

แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	๑
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๒
๑.๒ วัตถุประสงค์	๓
๑.๓ ขอบเขตของแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากร	๓
๑.๔ วิธีการดำเนินการ	๓
๑.๕ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๔
บทที่ ๒ แนวคิด นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	
๒.๑ ข้อยกกฎหมาย	๕
๒.๒ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน	๖
๒.๓ เครื่องมือการบริหารจัดการภาครัฐ	๑๐
บทที่ ๓ ข้อมูลอัตรากำลังและแนวโน้มการเติบโตบุคลากร	
๓.๑ ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ	๑๓
๓.๒ แนวโน้มการเติบโตบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ	๒๕
บทที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก	
เพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ	
๔.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก	๒๙
รองรับการขับเคลื่อนแผนปฏิรูปราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	
ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ	
๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก	๓๒
ตามหลักการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๔.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยใช้ TOWS Matrix	๓๘
บทที่ ๕ แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ	
(พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)	
๕.๑ วิสัยทัศน์	๔๓
๕.๒ พันธกิจ	๔๓
๕.๓ เป้าหมายภาพรวม	๔๓
๕.๔ ตัวชี้วัดภาพรวม	๔๓
๕.๕ แนวทางการพัฒนาบุคลากร	๔๔

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๖ การขับเคลื่อนและการติดตามประเมินผล	
๖.๑ การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ	๕๕
๖.๒ การติดตามรายงานผล	๕๕

แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากร

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๑. ภาพรวมอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ	๑๓
๒. กรอบอัตรากำลังภาพรวม สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ	๑๕
๓. ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ	๒๐
๔. โครงสร้างอายุข้าราชการของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ	๒๒
๕. โครงสร้างอายุราชการของข้าราชการสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ	๒๓
๖. จำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในช่วง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)	๒๕

แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากร

สารบัญญรูปภาพ

ภาพที่	หน้า
๑. ผังแสดงความเชื่อมโยงของแนวคิด นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	๕
๒. แผนภูมิสัดส่วนอัตรากำลังคน สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ	๑๔
๓. แสดงสถานภาพกำลังคน สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ โดยแยกตามกองและประเภทบุคลากร	๑๗
๔. อัตรากำลังข้าราชการแยกตามสายงาน และระดับตำแหน่ง	๑๘
๕. แผนภูมิแสดงสัดส่วนระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ	๒๐
๖. แผนภูมิแสดงสัดส่วนโครงสร้างอายุข้าราชการของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ	๒๒
๗. โครงสร้างอายุราชการของข้าราชการสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ	๒๔

แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

บทสรุปผู้บริหาร

แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) เป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาขีดสมรรถนะขององค์กร และพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ความมั่นคง โดยให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสมดุลชีวิตบนพื้นฐาน Work-life Balance เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ได้ดำเนินการตาม ๑) ข้อกฎหมาย ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๙ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ๒) นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึง ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ รวมถึง แผนรองรับที่เกี่ยวข้อง อาทิ แผนการจัดการความรู้ของสำนักงานฯ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ และ ๓) เครื่องมือการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แก่ กรอบมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality : PMQA) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยการนำ “กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ” ซึ่งประกอบไปด้วย มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้ SWOT Analysis และ TOWS Matrix ในด้านจุดแข็ง จุดอ่อน ความคาดหวังและความคิดเห็นของบุคลากรในทุกๆระดับ การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ นำมาศึกษารวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็น และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ ในการยกร่างแผนกลยุทธ์ฉบับนี้

บทที่ ๑

๑.๑ หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ มีภารกิจในการดำเนินการจัดทำนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ เสนอแนะให้เห็นประกอบการกำหนดนโยบาย แผน และการอื่นที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงแห่งชาติ ติดตาม ประเมิน วิเคราะห์ และแจ้งเตือนสถานการณ์ด้านความมั่นคง การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ สภาวะแวดล้อมด้านความมั่นคง ในเชิงยุทธศาสตร์ การประเมินกำลังอำนาจของชาติ การประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศ เกี่ยวกับงานด้านความมั่นคง รวมถึง การศึกษา วิจัย รวบรวม พัฒนา ส่งเสริม และเผยแพร่ข้อมูลหรือองค์ความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภาความมั่นคงแห่งชาติ นายกรัฐมนตรี หรือ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การบรรลุเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติดังกล่าวจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากรภาครัฐอย่างเป็นระบบ รองรับการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ โดยเน้นการพัฒนาคนให้เป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ ควบคู่ไปกับการสร้างสมดุลชีวิต ระหว่างการทำงานและการจัดสรรสวัสดิการให้แก่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีอันส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถเป็นฟันเฟืองสำคัญในการให้บริการประชาชนและมีส่วนช่วยเสริมสร้างในการ ดำรงไว้ความมั่นคงแห่งชาติและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ

การดำเนินงานเพื่อพัฒนาบุคลากรภาครัฐได้วางกรอบทิศทางระยะยาวบรรจุอยู่ในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ประกอบกับแผนปฏิรูปราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ โดยมีเป้าหมายให้มีระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและองค์กรให้มีสมรรถนะสูง ผ่านการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลที่โปร่งใสและตรวจสอบได้

ด้วยเหตุดังกล่าว สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ จึงได้จัดทำ “แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐” เพื่อเป็นกรอบทิศทางและเครื่องมือสนับสนุน การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงภายใต้ระบบการ บริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อผลักดันให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนสอดคล้องต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (Public Sector Management Quality : PMQA 4.0) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อเป็นกรอบทิศทางการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ให้สามารถสนองตอบต่อภารกิจขององค์กร

๑.๒.๒ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักยุทธศาสตร์ความมั่นคง

๑.๒.๓ เพื่อเป็นเครื่องมือสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๑.๓ ขอบเขตของแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากร

๑.๓.๑ ขัอกกฎหมาย

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

๒) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๓) พระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๙

๔) พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๓.๒ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน

๑) ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๓) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

๔) แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ และแผนรองรับที่เกี่ยวข้อง อาทิ แผนการจัดการความรู้ของสำนักงานฯ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงานฯ

๑.๓.๓ เครื่องมือการบริหารจัดการภาครัฐ

๑) กรอบมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

๒) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

๓) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality : PMQA)

๔) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

๑.๔ วิธีการดำเนินการ

๑.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาข้าราชการสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘

๑.๔.๒ ศึกษา ประมวล และวิเคราะห์ข้อมูลตามขอบเขตของแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากร และวิเคราะห์ความเชื่อมโยงแนวคิด นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งวิเคราะห์และประเมินแนวโน้มอัตรากำลังและแผนการเติบโตของบุคลากรของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

๑.๔.๓ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis) รองรับการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

๑.๔.๔ สืบค้นความคิดเห็นและสัมภาษณ์บุคลากรในสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติเพื่อนำมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกให้สอดคล้องตามหลักการวิเคราะห์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis) และสำรวจความเห็นของบุคลากรภายในสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) ก่อนเสนออนุมัติแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

๑.๔.๕ กำหนดรายละเอียดสาระสำคัญของแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ อาทิ ประเด็น เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ และโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรมต่าง ๆ โดยเชื่อมโยงและแสดงความสอดคล้องแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ กับนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

๑.๔.๖ นำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล

๑.๕ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๕.๑ มีกรอบทิศทางการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ให้มีสมรรถนะหลักตามความต้องการขององค์กร

๑.๕.๒ บุคลากรของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติเป็นนักยุทธศาสตร์ความมั่นคงมืออาชีพ

๑.๕.๓ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติมีระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและองค์กรที่มีสมรรถนะสูงเป็นไปตามเป้าหมายแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

บทที่ ๒

แนวคิด นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเมืองแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ได้มีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลตามขอบเขตของแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย ๓ หัวข้อหลัก ได้แก่ ๑) ขอกกฎหมาย ๒) นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน และ ๓) เครื่องมือการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อนำไปใช้ประกอบการกำหนดรายละเอียดสาระสำคัญของแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเมืองแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ มีรายละเอียด ดังนี้



ภาพที่ ๑ แสดงความเชื่อมโยงของแนวคิด นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ขอกกฎหมาย

๒.๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ หมวดที่ ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีหลักการให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของ หน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน ประกอบกับให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์

ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการ ค้ำครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒.๑.๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวดที่ ๔ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาตรา ๗๒ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ในการดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

๒.๑.๓ พระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๙ มาตรา ๒๑ ให้มีสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ จึงมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ต้องมีความรับผิดชอบตามหน้าที่และอำนาจที่กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องรับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับสภาความมั่นคงแห่งชาติ การจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และการอื่นที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงแห่งชาติ ตลอดจนสามารถให้คำปรึกษา เสนอแนะ และให้ความเห็นกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศ นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในเรื่องการติดตาม ประเมิน วิเคราะห์ และแจ้งเตือนสถานการณ์ด้านความมั่นคง การประเมินกำลังอำนาจของชาติ รวมถึงข้อมูลหรือองค์ความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติ

๒.๑.๔ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ หมวด ๑ มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จะต้องยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๒.๒ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน

๑) การพัฒนาองค์กร ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีสุข โดยเน้นการบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่ไม่ใช่ภาครัฐ ในการเสริมสร้างคุณภาพและธำรงรักษาไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคง เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง โดยการติดตาม ป้องกัน และเฝ้าระวังภัยที่กระทบต่อความมั่นคงในทุกมิติ รวมถึง การรักษาความสงบภายในประเทศ การพัฒนาศักยภาพของประเทศ ให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ และการพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม เพื่อเตรียมความพร้อมในการติดตาม เฝ้าระวัง ป้องกัน และรับมือภัยที่กระทบต่อความมั่นคง

เพื่อให้เป็นไปตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งได้กำหนดประเด็นการพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม โดยกำหนดให้มีการพัฒนากลไกและองค์กรขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง เพื่อให้การดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เอกภาพ และเป็นรูปธรรมตามเป้าหมายที่กำหนด โดยให้สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติพัฒนาและเสริมสร้างหน่วยงาน บุคลากร เครื่องมือ ระบบการบริหาร และการจัดสรรงบประมาณในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงที่มีอยู่ ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วน รวมทั้งมีความพร้อม มีขีดความสามารถที่ทันสมัย เหมาะสม เพียงพอ และคล่องตัวมีเอกภาพในการบริหารจัดการที่ชัดเจน ตลอดจนมีบทบาทสำคัญในการรับมือกับภัยคุกคามและความมั่นคงทุกมิติในระดับนโยบาย พร้อมรองรับบริบทที่จะเปลี่ยนแปลงต่อไปในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) เป็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมให้มีความสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ในการพัฒนาประเทศที่เป็นปัจจุบัน โดยในประเด็นการพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มี กลไกในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงที่เป็นรูปธรรม โดยมีแนวคิดในการดำเนินการที่สำคัญคือการปรับโครงสร้าง บทบาท อำนาจหน้าที่ และระบบการบริหารจัดการของ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) และ ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ แผนย่อยด้านนี้ จะรองรับประเด็นภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ๓ ประเด็น ได้แก่ (๑) การพัฒนากลไกให้พร้อม สำหรับการติดตาม เผื่อระวัง แจ้งเตือน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาความมั่นคงแบบองค์รวมอย่างเป็นรูปธรรม (๒) การบริหารจัดการความมั่นคงให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศในมิติอื่น ๆ และ (๓) การพัฒนากลไก และองค์กรขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง สำหรับแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ รวมทั้งสิ้น ๓ แนวทาง ประกอบด้วย (๑) การบูรณาการกลไกการบริหารจัดการความมั่นคง (๒) การบูรณาการข้อมูลด้านความมั่นคง และ (๓) การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

๒) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ พร้อมทั้งสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

๒.๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดี

คนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้กำหนดทิศทางเพื่อพลิกโฉมประเทศไปสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน โดยมีหมวดหมู่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล **มิติที่ ๔ ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ** จำนวน ๒ หมวดหมู่ ประกอบด้วย

