

แบบฟอร์มผลการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากรที่สำคัญในปี ๒๕๖๕

๑. งานบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและการจ้างพนักงานราชการ

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ

สมช. ได้ดำเนินการแข่งขันข้าราชการในตำแหน่งสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขันและการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ โดยที่ผ่านมาได้ทำการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ดังนี้

- ปี ๒๕๖๕ บรรจุบุคคลเข้ารับราชการ เมื่อวันที่ ๑๔ มี.ค. ๖๕ จำนวน ๖ ราย และ วันที่ ๒๙ มี.ค. ๖๕ บรรจุข้าราชการ จำนวน ๗ ราย
- ปี ๒๕๖๖ บรรจุบุคคลเข้ารับราชการ เมื่อวันที่ ๑ ก.พ. ๖๖ จำนวน ๑๐ ราย

การจัดจ้างพนักงานราชการ

สมช. ได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานราชการทั่วไปในตำแหน่งสายงานหลัก และสายงานสนับสนุนตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยในปี ๒๕๖๕ ได้ทำการจ้างผู้ผ่านการเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป เมื่อวันที่ ๒๔ มิ.ย. ๖๕ จำนวน ๑๑ ราย สำหรับในปี ๒๕๖๖ ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานราชการทั่วไป จำนวน ๒๒ อัตรา

๒. งานการเลื่อนระดับตำแหน่ง

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ สมช. ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยได้ดำเนินการแล้ว ดังนี้

- ๑) ได้คัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ราย
 - ๒) ได้คัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในประเภทอำนวยการ จำนวน ๒ ราย (ประเภทอำนวยการ ระดับสูง จำนวน ๑ ราย และประเภทอำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๑ ราย)
 - ๓) ได้คัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓ ราย
 - ๔) ได้เลื่อนข้าราชการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย
- และได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยได้แต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง จำนวน ๑ ราย (รองเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ)

๓. งานพัฒนาบุคลากรด้วยการศึกษา/ฝึกอบรม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ สมช. ได้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึกอบรม ในหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

หลักสูตรเพิ่มพูนสมรรถนะพื้นฐาน จำนวน ๑๔ ราย

๑. หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (หลักสูตรพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง) จำนวน ๑ ราย

๒. หลักสูตรการคุ้มครองข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ กับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ของหน่วยงานภาครัฐ จำนวน ๕ ราย

๓. หลักสูตรเทคนิคการเขียนหนังสือราชการและการเขียนรายงานการประชุม รุ่นที่ ๓๑ จำนวน ๑ ราย

๔. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเทคนิคการปฏิบัติงานสารบรรณตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ และการเขียนหนังสือราชการ ศิลปะการใช้ถ้อยคำสำนวนในหนังสือราชการ รุ่นที่ ๗ จำนวน ๓ ราย

๕. หลักสูตรเทคนิคการป้อนการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน จำนวน ๒ ราย

๖. โครงการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานภาคราชการหลักสูตรศิลปะการเขียนหนังสือราชการอย่างผู้มีประสบการณ์ รุ่นที่ ๒ จำนวน ๑ ราย

๗. หลักสูตร Cyber Security management รุ่นที่ ๑ จำนวน ๑ ราย

หลักสูตรเพิ่มพูนสมรรถนะหลัก ในประเทศ จำนวน ๑๐ ราย

๑. หลักสูตรข่าวกรองทางยุทธศาสตร์ รุ่นที่ ๕๖ จำนวน ๒ ราย

๒. หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม จำนวน ๑ ราย

๓. โครงการเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง จำนวน ๑ ราย

๔. หลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร จำนวน ๑ ราย

๕. หลักสูตร การบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยวัสดุกำมันตรังสี จำนวน ๒ ราย

๖. หลักสูตร Developing ASEAN Approaches to Prevent Foreign influence Operations Online จำนวน ๑ ราย

๗. หลักสูตร ผู้นำการปฏิบัติการและหลักสูตรผู้นำตรวจสอบ (Lead Implementor – Lead Auditor) จำนวน ๑ ราย

๘. หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หลักสูตรความพร้อมรุ่นที่ ๑ จำนวน ๑ ราย

