



แผนพัฒนาบุคลากร

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕



คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
มิถุนายน ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ ระยะเวลาของแผน	๑
๒. กรอบแนวคิดสำหรับการจัดทำ	๒
๒.๑ นโยบาย/แผนที่เกี่ยวข้อง	๒
๒.๒ แนวคิดการพัฒนาบุคลากรแบบ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ (70 : 20 : 10 Learning Model)	๓
๒.๓ หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	๔
๓. สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ผ่านมา	๔
๔. ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	๕
๕. แผนพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๖
วิสัยทัศน์	๖
พันธกิจ	๖
ภาพรวมยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์	๖
ตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๗
โครงการ/กิจกรรม/การดำเนินการ	
ตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๑๐
๖. การติดตามและรายงานผลการดำเนินการ	๑๒
 ภาคผนวก	
(๑) กรอบอัตรากำลังของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	๑๔
(๒) คำสั่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ ๙๓/๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	๑๕
(๓) บันทึกขออนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๑๗

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

๑. บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (สลค.) ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ สลค. (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ว่า “สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเป็นกลไกหลักในการสนับสนุนการบริหารราชการแผ่นดินของคณะรัฐมนตรี” ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ ๕ “การพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในการกิจหลักที่เกี่ยวข้อง” ประกอบด้วยกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาในอนาคต มีทักษะในการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และกลยุทธ์การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต่อด้านทุจริต และประพฤติมิชอบ ทั้งนี้ มีเป้าประสงค์เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพสูง สามารถปฏิบัติงานได้ในทุกสถานการณ์ เอื้อต่อการพัฒนา สลค. ในอนาคต และส่งเสริมธรรมาภิบาล ต่อด้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ ประกอบกับผู้บริหาร สลค. ได้มีนโยบายให้บุคลากรกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ดังนั้น เพื่อตอบสนองเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ เพื่อเป็นกรอบและทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ สลค. แผนระดับชาติ และนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ (ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ) ที่คาดหวังให้ภาครัฐปรับวัฒนธรรมการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๐ การพัฒนาบริการประชาชน และการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ ที่มีเป้าหมายให้บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งเน้นการพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีสมรรถนะสูง และมีระบบที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคณาภิบาลไว้ในภาครัฐได้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ที่กำหนดให้พัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกกระดับให้ได้รับความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล การสร้างภาวะผู้นำ และการปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนา มีการประเมินความคุ้มค่าและประสิทธิภาพในการพัฒนาข้าราชการในมิติต่าง ๆ

๑.๒ วัตถุประสงค์

เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สลค. ให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและแผนยุทธศาสตร์ สลค. (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) รวมถึงแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง และสามารถใช้เป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ขับเคลื่อนภารกิจหลักขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ระยะเวลาของแผน

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี มีกรอบระยะเวลาในการดำเนินการ ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ม. ๙ ที่กำหนดให้การจัดทำแผนปฏิบัติราชการในวาระเริ่มแรกให้จัดทำเป็นแผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) จากนั้นจึงทำเป็นแผน ๕ ปี

๒. กรอบแนวคิดสำหรับการจัดทำ

๒.๑ นโยบาย/แผนที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สลค. ได้มีการนำข้อมูลหลายแหล่งมาประกอบการจัดทำ เช่น นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ นโยบายของผู้บริหาร และยุทธศาสตร์ของ สลค. รายละเอียด ดังนี้

นโยบาย/แผน	ยุทธศาสตร์/แผนงาน	รายละเอียด
๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐	ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐ	บุคลากรภาครัฐมีการปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และมีจิตสำนึกไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบ
๒. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ประเด็นที่ ๒๐ : การพัฒนาบริการประชาชน และการพัฒนาประสิทธิภาพ ภาครัฐ	บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
๓. แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหาร ราชการแผ่นดิน	ประเด็นปฏิรูปที่ ๔ : กำลังคนภาครัฐ มีขนาดที่เหมาะสมและสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และ ประเด็นปฏิรูปที่ ๕ : ระบบบริหารงาน บุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษา คนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐได้	บุคลากรภาครัฐได้รับการพัฒนาทักษะ และสมรรถนะใหม่เพื่อสร้างความพร้อม เชิงกลยุทธ์ ภาครัฐมีระบบบริหารงาน บุคคลที่สามารถส่งเสริม จูงใจและรักษา ผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิต สาธารณะไว้ในภาครัฐ
๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการ ในภาครัฐ การป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาล ในสังคมไทย	พัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกกระดับ ให้ได้รับความรู้ ความสามารถ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล และภาครัฐ มีกลไกป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ
๕. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA) ๔.๐	หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ข้อ ๕.๔ ระบบการพัฒนาบุคลากร	องค์การมีระบบการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทัน เทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม
๖. แผนยุทธศาสตร์ สลค. (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหาร จัดการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ในภารกิจหลักที่เกี่ยวข้อง	พัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัว รองรับการเปลี่ยนแปลง/การพัฒนา ในอนาคตและมีทักษะในการวิเคราะห์ อย่างมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกัน ต่อการเปลี่ยนแปลง
๗. นโยบายผู้บริหาร	คำประกาศเจตนารมณ์ของเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ของ สลค. ปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม และความโปร่งใส กล้ายืนหยัดในสิ่ง ที่ถูกต้อง และต่อต้านการทุจริต ทุกรูปแบบ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนา คุณ ภาพ ชีวิต ของ บุ ค ล า กร ตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒ แนวคิดการพัฒนาบุคลากรแบบ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ (70 : 20 : 10 Learning Model)

การพัฒนาบุคลากรแบบ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ เป็นการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ประกอบด้วย **การเรียนรู้จากประสบการณ์ (ร้อยละ ๗๐)** เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการได้ทดลองทำงานใหม่จากผู้บังคับบัญชา ผู้เรียนจึงได้เรียนรู้และฝึกทักษะมากมายที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ **การเรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน (ร้อยละ ๒๐)** เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการได้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) จากพี่เลี้ยงผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน และ **การเรียนรู้จากการฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๐)** เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการด้วยการศึกษาต่อและการฝึกอบรม ทั้งนี้ แต่ละรูปแบบมีเครื่องมือต่าง ๆ ดังนี้

ตัวอย่างเครื่องมือการพัฒนาการเรียนรู้จากประสบการณ์	
เครื่องมือ	รายละเอียด
๑. การติดตามแม่แบบ (Job Shadowing)	การติดตามบุคคลต้นแบบที่ได้รับการยอมรับในเรื่องที่ต้องการให้ติดตาม หรือเป็นการสังเกตพฤติกรรมการทำงานของคุณคณดั่งกล่าว
๒. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement)	การมอบหมายปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น โดยเป็นงานที่ไม่ได้มีลักษณะหรือค่างานที่ต่างไปจากเดิม เพียงแต่ปริมาณงานที่รับผิดชอบจะเพิ่มมากขึ้น
๓. การเพิ่มค่างาน (Job Enrichment)	การมอบหมายงานที่ยากและท้าทายขึ้น โดยต้องเป็นงานที่แตกต่างไปจากเดิม หรือใช้ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และการวางแผนมากกว่าที่เคยปฏิบัติ
๔. การมอบหมายโครงการ (Project Assignment)	การมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบโครงการระยะยาว โดยเป็นโครงการพิเศษที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำที่รับผิดชอบ
๕. การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation)	การสลับเปลี่ยนงานในแนวนอน (lateral move) จากงานหนึ่งไปอีกงานหนึ่ง เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ทักษะการทำงานที่หลากหลาย
๖. การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)	การนำบุคลากรไปดูระบบงานและขั้นตอนการทำงานของสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งในช่วงเวลาสั้น ๆ
๗. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training)	การพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติงานจริง เพื่อให้มีโอกาสได้รับคำแนะนำแบบตัวต่อตัว
ตัวอย่างเครื่องมือการพัฒนาการเรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน	
๑. การสอนงาน (Coaching)	การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เป็นไปตามแผนงานและเป้าหมายที่ผู้ฝึกสอนงานกำหนดขึ้น โดยผู้สอนงานมีหน้าที่ดึงศักยภาพที่ผู้ได้รับการฝึกสอนมีอยู่แล้วให้สามารถนำออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๒. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)	การถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในองค์กร จากผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ไปยังบุคคลที่ต้องดูแล (Mentee) เพื่อให้มีความพร้อมในการทำงาน สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. การให้คำปรึกษา (Counseling)	การให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับการทำงานภายในองค์กร โดยผู้ให้คำปรึกษาจะวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ และหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เหมาะสม

ตัวอย่างเครื่องมือการพัฒนาการเรียนรู้จากการฝึกอบรม	
เครื่องมือ	รายละเอียด
๑. การฝึกอบรม (Training)	การจัดให้บุคลากรได้รับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเพิ่มเติมในหัวข้อ ช่วงเวลา และสถานที่ที่กำหนด โดยทั่วไปแบ่งเป็นการฝึกอบรมภายในท้องที่การจัดให้มีขึ้น (In-House Training) และการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานอื่น (Public Training)
๒. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)	การส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองผ่านช่องทางและสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น หนังสือ ระบบอีเลิร์นนิง

แนวคิดการพัฒนาบุคลากรแบบ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ เป็นแนวคิดที่เน้นให้บุคลากรได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยองค์การต้องนำเครื่องมือเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะ (competency) แต่ละด้าน เพื่อให้ได้บุคลากรคุณภาพตามที่คาดหวัง

๒.๓ หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร เพราะบุคลากรคือกำลังสำคัญที่ช่วยให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้วยการติดตามนโยบายรัฐบาล ประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี เพื่อนำมาประกอบการจัดทำโครงการฝึกอบรมบุคลากรประจำปี

๒. วางแผนการจัดฝึกอบรม เมื่อวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรแล้ว จึงนำข้อมูลมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและโครงการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณและขออนุมัติโครงการ

๓. ดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นการจัดการฝึกอบรมเพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๔. การติดตามผลการพัฒนาบุคลากร กรณีเป็นการจัดฝึกอบรมภายใน จะมีการสรุปเนื้อหาการอบรมเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ตเพื่อให้บุคลากรในองค์การรับทราบ และเมื่อสิ้นสุดโครงการฝึกอบรมไปแล้วประมาณ ๓ เดือน จะติดตามผลโดยทอดแบบสำรวจผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อติดตามผลการนำความรู้ที่ได้มาใช้อย่างไรประโยชน์ในการพัฒนางานเพียงใด และรายงานหัวหน้าส่วนราชการทราบ ส่วนกรณีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก ผู้เข้ารับการอบรมจะเป็นผู้จัดทำรายงานและเผยแพร่ให้บุคลากรภายในองค์การรับทราบเช่นกัน

๓. สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ผ่านมา

๑. สลค. ขาดการกำหนดต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) การพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมาจึงเป็นการวางแผนแบบปีต่อปี และไม่สามารถจัดทำแนวทางและหลักสูตรการพัฒนา (Training Roadmap) ระยะยาวได้ ทำให้การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สลค. ให้ความสำคัญกับการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอก และการจัดโครงการฝึกอบรมภายใน แต่ยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนารูปแบบอื่น เช่น การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (job rotation) เพื่อให้บุคลากรมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย การสอนงาน (Coaching) และการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนด

แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความหลากหลายมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีองค์ความรู้และทักษะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สามารถขับเคลื่อนภารกิจงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การพัฒนาบุคลากรของ สลค. ที่ผ่านมามุ่งเน้นองค์ความรู้ที่เป็นวิชาการ แต่ยังขาดการพัฒนาความรู้และทักษะอื่นที่จำเป็นต่อการทำงาน เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม และความรู้ด้านการบริหารการเงินส่วนบุคคล ซึ่งมีความจำเป็นมากขึ้นต่อการทำงานในโลกยุคปัจจุบัน เนื่องจากเป็นกลุ่มทักษะเอื้อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เกิดการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และเป็นการปูพื้นฐานให้บุคลากรพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงและความรับผิดชอบใหม่ ๆ

๔. ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ปัจจัย	ผลกระทบ
๑. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญกับการก้าวสู่ระบบราชการ ๔.๐ และรัฐบาลดิจิทัล	บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาความรู้และสมรรถนะ พร้อมตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์อย่างเหมาะสม
๒. ประเทศไทยกำลังปรับตัวสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและการบริการ	บุคลากรต้องมีความรู้และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้วยตนเองตลอดเวลา
๓. ประชาชนให้ความสำคัญกับระบบราชการที่เปิดกว้างและโปร่งใส	บุคลากรต้องเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๔. Disruptive Technology มีอิทธิพลต่อวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน และการปฏิบัติงานของภาครัฐ	บุคลากรต้องสามารถปรับตัวให้เท่าทันเทคโนโลยีใหม่ มีความตระหนักรู้ภัยคุกคามดิจิทัล และปรับรูปแบบการบริการให้เหมาะสมกับวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน

๕. แผนพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์

บุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

พัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีให้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ

ภาพรวมยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การกำหนดสมรรถนะบุคลากรที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนา

เป้าประสงค์ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมีต้นแบบความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ (Competency Model) และเส้นทางการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง (Training Roadmap)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดต้นแบบความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง (Competency Model)

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาตามตำแหน่ง (Training Roadmap)

ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

เป้าประสงค์ บุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ เสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะแก่บุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตบุคลากร

เป้าประสงค์ ๑. บุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒. บุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดสมรรถนะบุคลากรที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนา

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๖๐)	ค่าเป้าหมาย			เกณฑ์การประเมินผล					กลยุทธ์
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๑	๒	๓	๔	๕	
๑.๑ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมีต้นแบบความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ (Competency Model) และเส้นทาง การพัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่ง (Training Roadmap)	๑.๑.๑ ต้นแบบความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ (Competency Model) ของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	๓๐	จัดทำ Competency Model แล้วเสร็จ	-	-	จัดทำ Competency Model ไม่แล้วเสร็จ	-	-	-	จัดทำ Competency Model แล้วเสร็จ	(๑) กำหนด ต้นแบบความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะสำหรับ ตำแหน่ง (Competency Model) (๒) จัดทำเส้นทาง การพัฒนา ตามตำแหน่ง (Training Roadmap)
	๑.๑.๒ เส้นทาง การพัฒนาตามตำแหน่ง (Training Roadmap)	๓๐	จัดทำ Training Roadmap แล้วเสร็จ	-	-	จัดทำ Training Roadmap ไม่แล้วเสร็จ	-	-	-	จัดทำ Training Roadmap แล้วเสร็จ	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๒๐)	ค่าเป้าหมาย			เกณฑ์การประเมินผล					กลยุทธ์
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๑	๒	๓	๔	๕	
๒.๑ บุคลากรสำนัก เลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการอบรม/ศึกษาดูงาน	๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	(๑) เสริมสร้าง องค์ความรู้ และทักษะแก่ บุคลากร (๒) พัฒนาคู่มือ การปฏิบัติงาน ของบุคลากร
	๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรระดับ หัวหน้างานที่ได้รับการอบรมการ coaching/mentoring	๕	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	บุคลากรระดับ หัวหน้างานไม่ได้ รับการอบรมการ coaching/ mentoring	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	
	๒.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (job rotation)	๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ไม่เกิดการ หมุนเวียนเปลี่ยน งานบุคลากร	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๕	
	๒.๑.๔ จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน ที่จัดทำ/ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน โดยกอง/กลุ่ม/ศูนย์ (กอง/กลุ่ม/ ศูนย์ละ ... เรื่อง)	๕	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๐ เรื่อง	-	๑ เรื่อง	-	มากกว่า ๑ เรื่อง	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๒๐)	ค่าเป้าหมาย			เกณฑ์การประเมินผล					กลยุทธ์
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๑	๒	๓	๔	๕	
๓.๑ บุคลากรสำนัก เลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้รับการพัฒนาด้าน คุณธรรมจริยธรรม ๓.๒ บุคลากรสำนัก เลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้รับการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมตาม เป้าหมายที่กำหนด	๑๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	(๑) ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมให้ บุคลากร
	๓.๑.๒ จำนวนกิจกรรม เสริมสร้างคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	๕	๒ กิจกรรม	๒ กิจกรรม	๒ กิจกรรม	๑ กิจกรรม	-	๒ กิจกรรม	-	๓ กิจกรรม	(๒) ส่งเสริมให้ บุคลากรมี คุณภาพชีวิตที่ดี
	๓.๑.๓ ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน	๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ในการทำงาน

โครงการ/กิจกรรม/การดำเนินการ ตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/ การดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ	กลยุทธ์
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
๑. การกำหนดสมรรถนะบุคลากรที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนา	๑. สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมีต้นแบบความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ (Competency Model) และเส้นทางการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง (Training Roadmap)	๑. ต้นแบบความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ (Competency Model) ของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ๒. เส้นทางการพัฒนาตามตำแหน่ง (Training Roadmap)	(๑) กำหนดต้นแบบความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ (Competency Model) ของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี		ทบทวน Competency Model		กพร. สลช. กอง/กลุ่ม/ศูนย์	(๑) กำหนดต้นแบบความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ สำหรับตำแหน่ง (Competency Model) (๒) จัดทำเส้นทางการพัฒนาตามตำแหน่ง (Training Roadmap)
			(๒) จัดทำเส้นทางการพัฒนาตามตำแหน่ง (Training Roadmap)		ทบทวน Training Roadmap			
๒. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	๑. บุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรม/ศึกษาดูงาน ๒. ร้อยละของบุคลากรระดับหัวหน้างานที่ได้รับการอบรม การ coaching/mentoring ๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (job rotation) ๔. จำนวนคู่มือการปฏิบัติงานที่จัดทำ/ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน โดยกอง/กลุ่ม/ศูนย์ (กอง/กลุ่ม/ศูนย์ละ ... เรื่อง)	(๑) บุคลากรเข้ารับการอบรม/ศึกษาดูงานที่กอง/กลุ่ม/ศูนย์ดำเนินการ				กพร. กอง/กลุ่ม/ศูนย์	(๑) เสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะแก่บุคลากร (๒) พัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร
			(๒) บุคลากรศึกษาเรียนรู้ด้วยตัวเองในหลักสูตร/ประเด็นที่สนใจผ่านระบบอีเลิร์นนิ่ง เช่น ระบบอีเลิร์นนิ่งของสำนักงานก.พ.					
			(๓) บุคลากรระดับหัวหน้างานเข้ารับการอบรมการ coaching/mentoring				กพร.	
			(๔) บุคลากรได้รับการ coaching/mentoring จากหัวหน้างาน				กอง/กลุ่ม/ศูนย์	

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/ การดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ	กลยุทธ์
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
๓. การเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม และคุณภาพชีวิต บุคลากร	๑. บุคลากรสำนัก เลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้รับการพัฒนาด้าน คุณธรรมจริยธรรม ๒. บุคลากรสำนัก เลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้รับการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน	๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามเป้าหมายที่กำหนด ๒. จำนวนกิจกรรมเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ที่ดีในการทำงาน	(๕) การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (job rotation) บุคลากร				<u>สสธ.</u> กอง/กลุ่ม/ ศูนย์	
			(๖) จัดทำ/ปรับปรุงคู่มือการ ปฏิบัติงานของบุคลากรให้ ชัดเจนและสอดคล้องกับปัจจุบัน				กอง/กลุ่ม/ ศูนย์	
			(๑) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรสำนัก เลขาธิการคณะรัฐมนตรี				<u>ศปท. กพร.</u> กอง/กลุ่ม/ ศูนย์	(๑) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้บุคลากร
			(๒) กิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน				<u>สสธ.</u> กอง/กลุ่ม/ ศูนย์	บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีในการทำงาน
			(๓) กิจกรรมส่งเสริมความรู้ด้าน การบริหารการเงินส่วนบุคคล				กพร.	

๖. การติดตามและรายงานผลการดำเนินการ

การติดตามผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ได้กำหนดให้มีการติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดตามแผน และจัดทำรายงานผลการดำเนินการในภาพรวมเสนอคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี และเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ตามลำดับ เพื่อทราบ ทุก ๖ เดือน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

ภาคผนวก

ภาคผนวก (๑) กรอบอัตรากำลังของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สายงาน/อายุ/วุฒิการศึกษา	ข้าราชการ													ลูกจ้าง/ พนักงาน ราชการ	รวม ทั้งสิ้น
	ทั่วไป				วิชาการ				อำนวยการ		บริหาร		รวม		
	ปง./ชง.	ปง./ ชง./อว.	อว.	ทพ.	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ทว.	อต.	อส.	บต.	บส.			
สายงาน															
1) บริหาร											๒	๕	๗		
2) อำนวยการ										๗			๗		
3) อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ)										๑			๑		
4) จัดการงานทั่วไป					๒								๒		
5) ทรัพยากรบุคคล					๖	๑							๗		
6) นิติการ					๑๐	๑๕	๑						๒๖		
7) วิเคราะห์นโยบายและแผน					๔๔	๓๓	๗	๒					๘๖		
8) วิชาการคอมพิวเตอร์					๗	๒							๙		
9) วิชาการพัสดุ					๖	๑							๗		
10) อาลักษณ์					๑๗	๑๓							๓๐		
11) วิชาการเงินและบัญชี					๖	๑							๗		
12) วิชาการตรวจสอบภายใน					๑	๑							๒		
13) ปฏิบัติงานธุรการ	๘๙		๘										๙๗		
14) ปฏิบัติงานพัสดุ	๔												๔		
15) ปฏิบัติงานอาลักษณ์	๖												๖		
16) ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	๕												๕		
17) ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า	๒												๒		
18) ปฏิบัติงานเครื่องคอมพิวเตอร์	๒												๒		
19) ปฏิบัติงานลิขิต		๕											๕		
รวม	๑๐๘	๕	๘		๑๐๔	๖๗	๘	๒		๘	๒	๕	๓๑๗		

ภาคผนวก (๒)

สำเนา



คำสั่งสำนักเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง
ที่ ๙๓/๒๕๖๒
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
สำนักเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ด้วยสำนักเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการของสำนักเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในการกิจหลักที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย กลยุทธ์ (๑) พัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลง/การพัฒนาในอนาคตและมีทักษะในการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง (พัฒนาอย่างต่อเนื่อง) และกลยุทธ์ (๒) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพสูง ทั้งนี้ มีเป้าประสงค์เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพสูง สามารถปฏิบัติงานได้ในทุกสถานการณ์ เพื่อต่อการพัฒนาสำนักเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง ในอนาคต และส่งเสริมธรรมาภิบาล ต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเพื่อตอบสนองเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์สำนักเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. องค์ประกอบ

- | | | |
|-----|---|------------------------------|
| ๑.๑ | รองเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง
ที่กำกับสำนักงานเลขาธิการ | ประธานคณะทำงาน |
| ๑.๒ | ที่ปรึกษาประจำสำนักเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้งทุกท่าน | คณะทำงาน |
| ๑.๓ | ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้งทุกท่าน | คณะทำงาน |
| ๑.๔ | ผู้อำนวยการกองทุกท่าน | คณะทำงาน |
| ๑.๕ | ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ | คณะทำงาน
และเลขานุการ |
| ๑.๖ | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงาน
และเลขานุการร่วม |

๑.๗ นายดุลยโสภาค ...

- ๒ -

- | | |
|----------------------------------|---------------------|
| ๑.๗ นายตุลย์โสภาค ใจวงศ์ | คณะทำงาน |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | และผู้ช่วยเลขานุการ |
| สำนักงานเลขาธิการ | |
| ๑.๘ นายสรนถ รัตน์โรจน์มงคล | คณะทำงาน |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | และผู้ช่วยเลขานุการ |
| กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | |

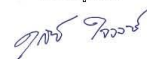
๒. อำนาจหน้าที่

- ๒.๑ กำหนดแนวทางและแผนการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามตัวชี้วัดที่กำหนดในแผนยุทธศาสตร์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
- ๒.๒ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนงานดังกล่าว
- ๒.๓ ติดตามประเมินผลและสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(ลงนาม) ชีระพงษ์ วงศ์ศิริวิลาส
(นายชีระพงษ์ วงศ์ศิริวิลาส)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำเนาถูกต้อง



(นายตุลย์โสภาค ใจวงศ์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ภาคผนวก (๓)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

โทร. ๑๙๓๑ และ ๑๙๓๒

ที่ นร ๐๕๑๒/๖๑๒

วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๒

(สราณ)

เรื่อง ร่างแผนพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี ผ่าน รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (นางอุดมพร เอกเอี่ยม)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

และ ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ

๑. เรื่องเดิม

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (สลค.) ได้มีคำสั่ง ที่ ๙๓/๒๕๖๒ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สลค. โดยมีรองเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่กำกับสำนักงานเลขาธิการเป็นประธาน คณะทำงาน มีอำนาจหน้าที่ กำหนดแนวทางและแผนการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สลค. เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามตัวชี้วัดที่กำหนดในแผนยุทธศาสตร์ สลค. ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สลค. ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนงานดังกล่าว รวมทั้งติดตามประเมินผลและสรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ

๒. ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สลค. ได้มีการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุม ภมรมนตรี สลค. เพื่อพิจารณาและได้มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร สลค. พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภาพรวมยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ดังนี้

๒.๑ วิสัยทัศน์

บุคลากร สลค. ได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่ง เป็นผู้มีความรู้คุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒.๒ พันธกิจ

พัฒนาศักยภาพบุคลากร สลค. ให้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ

๒.๓ ภาพรวมยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดสมรรถนะบุคลากรที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนา
เป้าประสงค์ สลค. มีต้นแบบความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ
(Competency Model) และเส้นทางการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง (Training Roadmap)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ กำหนดต้นแบบความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับ
ตำแหน่ง (Competency Model)

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาตามตำแหน่ง (Training Roadmap)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ...

รองอธิบดีฯ

2
10 มิ.ย. ๖๒

เสกสรรค์

* มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน *

เรื่อง ร่างแผนพัฒนาบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

-๒-

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

เป้าประสงค์ บุคลากร สลค. ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ เสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะแก่บุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตบุคลากร

เป้าประสงค์ ๑. บุคลากร สลค. ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒. บุคลากร สลค. ได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

โดยมีตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม/การดำเนินการ ผู้รับผิดชอบปรากฏตามเอกสารแนบ

๓. ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของ สลค. มีทิศทางที่ชัดเจน สามารถใช้เป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ขับเคลื่อนภารกิจขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงสมควรให้ความเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร สลค. พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อคณะทำงานฯ จะได้แจ้งผู้บริหาร กอง กลุ่ม และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดอนุมัติตามข้อ ๓ หรือหากเห็นสมควรประการใดขอได้โปรดสั่งการ

นันทิธร แก้วภราดัย

(นางนันทิธร แก้วภราดัย)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเลขาธิการ

คณะทำงานและเลขานุการ

นันทิธร แก้วภราดัย

(นายทวีวัฒน์ อัครพลวงศ์)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

คณะทำงานและเลขานุการร่วม

นันทิธร แก้วภราดัย

นันทิธร แก้วภราดัย

(นายธีระพงษ์ วงศ์วิลาส)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

12 ส.ค. 2562

✽ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ✽