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต มีเป้าหมายให้พัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งสมรรถนะ คุณลักษณะ และภูมิคุ้มกัน พัฒนากำลังคนให้ตรงตามความต้องการ ของภาคการผลิตเป้าหมาย ตลอดจนส่งเสริมการเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน มีเป้าหมายให้ยกระดับคุณภาพและการเข้าถึงบริการภาครัฐ ตลอดจนพัฒนาภาครัฐให้มีสมรรถนะสูงและคล่องตัว

๒.๒.๓ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จัดทำยุทธศาสตร์ในระยะเวลา ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรมปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่ยึดถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง กฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม โดยกำหนดกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๑ การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service) มีระบบการสรรหาที่ส่งเสริมให้ส่วนราชการเป็นเจ้าภาพหลักเพื่อให้ได้มาซึ่งคนดีคนเก่งที่เหมาะสมกับส่วนราชการ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพระบบการสรรหาและเลือกสรรด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ ๒ การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform) มีระบบจำแนกตำแหน่ง ที่รองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คล่องตัว สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ มีระบบค่าตอบแทนที่เพิ่มความสามารถของส่วนราชการในการดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจนมีระบบการแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน ที่คล่องตัว โปร่งใส เป็นธรรม

กลยุทธ์ที่ ๓ การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) มีระบบทุนรัฐบาลที่ดึงดูดและรักษาคนเก่ง คนดี สนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีความเป็นบูรณาการระหว่างแหล่งทุนต่าง ๆ มีระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว มีระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับการบริบทของส่วนราชการ ตลอดจนมีระบบมาตรฐานวินัย ที่มีประสิทธิภาพ ทัศนการณ์ และเป็นธรรม

กลยุทธ์ที่ ๔ การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy) มีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน ให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป มีระบบการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการพลเรือน ที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในระดับภูมิภาคและระดับโลก ที่ส่งเสริมบทบาทของประเทศไทยในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในเวทีโลก

๒.๒.๔ แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานสภาพัฒนาการแห่งชาติ ได้มุ่งเน้นไปสู่การเป็นองค์กรนำด้านการบริหารจัดการความมั่นคงของชาติ ให้ความสมดุลระหว่างความมั่นคงและการพัฒนาประเทศ โดยความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงาน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการฉบับนี้ตามวิสัยทัศน์ “องค์กรนำด้านความมั่นคงแบบองค์รวม บนพื้นฐานการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ และบริหารจัดการความมั่นคงทุกมิติอย่างสมดุลและยั่งยืน” โดยมีหัวข้อแผนปฏิบัติการ และประเด็นเป้าหมายที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร คือ **แผนปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงและการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล** เป้าหมายเพื่อให้มีระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและองค์กรให้มีสมรรถนะสูง ผ่านการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลที่โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนา เผยแพร่ และเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรไปสู่การเป็นนักยุทธศาสตร์ความมั่นคงมืออาชีพ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมและพัฒนาดิจิทัลของสำนักงานสภาพัฒนาการแห่งชาติ เสริมสร้างนวัตกรรม และยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทสถานการณ์ความมั่นคงที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจน กำกับ ติดตาม บริหารองค์กรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ทั้งนี้ เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากขึ้น สำนักงานฯ จึงได้จัดทำแผนรองรับในหลายมิติซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ จำนวน ๒ แผน ดังนี้

๑) แผนการจัดการความรู้ สำนักงานสภาพัฒนาการแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ให้ความสำคัญกับการวางรากฐานจัดการความรู้โดยวางแผนการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและสามารถยกระดับองค์กรไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ โดยบุคลากรด้านความมั่นคงได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะทั้งในส่วนของความรู้พื้นฐานที่บุคลากรทุกประเภทตำแหน่งจำเป็นต้องมีและการมีความรู้เฉพาะด้านหรือขีดความสามารถเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาตนเองและนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เหล่านั้นมาปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒) แผนปฏิบัติการดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและนโยบายต่างประเทศ เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานพัฒนาดิจิทัลของสำนักงานให้สามารถสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการ การใช้งานโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านดิจิทัลร่วมกันได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยมีความเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาที่ ๔ ยกระดับศักยภาพด้านดิจิทัลของบุคลากรเพื่อพร้อมเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัล จำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ และองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นให้แก่บุคลากรทุกระดับ รวมทั้งพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่ในอนาคตให้แก่บุคลากรด้านไอทีหรือปฏิบัติงานด้านดิจิทัล

๒.๓ เครื่องมือการบริหารจัดการภาครัฐ

๒.๓.๑ กรอบมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เป็นเครื่องมือใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเพื่อใช้ในการติดตามการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดองค์ประกอบความสำเร็จและมาตรฐานความสำเร็จไว้ ดังนี้

๑) องค์ประกอบความสำเร็จ HR Scorecard ต้องมีมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) มีปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) มีมาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) และมีผลการดำเนินงาน (Results)

๒) มาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จสำหรับเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ๕ มิติ ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) โดยมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด มีการวางแผนและบริหารกำลังคน (Workforce Planning and Management) มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management) ตลอดจนมีการสร้าง พัฒนา และสืบทอดของตำแหน่งบริหาร (Continuity and Replacement Plan)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) โดยมีกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา มีระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง เทียบตรง และทันสมัย มีสัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายมีความเหมาะสม สะท้อนผลิตภาพและความคุ้มค่า ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) โดยมีการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของส่วนราชการ ความพึงพอใจของข้าราชการต่อนโยบายและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา ตลอดจนการมีระบบการบริหารผลงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทน

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) โดยมีการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการดำเนินการทางวินัย บนหลักของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน ตลอดจนมีความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and work-life balance) มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กำหนด ตลอดจนมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

๒.๓.๑ การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นการบริหารจัดการภาครัฐโดยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมีอาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ เพื่อตอบสนองต่อกระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเป็นการพัฒนาการบริหารจัดการของภาครัฐเพื่อไปสู่องค์กรสมัยใหม่ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๓.๒ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality : PMQA) เป็นเครื่องมือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA ๔.๐ เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาการประเมินสถานะของหน่วยงาน รวมทั้งเป็นเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ ดังนั้น เครื่องมือประเมินสถานะหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) จึงเปรียบเสมือนกลไกหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานได้มีการวิเคราะห์ถึงช่องว่างและโอกาสในการพัฒนา โดยเป็นการประเมินระบบบริหารของหน่วยงานภาครัฐในเชิงบูรณาการที่มีการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของหน่วยงานกับเป้าหมายและทิศทางของการพัฒนาประเทศ โดยหน่วยงานสามารถนำผลการประเมินใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาองค์กร แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นระบบราชการ ๔.๐ โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรในมติที่ ๓ มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart and High Performance) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากร ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงาน มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๒.๓.๓ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นเครื่องมือการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่งที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์มากกว่าการมุ่งจับผิด โดยเปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสุขภาพองค์กร ประจำปีที่หน่วยงานภาครัฐใช้สำหรับสำรวจและประเมินตนเอง เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงานและกำกับดูแลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และให้ความสำคัญกับด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ตลอดจนเป็นการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐเข้าสู่องค์กรดิจิทัล มีการจัดการข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบระเบียบและเตรียมความพร้อมในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ และการส่งเสริมให้เกิดการตรวจสอบ

ซึ่งส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของการประเมิน ITA คือ ส่วนที่ ๓ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT ตัวชี้วัดที่ ๙ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วยนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

บทที่ ๓

ข้อมูลอัตรากำลังและแนวโน้มการเติบโตบุคลากร

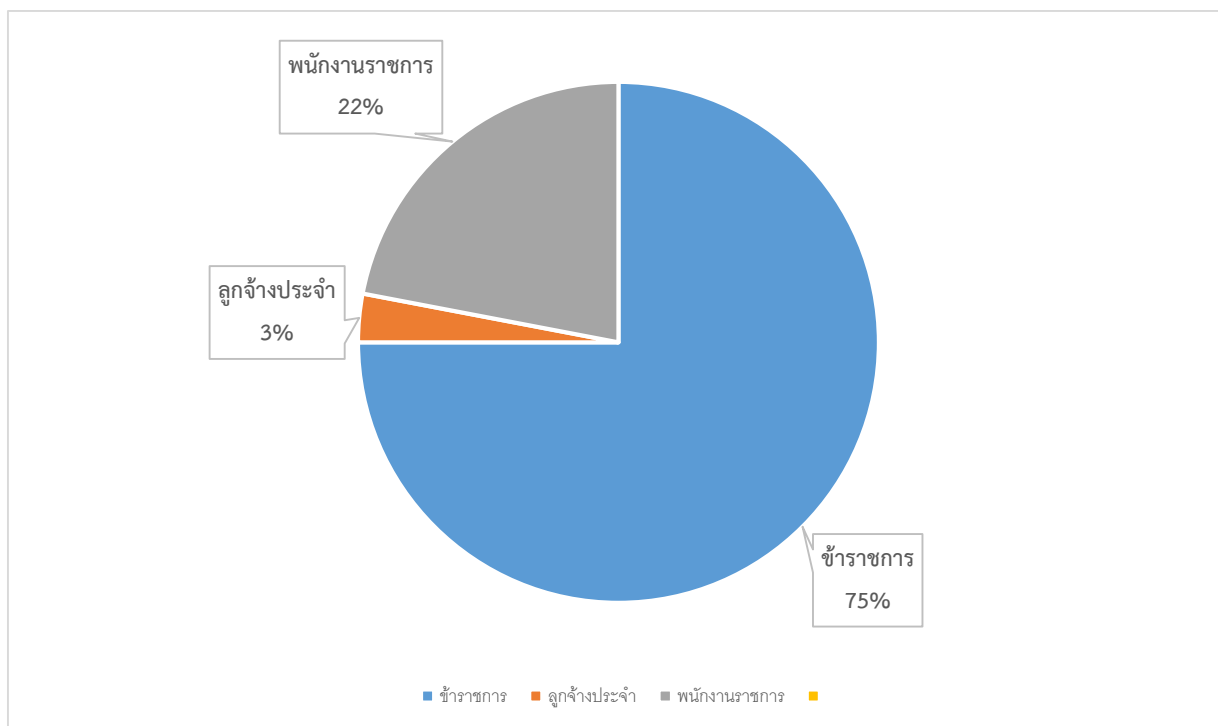
การจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ดำเนินการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากฐานข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ในปัจจุบันและแนวโน้มการเติบโตบุคลากร จนถึงปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการวางแผนเพื่อปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ และอัตรากำลังที่เหมาะสมในอนาคตรองรับการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ ดังนั้นสามารถแสดงข้อมูลเป็น ๒ หัวข้อ ดังนี้

๓.๑ ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ

๓.๑.๑ ภาพรวมอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ มีจำนวนอัตรากำลังบุคลากรทั้งสิ้น ๒๕๘ อัตรากำลัง (มีผู้ครองตำแหน่ง ๒๑๗ อัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ ๘๔ ของอัตรากำลังบุคลากรทั้งหมด) เป็นข้าราชการมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๗๕ รองลงมาคือพนักงานราชการคิดเป็นร้อยละ ๒๒ และมีลูกจ้างประจำคิดเป็นร้อยละ ๓ โดยสามารถแสดงดังตารางและแผนภาพ ดังนี้

ประเภท	จำนวน (คน)		ร้อยละ
ข้าราชการ	๑๙๓		๗๕
ลูกจ้างประจำ	๙		๓
พนักงานราชการ	๕๖		๒๒
รวม	๒๕๘		๑๐๐

ตารางที่ ๑ ภาพรวมอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ



ภาพที่ ๒ แผนภูมิสัดส่วนอัตรากำลังคน สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

๓.๑.๒ สถานภาพกำลังคน มีเป้าหมายเพื่อใช้เป็นข้อมูลการบริหารจัดการกำลังคนภายในสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ โดยสถานภาพกำลังคนเป็นการประมวลและรวบรวมข้อมูลบนพื้นฐานของกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามโครงสร้างอัตรากำลัง อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงมีคำสั่งทางการบริหารภายในสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อให้มีหน่วยงานทำหน้าที่และภารกิจเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ยืดหยุ่น และส่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวม ทำให้จำเป็นต้องแบ่งสัดส่วนสถานภาพกำลังคนไปยังหน่วยงานดังกล่าว ดังนี้

๑) สถาบันความมั่นคงศึกษา เป็นกลุ่มงานหนึ่งภายใต้กองนโยบายและยุทธศาสตร์ความมั่นคง โดยปัจจุบันมีคำสั่งสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติจัดตั้งสถาบันความมั่นคงศึกษา (Institute Security Study) เป็นการเฉพาะและมีสถานะเทียบเท่ากอง โดยมีรองเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติตามที่เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ/หัวหน้าศูนย์การจัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer) เป็นผู้รับผิดชอบ โดยมีผู้อำนวยการสำนักหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตามที่เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติทำหน้าที่ผู้อำนวยการสถาบันความมั่นคงศึกษา

๒) ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นกลุ่มงานหนึ่งภายใต้สำนักงานเลขาธิการ โดยปัจจุบันมีคำสั่งสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการเฉพาะ มีสถานะเทียบเท่ากอง โดยมีรองเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติตามที่เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ/หัวหน้าศูนย์เทคโนโลยี

สารสนเทศ (Chief Information Officer) เป็นผู้รับผิดชอบ โดยมีผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ) ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ

๓) สำนักงานผู้เชี่ยวชาญ มีสถานะเป็นกลุ่มงาน โดยมีที่ปรึกษาด้านการประสานภารกิจ ความมั่นคงหรือผู้ที่เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติมอบหมายเป็นผู้รับผิดชอบ โดยมีผู้เชี่ยวชาญที่สังกัด ส่วนกลาง รวมถึง บุคลากรจากกองกลุ่มงานอื่นตามที่มีคำสั่งให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ (รายละเอียด ดังตารางที่ ๒ กรอบอัตรากำลังภาพรวม สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ)

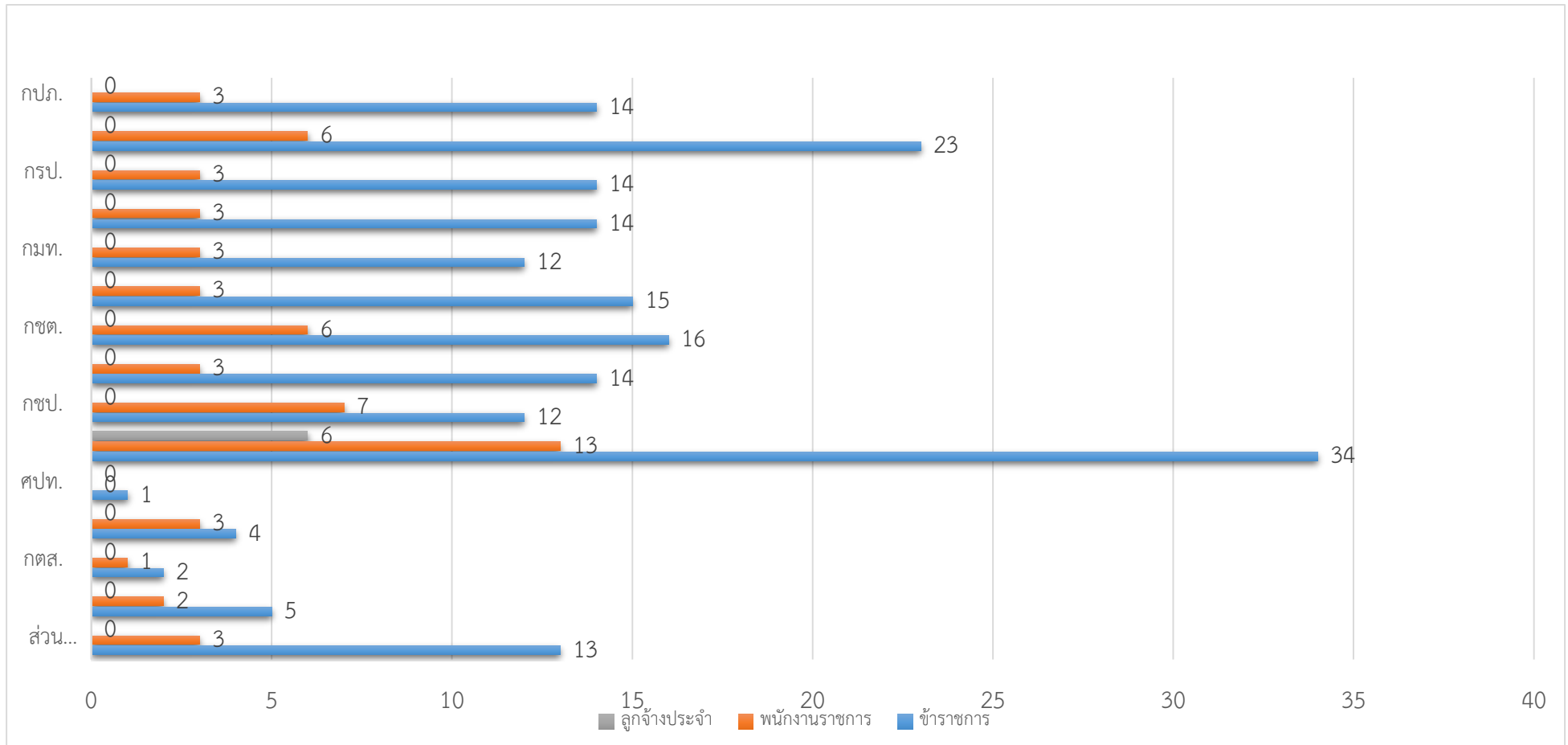
	ราชการบริหารส่วนกลาง	รวม	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ
๑	ส่วนกลาง	๑๖	๑๓	๓	-
๒	กลุ่มกฎหมาย	๗	๕	๒	-
๓	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๓	๒	๑	-
๔	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๗	๔	๓	-
๕	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	๑	๑	-	-
๖	สำนักงานเลขาธิการ	๕๓	๓๔	๑๓	๖
๗	กองความมั่นคงกิจการชายแดน และประเทศรอบบ้าน	๑๙	๑๒	๗	-
๘	กองความมั่นคงเกี่ยวกับภัยคุกคามข้ามชาติ	๑๗	๑๔	๓	-
๙	กองความมั่นคงจังหวัดชายแดนภาคใต้และชนต่างวัฒนธรรม	๒๒	๑๖	๖	-
๑๐	กองความมั่นคงด้านการเตรียมพร้อม และการป้องกันประเทศ	๑๘	๑๕	๓	-
๑๑	กองความมั่นคงทางทะเล	๑๕	๑๒	๓	-
๑๒	กองความมั่นคงภายในประเทศ	๑๗	๑๔	๓	-
๑๓	กองความมั่นคงระหว่างประเทศ	๑๗	๑๔	๓	-
๑๔	กองนโยบายและยุทธศาสตร์ความมั่นคง	๒๙	๒๓	๖	-
๑๕	กองประเมินภัยคุกคาม	๑๗	๑๔	๓	-
	ราชการบริหารส่วนกลางในภูมิภาค	-	-	-	-

ราชการบริหารส่วนกลาง	รวม	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	-	-	-	-
ราชการบริหารในต่างประเทศ	-	-	-	-
รวม	๒๕๘	๑๙๓	*๕๙	๖

ตารางที่ ๒ กรอบอัตรากำลังภาพรวม สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

หมายเหตุ : *กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ที่ คพร. จัดสรร จำนวน ๕๙ อัตรากำลัง (เป็นพนักงานราชการ ที่สามารถจ้างได้ จำนวน ๕๖ อัตรากำลัง เป็นลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบฯ จำนวน ๓ อัตรากำลัง)

*ตารางที่ ๒ แสดงสถานภาพกำลังคน สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นข้าราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๘๐ รองลงมาเป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๗๐ และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๐ ตามลำดับ



ภาพที่ ๓ แสดงสถานภาพกำลังคน สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ โดยแยกตามกองและประเภทบุคลากร

๓.๑.๓ อัตรากำลังข้าราชการแยกตามสายงาน และระดับตำแหน่ง สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ มีอัตราข้าราชการแยกตามสายงาน และระดับตำแหน่ง ดังนี้

ภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง																		
สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี																		
ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง																รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ						ทั่วไป						
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทว	ชช	ชพ	ชก/ชพ	ปก/ชก/ชพ	ชก	ปก/ชก	ปก	ทพ	อว	ชง	ปง/ชง	
1	นักบริหาร	4	1															5
2	ผู้อำนวยการ			9	1													10
3	นิติกร											1						1
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน					2	6	15					116					139
5	นักวิชาการตรวจสอบภายใน							1					1					2
6	นักจัดการงานทั่วไป												3					3
7	นักวิชาการเงินและบัญชี							1					3					4
8	นักทรัพยากรบุคคล							1					4					5
9	นักวิชาการคอมพิวเตอร์												2					2
10	นักวิชาการพัสดุ												4					4
11	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี																	3
12	เจ้าพนักงานพัสดุ																	2
13	เจ้าพนักงานธุรการ														2			11
	รวม	4	1	9	1	2	6	18	0	0	0	134	0	0	2	0	16	193

ภาพที่ ๔ อัตรากำลังข้าราชการแยกตามสายงาน และระดับตำแหน่ง

ภาพที่ ๓ แสดงให้เห็นถึงจำนวนอัตรากำลังในแต่ละสายงานและระดับตำแหน่ง ซึ่งจำนวนอัตราส่วนใหญ่ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ส่วนใหญ่มีอัตรากำลังอยู่ในระดับชำนาญการ/ปฏิบัติการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๔๓ รองลงมาคืออยู่ในระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๒

สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ แบ่งสายงานตามภารกิจของหน่วยงานออกเป็น ๒ สายงาน ดังนี้

๑) **สายงานหลัก** ทำหน้าที่ตามภารกิจที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในสถานะหน่วยงานเชิงนโยบาย ประกอบด้วยตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๒) **สายงานสนับสนุน** ทำหน้าที่สนับสนุนให้การดำเนินงานของสายงานหลักมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย นักทรัพยากรบุคคล นิติกร นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานธุรการ และได้จัดกลุ่มตำแหน่งข้าราชการโดยพิจารณาถึงความเหมาะสม ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล และประโยชน์ที่ทางราชการได้รับเป็นสำคัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดกลุ่มตำแหน่ง ดังนี้

๑) **การจัดกลุ่มตำแหน่งประเภททั่วไป** เป็น **กลุ่มงานธุรการหรือบริการทั่วไป** ประกอบไปด้วย ตำแหน่ง ดังนี้

๑.๑) เจ้าพนักงานธุรการ

๑.๒) เจ้าพนักงานพัสดุ

๑.๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานในสำนักงาน การให้บริการขั้นพื้นฐานที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการ เป็นงานที่มีระบบและขั้นตอนการทำงานที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน อาจใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสำนักงานเกี่ยวกับการช่วยจัดการเก็บรักษา การบันทึกและคำนวณข้อมูล โดยการปฏิบัติภารกิจนั้นอาจเกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน

๒) **การจัดกลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาการ** เป็น **กลุ่มงานวิชาการทั่วไป** แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ประกอบด้วย

๒.๑) กลุ่มที่ ๑

๒.๑.๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๒.๑.๒) นักทรัพยากรบุคคล

๒.๑.๓) นักจัดการงานทั่วไป

๒.๒) กลุ่มที่ ๒

๒.๒.๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๒.๒.๒) นักทรัพยากรบุคคล