หลักสูตรเพิ่มพูนสมรรถนะหลัก ต่างประเทศ จำนวน ๑๖ ราย

๑. หลักสูตร Comprehensive Security Cooperation (CSC 22-1) จำนวน ๑ ราย

๒. หลักสูตร Comprehensive Security Cooperation (CSC 22-2) จำนวน ๑ ราย

๓. หลักสูตร Comprehensive Security Cooperation (CSC 22-3) จำนวน ๑ ราย

๔. หลักสูตร Border Management Staff Course จำนวน ๑ ราย

๕. หลักสูตร Border Management Staff Course for women leaders จำนวน ๑ ราย

๖. หลักสูตร Cyber boot Camp จำนวน ๔ ราย
 ๗. หลักสูตร Attracting and managing Foreign Direct Investment จำนวน ๒ ราย
 ๘. หลักสูตร The International Foundation for the Law of the sea จำนวน ๑ ราย
 ๙. หลักสูตร Counterterrorism หัวข้อที่ ๑ บทบาทของหน่วยงานความมั่นคงในการต่อต้านการก่อการร้าย ละครใช้ฐานข้อมูลการต่อต้านการก่อการร้ายระหว่างประเทศ จำนวน ๑ ราย
 ๑๐. หลักสูตร Counterterrorism หัวข้อที่ ๒ บทบาทของหน่วยงาน บังคับใช้กฎหมายในการต่อต้านลัทธิหัวรุนแรง การก่อความรุนแรงในที่สาธารณะ และการสรรหาสมาชิกของกลุ่มหัวรุนแรง จำนวน ๑ ราย
 ๑๑. หลักสูตร BIMSTEC ในหัวข้อเกี่ยวกับความปลอดภัยทางไซเบอร์การต่อต้านการก่อการร้ายแนวทางการลดหรือหยุดยั้งแนวคิดความรุนแรง และอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมาย จำนวน ๒ ราย
- ทั้งนี้ ในการส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษา/ฝึกอบรม จะพิจารณาจากความเหมาะสมและการนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานของหน่วยงาน

๔. งานการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและแนวทางการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของบุคลากร

มีการจัดโครงการสัมมนาเพื่อรับฟังแนวทางการขับเคลื่อนของหน่วยงานและแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงานในทุก ๆ ปีงบประมาณ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มีการจัดโครงการสัมมนา เรื่อง “กิจกรรมสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรและแนวทางการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ” เพื่อเปิดเวทีการเสวนาเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารหน่วยงานกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรและแนวทางในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ภายใต้หัวข้อ “ทำงานอย่างไร ให้มีความสุข”

๕. แนวทางการขับเคลื่อนในส่วนของการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) อยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาข้าราชการของ สมช. ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยได้เชื่อมโยงกับ (๑) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒) (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) (๓) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality : PMQA) และ (๔) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของ สมช. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และเพื่อให้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ สมช. มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพสอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายของ สมช. ทั้งนี้ ในระหว่างการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรของ สมช. ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ให้ดำเนินการตามนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลของ สมช. ไปพลางก่อน

ทั้งนี้ ได้วางแนวทางของแผนยุทธศาสตร์พัฒนาข้าราชการของ สมช. ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ไว้ โดยมีเป้าหมายเพื่อ “ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ สมช. และก้าวสู่การเป็นนักยุทธศาสตร์ความมั่นคงมืออาชีพ” โดยการ “วางระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นสากลและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพบุคลากรในเรื่องสมรรถนะพื้นฐานของการปฏิบัติงาน และ

สมรรถนะเฉพาะในเชิงวิชาการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมถึง การกระตุ้นเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานโดยการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามค่านิยมหลักขององค์กร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้” ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักยุทธศาสตร์ความมั่นคงมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถแบบรอบด้านสู่การเป็นนักความมั่นคงมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ยกย่องภาวะผู้นำในบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ สร้างเสริมการทำงานแบบบูรณาการกับหน่วยงานทั้งภายใน และต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและการประสานงาน

กลยุทธ์ที่ ๑.๕ สร้างจิตสำนึกในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และความเข้าใจในความละเอียดอ่อน ของงานด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมทัศนคติการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ สร้างทัศนคติ และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สมช. อย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาข้าราชการ สมช. ให้มีทักษะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เรียนรู้ แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และสร้างนวัตกรรมในการทำงานร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ จัดโครงการอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากรตามความสนใจและตามภารกิจหน้าที่ของแต่ละบุคคล และเน้นการฝึกทักษะ Soft Skills

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ ส่งเสริมและพัฒนากิจการจัดทำฐานข้อมูลด้านความมั่นคงเพื่อการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างนวัตกรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ สร้างสัมพันธ์ในทุกระดับระหว่างคณะผู้บริหารกับข้าราชการ/ผู้ปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างระบบคุณธรรมความโปร่งใส และสร้างกลไกการป้องกันการทุจริต

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมความเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความผาสุกของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพรายบุคคล และเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการและภารกิจขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ จัดโครงการอบรมและพัฒนาทักษะบุคลากรตามความสนใจและตามภารกิจ
หน้าที่ของแต่ละบุคคล และเน้นการฝึกอบรม

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ การ

กลยุทธ์ที่ ๔.๔ ส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจากศักยภาพ
ความสามารถ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีขนาดเล็ก มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวน 193 คน ปัญหาที่พบในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานฯ ประการแรก ได้แก่ ช่องว่างทางด้านอายุการทำงาน การมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการแต่ละกลุ่มภายในสำนักงานฯ โดยช่องว่างดังกล่าวเป็นผลกระทบจากอัตราการเกษียณอายุราชการ และการโอนย้ายของข้าราชการภายในสำนักงานฯ ทำให้ในบางช่วงสำนักงานฯ ไม่มีข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง หรือในบางช่วงสำนักงานฯ มีข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบจำนวนมาก แต่ไม่มีตำแหน่งระดับสูงที่ว่างเพียงพอ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวมของสำนักงานฯ อีกด้วย

ประการที่สอง การสรรหาบุคลากรทดแทนอัตรว่างของตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ในสายงานสนับสนุน เช่น นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ และเจ้าพนักงานธุรการ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งมีการลาออก โอนย้าย การสรรหาบุคคลเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ทำได้ค่อนข้างยาก โดยเฉพาะตำแหน่งระดับหัวหน้างาน แม้ว่าจะมีวิธีการสรรหาได้หลายวิธีการ เช่น การคัดเลือก การโอน และการสอบแข่งขัน แต่ยังมีความเสี่ยงในการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานได้ เนื่องจากบางรายคิดว่าเป็นการทำงานในลักษณะเดิม ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มี บางรายต้องการบรรจุเป็นข้าราชการสังกัดต่างจังหวัดเท่านั้น ทำให้การสรรหาใช้เวลายาวนาน ในขณะเดียวกันอัตรากำลังในภาพรวมของสายงานสนับสนุนจะเป็นระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญงาน จึงไม่มีหัวหน้างานเป็นผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานไม่เต็มประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ข้อมูล ณ วันที่ 3 มกราคม 2566

ข้อเสนอแนะในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ

เห็นควรวางกรอบการเติบโตของข้าราชการสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ ให้สอดคล้องกับประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ที่ ก.พ. กำหนด เพื่อวางแผนหรือแนวทางการเติบโตของข้าราชการเพื่อรองรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของข้าราชการให้มีความพร้อมในการรองรับภารกิจงานของ สมช. ในทุกมิติ

เห็นควรกำหนดกรณีข้อยกเว้นสำหรับหน่วยงานระดับกรมที่มีอัตรากำลังข้าราชการน้อย เกี่ยวกับกระบวนการกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ เช่น เปิดให้มีการพิจารณาคุณสมบัติโดยไม่ต้องผ่านการพิจารณาการกลั่นกรอง หรือให้นำบทเฉพาะกาลมาดำเนินการได้ในกรณีที่มีผู้มีคุณสมบัติน้อยกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยไม่ต้องเข้าสู่กระบวนการพิจารณาการกลั่นกรอง เพื่อลดปัญหาด้านกระบวนการและด้านธุรการ เนื่องจากปัญหาช่องว่างของการเติบโตในบางช่วงทำให้มีข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการไม่เพียงพอ

เห็นควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สมช. ในเรื่องของ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้เกิดความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต (Work-Life Balance) และสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน เพื่อเป็นแรงดึงดูดในการคัดเลือก การโอน และการสอบแข่งขันเข้ามาเป็นข้าราชการใน สมช.

เห็นควรดำเนินการส่งเสริมข้าราชการ สมช. ให้มีคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติตนอยู่ในวินัย และจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้ง ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เกิดความร่วมมือร่วมใจกันผลักดันองค์กรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล