกรรมการพัฒนาการบริหาร ภาพลักษณ์และเอกลักษณ์ของ สศช.	● ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่มีการเบิกจ่าย งบประมาณ
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล				
การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร ที่มีสมรรถนะและ ความเหมาะสมกับ ตำแหน่ง	การบรรจุบุคคล เข้ารับราชการตรง ตามสมรรถนะที่ สศช.ต้องการและ เป็นไปตามจำนวน ตำแหน่งว่าง	● การจัดสอบ ๓ ตำแหน่ง นวค. ระดับปฏิบัติการ / นวก. คอมพิวเตอร์/ เจ้าหน้าที่งาน ธุรการ ระดับปฏิบัติงาน	๑๓ - ๓๑ ม.ค. ๖๘	● ค่าสถานที่ ๓๓๔,๖๐๐ บาท ● ไม่ใช่ งบม.
พัฒนาระบบ ฐานข้อมูลบุคลากรให้ มีความถูกต้องเป็น ปัจจุบัน สามารถ	ระบบฐานข้อมูล เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง รวดเร็วต่อการสืบค้น	● การดำเนินการในระบบ Smart Office	● ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่มีการเบิกจ่าย งบประมาณ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
เข้าถึงได้อย่างรวดเร็วเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ สศช.				
การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร	● การดำเนินการในระบบ Smart Office	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณ
การสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร	วิธีการ/ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น	● การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง all user เรื่อง การบรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน ลาออก ของ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างทุกระดับ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณ
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล				
พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ ความคุ้มค่า	มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาเชื่อมโยงกับการจัดสรรสิ่งจูงใจและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	● การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น ● การคัดเลือกข้าราชการดีล้นลูกใหม่ ● การคัดเลือกพนักงานราชการดีเด่น	๑ ม.ค. – ๒๙ ก.พ. ๖๘	ไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณ
แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจของ สศช. และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ	แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	● โครงการการทบทวนและปรับปรุงกรอบสมรรถนะและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของ สศช.	๑ เม.ย. – ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท
การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation)	บุคลากร สศช. มีความรู้ความสามารถทักษะในการ	● การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานได้	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณ

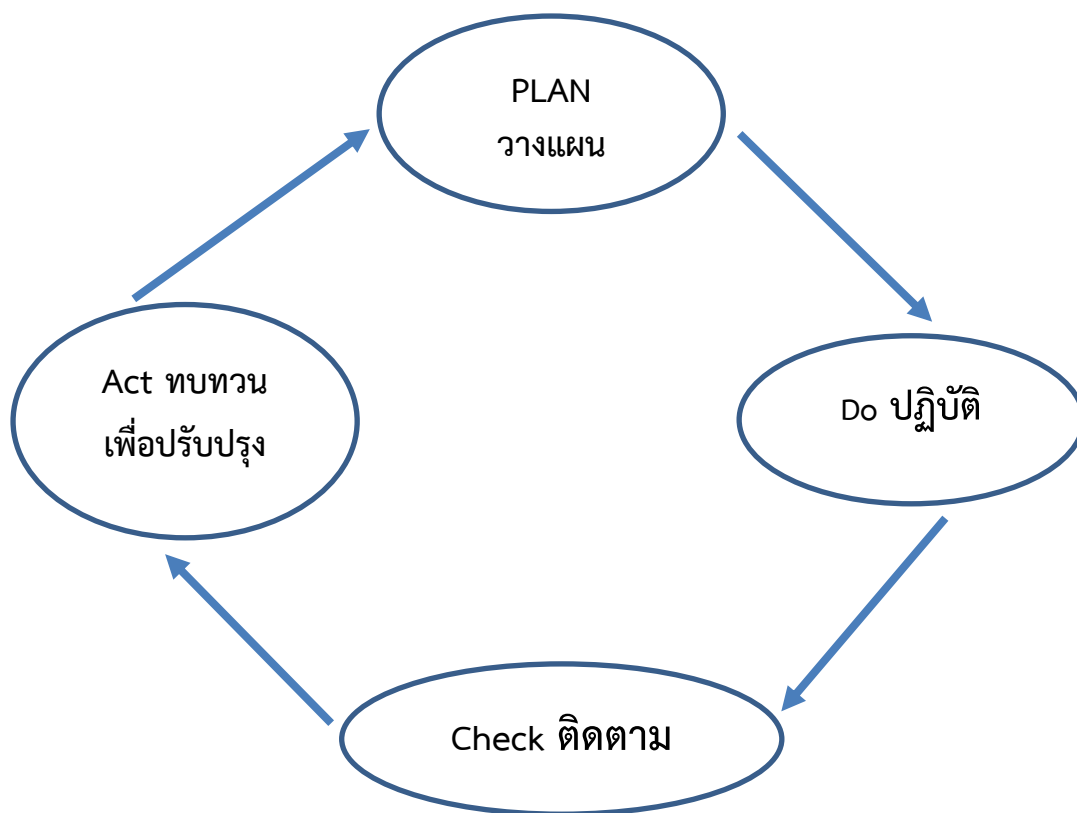
กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
ที่มีความชัดเจนเป็นธรรมชาติเหมาะสม	ปฏิบัติงานที่หลากหลาย			
การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ สศช.	อัตราร้อยละการโอน ลาออก ลดลง	● กิจกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ● การคัดเลือกข้าราชการคลื่อนลูกใหม่ ● การคัดเลือกพนักงานราชการดีเด่น	● ๑ เม.ย. – ๓๐ ก.ย. ๖๗ ๑ ต.ค. ๖๗ – ๒๙ ก.พ. ๖๘	ไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณ
การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	ระบบการทำงานสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	● การจัดทำอินโฟกราฟฟิกข้อมูลสำคัญเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณ
การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	● การจัดให้มีแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณ
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล				
การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	การดำเนินการตามขั้นตอน กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	● การปฏิบัติงานทุกภารกิจที่มีขั้นตอนอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน				
การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	มีการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่บุคลากร	● การตรวจสอบสุขภาพประจำปี/ตรวจติดตามผล ของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ● การมอบทุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่มีรายได้น้อย	● ๒๙ ต.ค. ๖๗ / ๒๘ พ.ย. ๖๗ ● ๒๗ มี.ค. ๖๘ / ๑ เม.ย. ๖๘ ● เดือน ก.ค. ๖๘ ● ๑ ธ.ค. ๖๗ – ๓๑ มี.ค. ๖๘	ไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณ
การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)	บุคลากร สศช. มีความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน	● กิจกรรมการสร้างองค์กรแห่งความสุขและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณ

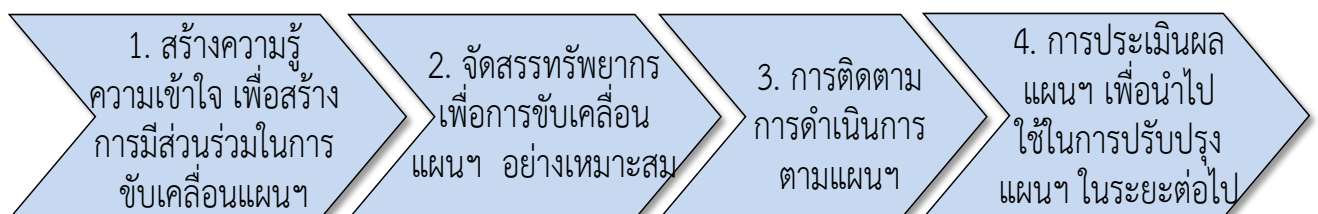
บทที่ 4

บทส่งท้าย : การแปลงแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ

ในการแปลงแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม สศช. ได้กำหนดแผนปฏิบัติการ บนพื้นฐานแนวคิด P-D-C-A (Plan-Do-Check-Act) คือ เมื่อมีการดำเนินการตามแผนแล้ว จะมีการติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนฯ และทราบถึงปัญหาและอุปสรรค เพื่อให้สามารถใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนฯ ในระยะต่อไปได้



ทั้งนี้ ได้กำหนดขั้นตอนและแนวทาง เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนฯ โดยมีแนวทางดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์แผนฯ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น อีเมล Facebook เว็บไซต์ สศช. การจัดทำวารสารการบริหารบุคลากร สศช.
2. สร้างการยอมรับและสนับสนุนการดำเนินการตามแผนฯ ผ่านกิจกรรมต่างๆ ของผู้บริหาร สศช. เช่น การนำเสนอแผนฯ ต่อประชาคม สศช. โดยผู้บริหาร การให้ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการขับเคลื่อนบางกิจกรรมในแผนฯ เป็นต้น
3. ให้ผู้อำนวยการสำนักต่างๆ ร่วมดำเนินกิจกรรมจัดทำแนวทางที่สอดคล้องกับแผนฯ เช่น การร่วมกับฝ่ายการเจ้าหน้าที่ในการจัดทำ career path หรือแนวทางฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในแต่ละระดับ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 จัดสรรทรัพยากรเพื่อการขับเคลื่อนแผนฯ อย่างเหมาะสม โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

1. จัดทำโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการ โดยมีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการอย่างชัดเจน และบรรจุโครงการไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของ สศช. เพื่อให้มีการจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีที่เหมาะสมและต่อเนื่อง
2. ประสานกับสำนักฯ หรือกลุ่มงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ต้องเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ เช่น ประชาสัมพันธ์ ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่ายบริหารงานทั่วไป เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการที่รองรับการดำเนินการตามกลยุทธ์ด้านต่างๆ ที่กำหนดในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น กลยุทธ์การเสริมสร้างวัฒนธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร ที่จะนำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์ที่ดี กลยุทธ์การสนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของเจ้าหน้าที่ เป็นต้น เพื่อให้โครงการต่างๆ ที่จะขับเคลื่อนสอดคล้องกัน

ขั้นตอนที่ 3 การติดตามการดำเนินงานตามแผนฯ โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดแนวทางการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาพรวม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดแต่ละเป้าประสงค์ที่ชัดเจน เสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาเป็นกรอบที่สำนักฯ หรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องต้องใช้เป็นตัวชี้วัดร่วมกัน
2. ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดตามแต่ละเป้าประสงค์ของแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในรอบระยะเวลา 6, 9 และ 12 เดือน
3. สืบหาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการขับเคลื่อนแผนฯ และหาหรือแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกับสำนักหรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับแผนการทำงานที่สามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์ต่อไปจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลแผนฯ เพื่อนำไปปรับปรุงแผนกลยุทธ์ฯ ในระยะต่อไป โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

1. เมื่อดำเนินการตามแผนฯ แล้วเสร็จกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จะดำเนินการประเมินผลความสำเร็จโดยรวมของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และถอดบทเรียนในการดำเนินการที่ผ่านมา เสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณา

2. นำข้อมูลข้อวิเคราะห์ และข้อคิดเห็นจากผู้บริหารมาใช้ประกอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ ในระยะต่อไป เพื่อให้แผนกลยุทธ์ฉบับต่อไป มีความชัดเจน และสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

ทั้งนี้ แนวทางหรือวิธีการที่สำคัญในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยความเข้าใจการสนับสนุนและการผลักดันจากผู้บริหารในการดำเนินงานรวมถึงการร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดการบูรณาการในการขับเคลื่อนและจะเป็นแนวทางที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศช. ให้มีประสิทธิภาพต่อไป