๒.๒.๓) นักจัดการงานทั่วไป

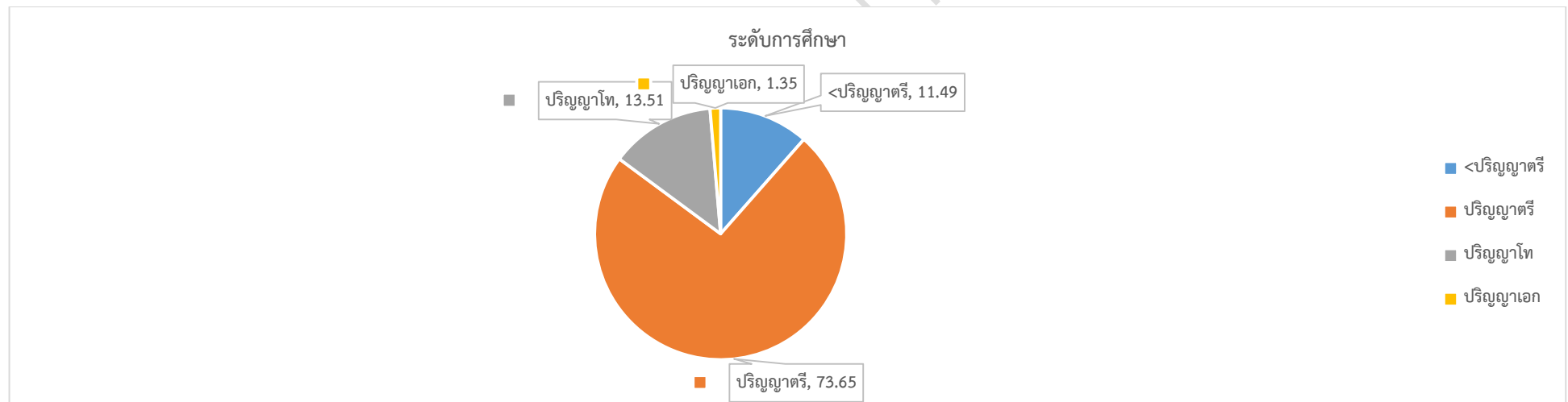
ซึ่งเป็นกลุ่มสายงานที่มีลักษณะงานขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการสำรวจ ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ปัญหาและข้อเท็จจริง โดยประยุกต์ใช้ความรู้ หลักการทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาการนั้น ๆ หรือเป็นลักษณะงานกำหนดทิศทางจากนโยบายหรือหลักการ โดยเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ระดับปริญญา หรือประสบการณ์ที่เทียบได้ในระดับปริญญาเพื่อวางแผน แก้ไขปัญหา หรือพัฒนางาน

๓.๑.๔ ข้อมูลทั่วไป เป็นข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ ระดับการศึกษา โครงสร้างอายุ โครงสร้างอายุราชการ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแนวโน้มของการเลื่อนระดับและวัฒนธรรมขององค์กรในรูปแบบของการปฏิบัติงาน

๑) ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ส่วนราชการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๑๗	๑๑.๔๙	๑๐๙	๗๓.๖๕	๒๐	๑๓.๕๑	๒	๑.๓๕	๑๔๘	๑๐๐

ตารางที่ ๓ ระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา



ภาพที่ ๕ แผนภูมิแสดงสัดส่วนระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ตารางที่ ๓ แสดงให้เห็นถึงระดับการศึกษาของข้าราชการของสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๖๕ รองลงมาคือสำเร็จการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๑ และมีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๕

ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลในส่วนของระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล สำหรับการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดในแต่ละตำแหน่งประเภท ดังนี้

๑.๑) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

คุณสมบัติ	ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		๖ ปี	๑๐ ปี	๑๓ ปี	๑๕ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*		๕ ปี	๙ ปี	๑๒ ปี	๑๔ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*		๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า		๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิบัตร หรือหนังสืออนุมัติบัตร		๒ ปี	๖ ปี	๙ ปี	๑๑ ปี

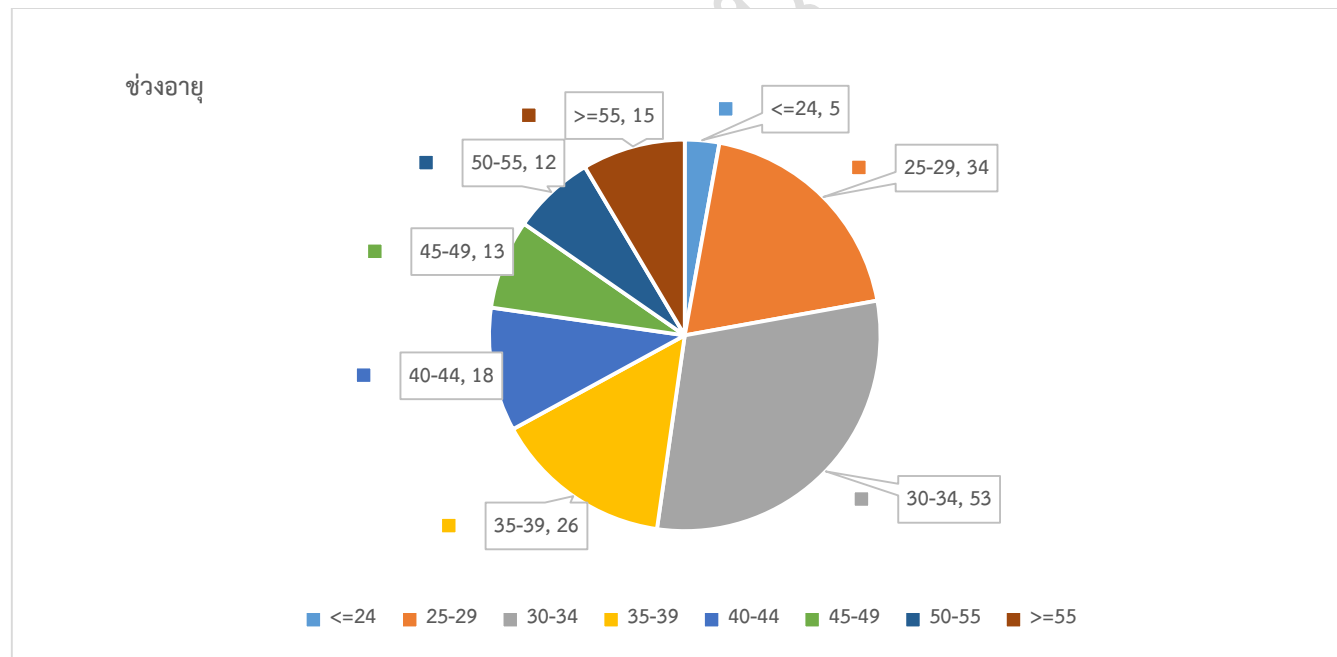
๑.๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป

คุณสมบัติ	ระดับ	ชำนาญงาน	อาวุโส
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า		๖ ปี	๑๒ ปี
ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรือเทียบเท่า		๕ ปี	๑๑ ปี
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า		๔ ปี	๑๐ ปี

๒) โครงสร้างอายุข้าราชการของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ

ส่วนราชการ	ช่วงอายุ								อายุเฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>=๕๕	
สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ	๕	๓๔	๕๓	๒๖	๑๘	๑๓	๑๒	๑๕	๓๗.๑๘
ร้อยละ	๒.๘๔	๑๙.๓๒	๓๐.๑๑	๑๔.๗๗	๑๐.๒๘	๗.๓๙	๖.๘๒	๘.๕๒	
*Generation	Gen Z	Gen Y			Gen X				

ตารางที่ ๔ โครงสร้างอายุข้าราชการของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ



ภาพที่ ๖ แผนภูมิแสดงสัดส่วนโครงสร้างอายุข้าราชการของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ

ตารางที่ ๔ และ ภาพที่ ๕ แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างอายุของข้าราชการของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ พบว่าข้าราชการมีอายุ ระหว่าง ๓๐ – ๓๔ ปี มากที่สุด จำนวน ๕๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๓๐.๑๑ รองลงมาอยู่ระหว่าง ๒๕ – ๒๙ ปี จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๘๔ และสามารถได้แบ่งช่วง Generation ออกเป็น ๓ Generation พบว่าข้าราชการจะอยู่ในช่วง Generation Y มากที่สุด รองลงมา คือ Generation X และ Generation Z ตามลำดับ ซึ่งสามารถอธิบายรูปแบบการทำงานได้ ดังนี้

๒.๑) Generation X มีความสามารถปรับตัว มีความคิดแบบเป็นระบบ มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติสูง ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างการงานและการใช้ชีวิต (Work-life Balance)

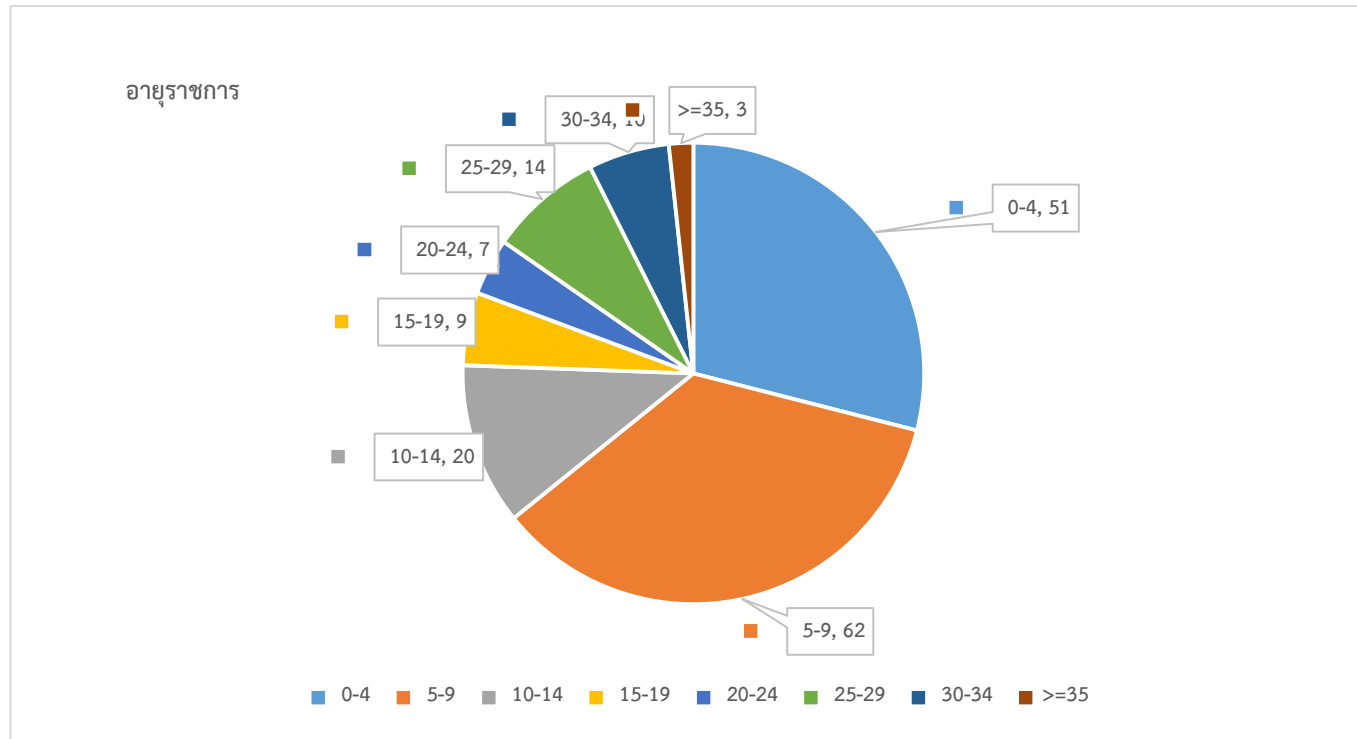
๒.๒) Generation Y มีความชัดเจนในการทำงาน สามารถทำงานหลาย ๆ อย่างพร้อมกันได้ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลมาปรับใช้กับการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ตลอดจนสามารถปรับตัวกับการทำงานได้เป็นอย่างดี

๒.๓) Generation Z มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีและดิจิทัลมาปรับใช้ในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีมุมมองที่หลากหลายและเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว

๓) โครงสร้างอายุราชการของข้าราชการสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ

ส่วนราชการ	ช่วงอายุราชการ								อายุราชการเฉลี่ย
	๐-๔	๕-๙	๑๐-๑๔	๑๕-๑๙	๒๐-๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	>=๓๕	
สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ	๕๑	๖๒	๒๐	๙	๗	๑๔	๑๐	๓	๑๐.๔๔
ร้อยละ	๒๘.๙๘	๓๕.๒๓	๑๑.๓๖	๕.๑๑	๓.๙๘	๗.๙๕	๕.๖๘	๑.๗๐	

ตารางที่ ๕ โครงสร้างอายุราชการของข้าราชการสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ



ภาพที่ ๗ โครงสร้างอายุราชการของข้าราชการสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

