



งานเลขานุการ รศช.วิโรจน์
เลขรับที่ 6572
วันเดือนปี 09 มิ.ย. 2565

งานเลขานุการ ลศช.
เลขที่รับ 7477
วันที่ - 9 มิ.ย. 2565
เวลา 13.52

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (งานพัฒนาบุคลากร) โทร. 6262

ที่ กพบ. 611 /2565

วันที่ 9 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง แนวทางการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566

เรียน ลศช.

1. ความเป็นมา

ตามที่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร งานพัฒนาบุคลากร (กพบ. งานพัฒนาบุคลากร) ได้รับจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร จำนวน 2 โครงการ ได้แก่

- 1.1 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ลศช. ในปีงบประมาณ 2566 (งบรายจ่ายอื่น) สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรเพื่อการอบรมในประเทศ จำนวน 1,380,000 บาท
- 1.2 โครงการศึกษาต่อระดับปริญญาโท / เอก / อบรม ณ ต่างประเทศ (งบอุดหนุน) สำหรับจัดสรรทุนให้ข้าราชการ ลศช. ไปศึกษาต่อ ระดับปริญญาโท/เอก ณ ต่างประเทศ รวมถึงการอบรมระยะสั้น ณ ต่างประเทศ จำนวน 5,600,000 บาท

2. การดำเนินการ

2.1 ลศช. ได้สั่งการให้ กพบ. งานพัฒนาบุคลากร จัดทำกรอบการพัฒนาบุคลากรของ ลศช. แบ่งตามระดับภายใต้ Competency Base และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. โดยสมรรถนะของข้าราชการระดับปฏิบัติการ - ข้าราชการ ใช้ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. และปรับเพิ่มเติมตามภารกิจของ ลศช. สำหรับข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป ได้ใช้ข้อมูลจากการทำแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารของสำนักงาน ก.พ. (รายละเอียดผลการประเมิน ตามเอกสารแนบ 1)

2.2 เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ลศช.) ในช่วงในปีงบประมาณ 2566 ประกอบด้วย 4 เป้าหมาย ดังนี้

- 2.2.1 พัฒนาหลักสูตรพื้นฐานสำหรับบุคลากร ลศช. แต่ละระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ภายใต้ Competency Base โดยกำหนดให้ข้าราชการแต่ละระดับเข้ารับการอบรมหลักสูตรพื้นฐานตามที่กำหนดภายในช่วงระยะเวลาที่ครองตำแหน่ง ก่อนที่จะปรับเลื่อนสู่ระดับที่สูงขึ้นต่อไป
- 2.2.2 การพัฒนาหลักสูตร In-house Training ของ ลศช. แบ่งการพัฒนาออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่
 - 1) การพัฒนา ด้าน Performance ประกอบด้วย สมรรถนะในการทำงาน (Core Competency และ Functional Competency)
 - 2) การพัฒนา ด้าน Social Skill ประกอบด้วย สมรรถนะการบริหารจัดการ รวมถึง การดูแลด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต
- 2.2.3 ส่งเสริมความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับ ให้มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เสริมสร้างสภาวะทางกายภาพและทางจิตวิทยาที่เหมาะสม เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

2.2.4 จัดสรรทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก / โท และการอบรมระยะสั้น
ณ ต่างประเทศ เพื่อสร้างองค์ความรู้และประสบการณ์ให้กับข้าราชการ สศช. ใน
มุมมองที่หลากหลายและเท่าทันต่อสถานการณ์โลก

2.3 กรอบทักษะที่จำเป็นในการจัดการฝึกอบรมแบ่งตามระดับ ประกอบด้วย 7 ระดับ โดยแต่ละระดับได้พิจารณาจาก Job description และ Competency ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
ประกอบกับภารกิจสำคัญของ สศช. สรุปได้ ดังนี้

ระดับ	ทักษะที่จำเป็น
ข้าราชการใหม่	1. การเขียนหนังสือราชการ/จดรายงานประชุม 2. Design Thinking 3. การปรับตัวในการทำงานระบบราชการ 4. Team Building 5. สมรรถนะตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด มุ่งผลสัมฤทธิ์ / บริการที่ดี / สะสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ / ยึดมั่นความถูกต้อง ชอบธรรม/มีจริยธรรม / ทำงานเป็นทีม
ระดับ ปฏิบัติการ	1. ทักษะคอมพิวเตอร์ 2. ทักษะการจัดการข้อมูล 3. ทักษะการเขียนโครงการ 4. ทักษะการจัดทำแผน 5. ทักษะการวิเคราะห์ 6. การสร้างทัศนคติการทำงาน 7. การพัฒนาบุคลิกภาพ สำหรับคนรุ่นใหม่ 8. สมรรถนะตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด
ระดับ ชำนาญการ	1. ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ Strategic Thinking 2. ทักษะการติดตามประเมินผล 3. ทักษะการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือ 4. ทักษะการนำเสนอ 5. ทักษะการสอนงาน 6. สมรรถนะตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด
ระดับ ชำนาญการพิเศษ	1. การมองภาพอนาคต 2. ทักษะการคิดและแก้ปัญหาเชิงระบบ 3. ทักษะการให้คำปรึกษา 4. ทักษะการสื่อสาร เพื่อสร้างแรงจูงใจ 5. ทักษะการนำเสนอและการถ่ายทอด 6. ทักษะการจัดการความขัดแย้งอย่างสันติ 7. สมรรถนะผู้บริหาร ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด สภาวะผู้นำ / วิสัยทัศน์ / การวางกลยุทธ์ภาครัฐ / ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน การควบคุมตนเอง / การสอนงานและการมอบหมายงาน

ระดับ	ทักษะที่จำเป็น
ระดับ ผอ.กอง / ผชช.	1. ทักษะการนำเสนอ และการพัฒนาบุคลิกภาพ 2. การแก้ปัญหาเชิงรุก 3. การบริหารการขัดแย้ง 4. การมอบหมายและการติดตามงาน 5. การประเมินผลงาน 6. ทักษะการ Coaching 7. ทักษะการให้คำปรึกษาแนะนำ 8. สมรรถนะผู้บริหาร กพ.
ระดับ ผู้บริหารสายงาน	1. สภาวะผู้นำ 2. วิสัยทัศน์ 3. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน 5. การควบคุมตนเอง 6. การสอนงานและการมอบหมายงาน
ประชาคม สศช./ การอบรมภายนอก	1. พัฒนาทักษะเฉพาะทางอื่นๆ เช่น หลักสูตรภาษาอังกฤษ หลักสูตรสำหรับสายงาน สนับสนุนและภารกิจให้บริการ 2. ส่งเสริมการมีสุขภาวะทางกายภาพและสุขภาพจิตอย่างเหมาะสม

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ 2)

2.4 การจัดสรรทุนศึกษาต่อระดับปริญญาโท / เอก / อบรม ณ ต่างประเทศ

ปีงบประมาณ 2565 สศช. ไม่ได้เปิดรับสมัครทุน สศช. เนื่องจากได้รับงบประมาณอย่างจำกัด และต้องกันเงินสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายให้ผู้รับทุนเดิมในปี 64 (ป.เอก) จำนวน 1 คน โดยได้เบิกจ่ายไปเรียบร้อยแล้ว และในปีงบประมาณ 2566 ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน 5,600,000 บาท สามารถจัดสรรทุนในระดับปริญญาโท ได้ 3 ทุน (ประมาณการค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบของสำนักงาน ก.พ.)

2.5 สรุปแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณของโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สศช. ประจำปีงบประมาณ 2566 มีรายละเอียด ดังนี้

หลักสูตรตามระดับ	จำนวนหลักสูตร	การดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
ข้าราชการใหม่	7 หลักสูตร	ร่วมการอบรมให้ครบทุกหลักสูตร ภายใน 1 ปี	1,519,800
ระดับ ปฏิบัติการ	8 หลักสูตร	อบรมภายใน 4 – 6 ปี ก่อนปรับเป็นชำนาญการ	885,000
ระดับ ชำนาญการ	8 หลักสูตร	เริ่มอบรมเมื่อปรับเป็น ชก. แล้ว	1,302,000
ระดับ ชำนาญการพิเศษ	7 หลักสูตร	เริ่มอบรมเมื่อปรับเป็น ชพ. แล้ว	1,320,000
ระดับ ผอ.กอง / ผชช.	7 หลักสูตร	เริ่มอบรมเมื่อได้รับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารแล้ว	1,210,000
ระดับ ผู้บริหารสายงาน	3 หลักสูตร	ระดับ ทปช. ขึ้นไปเข้าร่วมอบรม	480,000
ประชาคม สศช. / การอบรมภายนอก	7 หลักสูตร	จัดให้บุคลากรแต่ละภารกิจเข้ารับการอบรม อย่างทั่วถึง	2,600,000
รวม	47 หลักสูตร		9,316,800

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ 3)

ทั้งนี้ กพบ. จะเสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติดำเนินงานและงบประมาณในแต่ละรายหลักสูตรอีกครั้ง

3. ข้อเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร สศช. ดำเนินการอย่างเป็นระบบ ภายใต้ competency base ครอบคลุมทั้งการพัฒนาด้าน Performance และ ด้าน Social Skill อย่างทั่วถึงทุกระดับ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร งานพัฒนาบุคลากร จึงขอเสนอเพื่อโปรดพิจารณากรอบการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

3.1 **อนุมัติหลักการ และแนวทาง** การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามที่เสนอ

3.2 เห็นชอบรูปแบบการจัดสรรผู้เข้าอบรม ดังนี้

3.2.1 ส่งเสริมให้ข้าราชการทุกระดับจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เสนอผู้บริหารพิจารณาและรับทราบ เพื่อการจัดสรรบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ต้องขอความร่วมมือจากผู้บริหารในแต่ละระดับ กำกับ ดูแล และเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดเข้าร่วมการพัฒนาอย่างเต็มที่และต่อเนื่อง

3.2.2 การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการระดับ ปก- ชก. รวมถึงพนักงานราชการ เข้าอบรมตามแผนพัฒนารายบุคคล ภายในเวลาที่กำหนดก่อนปรับเปลี่ยนระดับ โดยผู้บริหารพิจารณาจัดสรรให้เข้าอบรมอย่างเหมาะสม

3.2.3 พิจารณาคัดเลือกข้าราชการระดับ ขพ. ขึ้นไป เข้าอบรมตามข้อมูลการประเมินสมรรถนะ เช่น กลุ่มข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ถึงระดับเชี่ยวชาญ ที่ได้รับการประเมินสมรรถนะได้ในระดับ ดีมาก (จำนวน รวม 41 คน) และ ระดับดี (จำนวน รวม 53 คน) เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ระดับที่สูงขึ้นต่อไป

3.3 เห็นชอบการกำหนดช่วงเวลาในการดำเนินการจัดการอบรม

3.3.1 หลักสูตรเร่งด่วนสำหรับข้าราชการใหม่ ภายใต้โครงการ Future Team รุ่นที่ 10 จะดำเนินการอบรมข้าราชการใหม่ทันทีหลังจากมีการรายงานตัวเข้ารับราชการ โดยดำเนินการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องก่อนที่จะเริ่มเข้าปฏิบัติงานในสังกัด ทั้งนี้ กพบ. งานพัฒนาบุคลากร ได้ประสานกำหนดการกับกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (บค.) แล้ว โดยจะดำเนินการตั้งแต่วันที่ 13 ธันวาคม – 29 ธันวาคม 2565 ทั้งนี้ กพบ. งานพัฒนาบุคลากร จะขอรับจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมต่อไป

3.3.2 หลักสูตรสำหรับบุคลากรระดับอื่น ๆ จะทยอยดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมทุกระดับ เพื่อความเป็นไปได้ในการจัดสรรงบประมาณ อย่างไรก็ตาม การจัดอบรมตามกรอบเวลาข้างต้น ในแต่ละระดับจะดำเนินการให้ครบทุกหลักสูตร ในระยะเวลา 3 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาในการเลื่อนระดับ ซึ่งการเลื่อนขึ้นระดับจะใช้เวลาในการครองตำแหน่งเดิมอย่างน้อย 4 ปี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาด้วย จะขอขอบคุณยิ่ง

② สว. ศสช. 1/100
ลง ๒๖.๑๒.๖๕
ขอไปขอส่งให้ไปขอจัดอบรม
บค. มาทบทวนให้แล้ว
๑. 'โปรดพิจารณา' หรือ
เรียนขอ ขก. จาก สว. ๒.๖
สว.

อนุมัติ

(นายตบุงา พิชยพันธ์)
เลขาธิการ สศช.
- 9 พ.ย. 2565

(นายวิโรจน์ นรารักษ์)
รองเลขาธิการฯ

③ เรียน ดร. มณฑาทิพย์
ไม่ติดข้อควรพิจารณา
ตาม ๕

๑๐ พ.ย. ๖๕

๕. ๑๕.๑๒.๖๕
โปรดพิจารณา ๑ ③ เสร็จ
ดำเนินการ ส่งให้ บค. ๖๕