



แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ 2551



จัดทำโดย

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กรอบและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่

1. นโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 การบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือนเป็นไปตามหลักคุณธรรม ได้แก่ ความเสมอภาคในโอกาส ความรู้ความสามารถ ความมั่นคงในอาชีพ และความเป็นกลางทางการเมือง และกระจายอำนาจการพัฒนาข้าราชการให้ส่วนราชการมีหน้าที่ พิจารณากำหนดนโยบาย กำกับดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มาตรา 15 (4) และมาตรา 22 (4))
- นโยบายพัฒนาข้าราชการพลเรือน (พ.ศ. 2535 – 2539) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้
 - ส่งเสริมให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนทุกคน ทุกระดับ โดยเฉพาะนักบริหารระดับสูงอย่างทั่วถึง เป็นระบบ มีประสิทธิภาพ ประหยัดและต่อเนื่อง
 - 3 มุ่งให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และมีทัศนคติที่เหมาะสม โดยเน้นเรื่องค่านิยม คุณธรรม และทัศนคติ

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานกลาง รวมถึงสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) และสถาบันการศึกษา ร่วมมือสนับสนุน และประสานงานกับส่วนราชการต่างๆ ในด้านงบประมาณ กำลังคน ความช่วยเหลือจากต่างประเทศ โดยให้สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ประสานงานเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
- แนวนโยบายการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2545 ได้นำไปสู่การปรับปรุงระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน การปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ใหม่ เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน เปลี่ยนแปลงทัศนคติและวัฒนธรรมการทำงานของราชการให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
- การประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ส่งผลให้ทุกส่วนราชการต้องกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน
- มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2546 ให้ส่วนราชการมีแนวทางปฏิบัติงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดไว้ ทำให้ทุกส่วนราชการต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อรองรับกับแนวทางการปฏิรูประบบราชการ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและ

พัฒนาบุคลากรไว้ 2 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การสร้างระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนใหม่ และยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการสัมฤทธิ์ผลในเชิงการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

- **มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2547** ได้เห็นชอบให้กรอบและแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ส่วนราชการนำไปปฏิบัติโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Development) และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ 3 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1. ยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการรองรับราชการยุคใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง 2. ยุทธศาสตร์การสร้างนักบริหารให้เป็นผู้นำยุคใหม่ในการบริหารราชการ และ 3. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
- **มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2549** ได้เห็นชอบกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2549 -2551) เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และสอดคล้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่ยึดหลักสมรรถนะ (Competency) หลักผลงาน (Performance Based) และหลักคุณธรรม (Merit Based) เพื่อให้ใช้น้อยลง แต่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ด้วยการมีระบบที่คล่องตัว ยืดหยุ่นเหมาะสมตามลักษณะเฉพาะตัวขององค์กร รวมทั้งมีอิสระในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้เองภายใต้กรอบตำแหน่งและเงินงบประมาณที่กำหนด
- **ร่าง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.** มุ่งเน้นหลักการดังนี้ หลักคุณธรรม หลักความรู้ความสามารถ หลักผลงาน หลักการกระจายอำนาจ หลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน และมุ่งเน้นที่จะเปลี่ยนมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการจากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ยึดกระบวนการทำงานและประสิทธิภาพเฉพาะส่วน เปลี่ยนเป็นเน้นให้ข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ลึก และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มุ่งเน้นที่ประชาชน สร้างคุณค่า และผลิตผลผลลัพธ์ โดยมีตัวแปรสำคัญในการปรับเปลี่ยนคือ ระบบจำแนกตำแหน่ง เพื่อเป็นฐานให้ข้าราชการมีระบบทรัพยากรบุคคลที่บริหารข้าราชการอย่างเหมาะสมตามลักษณะงาน ผลงาน และความรู้ความสามารถ

2. นโยบายของ สศช. ที่สอดคล้องกับแนวนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เป็นหน่วยงานวางแผนกลาง (Central Planning Agency) ที่มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีแผนพัฒนาฯ เป็นกรอบการพัฒนาประเทศมากกว่าระยะเวลา 42 ปี

- ตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2545 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การพิจารณาแผนงานและโครงการของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ การปฏิบัติหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ และกำหนดนโยบายการพัฒนาประเทศ การจัดทำแผนพัฒนาบนพื้นฐานความเข้มแข็งด้านวิชาการเพื่อผลักดันไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นองค์การชั้นนำทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป็นองค์การด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและตอบสนองความต้องการของประชาชน อย่างไรก็ตามมีนโยบายรัฐบาล ปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ส่งผลต่อการกำหนดทิศทาง และการดำเนินงานของ สศช. ในการการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนากำลังคน
- คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2548 เห็นชอบกรอบการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะ 4 ปีข้างหน้า (2548-2551) ซึ่งอยู่บนหลักการพื้นฐาน 4 ประการ เพื่อปรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม อันได้แก่ การสร้างฐานเศรษฐกิจที่มั่นคง การเพิ่มมูลค่าการผลิตปัจจัยฐานความรู้ การพัฒนาสังคมเชิงรุกและการเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลกและ ภูมิภาค ทั้งนี้ได้มอบให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ศึกษา วิเคราะห์ และบูรณาการแผนการลงทุนภาครัฐให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และเห็นชอบการปรับภารกิจและโครงสร้างขององค์กร สศช. ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเน้นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร การศึกษาวิจัย การปรับปรุงองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การสนับสนุนนโยบายการกระจายอำนาจไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุน การบริหารราชการของผู้นำราชการแบบบูรณาการ และการเพิ่มศักยภาพในการเป็นหน่วยงานข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมเชิงสถิติ (Intelligence Agency) ที่ทันสมัยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนายุทธศาสตร์การเจรจาการค้าระหว่างประเทศ และประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร

- เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สศช. สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์กร คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้มีคำสั่งที่ 7/2549 ลงวันที่ 14 พฤศจิกายน 2549 เรื่อง แต่งตั้ง**คณะกรรมการพัฒนากำลังคน** โดยได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ให้ดำเนินการในเรื่องหลัก ดังนี้
 - เสนอแนะนโยบายด้านการพัฒนากำลังคน และจัดทำแผนการเตรียมกำลังคนในภาพรวมของ สศช. เพื่อให้เกิดการพัฒนากำลังคนและจัดสรรงบประมาณอย่างคุ้มค่า สมดุล และมีประสิทธิภาพ
 - จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน (HR Scorecard) ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของ สศช.
 - จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ให้รองรับกับวิสัยทัศน์ ภารกิจการบทบาทของ สศช. และขีดความสามารถที่จำเป็น (Competency Based Approach) เพื่อพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์องค์กร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการเสนอแนะทิศทางการพัฒนาประเทศมากว่าระยะเวลา 4 ทศวรรษที่ผ่านมา เป็นองค์กรซึ่งได้รับการยอมรับว่ามีภาพลักษณ์ที่สะท้อนถึงความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการในระดับสูงของบุคลากร การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรงและมีจริยธรรมของวิชาชีพ มีบทบาทในฐานะหน่วยงานที่ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องนโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อคณะรัฐมนตรีและให้ความเห็นข้อเสนอแนะจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

สศช. ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อรองรับบทบาทภารกิจของ สศช. ในการผลักดันนโยบายอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นแนวทางหลักในการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ดังนี้

วิสัยทัศน์ สศช.

สศช. เป็นหน่วยงานหลักในการวางแผน และจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับความสมดุลและยั่งยืน ที่ยึดประโยชน์ส่วนรวม ทนต่อการเปลี่ยนแปลง และมีประสิทธิภาพสูง

ยุทธศาสตร์ สศช.

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมเป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาฐานความหลากหลายทางชีวภาพและการสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศสู่ความยั่งยืน

วัฒนธรรมองค์กร

- เป็นองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ (Dedicate to Excellence)
- เป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะและสังคม (Social and Public Responsibility)
- มีระบบธรรมาภิบาล (Good Governance)
- บุคลากรของสำนักงานฯ เป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดขององค์กร (Human resource is the most valuable asset)

การประเมินสมรรถนะองค์กร และสมรรถนะบุคลากร

1. การวิเคราะห์ขีดความสามารถหลักองค์กร สศช.

ในปี 2547 สศช. ได้ดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินโครงการจัดทำแผนการสร้าง ความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และแผนพัฒนาบุคลากร ของ สศช. 3 ปี (พ.ศ. 2548 – 2550) โดยได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ บทบาท และขีดความสามารถหลักของ สศช. ใน อนาคต ที่มุ่งไปสู่การเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ของประเทศ (STRATEGIC UNIT) บนพื้นฐานของ การมีบทบาทด้านองค์ความรู้และข้อมูล (INTELLIGENCE UNIT) ตลอดจนบทบาทของการเป็น องค์การที่เชี่ยวชาญด้านการวางแผนและพัฒนากลไกการวางแผน (PLANNING UNIT) ทั้งนี้ เพื่อให้ องค์การสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามบทบาทภารกิจดังกล่าวความสามารถที่ สศช. จำเป็นต้องมี ได้แก่

1.1 สศช. ในฐานะหน่วยงานยุทธศาสตร์

นอกจาก สศช. มีภาระหน้าที่ในการเสนอยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดความ มั่นคงทางเศรษฐกิจและความยั่งยืนทางสังคมอย่างมีดุลยภาพ สศช. จำเป็นต้องมีบทบาท หน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจตามความรับผิดชอบภายใต้บริบทที่เปลี่ยนไป ดังนี้

- ศึกษาความเปลี่ยนแปลงของอนาคตและนำเสนอเป้าหมาย กรอบวาระ รวมทั้ง แผนยุทธศาสตร์ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- ศึกษาและนำเสนอยุทธศาสตร์เฉพาะเรื่องที่มีความสำคัญ พร้อมทั้งสร้างให้เกิด การบูรณาการ โดยการประสานให้เกิดความรับผิดชอบและปฏิบัติจากผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงในระดับพื้นที่
- ประเมินและวิเคราะห์ประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งผลกระทบของแต่ละ ยุทธศาสตร์ เพื่อการปรับเปลี่ยนแก้ไข
- ติดตามปัจจัยความเสี่ยง และกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อบริหารและป้องกันผลกระทบ

1.2 สศช. ในฐานะเป็นหน่วยงานองค์ความรู้

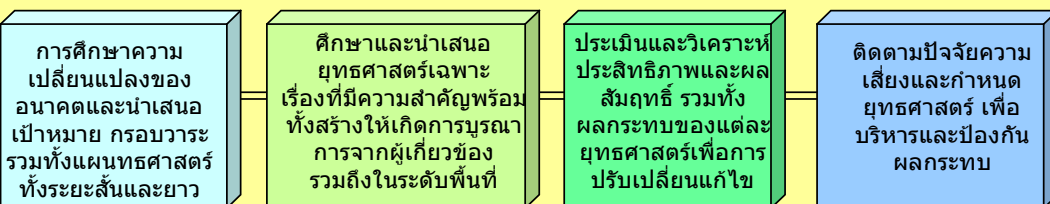
เพื่อรองรับกับบทบาทใหม่ สศช. จะดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กร พัฒนา ขีดความสามารถของบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศ และพัฒนาให้ เป็นหน่วยงานข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมเชิงลึก (Intelligence Agency) ภายใต้บริบท ใหม่ ดังนี้

- เป็นหน่วยงานที่มีองค์ความรู้ในการจัดทำยุทธศาสตร์ / แผน รวมทั้งการประเมินเรื่องดังกล่าว
- เป็นศูนย์กลางความรู้เฉพาะเรื่องและในเชิงบูรณาการในความรู้เรื่องที่ สศช. ระบุให้เป็นประเด็นในเชิงยุทธศาสตร์ของประเทศ (Strategic Issues)
- เป็นหน่วยงานเผยแพร่และให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสาธารณะในประเด็นที่ สศช. ระบุเป็น Strategic Issues หรือประเด็นที่ทำให้เกิดความเสี่ยงแก่ประเทศ เพื่อสร้างความตระหนัก ความรู้ และความเข้าใจ

ด้านบทบาทและการกิจของ สศช.

ในฐานะองค์กรรัฐซึ่งมีภาระข้อผูกพันในความรับผิดชอบ (ACCOUNTABILITY) ต่อความมั่นคง มั่งคั่ง ทั้งทางเศรษฐกิจ และความยั่งยืนทางสังคมอย่างมีดุลยภาพ สศช. จำเป็นต้องมีบทบาทสำคัญเพื่อให้สามารถปฏิบัติการตามความรับผิดชอบภายใต้บริบทที่ปรับเปลี่ยน ดังนี้

บทบาท สศช. ในฐานะหน่วยงานยุทธศาสตร์ STRATEGIC UNIT



บทบาท สศช. ในฐานะหน่วยงานองค์ความรู้ INTELLIGENCE UNIT

- เป็นศูนย์กลางข้อมูลและองค์ความรู้เฉพาะเรื่องและในเชิงบูรณาการระดับประเทศและความรู้เรื่องที่ สศช. ระบุให้เป็นประเด็นในเชิงยุทธศาสตร์ของประเทศ (STRATEGIC ISSUES)
- เป็นหน่วยงานเผยแพร่และให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสาธารณะในประเด็นที่ สศช. ระบุเป็น STRATEGIC ISSUES หรือประเด็นที่ทำให้เกิดความเสี่ยง

1.3 ขีดความสามารถหลักขององค์กร (Core Competency)

จากความสามารถดังกล่าวที่องค์กรต้องมีข้างต้น สามารถสรุปเป็นขีดความสามารถหลัก (CORE COMPETENCY) ที่องค์กรต้องมี ได้ดังนี้

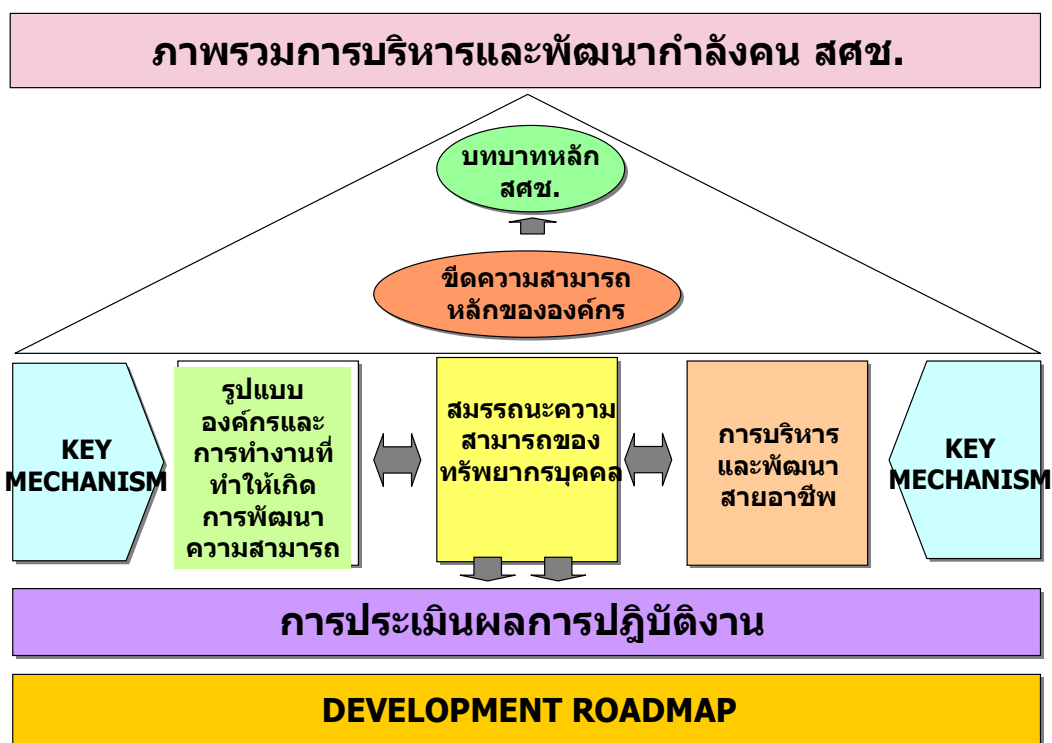
- ❶ การวิเคราะห์ เรียนรู้ และคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในทุกระดับ ภายใต้ความซับซ้อนของตัวแปร
- ❷ กำหนดโมเดลการพัฒนาของประเทศในทุกมิติ รวมทั้งการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ต้องดำเนินการ

- ๓ คาดการณ์ วิเคราะห์ความผันผวนของปัจจัยในระดับและมิติต่างๆ และความเสี่ยงที่จะเกิดผลกระทบ และนำเสนอยุทธศาสตร์ แผนดำเนินการ รวมทั้งประสานงานให้เกิดการป้องกัน แก้ไข ลดทอนผลกระทบ
- ๔ การที่มีความชำนาญและให้คำปรึกษาในการวางแผนกลยุทธ์ และการนำไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งประเมินผล
- ๕ ทำให้ทุกภาคส่วนของประเทศตระหนักและเข้าใจประเด็นปัญหาในเชิงยุทธศาสตร์ของประเทศ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมทางความคิดไปสู่เป้าหมายร่วมกัน
- ๖ ประสานงาน บูรณาการและนำยุทธศาสตร์ที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ให้สอดคล้องกัน และวิเคราะห์ประเด็นระดับพื้นที่ที่จะย้อนมาสู่ยุทธศาสตร์ระดับประเทศ
- ๗ สร้างการยอมรับจากรัฐบาลในยุทธศาสตร์ที่นำเสนอเพื่อให้เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติ

2. เป้าประสงค์หลักในการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์หลักในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- เพื่อให้ สศช. มียุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะ ชีตความสามารถ และสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาการด้านต่างๆ
- เพื่อให้ สศช. มีขนาดกำลังคนที่เหมาะสมและมีบุคลากรที่มีคุณภาพสอดคล้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ การพัฒนาระบบราชการ และทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยสามารถใช้กำลังคนอย่างคุ้มค่า ประหยัด เต็มศักยภาพ ได้ประโยชน์สูงสุด อย่างเหมาะสมกับภารกิจของสำนักงานฯ
- เพื่อให้ สศช. นำหลักสมรรถนะ หลักผลงาน และหลักคุณธรรม มาใช้ประกอบกับการบริหารบุคลากรตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สศช.

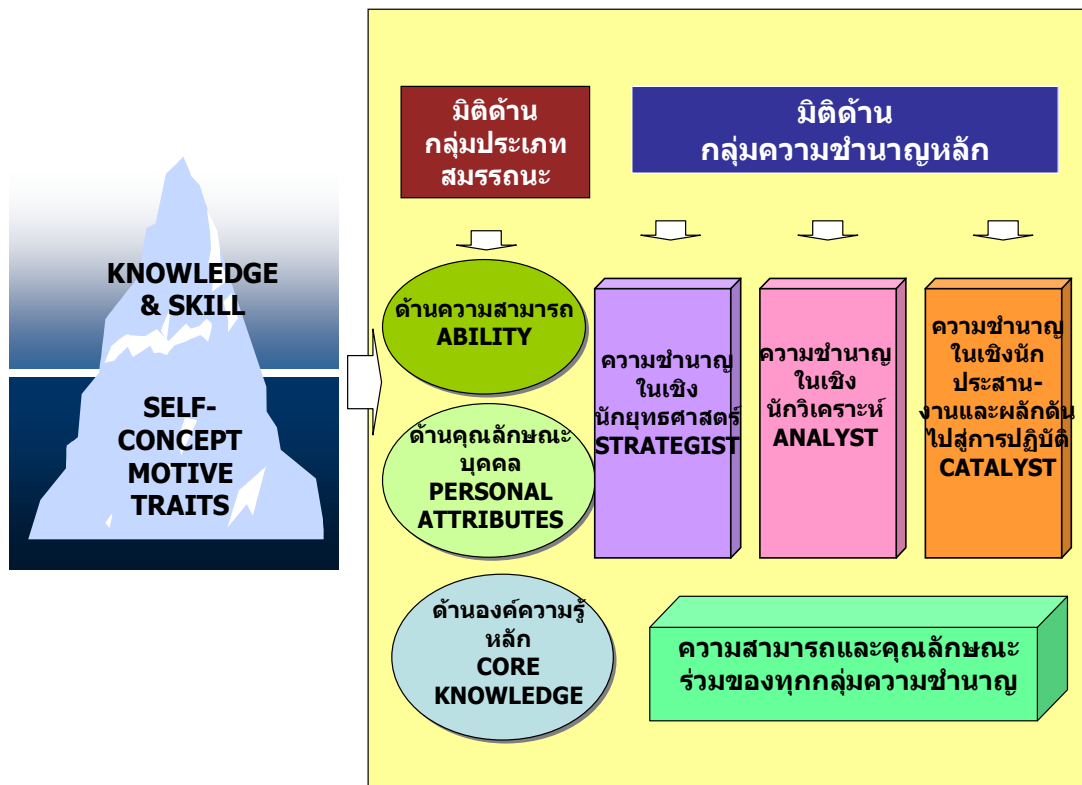


เพื่อให้องค์กรมีขีดความสามารถที่กล่าวมา งานด้านทรัพยากรบุคคลมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งทั้งในเชิงการบริหารจัดการองค์กร และการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นต้องมีส่วนในการส่งเสริมเพื่อผลักดันให้องค์กรมีขีดความสามารถ โดยมีกลไกที่สำคัญต่อไปนี้

- กลไกเพื่อเสริมสร้างการพัฒนา ได้แก่ รูปแบบการบริหารจัดการองค์กร และการใช้กลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรและองค์กรมีขีดความสามารถตามที่กำหนด
- กลไกหลักด้านการพัฒนา อันได้แก่ ระบบการบริหารสายอาชีพ (CAREER MANAGEMENT) ระบบการพัฒนาสายอาชีพ (CAREER DEVELOPMENT) และระบบการฝึกอบรมพัฒนา (DEVELOPMENT ROADMAP)

3. การวิเคราะห์สมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency)

สมรรถนะหลักของบุคลากร (CORE COMPETENCY) เกิดจากการวิเคราะห์ว่าข้าราชการจะต้องมีสมรรถนะความสามารถใด เพื่อตอบสนองให้องค์กรมีขีดความสามารถตามที่องค์กรต้องการจากการวิเคราะห์ขีดความสามารถขององค์กร และลักษณะภารกิจหลักของหน่วยงาน สศช. จึงได้กำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการ สศช. โดยแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ “มิติด้านกลุ่มประเภทสมรรถนะ” และ “มิติด้านกลุ่มความชำนาญหลัก”



สำนักงานฯ ได้กำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) ตาม “มิติด้านกลุ่มประเภทสมรรถนะ” ด้านความสามารถ ด้านคุณลักษณะ และด้านองค์ความรู้ และ “มิติด้านกลุ่มความชำนาญหลัก” ประกอบด้วย Strategist, Analyst และ Catalyst ดังนี้

3.1 ความรู้ที่ข้าราชการ สศช.ต้องมีเป็นพื้นฐาน NESDB's CORE KNOWLEDGE

- ความรู้พื้นฐานด้านเศรษฐศาสตร์มหภาคภายใต้ภารกิจของ สศช.
- ความรู้พื้นฐานด้านสังคม
- นโยบายและระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง
- ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
- ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่กระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม
- ความรู้ด้านการพัฒนาความได้เปรียบการแข่งขันของประเทศ

3.2 ความสามารถร่วมที่ข้าราชการ สศช.ต้องมี COMMON ABILITY

- ทักษะการวิเคราะห์ (ANALYTICAL SKILL)
- ความสามารถในการเรียนรู้ (LEARNING ABILITY)
- การสร้างความยอมรับต่อข้อคิดเห็น (IDEAS MARKETING)

- การประสานสัมพันธ์ (COLLABORATION)
- การวางแผนและบริหารทรัพยากร (RESOURCES PLANNING \$ MANAGEMENT)
- ทักษะการวางแผน (PLANNING SKILL)
- การบริหารจัดการและประเมิน เพื่อควบคุม ให้เกิดผลสำเร็จ (PERFORMANCE MANAGEMENT)

3.3 คุณลักษณะบุคคล (PERSONAL ATTRIBUTES)

- ความเชื่อถือได้ในวิชาชีพ (PROFESSIONAL INTEGRITY)
- มุ่งให้เกิดและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (ACCOUNTABLE FOR RESULTS)
- ใฝ่รู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่อง (CONTINUOUS LEARNING \$ ADAPTABILITY)
- การเป็นที่ปรึกษา (ADVISORY SPIRIT)
- การมีสำนึกที่จะมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จเสมือนเป็นพันธมิตร (SENSE OF PARTNERSHIP)
- ทำงานอย่างสมฤทธิ์ผลแม้มีภาวะกดดันข้อจำกัด (EFFECTIVENESS UNDER PRESSURE)

3.4 ด้านความสามารถ ABILITY

ความชำนาญในเชิงนักยุทธศาสตร์ STRATEGIST

- ความสามารถในการเล็งเห็นโอกาส หรือ ประเด็นที่บุคคลทั่วไป ไม่เห็นได้ (SEE THINGS BEYOND OBVIOUS)
- การคาดการณ์และมองเห็นภาพอนาคต (FUTURE SCENE VISUALIZE)
- การคิดวิเคราะห์ในหลายมิติอย่างเป็นระบบ (MULTI-DIMENSIONAL SYSTEMATIC THINKING)
- การแปลงแนวคิดให้เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ (CONCEPT OPERATIONALIZE)

ความชำนาญในเชิงวิเคราะห์ ANALYST

- การตีความและอธิบายข้อมูลเป็นข้อคิดเห็น (INFERRING)
- การกำหนดกรอบความคิดรวบยอดเพื่อการวิเคราะห์ (CONCEPTUAL FRAMEWORK DEFFINE)
- การนำเสนอข้อมูลและผลการวิเคราะห์ให้เป็นที่เข้าใจ (INFORMATION PRESENTATION)

ความชำนาญในเชิงนักประสานงานและผลักดันไปสู่การปฏิบัติ CATALYST

- การนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อผลสำเร็จ (EXECUTION)
- ความเข้าใจและบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (STAKEHOLDERS SENSITIVITY & MANAGEMENT)
- การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า (TROUBLE – SHOOTING PROBLEM SOLVING)

3.5 คุณลักษณะบุคคล PERSONAL TRIBUTES

คุณลักษณะบุคคลในเชิงนักยุทธศาสตร์ STRATEGIST

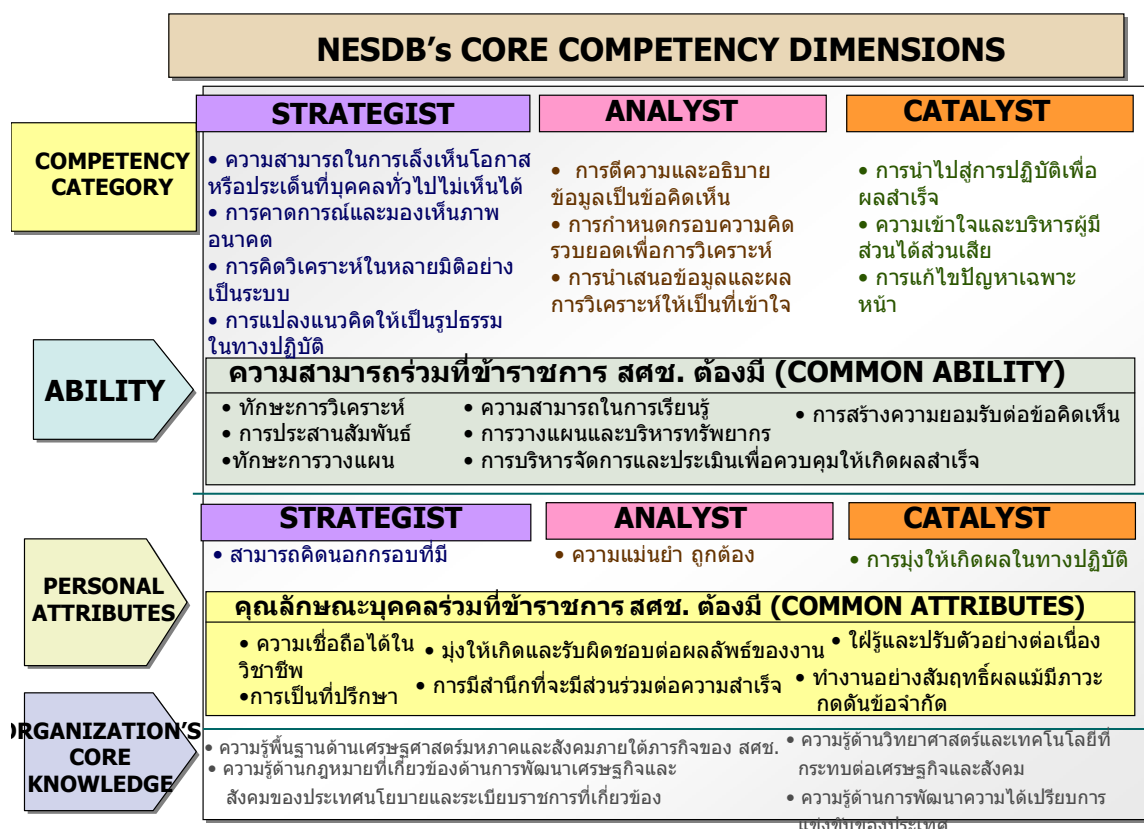
- สามารถคิดนอกกรอบที่มีอยู่หรือที่คุ้นเคย (THINK –OUT-OF-THE BOX)

คุณลักษณะบุคคลในเชิงนักวิเคราะห์ ANALYST

- ความแม่นยำ ถูกต้อง (ACCURACY)

คุณลักษณะบุคคลเชิงนักประสานงานและผลักดันไปสู่การปฏิบัติ CATALYST

- การมุ่งให้เกิดผลในทางปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ (SOLUTION FOCUS)



4. ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร

(Critical Success Factors: CSF)

- ผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
- ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นต้นแบบที่ดี
- มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ
- บุคลากรสนใจ ใฝ่รู้ที่จะพัฒนาตนเอง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา
- การให้โอกาสในการพัฒนาแก่บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
- การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นสื่อในการเข้าถึงความรู้ และการเรียนรู้อย่างทั่วถึง

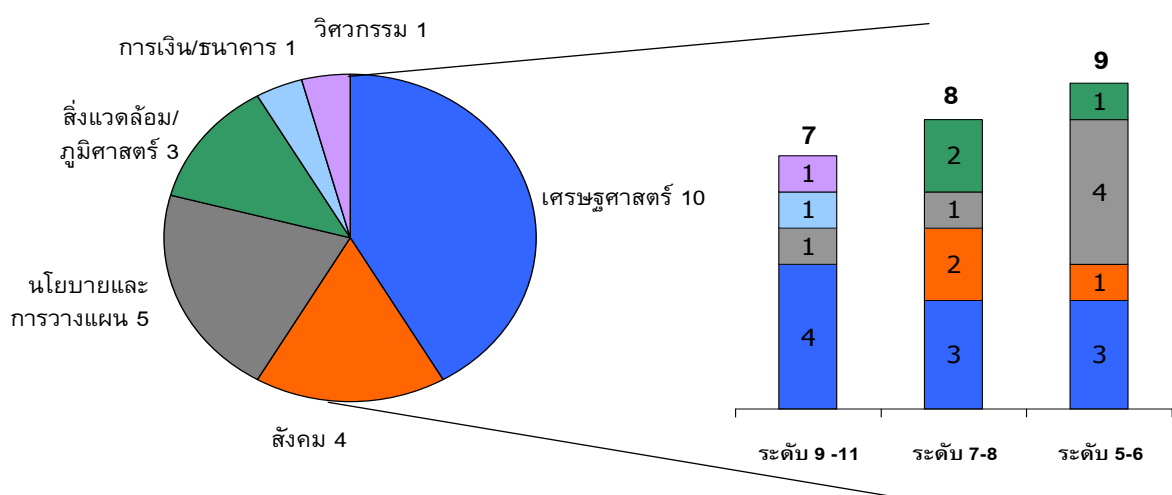
ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของ สศช.

1. การประเมินสถานภาพจากอัตรากำลังปัจจุบัน

4.1 การประเมินอัตรากำลังจากวุฒิการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลคุณสมบัติของข้าราชการที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในปัจจุบันพบว่าข้าราชการ สศช. ส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 34 จบการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์ โดยเฉพาะในระดับปริญญาเอกมีข้าราชการจบการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 41 ของผู้ที่จบปริญญาเอกทั้งหมด 24 คน จากข้อมูลวุฒิการศึกษาของ สศช. พบว่าในอนาคต สศช. จำเป็นต้องเตรียมกำลังคนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อรองรับภารกิจงานที่ในปัจจุบันและในอนาคต

จำนวนเจ้าหน้าที่ระดับปริญญาเอก 24 คน

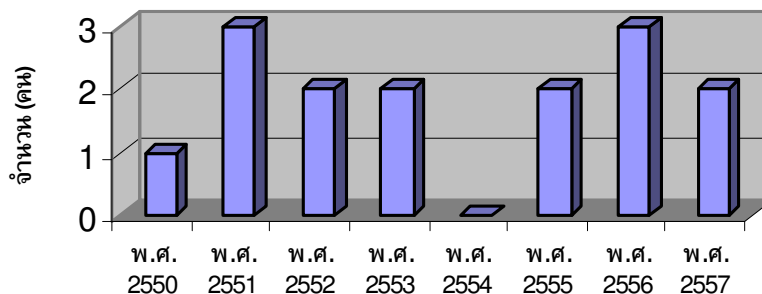


4.2 ข้อมูลบุคลากรที่จะเกษียณอายุ

จากข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการสศช. ที่จะเกษียณอายุราชการในปี 2551 – 2553 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 18 อัตรา โดยสามารถแยกเป็นยังมีอัตราเกษียณอายุของข้าราชการระดับ 9 – 11 จำนวน 7 คน และระดับ 8 ลงมา จำนวน 11 คน โดยจะมีผู้เกษียณอายุราชการที่จบ วุฒิศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์มากที่สุดจำนวน 9 คน และการวางแผนภาคและเมือง จำนวน 3 คน การบริหารและการจัดการ จำนวน 2 คน และสถิติ จำนวน 1 คนตามลำดับ

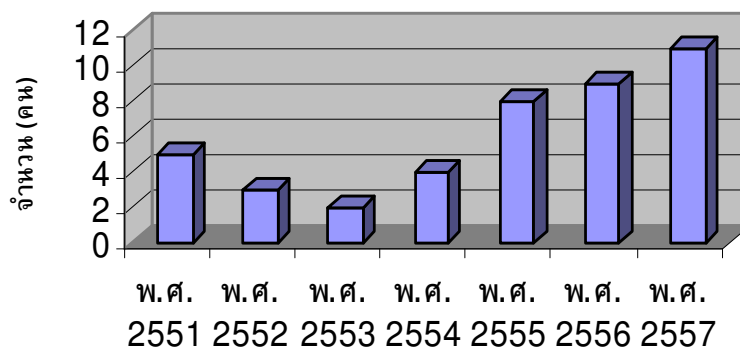
ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุ ระดับ 9 - 11

ระหว่างปีพ.ศ. 2550 - 2557



ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุ ระดับ 8-จ.ส.นับสนุน

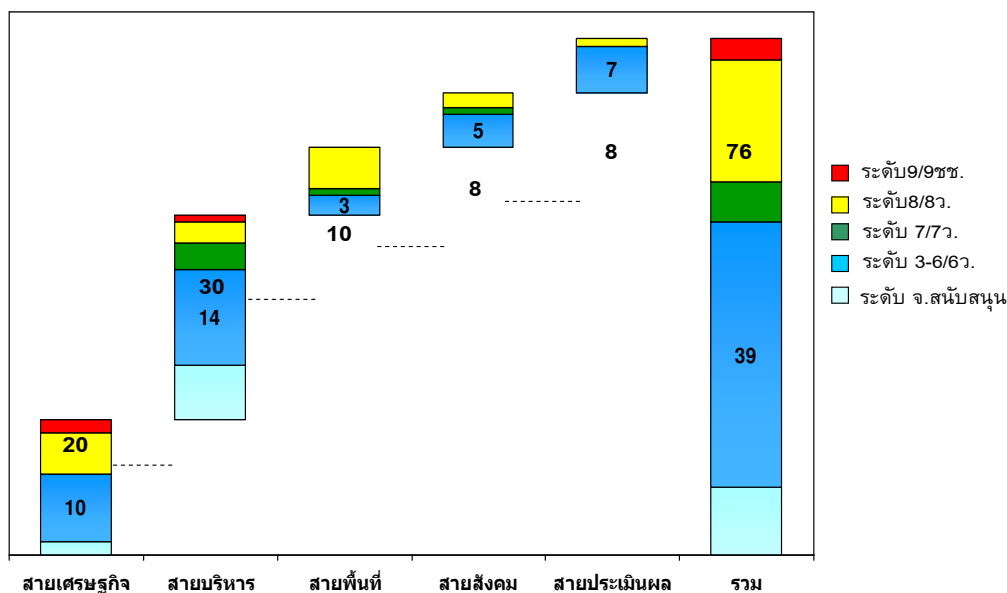
ระหว่างปีพ.ศ. 2550 - 2557



พ.ศ.

4.3 ข้อมูลอัตราว่าง

สศช. มีอัตราว่างในระดับ 3-5/6 ว พร้อมบรรจุข้าราชการ รวม 39 อัตรา



2. การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของ สศช. ที่ผ่านมา

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี 2550 สศช. ได้ดำเนินการเพื่อรองรับการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารบุคลากร เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.2551-2553) ดังนี้

- 2.1 สศช. ได้ดำเนินการจัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ให้แก่ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้ว เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2550
- 2.2 สศช. ได้ดำเนินการประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์กับผลการปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน (Gap Analysis) ดังตารางต่อไปนี้

**สรุปผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็น ทิศทางความต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน
HRในปัจจุบัน (Gap Analysis)**

ลำดับ	หัวข้อ	Importance						Current Status						GAP
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	Avg 1	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	Avg 2	
1	พัฒนาหน่วยงานให้เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้ และนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการ สร้างเครือข่ายแห่งการ เรียนรู้	71.74 (33)	23.91 (11)	4.35 (2)	0.00 (0)	0.00 (0)	4.67	0.00 (0)	15.22 (7)	67.39 (31)	15.22 (7)	2.17 (1)	2.96	1.71
2	สร้างความก้าวหน้าใน อาชีพและปรับระบบ ค่าตอบแทน เพื่อเป็น แรงจูงใจแก่บุคลากร	65.22 (30)	32.61 (15)	2.17 (1)	0.00 (0)	0.00 (0)	4.63	0.00 (0)	10.87 (5)	45.65 (21)	32.61 (15)	10.87 (5)	2.57	2.06
3	สร้างสภาพแวดล้อมต่อ การปฏิบัติงาน จัดหาสิ่ง อำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยายภาพของการ ทำงานแบบมีส่วนร่วม การ ทำงานเป็นทีม การทำงาน อย่างมีความสุข และงาน บรรลุผลตามเป้าหมาย	60.87 (28)	39.13 (18)	0.00 (0)	0.00 (0)	0.00 (0)	4.61	0.00 (0)	10.87 (5)	45.65 (21)	36.96 (17)	6.52 (3)	2.61	2.00
4	พัฒนาระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการและผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบ แทน(เงินเดือน,สิทธิ ประโยชน์ฯ) ตามผลการ ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	69.57 (32)	28.26 (13)	2.17 (1)	0.00 (0)	0.00 (0)	4.67	2.17 (1)	8.70 (4)	43.48 (20)	43.48 (20)	2.17 (1)	2.65	2.02
5	สร้างและบริหารจัดการ ฐานข้อมูลกำลังคนให้ เชื่อมโยงกันทั้งองค์กร (HR Information Syustem)	56.52 (26)	32.61 (15)	10.87 (5)	0.00 (0)	0.00 (0)	4.46	0.00 (0)	8.70 (4)	45.65 (21)	36.96 (17)	8.70 (4)	2.54	1.92

6	ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาให้เพียงพอกับแผนงานโครงการฯ	60.87 (28)	32.61 (15)	6.52 (3)	0.00 (0)	0.00 (0)	4.54	0.00 (0)	8.70 (4)	41.30 (19)	41.30 (19)	8.70 (4)	2.50	2.04
7	สร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ	78.26 (36)	19.57 (9)	2.17 (1)	0.00 (0)	0.00 (0)	4.76	6.52 (3)	17.39 (8)	41.30 (19)	28.26 (13)	6.52 (3)	2.89	1.87
8	วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับการกิจ	80.43 (37)	19.57 (9)	0.00 (0)	0.00 (0)	0.00 (0)	4.80	2.17 (1)	6.52 (3)	39.13 (18)	39.13 (18)	13.04 (6)	2.46	2.34
9	บูรณาการแผนโครงการและระบบการทำงานขององค์กรให้มีหน่วยงานเจ้าภาพรับผิดชอบในการกิจตามยุทธศาสตร์	52.17 (24)	39.13 (18)	8.70 (4)	0.00 (0)	0.00 (0)	4.43	0.00 (0)	17.39 (8)	56.52 (26)	15.22 (7)	10.87 (5)	2.80	1.63
10	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจระบบบริหารราชการแนวใหม่ และมีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและงานตามภารกิจอย่างมืออาชีพ	67.39 (31)	23.91 (11)	8.70 (4)	0.00 (0)	0.00 (0)	4.59	0.00 (0)	23.91 (11)	54.35 (25)	19.57 (9)	2.17 (1)	3.00	1.59
11	พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	69.57 (32)	23.91 (11)	6.52 (3)	0.00 (0)	0.00 (0)	4.63	0.00 (0)	6.52 (3)	43.48 (20)	32.61 (15)	17.39 (8)	2.39	2.24
12	พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	84.78 (39)	13.04 (6)	2.17 (1)	0.00 (0)	0.00 (0)	4.83	0.00 (0)	10.87 (5)	41.30 (19)	30.43 (14)	17.39 (8)	2.46	2.37

13	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	73.91 (34)	26.09 (12)	0.00 (0)	0.00 (0)	0.00 (0)	4.74	2.17 (1)	13.04 (6)	47.83 (22)	26.09 (12)	10.87 (5)	2.70	2.04
14	กำหนดระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน	63.04 (29)	100.00 (14)	6.52 (3)	0.00 (0)	0.00 (0)	4.57	0.00 (0)	26.09 (12)	50.00 (23)	17.39 (8)	6.52 (3)	2.96	1.61

สรุปผลการประเมิน Gap Analysis พบว่า 3 ประเด็นหลักที่มีความสำคัญและจำเป็นมากในการดำเนินการ เรียงตามลำดับ ดังนี้

- (1) พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควบคุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- (2) วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ
- (3) พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้

2.3 สศช. ได้ดำเนินการวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนบริหารราชการของสำนักงานฯ โดยได้การวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อน สำหรับ “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” สศช. ดังนี้

จุดแข็ง

- มีการทำงานเป็นทีม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีจิตใจในการให้บริการ
- มีแผนการพัฒนาบุคลากร และการฝึกอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง
- ทีมงานเข้มแข็งและให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ค่อนข้างดี
- มีการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง
- เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีจิตใจในการให้บริการ
- เจ้าหน้าที่มีความพยายามและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมากๆ
- มีการแบ่งขอบเขตงานและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน
- มีการสร้างกระบวนการคิด วิเคราะห์ของบุคลากรที่มีลักษณะเฉพาะเชิงวิชาการ
- มีการแสวงหาความต้องการในการฝึกอบรมการเรียนรู้ อยู่ตลอดเวลา เช่น
 - เวียนสอบถามเป็นระยะๆ
 - จัดอบรมหลายระดับ
- มีการพัฒนาบุคลากรและมีหลักสูตรที่หลากหลาย
- มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- มีแผนการดำเนินงานในเรื่องการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน

- มีการตอบสนองนโยบายด้านบุคคลต่อผู้บริหารได้ดี
- มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบโดยยึดความสมัครใจ เพื่อให้มีกระบวนการเรียนรู้ในสาขาอื่นๆ
- มีการอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนการศึกษา, ฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศที่ดี
- การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทำได้รวดเร็ว
- มีระบบสารสนเทศที่ให้ข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว
- เสริมสร้างและเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้แสดงข้อคิดเห็น

จุดอ่อน

- ไม่สามารถบรรจุคนในตำแหน่งที่ว่างให้กับสำนักฯ ได้
- การจัดสรรคนไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน/ลักษณะของงาน
- ให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคน และการวาง Career Path ของเจ้าหน้าที่ค่อนข้างน้อย ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีเป้าหมายของการเติบโตในอาชีพ นอกจากนั้นยังทำให้เกิดช่องว่างของความรู้และความรับผิดชอบในงานค่อนข้างมาก
- การจัดการ HR ยังมีช่องว่างในการสนองตอบต่อเจ้าหน้าที่ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การบรรจุ การแต่งตั้งที่ล่าช้า การเลื่อนระดับ ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่
- ความเข้าใจในลักษณะงานและบุคลิกขององค์กรมีน้อย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเรื่องต่างๆ ดังนี้
 - การกำหนด KPI
 - การจัดสรรบุคลากร
 - การอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ให้กับบุคลากร
 - การจัดหลักสูตรในการอบรม
- ขาดการประเมินความคุ้มค่าและประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณเพื่องาน HR
- การวางแผนระยะยาวของ HRD ร่วมกันระหว่างหน่วยงานอบรมภายนอก ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
- งาน HR ยังไม่ครอบคลุม เช่น มิติคุณภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
 - (ทำแต่การฝึกอบรม/กฎระเบียบ) เช่น
 - กิจกรรมระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงานร่วมสร้างสรรค์แบบใกล้ชิด (มุกกาแฟ)
 - ไม่ทำงานเชิงรุกเพื่อผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ ขาดความกระตือรือร้นในการจัดหาเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอกับอัตราที่ว่าง
 - การพัฒนาองค์ความรู้ของเจ้าหน้าที่ในองค์กรยังไม่ทั่วถึง

- ขาดการปรับปรุงฐานข้อมูลของเจ้าหน้าที่ให้ทันสมัย ยังขาดการใช้ IT เพื่อประโยชน์ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- เจ้าหน้าที่ไม่แม่นกฎระเบียบ บางเรื่องโดยเฉพาะเรื่องใหม่ๆ
- การเลื่อนระดับไม่โปร่งใสเท่าที่ควร
- การพัฒนาขาดความต่อเนื่องทั้งในตัวหลักสูตรและบุคคล
- บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ไม่ได้ทำงานในส่วนงานที่ตรงกับที่ได้รับการพัฒนา
- การทำงานอยู่ภายใต้การบริหารของผู้บริหารมากเกินไป
- โครงสร้างมีเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานน้อยเกินไป ทำให้โครงการไม่เหมาะสม
- ระเบียบการพิจารณาบางอย่างไม่เหมาะสม เช่น การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหลักเกณฑ์ไม่ชัดเจนและไม่มีความแน่นอน
- การพัฒนาบุคลากรกระจายไม่ทั่วถึง
- การจัดอัตรากำลังคนไม่สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากสำนักและกอง
- ระบบการได้รับผลตอบแทนและการประเมินผลบุคลากร ยังไม่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง
- การขาดภาวะผู้นำตามลำดับชั้นในการบริหารบุคลากร
- ยังขาดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ขาดความร่วมมือ
- ฐานข้อมูลประวัติบุคลากรยังไม่ชัดเจน
- มีแผนการพัฒนาบุคลากรแต่ไม่มีการประชาสัมพันธ์และผู้บริหารก็ไม่ให้ความสำคัญ
- ไม่ Proactive ในการติดตามตรวจสอบบุคลากรที่ส่งไปพัฒนา
- การให้ผลตอบแทนไม่ตอบสนองการทำงานอย่างแท้จริง

2.4 จากผลการประเมิน Gap Analysis และผลการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของงานบริหารและพัฒนาบุคลากรแล้ว สศช. ได้ดำเนินการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ดังนี้

- (1) วางแผนการบริหารอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ
- (2) มีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร
- (3) กระบวนการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลของ สศช. มีประสิทธิภาพสูง
- (4) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (5) การรักษามูลค่าที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
- (6) พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ คลังข้อมูลความรู้
- (7) สร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (8) เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานให้แก่บุคลากร

3. การวิเคราะห์ความสอดคล้องในการนำ HR Scorecard มาปรับใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของ สศช. ที่ผ่านมา

มิติที่ 1 ความสอดคล้องในเชิงยุทธศาสตร์

- ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการของ สำนักงาน ก.พ.ร. และยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของ สำนักงาน ก.พ. รวมทั้งบทบาทใหม่ของ สศช. และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร สศช. จึงได้จัดทำโครงการจัดทำแผนการสร้างควมก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และแผนพัฒนาบุคลากร สศช. 3 ปี (2548 - 2550) ซึ่งจะรวมถึงการกำหนดกลไกสมรรถนะความสามารถเพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาข้าราชการ การบริหารและพัฒนาสายอาชีพ และกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- สศช. ได้ดำเนินการจัดทำข้อเสนอการปรับโครงสร้างองค์กร ในปี 2547 และ ปี 2548 โดยได้มีการวิเคราะห์บทบาทภารกิจขององค์กร ลักษณะงาน เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถดำเนินภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ สศช. ได้นำรูปแบบการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการโดยการมอบอำนาจการบริหารและมุ่งเน้นความคล่องตัวในการทำงาน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตาม Agenda ได้สำเร็จตามเป้าหมาย
- สศช. มีการส่งเสริมเพื่อรักษาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยได้เริ่มใช้ระบบการแต่งตั้งระดับบริหาร โดยกำหนดแนวทางการพิจารณาคัดเลือกโดยใช้ความรู้ความสามารถต่อความอาวุโส ในอัตราสัดส่วน 90:10 เพื่อให้ผู้ที่มีอาวุโสน้อยและมีสมรรถนะสูงได้รับโอกาสในการพิจารณาและสนับสนุน
- สศช. ได้ลงนามใน MOU ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ในการแจ้งความจำนงค์เข้าร่วมโครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System: Hipps) ซึ่งเป็นรูปแบบใหม่ของการพัฒนาข้าราชการโดยผ่านการปฏิบัติงานจริง และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเพื่อเรียนรู้งานในหลายมิติ เพื่อพัฒนาคุณภาพะในการสร้างภาวะผู้นำในอนาคต

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

- สายงานบริหารและอำนวยการได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านกาพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการฝึกอบรมทั้งในรูปแบบ In-house Training และส่งข้าราชการไปอบรมหลักสูตรภายนอก การสรรหาผู้สมัครรับทุนศึกษา ฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ

- สศช. ได้จัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม/สัมมนา/บรรยายหลังจากที่มีการดำเนินการจัดทุกครั้ง โดยมีการประเมินวิทยากร ความรู้ก่อนและหลังอบรม และการประเมินความคุ้มค่า โดยคิดค่าใช้จ่ายต่อคนต่อครั้ง
- สศช. ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลด้านการพัฒนาบุคลากรส่งสำนักงาน ก.พ. เพื่อรายงานผลการดำเนินงานในแต่ละปีงบประมาณ
- สศช. ได้มีการจัดทำฐานข้อมูลรายบุคคลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย และพัฒนาบุคลากร ตามความต้องการของผู้ใช้เพื่อประกอบการพิจารณาในแต่ละครั้ง ขึ้นอยู่กับแนวทาง หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา โดยยึดหลักความถูกต้อง แม่นยำ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- นอกจากระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. ที่สศช. ได้ใช้ประกอบการบริหารบุคลากรมาระยะเวลาหนึ่งแล้วนั้น สศช. ยังได้มีโครงการจัดทำระบบการบริหารงานธุรการ ระยะที่ 1 ในปี 2547 และระยะที่ 2 ในปี 2548 และโครงการเสริมสร้างสมรรถนะของงานบริหารและอำนวยการเพื่อรองรับบทบาทใหม่และแผนกลยุทธ์ของสศช. ซึ่งได้ดำเนินการจัดทำบัตรผ่านเข้าออกอิเล็กทรอนิกส์ โดยสามารถจัดทำเป็นรายงานการลาต่างๆ ได้

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Effectiveness)

- สศช. มีได้ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารบุคคลเพื่อส่งเสริมข้าราชการผู้มีความรู้และมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูง และคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการมีความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง และผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
- สศช. ได้ดำเนินการโครงการคัดเลือกข้าราชการดีเด่นของ สศช. เป็นประจำทุกปี โดยให้ทุกสายงานส่งผู้ที่เหมาะสม และคัดเลือกโดยการลงคะแนนจากข้าราชการทั้งหมดของ สศช. เพื่อให้ได้คนดีที่มีคุณค่าแก่การเชิดชูและเป็นตัวอย่างที่ดีในการรับราชการ
- ในปี 2547 สศช. ได้รับรางวัลชมเชยอันดับ 1 ด้านการพัฒนาระบบการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) จากการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ 2547 โดยสำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่ง สศช. จะดำเนินการพัฒนาระบบ KM อย่างต่อเนื่องโดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการได้เรียนรู้ มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน
- ตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน สศช. ได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง เพื่อประกอบกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน สำหรับการพิจารณาเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งจะมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาในแต่ละเรื่องตามความเหมาะสมต่อไป

มิติที่ 4

ความพร้อมในการรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล

- สศช. ได้มีการมอบอำนาจในการบริหารบุคคลให้แก่ผู้บริหารระดับรองเลขาธิการฯ ในการแต่งตั้ง โยกย้ายข้าราชการในสังกัด โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณา และได้มีการวางแผนทางหลักเกณฑ์การพิจารณา โดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของทุกสายงาน และได้จัดประชุมเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่
- สศช. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการราชการใสสะอาด ซึ่งข้าราชการ สศช. สามารถแสดงความคิดเห็นได้ทาง Intranet หรือสามารถส่งข้อคิดเห็นได้ที่กล่องรับข้อร้องเรียน จำนวน 3 แห่ง คือ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ หน่วยตรวจสอบภายใน และห้องสมุด สศช.
- สศช. ได้จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปี 2549 และ 2550

มิติที่ 5

คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- สศช. ได้มีการตั้งคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อดำเนินกิจกรรมสวัสดิการแก่ข้าราชการ สศช. อาทิ ทุนการศึกษาบุตรธิดาของข้าราชการชั้นผู้น้อยและมีผลการปฏิบัติงานดี สศช. ได้ดำเนินการปรับปรุงอาคารสถานที่เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตลอดจนจัดหาอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอเพียง อาทิ ข้าราชการ สศช. มีเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้ 1 : 1 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น
- สศช. ได้สนับสนุนให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ ราชการใสสะอาด แผนกลยุทธ์การสร้างเสริมสุขภาพคนกรุงฯ มุ่งเน้นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่ข้าราชการทุกระดับโดยสอดแทรกเนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรมของนักบริหารระดับต้น กลาง และสูง มีการเชิญวิทยากรมาบรรยายเรื่องการดูแลสุขภาพกายและใจ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข
- ผู้บริหารสศช. ได้ตระหนักถึงการสื่อสารเพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหาร กับ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน โดยจะมีการจัดประชุมเพื่อถ่ายทอดนโยบายการดำเนินงานแก่ข้าราชการทุกระดับ มีการประชุมผู้บริหารเป็นประจำทุกสัปดาห์และให้มีการถ่ายทอดลงมาในการประชุมสายงาน สำนัก กองแก่ข้าราชการทุกระดับ มีการจัดทำหนังสือพิมพ์สะพานขาว เพื่อเป็นสื่อสานสัมพันธ์ ก้าวทันสถานการณ์แก่ประชาคม สศช. โดยในหนังสือพิมพ์จะมีข่าวสารความก้าวหน้าของกิจกรรม โครงการ ต่างๆ ในสศช. และมีคอลัมภ์ สศช. กำลังทำอะไร โดยท่านเลขาธิการฯ เพื่อสื่อสารให้เกิดความรู้ ความเข้าใจแก่ข้าราชการสศช. โดยตรง

4. การวิเคราะห์ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน มาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรของ สศช. ที่ผ่านมา

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้ดำเนินงานพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบภายใต้เป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2547 ได้เห็นชอบกรอบและแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Development) และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ 3 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1. ยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการรองรับราชการยุคใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง 2. ยุทธศาสตร์การสร้างนักบริหารให้เป็นผู้นำยุคใหม่ในการบริหารราชการ และ 3. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการที่ผ่านมา

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการเพื่อรองรับราชการยุคใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

- สศช. ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นการสร้างคนเก่ง คนดี และมีอาชีพ
- จัดหลักสูตรที่เน้นการคิดวิเคราะห์ ฝึกปฏิบัติ และเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เช่น NESDB Future Team
- สร้างความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรร่วมกับองค์กรต่างๆ เช่น World Bank, ADB, IMF, เครือซีเมนต์ไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 2: การสร้างนักบริหารให้เป็นผู้นำยุคใหม่ในการบริหารราชการ

- จัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร โดยมีผู้แทนจากทุกสำนัก/กอง/กลุ่มงานมาร่วมจัดทำ
- สศช. ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสำหรับนักบริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 3: การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้กับทรัพยากรบุคคล

- จัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) และ สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) สำหรับข้าราชการ สศช.
- ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือน
- ได้รับงบประมาณสนับสนุนเป็นทุนศึกษา/ฝึกอบรมแก่ข้าราชการ ทั้งในและต่างประเทศ

5. ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของ สศช. ที่ผ่านมา

5.1 สรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรตั้งแต่ปี 2547

ในปี 2547 สศช. ได้ดำเนินการจัดจ้างบริษัทแอดคูเรย์วันดำเนินการศึกษาโครงการจัดทำแผนการสร้างควมก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และแผนพัฒนาบุคลากร สศช. 3 ปี (พ.ศ. 2548 – 2550) โดยได้กำหนดการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ สศช. และมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรเป็น Strategist, Analyst, Catalyst (ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมตามเอกสารสรุปรายงานผลการศึกษาเสร็จสมบูรณ์ Final Report)

ในปี 2547 – 2549 สศช. ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

	จำนวนหลักสูตร	จำนวนคน	งบประมาณ
ปี 2547	13	559	11,294,497 บาท
ปี 2548	33	1,600	9,100,000 บาท
ปี 2549	12	582	5,485,317 บาท
ปี 2550	18	1,335	8,427,548 บาท

- หมายเหตุ
1. สศช. มีข้าราชการ 546 คน
 2. จำนวนคนที่ผ่านการอบรมเป็นการนับซ้ำ

5.2 สรุปผลการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2550

ตามแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี 2550 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ บทบาท และภารกิจของสำนักงานฯ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะให้แก่ข้าราชการควบคู่กับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่ง สศช. ได้ใช้งบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรรวม 8,427,548 บาท และงบประมาณอุดหนุนโครงการส่งข้าราชการศึกษาต่อระดับปริญญาโท และอบรมในต่างประเทศ จำนวน 5,600,000 บาท และโครงการความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับธนาคารโลก 6,700,000 บาท โดยสรุปผลการดำเนินงานได้ดังนี้

(1) แผนพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency)

สศช. ได้ดำเนินการจัดการฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นแก่บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 7 หลักสูตร มีผู้เข้าอบรม รวม 496 คน แบ่งเป็น

- 1.1 หลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Competency) จำนวน 4 หลักสูตร มีผู้เข้ารับการอบรมรวม 176 คน

1.2 หลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Knowledge) จำนวน 3
หลักสูตร มีผู้เข้ารับการอบรมรวม 320 คน

(2) แผนพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้าน (Functional Competency)

สศช. ได้ดำเนินการจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำกลุ่มงานตามสายอาชีพ รวม 11 หลักสูตร มีผู้เข้าอบรมรวม 739 คน แบ่งเป็น

2.1 หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้าน รวม 6 หลักสูตร มีผู้เข้าอบรมรวม 346 คน

2.2 หลักสูตรเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวม 5 หลักสูตร มีผู้เข้ารับการอบรม 393 คน

(3) แผนงานเสริมสร้าง Extensive Exposure สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สศช.

3.1 สศช. ได้ดำเนินการเตรียมกำลังคนระยะยาวในสาขาที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ โดยส่งข้าราชการไปศึกษาปริญญาโทและฝึกอบรม/สัมมนาในต่างประเทศ จำนวน 4 รุ่น แบ่งเป็นระดับปริญญาโท 3 รุ่น และฝึกอบรม 1 รุ่น และส่งข้าราชการรับทุนอบรม/สัมมนาในต่างประเทศ รวม 18 ราย

3.2 สศช. ได้ส่งข้าราชการจำนวน 6 ราย เข้าร่วมโครงการความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้กับธนาคารโลก โดยจะเข้ารับการอบรมและฝึกงาน ณ ธนาคารโลก ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นระยะเวลา 2 เดือน และฝึกงาน ณ ประเทศที่สาม เป็นระยะเวลา 1 เดือน

2.3 สศช. ได้ส่งผู้บริหารและข้าราชการจำนวนประมาณ 72 คนเข้ารับการฝึกอบรมในสถาบันชั้นนำทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และนำเทคนิคการทำงานสมัยใหม่มาปรับใช้ในการทำงานและสามารถนำมาถ่ายทอดให้แก่บุคลากรในองค์กรต่อไป

5.3 สรุปผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

- จัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) ตามยุทธศาสตร์ของ สศช. โดยเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการ เทคโนโลยี และด้านบุคลากร
- จัดทำแผนการพัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กรปี 2547, 2548, 2549
- รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวดที่ 4 การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และหมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้ส่วนราชการต้องกำหนดยุทธศาสตร์การทำงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบบูรณาการเพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ให้บังเกิดผลโดยเร็ว ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถนะขีดความสามารถ เพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ สามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของโลก

สศช. ได้มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน โดยเฉพาะการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กร สศช. ได้กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจด้านการพัฒนาศักยภาพ ดังนี้



NESDB's Vision

"To be the Professional Think Tank of Thailand."

Our Characteristics

- Strategic Issue Manager
- Change Agent and Project Manager
- Dedicate to Driving Plan to Action
- Multi-Disciplinary
- Pragmatic Expert
- Intelligence & Risk Warning Unit
- Social Responsibility
- Global Reach

Our Culture

- Dedicate to Excellence เป็นองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ
- Social and Public Responsibility เป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะและสังคม
- Good Governance มีระบบธรรมาภิบาล
- Human resource is the most valuable asset บุคลากรของสำนักงานฯ เป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดขององค์กร

วิสัยทัศน์การพัฒนาศักยภาพ

พัฒนาศักยภาพ สศช. ให้เป็นคนเก่ง คนดี และเป็นมืออาชีพในการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

พันธกิจการพัฒนาบุคลากร

- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ
- พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่
- พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นนักวางแผนยุทธศาสตร์มืออาชีพ

เป้าหมายการพัฒนาแยกตามระดับ

ตามแผนการสร้างความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) และแผนพัฒนาบุคลากร สศช. 3 ปี (พ.ศ. 2548 – 2550) ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรแต่ละระดับ และแนวทางการดำเนินการ ที่สอดคล้องกับระดับความรับผิดชอบ และ Cluster ของความรับผิดชอบควบคู่กับ 3 Competency Profiles คือ Strategist, Analyst และ Collaboration Catalyst โดยสามารถแบ่งตามระดับและเป้าหมายการพัฒนาได้ดังนี้

ระดับ	เป้าหมายการพัฒนา	แนวทางการดำเนินการ
10 บริหาร	สร้างให้เกิดศักยภาพการเป็นผู้นำองค์กร ทั้งภายในและภายนอก	Executive Succession Development Program
9 – 10 วิชาชีพ	สร้างให้เกิด Competency เชิงลึกเฉพาะด้านทั้งตาม Profile และตาม Cluster งาน	- Structured Development Program - พัฒนาให้เป็น Mentor - Oversea Exposure - Knowledge Sharing & Integration Session Rotation ในลักษณะ Profile เดียวกัน ข้าม Cluster
9 บริหาร	- สร้างให้เกิด Competency ในเชิงการบริหารจัดการ - พัฒนาให้เกิดกรอบความคิดและความรู้ในเนื้องานในเชิงกว้าง ทั้งภายในและข้าม Cluster	- Structured Development Program - Rotation ภายใน 2 – 4 ปี - Oversea Exposure
6 – 7 – 8	- สร้างให้เกิด Competency Profile ตามลักษณะของงาน - สร้างความรอบรู้และความชำนาญเชิงลึกตามงานด้านต่างๆ ของ Cluster ที่สังกัด	- Knowledge Sharing & Integration Session - Oversea Training & Exposure - Structured Development Program จัดให้มี Mentoring Program

3 – 4 – 5	● สร้างให้เกิด Core Competency แต่ละองค์ความรู้หลักในการเป็นข้าราชการ สศช. ● พัฒนารอบความคิดและความรู้ ทั้งภายในและข้าม Cluster	● Structured Development Program ● กำหนดให้มี Rotation ภายใน 2 – 4 ปี ● จัดให้มี Mentoring Program
-----------	--	--

2. ยุทธศาสตร์ มาตรการ และกิจกรรม/โครงการ

สศช. ได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพ และได้กำหนดมาตรการ กิจกรรม/โครงการเพื่อรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพ ดังนี้



NESDB's Key Value

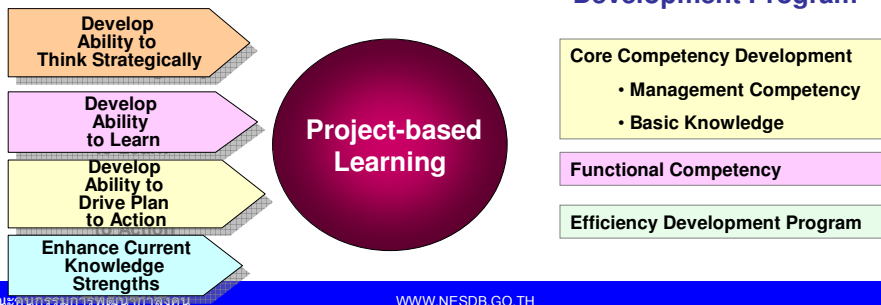
"Human resource is the most valuable asset."
Is this issue so urgent and significant that CEO must consider **NOW**?



Challenge

How to develop NESDB's HR to become professional think tank?

HR STRATEGY ➡ Approach ➡ HR Training and Development Program



3

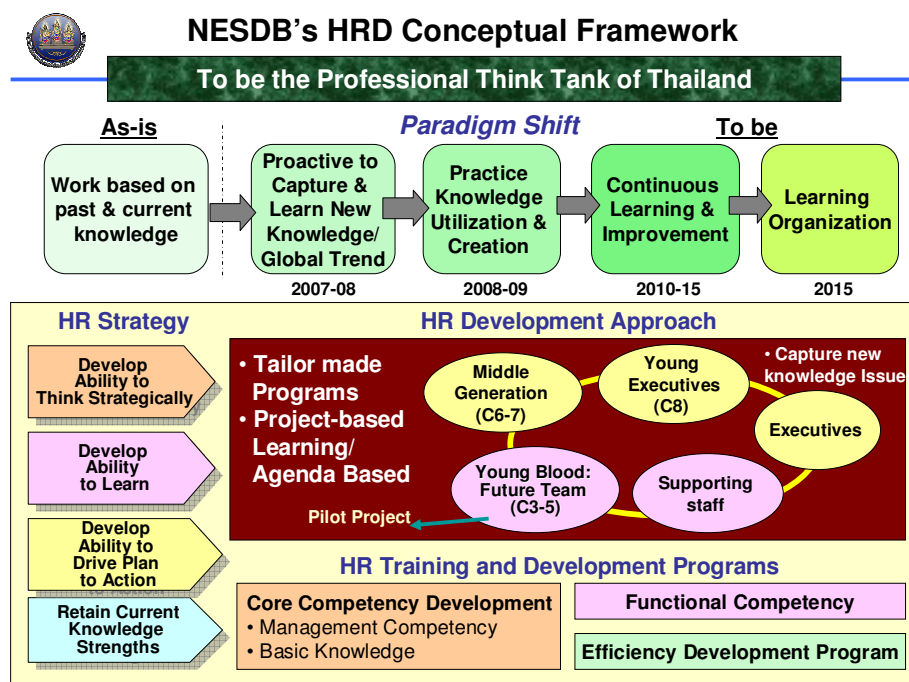
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ค่านิยมของข้าราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างนักบริหารมืออาชีพ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีขีดความสามารถในระดับสากล

HR Approach มาตรการ/วิธีการพัฒนา



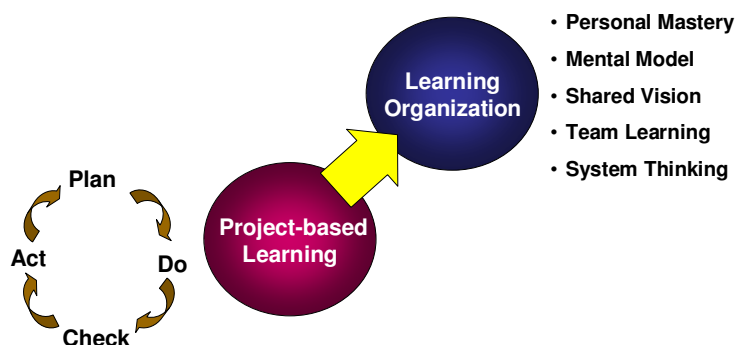
กลยุทธ์ที่ 1 : การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ค่านิยมของข้าราชการ

มาตรการ

- พัฒนาข้าราชการให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีอาชีพ โดยมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะ Project Based Learning
- ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ
- รณรงค์ สร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ส่งเสริมให้น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการในทุกระดับ



Key Concept of NESDB Project-based Learning



กิจกรรม/โครงการตามกลยุทธ์ที่ 1

- จัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างราชการใสสะอาดของ สศช.
- จัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ สศช. และเผยแพร่ ส่งเสริมให้เกิดการนำไปปฏิบัติ
- ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมของศูนย์ประสานราชการใสสะอาด
- จัดอบรม หรือให้มีหัวข้อการบรรยายในเรื่องการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในหลักสูตรฝึกอบรม
- จัดอบรมแนวทางการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
- ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการดีเด่นในการครองตน ครองคนและครองงาน หรือบุคคลที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์

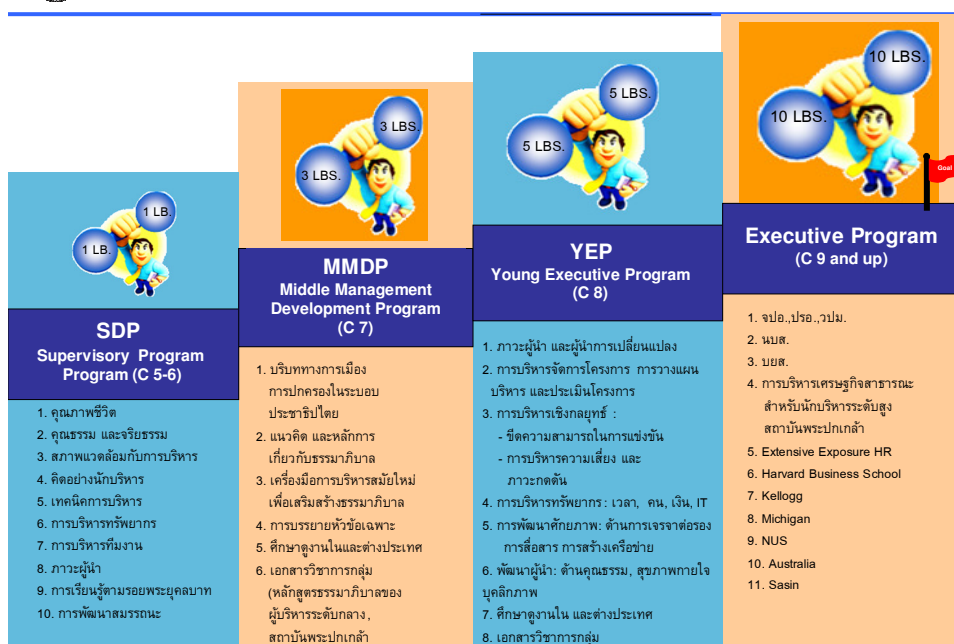
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างนักบริหารมืออาชีพ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มาตรการ

- พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการให้แก่บุคลากรทุกระดับ
- ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้แนวคิด ทฤษฎีการบริหารจัดการยุคใหม่และนำมาปฏิบัติ
- สร้างเครือข่ายของข้าราชการทั้งภายในองค์กร และระหว่างองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน



NESDB Professional Skills Development Program



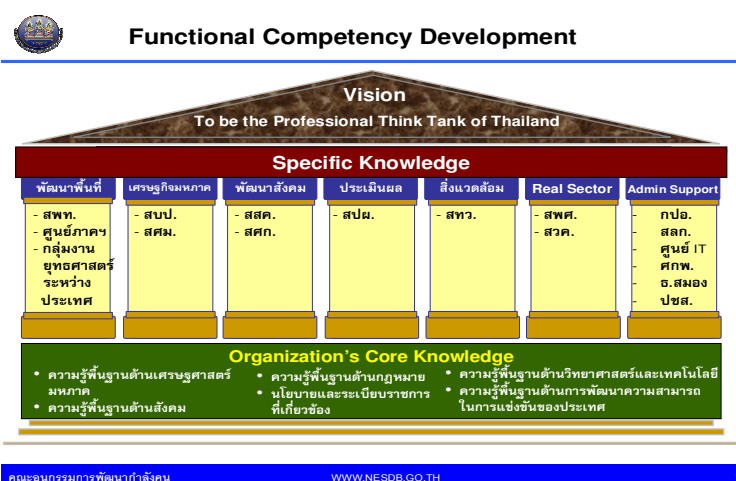
กิจกรรม/โครงการตามกลยุทธ์ที่ 2

- จัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ
 - การพัฒนาสมรรถนะพื้นฐานสำหรับนักบริหารระดับต้น (Supervisory Development Program: SDP)
 - หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับกลาง (Management Development Program : MDP)
 - ผู้นำสศช. ยุคใหม่ (NESDB Young Executive Program)
- ส่งข้าราชการไปฝึกอบรมหลักสูตรภายนอก เช่น วปอ. ปรอ. ปรม. นบส. บยส. และหลักสูตรด้านการบริหารจัดการอื่นๆ
- จัดอบรม/สัมมนา/บรรยายในหัวข้อการบริหารจัดการยุคใหม่ เช่น เรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR for Manager)
- จัดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับข้าราชการรุ่นใหม่ เช่น NESDB Future Team
- จัดหลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการสอนงาน (Coaching and Mentoring)
- ส่งข้าราชการไปอบรมหลักสูตรทั้งภายในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีขีดความสามารถในระดับสากล

มาตรการ

- พัฒนาสมรรถนะหลัก ที่เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการทุกระดับ
- พัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้านตามสายอาชีพเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในการทำงาน
- ส่งเสริมให้มีการนำการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาข้าราชการ (Competency Assessment)
- สนับสนุนให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)



กิจกรรม/โครงการตามกลยุทธ์ที่ 3

- จัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักที่เป็นพื้นฐาน เช่น การทำงานเป็นทีม การให้บริการ ภาษาต่างประเทศ คอมพิวเตอร์
- จัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้านเพื่อสร้างมืออาชีพในการวิเคราะห์วางแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และการผลักดันแผนสู่การปฏิบัติ
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรทั้งในและต่างประเทศ เช่น บริษัทเครือซิเมนต์ไทย World Bank, ADB เป็นต้น
- จัดห้องเรียนรู้สำหรับหลักสูตรการอบรมทางไกลผ่านดาวเทียม
- ส่งเสริมให้ข้าราชการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น e-learning
- ส่งข้าราชการไปฝึกอบรมหลักสูตรทั้งในและต่างประเทศ

3. แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2551

เพื่อให้แนวทางการพัฒนาบุคลากร สศช. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการเป็นสำคัญ สำนักงานฯ จึงได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร สศช. ในปีงบประมาณ 2551 รวมทั้งสิ้น 28,300,000 บาท โดยแยกเป็น 3 แผนงาน ดังนี้

- | | |
|---|----------------|
| 1. แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร | 12,000,000 บาท |
| 2. แผนความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนบุคลากรและการเรียนรู้กับธนาคารโลก | 6,700,000 บาท |
| 3. แผนการส่งข้าราชการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก/โท/อบรมในต่างประเทศ | 9,600,000 บาท |

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ค่านิยมของข้าราชการ

กิจกรรม/โครงการฝึกอบรม

3. หลักสูตรเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development Program)

หลักสูตรอบรม	ระดับ	จำนวน คน-ครั้ง
1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing Session) เพื่อดำเนินการตามแผนการจัดการองค์ความรู้	9 ลงมา	40
2. โครงการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร PMQA จำนวน 3 ครั้ง เพื่อดำเนินการตามแผน PMQA	3-9	40/ครั้ง
3. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ "การจัดทำรายงานควบคุมภายใน" เพื่อดำเนินการตามแผน ควบคุมภายใน	9 ลงมา	40
4. สัมมนาเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างสุขภาวะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 3 รุ่น เพื่อพัฒนาสุขภาวะข้าราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	8 ลงมา	35/รุ่น
5. สัมมนาเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพงานบริการภายใต้ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สายงานสนับสนุน		85
5. การส่งข้าราชการอบรมหลักสูตรภายนอก ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน	9 ลงมา	30
รวมประมาณ		270

หมายเหตุ อาจมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรม/งบประมาณตามความเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างนักบริหารมืออาชีพ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กิจกรรม/โครงการฝึกอบรม

- หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management Competency)

หลักสูตรอบรม	ระดับ	จำนวน คน-ครั้ง
1. การอบรมหลักสูตร "ผู้นำสศช. รุ่นใหม่" รุ่นที่ 3 (Young Executive Program) เพื่อพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการและเตรียมความพร้อมสู่ระดับที่สูงขึ้น - อบรมภาคทฤษฎี ในประเทศ - ศึกษาดูงานในต่างประเทศ	8	30
2. การอบรมหลักสูตร "ธรรมมาภิบาลสำหรับนักบริหารระดับกลาง" (Management Development Program) ภาคทฤษฎี เพื่อพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการแก่นักบริหารระดับกลาง - อบรมภาคทฤษฎี ในประเทศ - ศึกษาดูงานในต่างประเทศ	7	10
3. สัมมนาเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "The 7 Habit of Highly Effective People" เพื่อพัฒนาทักษะให้แก่ข้าราชการ	7	30

หมายเหตุ อาจมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรม/งบประมาณตามความเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีขีดความสามารถในระดับสากล

กิจกรรม/โครงการฝึกอบรม

1. หลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency)

หลักสูตรอบรม	ระดับ	จำนวน คน-ครั้ง
1.2 สมรรถนะพื้นฐาน (Basic Knowledge) 1. การอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ณ สศช. - Microsoft Outlook สำหรับผู้บริหาร - Microsoft Outlook เพื่อพัฒนาทักษะด้านคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการทำงาน	9 ขึ้นไป 3 - 8	30 100
2. ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรียนรู้เพื่อพัฒนาต่อยอดอย่างเป็นรูปธรรมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้	3 - 6	20
3. โครงการ NESDB Future Team รุ่นที่ 2 ระยะที่ 1 ประชุมเชิงปฏิบัติการกรอบแนวคิดวิสัยทัศน์ประเทศไทย เพื่อพัฒนาทักษะด้านบริหารจัดการและสร้างเครือข่าย	3 - 8	40

2. หลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้าน (Functional competency)

หลักสูตรอบรม	ระดับ	จำนวน คน- ครั้ง
1. การอบรมเชิงปฏิบัติการการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาทักษะในการวางแผนกลยุทธ์		
2. การอบรม Effective Business Presentation จำนวน 4 รุ่น เพื่อพัฒนาทักษะการนำเสนองานต่อสาธารณะชน	6 - 8	15
3. การอบรมหลักสูตร "การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม" (Management for Economic & Social Development Program) เพื่อพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม - อบรมภาคทฤษฎี ในประเทศ - ศึกษาดูงานในต่างประเทศ	7 - 8	30
4. การจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้เฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้เฉพาะด้านในงานสายงานต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในทุก ระดับ	9 ลง มา	100
รวมงบประมาณ		350

หมายเหตุ อาจมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรม/งบประมาณตามความเหมาะสม

■ โครงการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรร่วมกับธนาคารโลก

แผนงาน
(1) โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการไปทำงานร่วมกับธนาคารโลก จำนวน 3 คน ในสาขา Micro-Finance for Poverty Reduction and Infrastructure Project Financing, Natural resources and Environment Management, Strategy and Project Evaluation
(2) ส่งบุคลากรเข้าโครงการฝึกอบรมระยะสั้นปีละ 2 คน ในด้าน ■ Capacity Enhancement Program for Corruption and Improving Governance ■ WBI and other courses
(3) เชิญผู้เชี่ยวชาญจากธนาคารโลกมาฝึกอบรมทางเทคนิควิชาการแก่บุคลากร สศช. เพื่อขับเคลื่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 10

■ โครงการส่งข้าราชการไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท/เอก ในต่างประเทศ

แผนงาน	งบประมาณ (บาท)
1. ทุนศึกษาต่อระดับปริญญาโท จำนวน 2 ทุน ในสาขา Economics และสาขา Development Studies	4,800,000
2. ทุนฝึกอบรมระยะสั้น จำนวน 2 ทุน ■ Strategy Planning and Implementation ■ Strategic Planning : Creative Strategic Thinking	800,000
	5,600,000

3. งบประมาณอุดหนุน (ข้อ 2.1 และ 2.2)

โครงการ	ระดับ	จำนวน คน- ครั้ง
<u>1. โครงการศึกษาต่อระดับปริญญาโท/เอกในต่างประเทศ</u> - 1.1 ดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์การลาศึกษา/อบรมในต่างประเทศ 1.2 ดำเนินการจัดทำประกาศรับสมัครผู้สมัครรับทุน สศช. 1.3 ดำเนินการทำข้อตกลงให้นักเรียนทุนอยู่ในความดูแลของก.พ. 1.4 ดำเนินการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครรับทุน 1.5 ผู้สมัครรับทุนดำเนินการตามระเบียบการลาศึกษา และสมัครเข้าเรียน	3 - 7	8
<u>2. โครงการความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้กับธนาคารโลกและองค์กรระหว่างประเทศ</u> 2.1 สอบถามหัวข้อการเรียนรู้จากสายงาน 2.2 กำหนดหัวข้อการเรียนรู้เพื่อประกาศรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการ 2.3 พิจารณาคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการ ปีที่ 2 ระยะที่ 2 2.4 ผู้เข้าร่วมโครงการระยะที่ 1 และ 2 เดินทางไป World Bank	5 - 8	8

4. ระยะเวลาการดำเนินงาน

ปีงบประมาณ 2551 – 2553

5. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สศช.

6. งบประมาณ

ปี 2550 งบประมาณ	22,300,000 บาท
ปี 2551 งบประมาณ	40,000,000 บาท
ปี 2552 งบประมาณ	45,000,000 บาท

7. ผลลัพธ์

- สศช. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม โปร่งใส และมีการใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานฯ
- บุคลากร สศช. ได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างเหมาะสม ทุกระดับ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