ตารางที่ ๕ และภาพที่ ๖ แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างอายุราชการของข้าราชการสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ส่วนใหญ่ข้าราชการมีอายุราชการอยู่ระหว่าง ๕ - ๙ ปี จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒๓ รองลงมามีอายุราชการอยู่ระหว่าง ๐ - ๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๑

๓.๒ แนวโน้มการเติบโตบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการคลังแห่งชาติ

๓.๒.๑ จำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในช่วง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

ระดับตำแหน่ง	ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)				รวม	
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	จำนวน	เฉลี่ย
	จำนวน (คน)					
นักบริหาร	-	-	-	๒	๒	๒๕
ประเภทบริหาร ระดับสูง	-	-	-	๒	๒	
ประเภทบริหาร ระดับต้น	-	-	-	-	-	
ผู้อำนวยการกอง/สำนัก	๑	๑	-	๑	๓	๓๗.๕
ประเภทผู้อำนวยการ ระดับสูง	๑	๑	-	๑	๓	
ประเภทผู้อำนวยการ ระดับต้น	-	-	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๒	-	๒	๒๕
ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	-	-	๑	-	๑	
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	๑	-	๑	
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	-	-	-	-	-	

ระดับตำแหน่ง	ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)				รวม	
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	จำนวน	เฉลี่ย
	จำนวน (คน)					
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	-	-	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	-	
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	-	-	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	-	-	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	-	-	-	-	-	

ระดับตำแหน่ง	ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)				รวม	
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	จำนวน	เฉลี่ย
	จำนวน (คน)					
นิติกร	-	-	-	-	-	
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	-	-	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	-	-	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-	
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	-	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	-	-	-	-	-	
ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	-	-	-	-	-	
ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	

ระดับตำแหน่ง	ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)				รวม	
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	จำนวน	เฉลี่ย
	จำนวน (คน)					
เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	-	๑	๑๒.๕
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	-	-	-	-	-	
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	-	-	๑	-	๑	
ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	
รวม	๑	๑	๓	๓	๘	๑๐๐
ร้อยละ	๑๒.๕	๑๒.๕	๓๗.๕	๓๗.๕	๑๐๐	๑๐๐

ตารางที่ ๖ จำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในช่วง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

ตารางที่ ๖ แสดงให้เห็นถึงจำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในช่วง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) พบว่า มีข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ คน , พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑ คน, พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๓ คน, พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๓ คน รวมทั้งสิ้น ๘ คน

๓.๒.๒ แนวโน้มการเติบโตของข้าราชการสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติใน ๔ ปีข้างหน้า

ตารางข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ข้อ ๓.๑ ประกอบกับอัตราจำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในช่วง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) สามารถนำมาวิเคราะห์แนวโน้มการเติบโตของข้าราชการสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ อาทิ อัตราการเจริญเติบโตของข้าราชการคิดตามอัตรากำลังทั้งหมดของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ความต้องการความรู้ทางวิชาการด้านความมั่นคงที่เป็นปัจจุบันหรือแนวโน้มเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์

บทที่ ๔

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก
เพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ

๔.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก รองรับการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ

สำนักงานเลขาธิการ (กลุ่มบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล : กบท.สลก.) วิเคราะห์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติในภาพรวมร่วมกับกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพบ.) และกลุ่มงานพัฒนาแผนปฏิบัติราชการภายในองค์กร (กพป.) ให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (ปัจจัยภายในองค์กรในเชิงจุดแข็งและจุดอ่อน) และภายนอก (ปัจจัยภายนอกองค์กรในเชิงโอกาสและอุปสรรค) ที่กำหนดหัวข้อแผนปฏิบัติราชการจำนวน ๕ เรื่อง ดังนี้

๔.๑.๑ แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพกลไกการขับเคลื่อนนโยบายความมั่นคงแบบองค์รวม (P1) ประกอบด้วย ๕ แนวทางการพัฒนา

๑) กำหนดทิศทาง เสริมสร้างศักยภาพในการเป็นที่ปรึกษาและเสนอแนะนโยบาย/ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (W1)

๒) พัฒนาแนวทาง กลไกการบริหารจัดการ และเครื่องมือการขับเคลื่อน กำกับ ติดตาม และประเมินผล ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายความมั่นคงฯ และแผนงานหลักระดับชาติที่เกี่ยวข้อง (W2)

๓) พัฒนากฎหมายและระบบการบริหารจัดการ อำนาจการเพื่อสนับสนุนการบังคับใช้กฎหมายด้านความมั่นคงแห่งชาติให้เกิดประสิทธิภาพ (W3)

๔) เสริมสร้างการบูรณาการข้อมูลด้านความมั่นคง (W4)

๕) เสริมสร้างเครือข่ายและจัดทำข้อเสนอแนะรองรับการจัดทำแผนด้านความมั่นคง (W5)

๔.๑.๒ แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การเสริมสร้างศักยภาพการเตรียมพร้อมรับมือภัยด้านความมั่นคง (P2) ประกอบด้วย ๒ แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของระบบการประเมินสถานการณ์ความมั่นคงเชิงยุทธศาสตร์ (W1)

๒) เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการเตรียมพร้อมและการบริหารจัดการ เพื่อรองรับวิกฤตการณ์ระดับชาติ (W2)

๔.๑.๓ แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาการขับเคลื่อนงานด้านความมั่นคงไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ (P3) ประกอบด้วย ๔ แนวทางการพัฒนา

๑) ป้องกันและแก้ไขผลกระทบต่อความมั่นคงเสถียรภาพ ความปลอดภัย และการพัฒนา (W1)

๒) ป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามพรมแดน (W2)

๓) ป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามทางทะเลที่สำคัญ และเสริมสร้างองค์ความรู้และการตระหนักรู้ความสำคัญของทะเล (W3)

๔) บูรณาการเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีเอกภาพ ประสิทธิภาพ และประสานสอดคล้อง ทั้งมิติด้านความมั่นคงและด้านการพัฒนา (W4)

๔.๑.๔ แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การรักษาคุณภาพ พัฒนาและเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงระหว่างประเทศ (P4) ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนา

๑) รักษาและเสริมสร้างเสถียรภาพและสภาพแวดล้อมระหว่างประเทศที่กระทบต่อผลประโยชน์ของชาติได้อย่างมั่นคง สมดุล และเชื่อมโยงทุกมิติ (W1)

๒) เสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือด้านความมั่นคงกับประเทศที่สำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (W2)

๓) ส่งเสริมและผลักดันกลไกภายใต้กรอบความร่วมมือ (W3)

๔.๑.๕ แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงและการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล (P5) ประกอบด้วย ๔ แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนา เผยแพร่ และเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรไปสู่การเป็นนักยุทธศาสตร์ความมั่นคงและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (W1)

๒) ส่งเสริมและพัฒนาดิจิทัล (W2)

๓) เสริมสร้างนวัตกรรม และยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทสถานการณ์ความมั่นคงที่เปลี่ยนแปลงไป (W3)

๔) กำกับ ติดตาม บริหารองค์กรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส (W4)

SWOT	ผลการวิเคราะห์กับความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการฯ
<p>จุดแข็ง (Strengths)</p>	<p>๑. มีพื้นฐานความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับประเด็นงานด้านความมั่นคงในภาพรวม รวมถึง การจัดทำนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม และการขับเคลื่อนงานด้านความมั่นคงไปสู่การปฏิบัติ</p> <p>๒. มีความพร้อมรับมือในประเด็นด้านความมั่นคงที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>๓. มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และมีทักษะในการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัลในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวก และความรวดเร็วในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการรองรับการพัฒนาระบบราชการและการบริหารภาครัฐยุคดิจิทัล</p> <p>๔. มีเครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ช่วยสนับสนุนงานในประเด็นด้านความมั่นคงที่กว้างขวาง</p> <p>๕. มีแนวทางการหมุนเวียนบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อสอดรับภารกิจงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็น การเตรียมพร้อมการเป็นหัวหน้างานในอนาคต</p> <p>๖. มีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ และการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านความมั่นคง การสนับสนุนบุคลากรในการศึกษาต่อเกี่ยวกับความมั่นคงในประเด็นเฉพาะเรื่อง เป็นต้น รวมถึงการพัฒนาทักษะ Soft Skills ของบุคลากรตามความสนใจที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กร</p>
<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p>	<p>๑. มีความพร้อม ความรู้ และความสามารถแตกต่างกันเกี่ยวกับงานด้านความมั่นคง เนื่องจากประเด็นและภารกิจงานด้านความมั่นคงที่มีความหลากหลาย</p> <p>๒. ไม่สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายการปฏิบัติงานในเชิงบูรณาการและความเป็นเอกภาพสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้</p> <p>๓. มีมุมมองและทัศนคติประเด็นด้านความมั่นคงที่หลากหลายขึ้นอยู่กับพื้นฐานของบุคคลหรือลักษณะของการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยและความละเอียดอ่อนของข้อมูลในงานด้านความมั่นคง</p> <p>๕. การสื่อสารภายในองค์กรมีลักษณะการสื่อสารทางเดียว (One-way Communication) ซึ่งเป็นการสื่อสารจากบนลงล่าง หรือการสื่อสารจากผู้บริหารไปบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน (Top-down Communication) ซึ่งยังขาดการสื่อสารจากล่างขึ้นบน หรือจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานไปยังผู้บริหาร (Bottom-up Communication) ที่ชัดเจน (Two-way Communication)</p> <p>๖. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กรยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายใต้บริบทการพัฒนาระบบราชการและการบริหารภาครัฐยุคดิจิทัลได้อย่างเต็มรูปแบบ</p>

SWOT	ผลการวิเคราะห์กับความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการฯ
<p>โอกาส (Opportunities)</p>	<p>๑. รัฐบาลและหน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญกับงานด้านความมั่นคง จึงนำไปสู่การยกระดับให้บุคลากรภายในเป็นผู้กำกับทิศทาง (Regulator) ผู้ให้คำปรึกษา (advisor) และผู้ประสานงาน (Coordinator) นโยบาย/ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงของประเทศ</p> <p>๒. การบริหารจัดการภาครัฐตามแนวทางการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) ให้ความสำคัญกับการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการสร้างแพลตฟอร์ม (Platform) การทำงานด้านความมั่นคงและข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)</p> <p>๔. พระราชกฤษฎีกาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มุ่งเน้นให้บุคลากรภาครัฐยึดหลักระบบคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส</p> <p>๕. กลไกความร่วมมือด้านความมั่นคงระหว่างประเทศที่เป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ มีหลักสูตรหรือการอบรมสัมมนา แลกเปลี่ยนร่วมกัน</p> <p>๖. สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ รับผิดชอบกฎหมายด้านความมั่นคง ประกอบด้วย พระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๙ และพระราชกำหนดการบริหารราชการภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ ทำให้บุคลากรต้องเข้าใจการบังคับใช้กฎหมายควบคู่กับการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย</p>
<p>อุปสรรค (Threats)</p>	<p>๑. กลไกการบริหารจัดการและเครื่องมือการขับเคลื่อนภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติจำเป็นต้องให้บุคลากรปรับตัวให้สอดคล้องภารกิจภายใต้กลไกตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ</p> <p>๒. สถานการณ์ความมั่นคงมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สลับซับซ้อน คลุมเครือ และไม่แน่นอน จึงส่งผลต่อการขับเคลื่อนงานด้านความมั่นคงไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของประชากรของประเทศไทยที่มีสัดส่วนไม่สมมาตรกันและความแตกต่างทางความคิดระหว่างวัย ส่งผลต่อค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>

๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ตามหลักการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเลขาธิการ กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สกก.กบพ.) จัดทำแบบสำรวจความเห็นและความต้องการของข้าราชการสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ในรูปแบบออนไลน์ เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ตามหลักการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งเป็นเครื่องมือใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเพื่อใช้ในการติดตามการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้ SWOT Analysis วิเคราะห์ผลการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อในอนาคต รวมทั้งสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของบุคลากร ดังนี้

ตารางการวิเคราะห์การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis) ตามกรอบแนวคิด HR Scorecard

HR Scorecard	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	๑. ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่หลากหลายในการปฏิบัติงานของข้าราชการสามารถตอบสนองต่อการดำเนินนโยบาย หรือภารกิจงานเร่งด่วนได้ดี ๒. มีโครงสร้างอัตรากำลังที่สอดคล้องตามภารกิจงานที่ชัดเจน ๓. มีแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ที่รองรับภารกิจงานในด้านต่าง ๆ	๑. ขาดการสนับสนุนให้ข้าราชการเข้าสู่ระบบพัฒนากำลังคนคุณภาพ อาทิ ผู้นำคลื่นลูกใหม่ ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นต้น ๒. ไม่มีแผนอัตรากำลังในระยะยาวตามกรอบนโยบายของผู้บริหารในการรองรับในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น แผนการลดอัตรากำลังภาครัฐ การรองรับงานเกี่ยวกับประเด็นความมั่นคงที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น ๓. ขาดการวางแผนการเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	๑. มีการส่งเสริมการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ เช่น ผู้นำคลื่นลูกใหม่ ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของสำนักงาน ก.พ. ๒. กำหนดให้มีการปรับอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี นโยบายรัฐบาล และมาตรการกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ๓. มีการสนับสนุนให้หน่วยงานมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.	๑. การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรที่มีแนวโน้มเข้าสู่สังคมสูงวัยและปัญหาช่องว่างระหว่างวัย ๒. การเพิ่มอัตรากำลังสำหรับหน่วยงานขนาดเล็กจำเป็นต้องใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ที่ครบถ้วนรอบด้าน และใช้งบประมาณที่สูง ๓. นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางของ ก.พ. มีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	๑. มีกระบวนการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด	๑. ขาดความชำนาญในการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดโดยต้องมีการปรึกษาสำนักงาน ก.พ.	๑. กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่รองรับการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่มีการปรับเปลี่ยน/แก้ไข/เพิ่มเติมใหม่ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจ

HR Scorecard	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	๒. มีการเก็บข้อมูลบุคคลในระบบ ทะเบียนประวัติข้าราชการ อิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) อาทิ ระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับ กรม (DPIS :(Departmental Personnel Information System) และ Smart ก.พ. ๗ ๓. มีการประเมินความเสี่ยงและ มีการวางแผนควบคุมภายในในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๒. ข้อมูลระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) และ Smart ก.พ.๗ ไม่เป็นปัจจุบัน เนื่องจากต้องใช้เวลาในการ ปรับปรุงข้อมูลและบุคลากรส่วน หนึ่งไม่ตรวจสอบและแจ้งข้อมูล	๒. สำนักงาน ก.พ. มีแนวความคิด การรวบรวมระบบการเชื่อมโยง ข้อมูลสารสนเทศบุคคลในลักษณะ Big Data ทำให้สามารถค้นหา ข้อมูลและเชื่อมโยงข้อมูลได้ รวดเร็วขึ้น ๓. มีการกำหนดให้หน่วยงาน ภาครัฐมีการประเมินความเสี่ยง และมีการวางแผนควบคุมภายใน เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนา ประสิทธิภาพในการบริหารงาน	๒. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) และ Smart ก.พ. ๗ ไม่มีความเสถียร เนื่องจากระบบ ไม่เชื่อมโยงกัน ส่งผลให้เพิ่ม ระยะเวลาในการบันทึกข้อมูล ๓. สถานการณ์และปัจจัยภายนอกที่ ส่งผลต่อความเสี่ยง และการวางแผน ควบคุมภายใน อาทิ สถานการณ์โรค อุบัติใหม่ เป็นต้น
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	๑. มีกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ชัดเจน ๒. มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่สอดคล้องตามภารกิจ งานในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทุนการศึกษาต่อแก่ข้าราชการ เป็นต้น	๑. ขาดการพัฒนาแผนกลยุทธ์ พัฒนาบุคลากร ส่งผลต่อการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. ขาดการพัฒนามาตรการการ ดึงดูด พัฒนา รักษาไว้ซึ่งกำลังคน คุณภาพรวมถึงขาดแรงจูงใจในการ ดึงดูดให้บุคลากรให้อยู่กับองค์กร	๑. สำนักงาน ก.พ. สนับสนุนทุนใน การศึกษาต่อเพื่อพัฒนาข้าราชการ ทุกปีงบประมาณ ๒. มีหลักสูตรการฝึกอบรมมาจาก ภายนอกที่หลากหลายที่พร้อม สนับสนุนบุคลากรในองค์กร	๑. ค่าตอบแทนของหน่วยงาน อื่น ๆ ที่มากกว่า เช่น การมี ค่าตอบแทนพิเศษ หรือการมี สวัสดิการอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการลาออก โอน และย้ายของบุคลากร ๒. การโอนกลับไปรับราชการ ณ ภูมิภาคหรือหน่วยงานระดับ ภูมิภาค

HR Scorecard	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	๓. มีระบบการบริหารผลงาน มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ชัดเจน ๔. มีการเผยแพร่หลักเกณฑ์ วิธีการ เกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนให้ทราบ โดยทั่วกัน ๕. มีการประเมินประเมินสถานะ ของหน่วยงานภาครัฐ PMQA ๔.๐ ในหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ๖. มีแนวทางการหมุนเวียนงาน เพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่ หลากหลายของบุคลากรภายใน องค์กร	๓. ทักษะของบุคลากรที่ส่งผลต่อ ความตระหนักรู้ในการเรียนรู้และ พัฒนาตนเอง กับการทำงาน		๓. การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนา บุคลากรในสายงานบุคลากรมีอย่าง จำกัด ทำให้ต้องใช้งบประมาณ ดำเนินงานของหน่วยงานระดับกอง
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	๑. การตัดสินใจในการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล ต้องเสนอ คณะอนุกรรมการใน อ.ก.พ.สามัญ ขององค์กร	๑. หลักเกณฑ์ที่ยังใช้ดุลยพินิจ ในการพิจารณา เช่น การส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรม การพิจารณาการขอทุนเพื่อศึกษา ต่อการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ เป็นต้น	๑. สำนักงาน ก.พ. มีกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการ ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่องต่างๆ	๑. ความชัดเจนของกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่เปลี่ยนแปลงและไม่ชัดเจน ทำให้มีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน และมีข้อผิดพลาดเป็นบางครั้ง

HR Scorecard	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	๒. มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ๓. มีการเผยแพร่เอกสารเกี่ยวกับ ขั้นตอนการดำเนินงานบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ทราบทั่วกัน	๒. บุคลากรยังขาดความรู้เกี่ยวกับ วินัย คุณธรรม และจริยธรรม และ การรับผิดชอบทางวินัย	๒. การประเมินและตรวจสอบจาก หน่วยงานภายในและหน่วยงาน ภายนอกเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ส่งผลให้เกิดการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความ โปร่งใส คุณธรรม และจริยธรรม	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and work-life balance)	๑. สภาพแวดล้อมขององค์กร เน้นการอยู่ร่วมกันและการทำงาน แบบที่ดูแลน้อง ทำให้เกิดความ ผูกพันของบุคลากรภายในองค์กร ๒. มีการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก รวมถึง ห้องพักผ่อนเพื่อสนับสนุนสภาวะ ทางอารมณ์และจิตใจของบุคลากร เป็นต้น ๓. มีการจัดตรวจสอบสุขภาพประจำปี และติดตามผลให้แก่บุคลากรใน องค์กร	๑. ทักษะคติของบุคลากรบางส่วน ที่ มีค่านิยมและความผูกพันของ องค์กรต่างจากเดิม ส่งผลให้เกิด การลาออก และการย้าย มากขึ้น ๒. บุคลากรบางส่วนขาดแรงจูงใจ ในการทำงาน เนื่องจากไม่เห็น คุณค่าของงาน หรือเลี้ยงที่จะ ปฏิบัติ รวมถึง ผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการไม่สอดคล้องกับ งานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ขาด แรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการ ทำงาน	๑. นโยบายรัฐบาล ที่สนับสนุนการ สร้างคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน (Quality of work-life and work-life balance)	๑. ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการ สนับสนุนคุณภาพชีวิตของบุคลากร ในการทำงาน เช่น เงินสวัสดิการ และการจัดสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น ๒. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ขาด การกลั่นกรองจากภายนอก หน่วยงานที่อาจส่งผลกระทบต่อ ความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายใน องค์กร ๓. ข้อจำกัดของสำนักงานสภาความ มั่นคงแห่งชาติ เช่น สถานที่ ปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนพิเศษ เป็น ต้น

HR Scorecard	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and work-life balance)	๔. มีการพิจารณาคัดเลือก ข้าราชการดีเด่นขององค์กรในทุก ปีงบประมาณ เพื่อเป็นการสร้าง แรงจูงใจแก่บุคลากร ๕. มีการจัดโครงการ/สัมมนา/ กิจกรรม สร้างความสัมพันธ์ที่แก่ บุคลากรในองค์กร เพื่อเสริมสร้าง วัฒนธรรมขององค์กร ๖. องค์กรมีแนวทางส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ๗. มีการวางแผนการทำงานที่ ให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและ ตอบสนองต่อความต้องการของ	๓. ภารกิจงานที่เพิ่มขึ้นขององค์กร ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ทำงาน และคุณภาพชีวิตของ บุคลากร		

๔.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยใช้ TOWS Matrix

สำนักงานเลขาธิการ กลุ่มบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สกก.กบท.) ได้นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis ตามข้อ ๔.๑ และ ๔.๒ มาวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มข้อมูลสภาพแวดล้อมภายใน (ปัจจัยภายในองค์กรในเชิงจุดแข็งและจุดอ่อน) และภายนอก (ปัจจัยภายนอกองค์กรในเชิงโอกาสและอุปสรรค) ได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่หลากหลาย เกี่ยวกับประเด็นงานด้านความมั่นคงของบุคลากร สามารถตอบสนองต่อการดำเนินนโยบาย หรือภารกิจที่ได้รับผิดชอบได้ รวมถึง สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่น ประเด็นด้านความมั่นคง ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นต้น</p> <p>๒. มีแนวทางการหมุนเวียนบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อสอดรับภารกิจงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. มีเครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศที่ช่วยสนับสนุนในประเด็นด้านความมั่นคงที่กว้างขวาง</p> <p>๔. มีแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ และการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสายงาน รวมถึง รวมถึงการพัฒนาทักษะ Soft Skills</p> <p>๕. มีกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด มีการเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน</p> <p>๖. มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p> <p>๗. มีการส่งเสริมวัฒนธรรมการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในองค์กร รวมถึง มีการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี การตรวจสุขภาพประจำปี สถานที่พักผ่อน เป็นต้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตของบุคลากรภายในองค์กร</p>	<p>๑. ความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันเกี่ยวกับภารกิจงานทั้งสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน เนื่องจากภารกิจงานที่หลากหลายและมีความเฉพาะของแต่ละสายงาน</p> <p>๒. ไม่มีแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากร ที่ส่งผลต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น แผนอัตรากำลังในระยะยาว แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เป็นต้น รวมถึงขาดมาตรการในการดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งกำลังคนคุณภาพ</p> <p>๓. ไม่สามารถสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายการปฏิบัติงานในเชิงบูรณาการและความเป็นเอกภาพสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร</p> <p>๔. มุมมองและทัศนคติของบุคลากรที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. การสื่อสารภายในองค์กร ยังมีลักษณะการสื่อสารทางเดียว (One-way Communication) ซึ่งเป็นการสื่อสารจากบนลงล่าง หรือการสื่อสารจากผู้บริหารไปยังบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน (Top-down Communication) ซึ่งยังขาดการสื่อสารจากล่างขึ้นบน หรือจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานไปยังผู้บริหาร (Bottom-up Communication) ที่ชัดเจนตามหลัก (Two-way Communication)</p> <p>๖. ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจน วินัย และการรับผิดชอบของบุคลากรภายในองค์กรยังไม่เพียงพอ</p> <p>๗. ทัศนคติของบุคลากรที่ส่งผลต่อค่านิยมในการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน รวมถึงระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ</p>

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. รัฐบาลและหน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจงานขององค์กรตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ</p> <p>๒. กลไกความร่วมมือด้านความมั่นคงจากหน่วยงานภายในประเทศและต่างประเทศ ที่สนับสนุนการอบรม สัมมนา และแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน</p> <p>๓. พระราชกฤษฎีกาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มุ่งเน้นให้บุคลากรภาครัฐยึดหลักระบบคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส รวมถึง ให้มีการส่งเสริมระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)</p> <p>๔. การบริหารจัดการภาครัฐตามแนวทางการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) ให้ความสำคัญกับการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. นโยบายรัฐบาลที่สนับสนุนการสร้างคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance)</p>	<p>๑. สถานการณ์ในด้านต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น สถานการณ์ด้านความมั่นคง เทคโนโลยีดิจิทัล โรคอุบัติใหม่ เป็นต้น ส่งผลให้บุคลากรต้องมีความพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา</p> <p>๒. การปรับลดอัตรากำลังคนภาครัฐของส่วนราชการ ที่ส่งผลต่อการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร</p> <p>๓. การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของประชากรของประเทศไทยที่มีสัดส่วนไม่สมมาตรและความแตกต่างทางความคิดระหว่างวัย ที่ส่งผลต่อค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>๔. ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณที่ได้รับสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรในเรื่องของทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมถึงงบประมาณสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต หรือสวัสดิการ</p> <p>๕. ข้อจำกัดอื่น ๆ ขององค์กร เช่น สถานที่ปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนพิเศษ เป็นต้น</p>

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยใช้ TOWS Matrix เป็นเครื่องมือสำหรับการสร้างกลยุทธ์ใหม่จากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร ด้วยการนำผลจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis มาจับคู่ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกขององค์กร แบ่งออกเป็น ๔ รูปแบบ ได้แก่

๔.๓.๑ กลยุทธ์เชิงรุก (SO) เป็นการนำจุดแข็ง (Strengths) และโอกาส (Opportunities) มาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุกขององค์กร

๔.๓.๒ กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) เป็นการนำจุดอ่อน (Weaknesses) และโอกาส (Opportunities) มาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการแก้ไขจุดอ่อนขององค์กร

๔.๓.๓ กลยุทธ์เชิงรับ (ST) เป็นการนำจุดแข็ง (Strengths) และอุปสรรค (Threats) มาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรับขององค์กร

๔.๓.๔ กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT) เป็นการนำจุดอ่อน (Weaknesses) และอุปสรรค (Threats) มาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อกำหนดกลยุทธ์ป้องกันขององค์กร

	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
	<p>๑. มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่หลากหลายเกี่ยวกับประเด็นงานด้านความมั่นคงของบุคลากร สามารถตอบสนองต่อการดำเนินนโยบาย หรือภารกิจงานที่ได้รับผิดชอบได้ รวมถึง สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่น ประเด็นด้านความมั่นคงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นต้น</p> <p>๒. มีแนวทางการหมุนเวียนบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อสอดรับภารกิจงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. มีเครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศที่ช่วยสนับสนุนในประเด็นด้านความมั่นคงที่กว้างขวาง</p> <p>๔. มีแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ และการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสายงาน รวมถึง รวมถึงการพัฒนาทักษะ Soft Skills</p>	<p>๑. ความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันเกี่ยวกับภารกิจงานทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน เนื่องจากภารกิจงานที่หลากหลายและมีความเฉพาะของแต่ละสายงาน</p> <p>๒. ไม่มีแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากร ที่ส่งผลต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น แผนอัตรากำลังในระยะยาว แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เป็นต้น รวมถึง ขาดมาตรการในการดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งกำลังคนคุณภาพ</p> <p>๓. ไม่สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายการปฏิบัติงานในเชิงบูรณาการ และความเป็นเอกภาพสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร</p> <p>๔. มุมมองและทัศนคติของบุคลากรที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงาน</p>
	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
	<p>๕. มีกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด มีการเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน</p> <p>๖. มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p> <p>๗. มีการส่งเสริมวัฒนธรรมการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในองค์กร รวมถึง มีการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี การตรวจสอบสุขภาพประจำปี สถานที่พักผ่อน เป็นต้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตของบุคลากรภายในองค์กร</p>	<p>๕. การสื่อสารภายในองค์กร ยังมีลักษณะการสื่อสารทางเดียว (One-way Communication) ซึ่งเป็นการสื่อสารจากบนลงล่าง หรือการสื่อสารจากผู้บริหารไปยังบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน (Top-down Communication) ซึ่งยังขาดการสื่อสารจากล่างขึ้นบน หรือจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานไปยังผู้บริหาร (Bottom-up Communication) ที่ ชัด เจน ตาม หลัก (Two-way Communication)</p> <p>๖. ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจน วินัย และการรับผิดชอบ วินัย ของบุคลากรภายในองค์กรยังไม่เพียงพอ</p> <p>๗. ทัศนคติของบุคลากรที่ส่งผลต่อค่านิยมในการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน รวมถึงระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ</p>

โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์ (S + O)	กลยุทธ์ (W + O)
<p>๑. รัฐบาลและหน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจงานขององค์กรตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ</p> <p>๒. กลไกความร่วมมือด้านความมั่นคงจากหน่วยงานภายในประเทศและต่างประเทศ ที่สนับสนุนการอบรม สัมมนา และแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน</p> <p>๓. พระราชกฤษฎีกาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มุ่งเน้นให้บุคลากรภาครัฐยึดหลักระบบคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส รวมถึงให้มีการส่งเสริมระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)</p> <p>๔. การบริหารจัดการภาครัฐตามแนวทางการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) ให้ความสำคัญกับการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. นโยบายรัฐบาลที่สนับสนุนการสร้างคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance)</p>	<p>๑. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่หลากหลายเกี่ยวกับประเด็นงานด้านความมั่นคงแบบรอบด้าน รู้ลึก และรู้จริง ให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ (S1,S2,O1,O2)</p> <p>๒. ยกระดับภาวะผู้นำในบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง (S1,S2,O1,O2)</p> <p>๓. สร้างเสริมการทำงานแบบบูรณาการและขยายเครือข่ายกับหน่วยงานภายในประเทศ และหน่วยงานต่างประเทศ (S3,O2)</p> <p>๔. พัฒนาการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ให้มุ่งเน้นความพร้อมด้านวิชาการและด้านทักษะ Soft Skills พร้อมทั้งเสริมสร้างสมรรถนะงานด้านความมั่นคงเชิงรุกด้วยการจัด/เข้าร่วมโครงการอบรมตามความสนใจ และ/หรือภารกิจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย (S1,S4,O1,O4)</p> <p>๕. สร้างจิตสำนึกในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และความเข้าใจในความละเอียดอ่อนของงานด้านความมั่นคง (S1,O1,O3)</p> <p>๖. ส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจากศักยภาพความสามารถ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (S5,S6,O3)</p> <p>๗. ส่งเสริมนโยบายป้องกันการเลือกปฏิบัติ รวมถึงป้องกันและระงับยับยั้งการล่วงละเมิดให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน (S6,S7,O3)</p>	<p>๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรใหม่ทักษะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (W1,O1,O2,O4)</p> <p>๒. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และสร้างนวัตกรรมในการทำงานร่วมกัน (W3,O1,O2)</p> <p>๓. การส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และธรรมาภิบาลภาครัฐโดยมีการให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น และการตรวจสอบการดำเนินงานระหว่างกันที่หลากหลาย มีการบูรณาการการบริหารจัดการ และนำไปประกอบการตัดสินใจร่วมกันเพื่อลดการทุจริตคอร์รัปชัน (W6,O3)</p> <p>๔. เสริมสร้างทัศนคติและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (W7,O1,O2,O5)</p> <p>๕. ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (W1,W2,O1,O2)</p> <p>๖. ส่งเสริมและเสริมสร้างพื้นฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต (Work-Life Balance) และสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน (W7,O5)</p>
อุปสรรค (Threats)	กลยุทธ์ (S + T)	กลยุทธ์ (W + T)
<p>๑. สถานการณ์ในด้านต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น สถานการณ์ด้านความมั่นคง เทคโนโลยีดิจิทัล โรคอุบัติใหม่ เป็นต้น ส่งผลให้บุคลากรต้องมีความพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา</p> <p>๒. การปรับลดอัตรากำลังคนภาครัฐของส่วนราชการ ที่ส่งผลการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร</p>	<p>๑. ส่งเสริมและพัฒนากิจการจัดทำฐานข้อมูลด้านความมั่นคงเพื่อการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (S1,S2,S3,S4,T1)</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพรายบุคคล และเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการและภารกิจขององค์กร (W2,T1,T2,T3,T4,T5)</p> <p>๒. ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในการสร้างนวัตกรรม การปฏิบัติงานเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร (W5,T3)</p>

อุปสรรค (Threats)	กลยุทธ์ (S + T)	กลยุทธ์ (W + T)
<p>๓. การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของประชากรของประเทศไทยที่มีสัดส่วนไม่สมมาตรและความแตกต่างทางความคิดระหว่างวัย ที่ส่งผลต่อค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>๔. ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณที่ได้รับสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรในเรื่องของทักษะความรู้ ความสามารถ รวมถึง งบประมาณสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตหรือสวัสดิการ</p> <p>๕. ข้อจำกัดอื่น ๆ ขององค์กร เช่น สถานที่ปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนพิเศษ ความก้าวหน้าในสายงาน เป็นต้น</p>		

แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากร

บทที่ ๕

แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

การกำหนดแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ได้นำข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยใช้ TOWS Matrix จากข้อ ๔.๓ มาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายภาพรวม ตัวชี้วัดภาพรวม และแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ ดังนี้

๕.๑ วิสัยทัศน์

“บุคลากรสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติมีความรอบรู้และศักยภาพก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นนิกยศาสตร์ความมั่นคง”

๕.๒ พันธกิจ

๑. พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรให้มีความรอบรู้และมีศักยภาพก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาสู่การเป็นนิกยศาสตร์ความมั่นคง
๓. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกของบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และ ความผูกพันต่อองค์กร
๔. ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจ ความก้าวหน้า และ ความสุขของบุคลากร

๕.๓ เป้าหมายภาพรวม

๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติมีประสิทธิภาพและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
๒. การเป็นนิกยศาสตร์ความมั่นคงและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕.๔ ตัวชี้วัดภาพรวม การกำหนดตัวชี้วัดมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงและการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล

๕.๕ แนวทางการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๔ แนวทางการพัฒนา ดังนี้

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ : การพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักยุทธศาสตร์ความมั่นคง

๑. เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถเกี่ยวกับงานด้านความมั่นคงในภาพรวมทุกมิติ การทำงานแบบบูรณาการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมเป็นผู้นำในงานด้านความมั่นคง

๒. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมายรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)			
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑) จำนวนของการจัดหรือเข้าร่วมโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรมการพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้แก่บุคลากร รองรับการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ	๑) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรมการพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อรองรับการปฏิบัติงานของบุคลากร - สายงานหลัก - สายงานสนับสนุน	๑๒ (เรื่อง/ปี) (๖) (๖)	๑๒ (เรื่อง/ปี) (๖) (๖)	๑๒ (เรื่อง/ปี) (๖) (๖)	๑๒ (เรื่อง/ปี) (๖) (๖)
๒) จำนวนของการจัดหรือเข้าร่วมโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรมการพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้แก่บุคลากร รองรับการขับเคลื่อนงานด้านความมั่นคง	๒) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรมการพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้แก่บุคลากรรองรับการขับเคลื่อนงานด้านความมั่นคง	๕ (เรื่อง/ปี)	๕ (เรื่อง/ปี)	๕ (เรื่อง/ปี)	๕ (เรื่อง/ปี)
๓) จำนวนรอบการหมุนเวียนบุคลากรเพื่อสร้าง ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย	๓) การหมุนเวียนบุคลากรเพื่อสร้างประสบการณ์ในงาน ที่หลากหลาย	๒ (รอบ/ปี)	๒ (รอบ/ปี)	๒ (รอบ/ปี)	๒ (รอบ/ปี)

๓. กลยุทธ์

๓.๑ พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่หลากหลายเกี่ยวกับประเด็นงานด้านความมั่นคงแบบรอบด้าน รู้ลึก และรู้จริง ให้สามารถสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ

๓.๒ ยกกระดับภาวะผู้นำของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

๓.๓ เสริมสร้างการทำงานแบบบูรณาการและขยายเครือข่ายกับหน่วยงานภายในประเทศ และหน่วยงานต่างประเทศ

๓.๔ เสริมสร้างจิตสำนึกความมั่นคง (Security Mind) โดยเฉพาะการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และความลับทางราชการ ตลอดจนความเข้าใจในความละเอียดอ่อนของงานด้านความมั่นคง

๔. ตารางแสดงโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม และหน่วยงานรับผิดชอบ

โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
<p>๑) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม หลักสูตรสำหรับบุคลากรในสายงานหลัก อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรนักบริหารนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑) / หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) - หลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) วิทยาการทัพบก วิทยาลัยการทัพเรือ วิทยาลัยการทัพอากาศ - หลักสูตรการบริหารจัดการความมั่นคงแห่งชาติ (บมช.) - หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ในสายวิทยาการการข่าว - หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง - หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์ - หลักสูตรนักบริหารการทูต (นบท.) - การฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) - การฝึกอบรมเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ - หลักสูตร “เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมายปกครอง” 	<p>สำนักงานเลขาธิการ กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>

โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
<p>๒) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม หลักสูตรสำหรับบุคลากรในสายงานสนับสนุน อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ - หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ (HR Professional) - หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน - หลักสูตรด้านการบัญชีภาครัฐ - หลักสูตรเกี่ยวกับงานพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ <p>๓) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม การพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้แก่บุคลากรรองรับการขับเคลื่อนงานด้านความมั่นคง อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรความมั่นคงศึกษา ระดับต้น - หลักสูตรความมั่นคงศึกษา ระดับกลาง <p>๔) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม การหมุนเวียนบุคลากรเพื่อสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย และรองรับภารกิจงานความมั่นคงที่หลายประเด็นมีความเชื่อมโยงกัน (Cross-cutting issues) อาทิ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร (In-house Training) เพื่อรักษามาตรฐานการทำงานและยกระดับความสามารถของบุคลากรในองค์กร</p>	<p>สำนักงานเลขาธิการ กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>สถาบันความมั่นคงศึกษา</p> <p>สำนักเลขาธิการ กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองนโยบายและยุทธศาสตร์ ความมั่นคง สถาบันความมั่นคงศึกษา</p>

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ : การส่งเสริมทัศนคติการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๑. เป้าประสงค์ เพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองโดยมุ่งเน้นความรู้ด้านความมั่นคงและทักษะ (Soft Skill) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อภารกิจของส่วนราชการ รวมถึงมีฐานข้อมูลด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

๒. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมายรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)			
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑) จำนวนการจัดหรือเข้าร่วมโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านวิชาการและทักษะ Soft Skills - ทักษะในการสื่อสาร (Communication) - ทักษะในการทำงานเป็นทีม (Team Work) - ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และเชิงวิพากษ์ (Analytic and Critical Thinking) - ทักษะการตัดสินใจ (Decision Making) - ทักษะการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อน (Complex Problem Solving)	๑) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาในด้านวิชาการและทักษะ (Soft Skills)	๖ (เรื่อง/ปี)	๖ (เรื่อง/ปี)	๖ (เรื่อง/ปี)	๖ (เรื่อง/ปี)
๒) จำนวนบุคลากรที่เข้าสู่ระบบพัฒนากำลังคนคุณภาพ อาทิ ผู้นำคลื่นลูกใหม่ ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นต้น	๒) บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เข้าสู่ระบบพัฒนากำลังคนคุณภาพ	๑ (คน/ปี)	๒ (คน/ปี)	๒ (คน/ปี)	๒ (คน/ปี)
๓) จำนวนบุคลากรที่เข้าถึงและใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	๓) การเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	๒๐ (ครั้ง/ปี)	๒๐ (ครั้ง/ปี)	๒๐ (ครั้ง/ปี)	๒๐ (ครั้ง/ปี)

๓. กลยุทธ์

- ๓.๑ เสริมสร้างทัศนคติและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ๓.๒ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- ๓.๓ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและสร้างนวัตกรรมในการทำงานร่วมกันทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน
- ๓.๔ พัฒนาการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ให้มุ่งเน้นความพร้อมด้านวิชาการและด้านทักษะ (Soft Skills) พร้อมทั้งเสริมสร้างสมรรถนะงานด้านความมั่นคงเชิงรุกด้วยการจัด/เข้าร่วมโครงการอบรมตามความสนใจ และ/หรือภารกิจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย
- ๓.๕ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

๔. ตารางแสดงโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม และหน่วยงานรับผิดชอบ

โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
<p>๑) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาในด้านวิชาการและทักษะ (Soft Skills) อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรการคุ้มครองข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ - หลักสูตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ - หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เทคนิคการปฏิบัติงานสารบรรณตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ และการเขียนหนังสือราชการ ศิลปะการใช้ถ้อยคำสำนวนในหนังสือราชการ - หลักสูตรการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ในการปฏิบัติงานและการประสานงาน อาทิ ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน - หลักสูตรการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงาน - หลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำ 	<p>สำนักเลขาธิการ กลุ่มงานบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>
<p>๒) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม การเสริมสร้างทัศนคติการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง รวมถึงการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ</p>	
<p>๓) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านความมั่นคงของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ</p>	<p>ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ</p>
<p>๔) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม การพัฒนาองค์ความรู้และทักษะด้านความมั่นคงที่สอดคล้องกับแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติหรือแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>สถาบันความมั่นคงศึกษา</p>

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

๑. เป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร ตลอดจนตระหนักรู้ถึงคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตภายในองค์กร

๒. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมายรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)			
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑) จำนวนการจัดหรือเข้าร่วมโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานภายในองค์กรหรือมีความสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality : PMQA)	๑) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานภายในองค์กร	๒ (เรื่อง/ปี)	๒ (เรื่อง/ปี)	๒ (เรื่อง/ปี)	๒ (เรื่อง/ปี)
๒) จำนวนการจัดหรือเข้าร่วมโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรมที่ส่งเสริมความตระหนักรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร	๒) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรมที่ส่งเสริมความตระหนักรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร	๒ (เรื่อง/ปี)	๒ (เรื่อง/ปี)	๒ (เรื่อง/ปี)	๒ (เรื่อง/ปี)

๓. กลยุทธ์

- ๓.๑ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team building) และการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร
- ๓.๒ ส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และธรรมาภิบาลภาครัฐโดยมีการให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น และการตรวจสอบการดำเนินงานระหว่างกันที่หลากหลาย มีการบูรณาการการบริหารจัดการ และนำไปประกอบการตัดสินใจร่วมกันเพื่อลดการทุจริตคอร์ปชั่น
- ๓.๓ ส่งเสริมนโยบายป้องกันการเลือกปฏิบัติ รวมถึงป้องกันและระงับยับยั้งการล่วงละเมิดให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

๔. ตารางแสดงโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม และหน่วยงานรับผิดชอบ

โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานสภาพัฒนาการศรัทธา ๒) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภาพัฒนาการศรัทธา อาทิ <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ No Gift No Policy - กิจกรรมการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน - หลักสูตรการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย 	สำนักเลขาธิการ กลุ่มงานบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
๓) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม การส่งเสริมการป้องกันการเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิดของบุคลากรสำนักงานสภาพัฒนาการศรัทธา	สำนักเลขาธิการ กลุ่มงานบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองความมั่นคงภายในประเทศ

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ : การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความผาสุกของบุคลากร

๑. เป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีแผนความก้าวหน้าของบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมและเสริมสร้างพื้นฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ตามหลักความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต (Work-Life Balance)

๒. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมายรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)			
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๑) ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕
๒) จำนวนของการจัดหรือเข้าร่วมโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรมการชี้แจงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๒) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม การชี้แจงหรือเผยแพร่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑ (เรื่อง/ปี)	๑ (เรื่อง/ปี)	๑ (เรื่อง/ปี)	๑ (เรื่อง/ปี)
๓) จำนวนของการจัดหรือเข้าร่วมโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรมการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๓) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๒ (เรื่อง/ปี)	๒ (เรื่อง/ปี)	๒ (เรื่อง/ปี)	๒ (เรื่อง/ปี)

๓. กลยุทธ์

๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพรายบุคคล และเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการและภารกิจขององค์กร

๓.๒ การส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจากศักยภาพ ความสามารถ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ การส่งเสริมและเสริมสร้างพื้นฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต (Work-Life Balance) และสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน

๔. ตารางแสดงโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม และหน่วยงานรับผิดชอบ

โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ๒) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม การสร้างความเข้าใจหรือการจัดทำคู่มือหรือการเผยแพร่เกี่ยวกับหลักกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ๓) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ๔) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้วยกิจกรรม ๕ ส	สำนักเลขาธิการ กลุ่มงานบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

๑. เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ มีนวัตกรรม มีความคล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนสร้างแรงจูงใจเพื่อดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรผู้มีศักยภาพบนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม

๒. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมายรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)			
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑) จำนวนโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม การชี้แจงหรือเผยแพร่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม การชี้แจงหรือเผยแพร่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕ (เรื่อง/ปี)	๕ (เรื่อง/ปี)	๕ (เรื่อง/ปี)	๕ (เรื่อง/ปี)
๒) ระดับความสำเร็จของฐานข้อมูลบุคลากรสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง และทันสมัย	๒) ร้อยละของบุคลากรที่มีฐานข้อมูลถูกต้อง เทียบตรง และเป็นปัจจุบัน	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕
๓) จำนวนการนำระบบเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓) ระบบเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒ (ระบบ/ปี)	๒ (ระบบ/ปี)	๒ (ระบบ/ปี)	๒ (ระบบ/ปี)

๓. กลยุทธ์

๓.๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

๓.๒ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้เป็นดิจิทัล โดยการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม

๓.๓ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริม และรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

๔. ตารางแสดงโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม และหน่วยงานรับผิดชอบ

โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
<p>๑) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม การสร้างความเข้าใจหรือการชี้แจงหรือการเผยแพร่เกี่ยวกับหลักกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ของสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับชาติ</p> <p>๒) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม การปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) อาทิ ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS : (Departmental Personnel Information System) และ Smart ก.พ. ๗</p> <p>๓) โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม การนำระบบเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบการขอปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคลแบบออนไลน์ ระบบการขอใบรับรองการทำงานแบบออนไลน์ เป็นต้น</p>	<p>สำนักงานเลขาธิการ กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>

บทที่ ๖**การขับเคลื่อนและการติดตามประเมินผล****๖.๑ การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ**

๖.๑.๑ การศึกษาและชี้แจงทำความเข้าใจแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) และการนำไปขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

๑) ชี้แจงและทำความเข้าใจระดับผู้บริหารของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติเพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ

๒) ชี้แจงและทำความเข้าใจในระดับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

๖.๑.๒ การเผยแพร่แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ให้ทราบโดยทั่วกันถึงแนวทางการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

๖.๑.๓ การจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาภายใต้แผนกลยุทธ์ฯ

๖.๒ การติดตามรายงานผล

๖.๒.๑ สำนักงานเลขาธิการ (กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล/เลขานุการคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาข้าราชการของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘) เป็นหน่วยติดตามการดำเนินการ รวบรวมข้อมูล และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ กรณีการดำเนินการไม่เป็นไปตามแผน ให้ดำเนินการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม

๖.๒.๒ สำนักงานเลขาธิการ (กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล/เลขานุการคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาข้าราชการของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘) จัดให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อระดมความคิดเห็นบุคลากรภายในองค์กรเพื่อพัฒนาและปรับชุดข้อมูลที่เหมาะสมในแต่ละช่วงเวลา

๖.๒.๓ สำนักงานเลขาธิการ (กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล/เลขานุการคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาข้าราชการของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘) เป็นหน่วยประเมินผลโดยรายงานผลการดำเนินการตามแผน ทุก ๖ เดือน และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง