



แผนพัฒนาบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

พ.ศ. 2566 - 2570

แผนพัฒนาบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

พ.ศ. 2566 - 2570

คำนำ

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) เป็นส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงการคลัง โดยกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สคร. กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2557 กำหนดให้ สคร. มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนารัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ โดยการเสนอแนะนโยบายและมาตรการการกำกับดูแล การประเมินผล และการพัฒนารัฐวิสาหกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพรัฐวิสาหกิจ และสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ทรัพย์สินของรัฐ และดำเนินการเกี่ยวกับการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ ซึ่งบุคลากร สคร. ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าว

สคร. ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และศักยภาพ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภารกิจของ สคร. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สคร. พ.ศ. 2566 - 2570 ที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของ สคร. และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ สคร. ให้มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กรในปัจจุบัน และมีความพร้อมรองรับภารกิจในอนาคต

สำนักงานเลขาธิการกรม

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 นโยบายที่เกี่ยวข้อง และความเชื่อมโยงสู่การพัฒนาบุคลากรของ สคร.	1
1.3 วัตถุประสงค์	2
1.4 กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	2
1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 ข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ	
2.1 อำนาจหน้าที่ โครงสร้าง และอัตรากำลัง	
2.1.1 อำนาจหน้าที่	4
2.1.2 โครงสร้าง	5
2.1.3 กรอบอัตรากำลัง	6
2.2 วิสัยทัศน์ ภารกิจหลักของหน่วยงาน คำนิยมองค์กร	
2.2.1 วิสัยทัศน์	10
2.2.2 ภารกิจหลักของหน่วยงาน	10
2.2.3 คำนิยมองค์กร	10
2.3 ประเด็นสำคัญตามแผนปฏิบัติราชการ สคร. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)	11
2.4 จุดเน้นการพัฒนาบุคลากร	12
2.5 ทิศทาง แนวโน้มการพัฒนาบุคลากร	12
2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	13
บทที่ 3 แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570	
3.1 การเชื่อมโยงประเด็นสำคัญสู่แผนพัฒนาบุคลากร	19
3.2 รายละเอียด	19
3.2.1 วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร	19
3.2.2 ประเด็นการพัฒนา	20
3.2.3 ภาพสรุปแผนพัฒนาบุคลากร	22
3.2.4 แผนปฏิบัติงาน (Action Plan)	23
3.3 การขับเคลื่อนการดำเนินการ และการติดตามและประเมินผล	26
ภาคผนวก	

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนา รัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ โดยการเสนอแนะนโยบายและมาตรการการกำกับดูแล การประเมินผล และการพัฒนา รัฐวิสาหกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพรัฐวิสาหกิจและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ทรัพย์สินของรัฐ และดำเนินการเกี่ยวกับการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ

การพัฒนาบุคลากรของ สคร. ที่ผ่านมามีได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีและคนเก่ง พัฒนาบุคลากร สคร. ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้ตามเป้าหมายและมีคุณภาพ และส่งเสริมให้ สคร. เป็นองค์กรคุณธรรม

สคร. ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ โดยส่งเสริมและสนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนากรอบความคิด (Mindset) และทักษะ (Skills) รวมถึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัล ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและในการพัฒนางาน และเพื่อให้บุคลากร สคร. มีศักยภาพมีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจของ สคร. และสนับสนุน การปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนั้น จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรของ สคร. ให้มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กรในปัจจุบันและรองรับ ภารกิจในอนาคต

1.2 นโยบายที่เกี่ยวข้อง และความเชื่อมโยงสู่การพัฒนาบุคลากรของ สคร.

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี ของ สคร. (พ.ศ. 2566 - 2570) ได้มีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติในด้านการพัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กร รวมถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา จำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้และพัฒนา การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อน การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตลอดจน สคร. ได้มีการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน การขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน โดยมีนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผ่านการวางแผนการพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ได้เต็มศักยภาพ โดยการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ องค์กรความรู้ ในยุคดิจิทัลส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรจากทั้งหน่วยงานภาครัฐ

และเอกชนที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน รวมทั้งสนับสนุนการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ

1.3 วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดกรอบ แนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ สคร. ให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการ สคร. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) รวมทั้งแนวโน้มและบริบทต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบัน และอนาคต เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของ สคร.

1.4 กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สคร. พ.ศ. 2566 - 2570 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

สคร. ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การถ่ายทอดยุทธศาสตร์องค์กรสู่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ โดยมีกำหนดจัดอบรมระหว่างวันที่ 11 - 13 มิถุนายน 2565 ณ จังหวัดอุทัยธานี (กลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติภารกิจในสายงานสนับสนุนของ สคร. ได้แก่ สำนักงานเลขานุการกรม ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน และกลุ่มงานจริยธรรม) และในระหว่างวันที่ 22 - 24 กรกฎาคม 2565 ณ จังหวัดนครราชสีมา (กลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติภารกิจในสายงานหลักของ สคร. ได้แก่ กองพัฒนารัฐวิสาหกิจ 1 - 3 กองส่งเสริมการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ สำนักกฎหมาย สำนักกำกับและประเมินผลรัฐวิสาหกิจ สำนักนโยบายและแผนรัฐวิสาหกิจ กองเลขานุการคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำนักบริหารหลักทรัพย์ของรัฐ และกองกลั่นกรองกรรมการรัฐวิสาหกิจ) เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และค่านิยมองค์กร และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ สคร. พ.ศ. 2566 - 2570

1.4.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และค่านิยมองค์กร

1.4.2 กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

บุคลากร สคร. ได้ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของ สคร. ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กร โดยพิจารณาจากการทบทวนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา และร่วมกันกำหนดว่าอยากเห็นบุคลากร สคร. ในอนาคตเป็นอย่างไร เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของ สคร.

1.4.3 ประเมินองค์กรเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของหน่วยงาน

บุคลากร สคร. ได้ร่วมกันระดมความคิดเห็นและร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร โดยใช้หลักการ SWOT Analysis เพื่อระบุถึงจุดแข็งและจุดอ่อน สำหรับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโอกาสและข้อจำกัด สำหรับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

1.4.4 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์

หลังจากวิเคราะห์องค์กรแล้วนำมาจัดทำยุทธศาสตร์ สคร. ให้สอดคล้องกับแผน 3 ระดับ โดยมียุทธศาสตร์ด้านที่ 4) พัฒนาบุคลากร สคร. ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้ตามเป้าหมาย และมีคุณภาพ (การพัฒนาบุคลากร)

1.4.5 กำหนดกลยุทธ์ (แนวทาง) การพัฒนา

ศึกษารายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สคร. ที่ผ่านมา ประเมินศักยภาพขององค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จากการรวบรวมข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลในมิติต่าง ๆ เช่น จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับตำแหน่ง จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุภายใน 5 ปี อัตราการลาออก และสาเหตุการลาออก ความต้องการในการอบรมของบุคลากร ภารกิจของของ สคร. เป็นต้น และจัดทำสรุปผลเพื่อใช้เป็นข้อมูลการกำหนดประเด็นสำคัญในการพัฒนา

1.4.6 กำหนดตัวชี้วัด และระดับความสำเร็จ

1.4.7 จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan)

1.4.8 กำหนดกรอบการติดตามและประเมินผล

1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สคร. มีกรอบ แนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ สคร. และใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความพร้อมและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของ สคร.

บทที่ 2

ข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

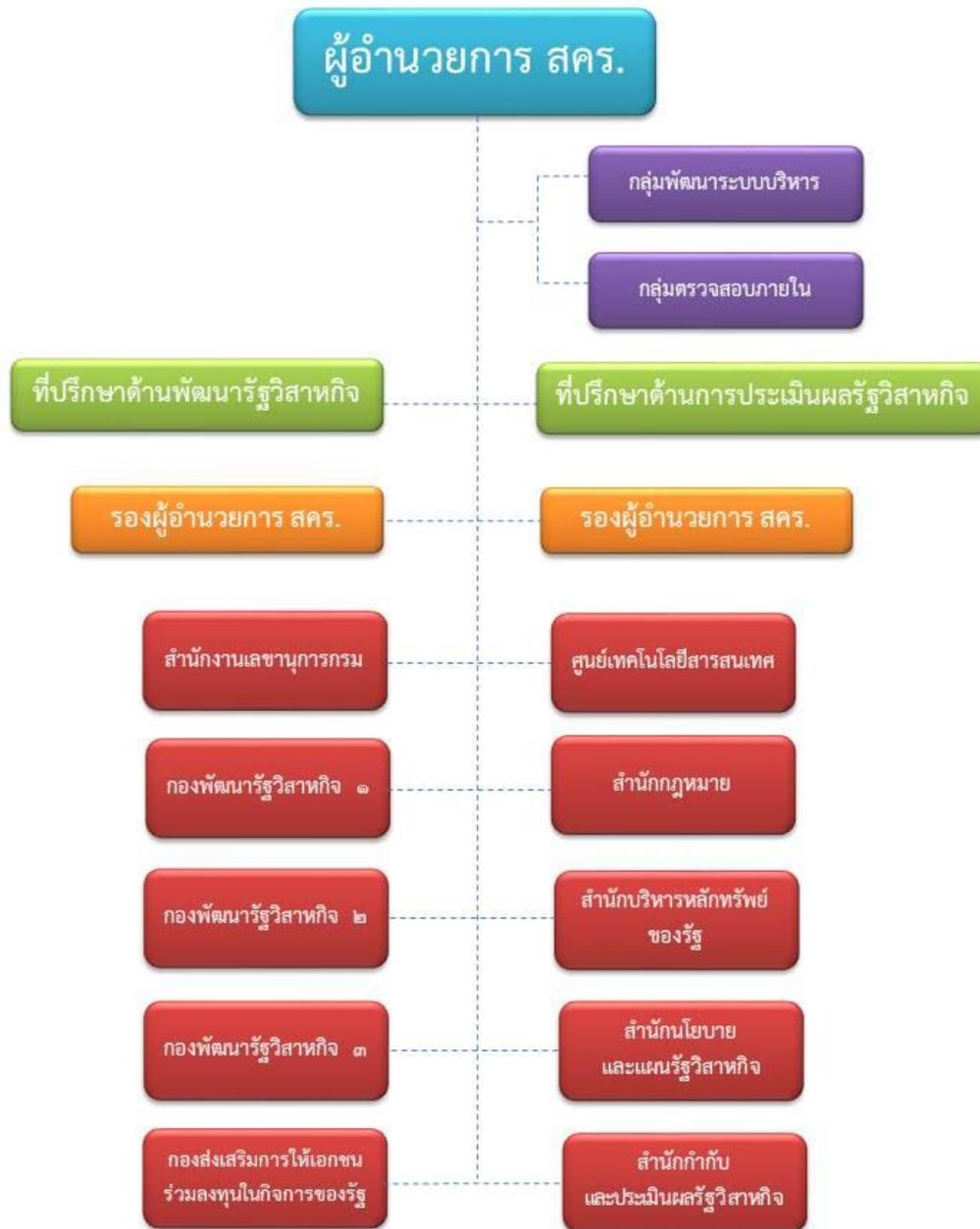
2.1 อำนาจหน้าที่ โครงสร้าง และอัตรากำลัง

2.1.1 อำนาจหน้าที่

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวง กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2557 กำหนดให้ สคร. มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนา รัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ โดยการเสนอแนะนโยบายและมาตรการการกำกับดูแล การประเมินผล และการพัฒนารัฐวิสาหกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพรัฐวิสาหกิจและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ทรัพย์สินของรัฐ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

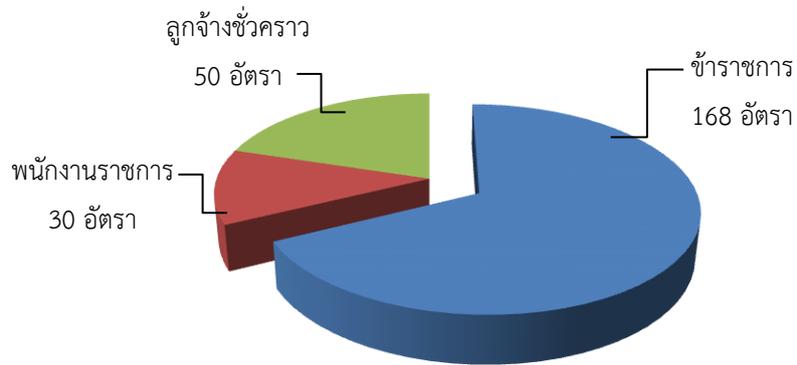
- 1) เสนอแนะนโยบาย แผน กฎหมาย ระเบียบ และมาตรการที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนา รัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ
- 2) กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผล และพัฒนารัฐวิสาหกิจให้มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบาย แผน กฎหมาย และมาตรการที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนารัฐวิสาหกิจ
- 3) ให้คำปรึกษา เสนอแนะ และให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการของการบริหารและพัฒนาองค์กรแก่รัฐวิสาหกิจ
- 4) ดำเนินการบริหารหลักทรัพย์ของรัฐในรัฐวิสาหกิจและกิจการที่รัฐถือหุ้นต่ำกว่าร้อยละห้าสิบของทุนทั้งหมด
- 5) ดำเนินการเกี่ยวกับการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ
- 6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2.1.2 โครงสร้างองค์กรตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการนโยบาย
รัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2557



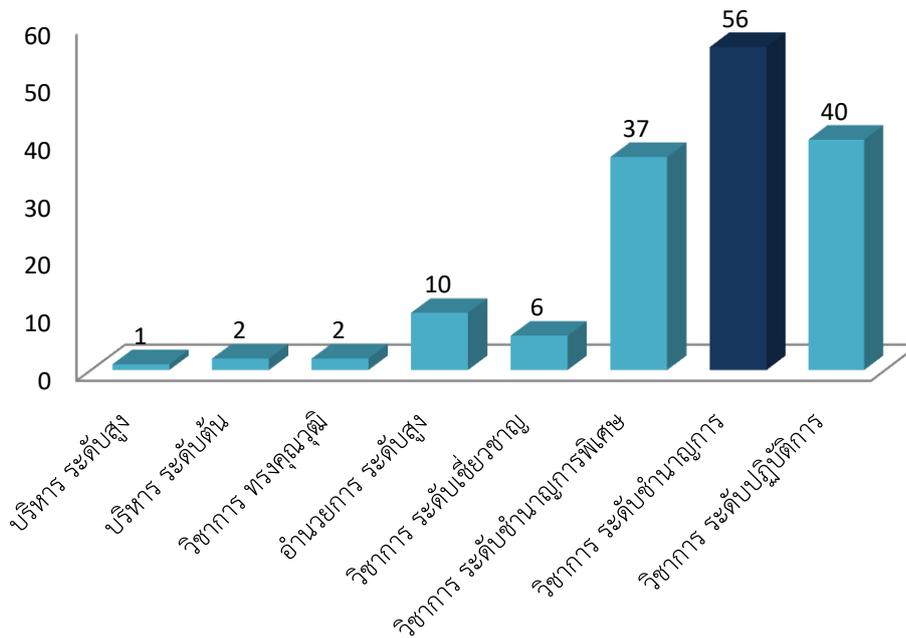
2.1.3 กรอบอัตรากำลังและจำนวนบุคลากรในปัจจุบัน

1) ภาพรวมกรอบอัตรากำลัง



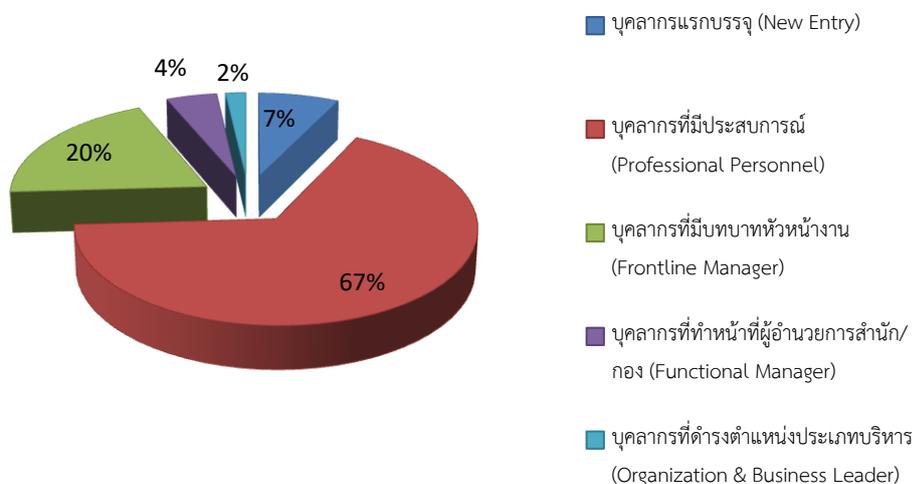
ประเภทบุคลากร	กรอบอัตรากำลัง (อัตรา)
ข้าราชการ	168
พนักงานราชการ	30
ลูกจ้างชั่วคราว	50
รวม	248

2) จำนวนข้าราชการ จำแนกตามประเภท



ประเภท	จำนวน (คน)
บริหาร ระดับสูง	1
บริหาร ระดับต้น	2
วิชาการ ทรงคุณวุฒิ	2
อำนวยการ ระดับสูง	10
วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	6
วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	37
วิชาการ ระดับชำนาญการ	56
วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	40

3) จำนวนบุคลากร จำแนกตามกลุ่มเป้าหมายการพัฒนา (5 กลุ่ม) ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570



กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน (คน)
บุคลากรแรกบรรจุ (New Entry)	16
บุคลากรที่มีประสบการณ์ (Professional Personnel)	147
บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (Frontline Manager)	43
บุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสำนัก/กอง (Functional Manager)	10
บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (Organization & Business Leader)	4

* บุคลากรแรกบรรจุ (New Entry) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐและปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน 1 ปี

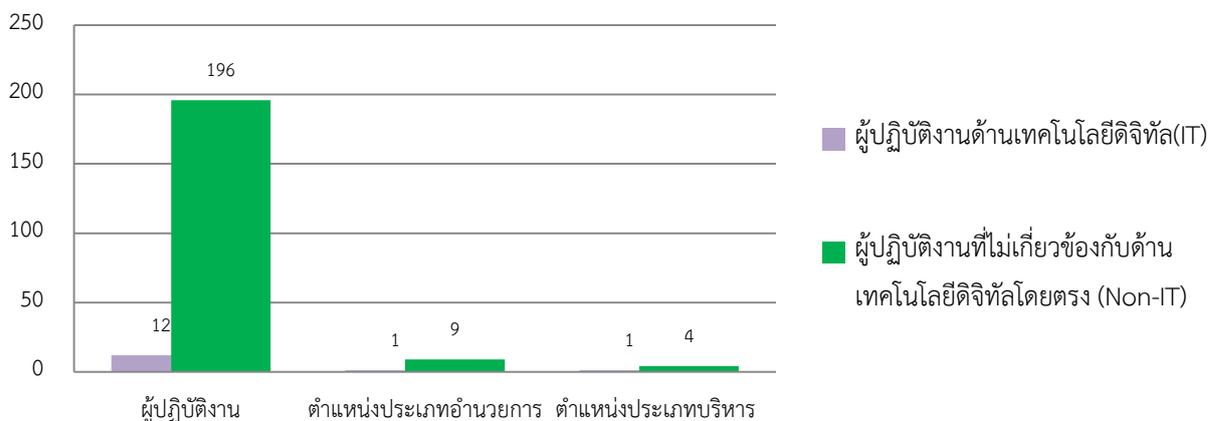
บุคลากรที่มีประสบการณ์ (Professional Personnel) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน 1 ปี แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ในการกำกับการทำงานของทีมหรือกลุ่มงาน

บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (Frontline Manager) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลและนำตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน

บุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสำนัก/กอง (Functional Manager) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะเป็นตำแหน่งประเภทผู้อำนวยการซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษ

บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (Organization & Business Leader) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรม ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานตรวจและแนะนำการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกระทรวงและตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม แต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี

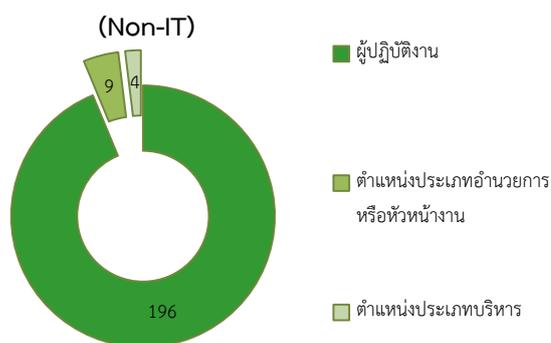
4) จำนวนบุคลากร จำแนกตามกลุ่มเป้าหมายการพัฒนา เน้นทักษะด้านดิจิทัล (IT และ Non-IT) ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570



ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT)



ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT)



กลุ่มเป้าหมาย		จำนวน (คน)
ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT)	ผู้ปฏิบัติงาน	12
	ตำแหน่งประเภทอำนาจการหรือหัวหน้างาน	1
	ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับกระทรวง กรม	1
ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT)	ผู้ปฏิบัติงาน	196
	ตำแหน่งประเภทอำนาจการหรือหัวหน้างาน	9
	ตำแหน่งประเภทบริหาร	4

2.2 วิสัยทัศน์ ภารกิจหลักของหน่วยงาน ค่านิยมองค์กร

2.2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

พัฒนาวิสาหกิจ หลักทรัพย์ของรัฐ และการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน ด้วยมาตรฐานสากล เพื่อสังคมก้าวหน้าและเศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน

2.2.2 ภารกิจหลักของหน่วยงาน (Mission)

บริหารและพัฒนาวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ โดยการเสนอแนะนโยบายและมาตรการ กำกับดูแล การประเมินผล และการพัฒนาวิสาหกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพวิสาหกิจและสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้แก่ทรัพย์สินของรัฐ พร้อมทั้ง ส่งเสริมและสนับสนุนการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ

2.2.3 ค่านิยมองค์กร (Core Value)

สคร. ได้นำแนวนโยบายของภาครัฐไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนปฏิรูป และแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ มากำหนดเป็นแนวทางการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์กรภายใต้ค่านิยม SEPO VIBES เพื่อกำหนดหลักการและแนวทางปฏิบัติสำหรับบุคลากรในองค์กร และสามารถนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในอนาคต โดยค่านิยม SEPO VIBES จะมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานของ สคร. ให้มีอัตลักษณ์ มีการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์และมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน สามารถใช้ข้อมูลในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับบุคลากรและความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยมหลักจำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1) V : Visionary Leadership หรือ ก้าวนำวิสาหกิจอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งจะมุ่งเน้นการส่งเสริมวัฒนธรรมในการทำงานบุคลากร สคร. ให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานอย่างถ่องแท้ และรวมไปถึงการตระหนักถึงข้อมูลอื่นๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การเปลี่ยนแปลงของสถานะอุตสาหกรรม สภาพเศรษฐกิจและสังคม หรือการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี เป็นต้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีวิสัยทัศน์

2) I : Innovation หรือ การสรรสร้างนวัตกรรม จะมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และมุ่งเน้นวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานสากล

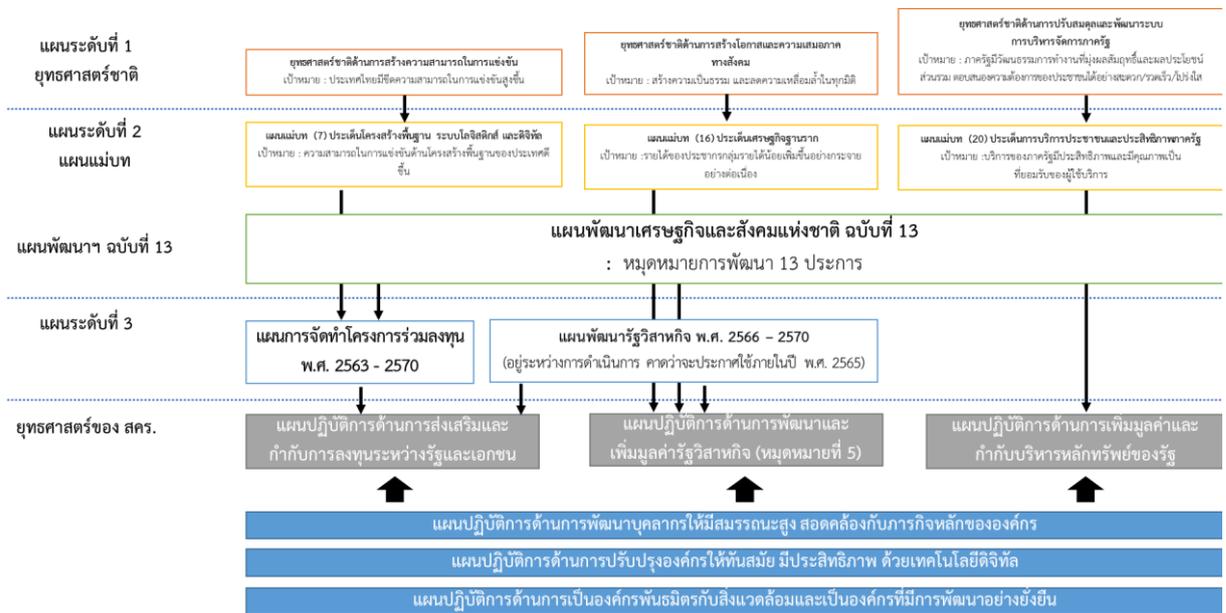
3) B : Best People หรือ การให้ความสำคัญกับบุคลากรจะมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมในการให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทักษะของบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงานของบุคลากร และการสร้างความผูกพันกับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีการเติบโตอย่างยั่งยืน

4) E : Emphasis on success หรือ การมุ่งเน้นความสำเร็จจะมุ่งเน้น การสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรของ สคร. มีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ โดยคำนึงถึงเป้าประสงค์ ผลลัพธ์ และความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และให้ความสำคัญกับความสำเร็จในภาพรวมขององค์กรเป็นลำดับแรก

5) S : Society benefit หรือ การคำนึงถึงผลประโยชน์ของสังคมจะมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ที่คำนึงเป้าหมายของประเทศ และความคาดหวัง ของประชาชนและสังคมเป็นสำคัญ

2.3 ประเด็นสำคัญตามแผนปฏิบัติราชการ สคร. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของ สคร. ภายใต้ค่านิยม SEPO VIBES มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานของ สคร. ให้มีอัตลักษณ์ มีการทำงานที่เน้นผลลัพธ์และมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน สามารถใช้ข้อมูลในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับบุคลากรและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยได้กำหนดแผนปฏิบัติการในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาและเพิ่มมูลค่ารัฐวิสาหกิจ 2) ด้านการเพิ่มมูลค่าและบริหารหลักทรัพย์ของรัฐ 3) ด้านการส่งเสริมและกำกับการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน 4) ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กร 5) ด้านการปรับปรุงองค์กรให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และ 6) ด้านการเป็นองค์กรพันธมิตรกับสิ่งแวดล้อมและเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน



2.4 จุดเน้นการพัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการราชการ สคร. ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กร

2.5 ทิศทาง แนวโน้มการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องพัฒนาให้บุคลากรในหน่วยงานมีทักษะและมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ โดยองค์กร World Economic Forum ได้ตีพิมพ์รายงาน “New Vision for Education: Fostering Social and Emotional Learning Through Technology” ที่กล่าวถึงการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมไปถึงกระบวนการเรียนรู้เพื่อรองรับความต้องการของแรงงานในยุคอุตสาหกรรม 4.0 โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ๆ 16 ทักษะ คือ

1) กลุ่มที่ 1 กลุ่มทักษะพื้นฐานจำเป็นที่ใช้ปฏิสัมพันธ์กับบริบทที่แตกต่างกัน (Foundational Literacies) คือทักษะพื้นฐานในการใช้ชีวิตประจำวัน ซึ่งในแต่ละวันเราจำเป็นต้องพึ่งพาทักษะเหล่านี้ในสังคมปัจจุบัน และอนาคต มี 6 ทักษะด้วยกัน ได้แก่

- ภาษา (Literacy)
- การคำนวณ (Numeracy)
- วิทยาศาสตร์รอบตัว (Scientific Literacy)
- การใช้เทคโนโลยี (ICT Literacy)
- การจัดการด้านการเงิน (Financial Literacy)
- การเป็นส่วนหนึ่งทางสังคม และวัฒนธรรม (Cultural and Civic Literacy)

2) กลุ่มที่ 2 กลุ่มทักษะการจัดการปัญหาที่ซับซ้อน (Competencies) คือทักษะที่ใช้ในการคิดและแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน เมื่อเปรียบเทียบกับโลกยุคเก่าเป็นอย่างมาก มี 4 ทักษะด้วยกัน ได้แก่

- การคิดเชิงวิพากษ์/กระบวนการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking/Problem-Solving)
- การคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creativity)
- การสื่อสาร (Communication)
- การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration)

3) กลุ่มที่ 3 กลุ่มทักษะการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง (Character Qualities) คือทักษะที่ใช้ในการรับมือ และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มี 6 ทักษะด้วยกัน ได้แก่

- ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity)
- มีความคิดริเริ่มอย่างสร้างสรรค์ (Initiative)
- ความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมาย (Persistence/Grit)
- การปรับตัว (Adaptability)
- ภาวะผู้นำ (Leadership)
- การตระหนักรู้ทางสังคม และวัฒนธรรม (Social and Cultural Awareness)

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สคร. ประจำปี พ.ศ. 2566 - 2570 ได้ศึกษาปัจจัยและข้อมูลต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากร เช่น ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. 2566 - 2570 แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปีของ สคร. (พ.ศ. 2566 - 2570) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 ของสำนักงาน ก.พ. ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคลของ สคร. รวมถึงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลในมิติต่าง ๆ เช่น ช่วงอายุประเภท ตำแหน่งของข้าราชการ รวมทั้ง อำนาจหน้าที่ ภารกิจของหน่วยงานและนำข้อมูลดังกล่าว มาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อใช้ประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สคร.

1) วิธีการได้มาซึ่งข้อมูล

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สคร. ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร สคร. ทุกระดับ ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นทิศทางการพัฒนาบุคลากร ความต้องการในการฝึกอบรม รวมถึงศึกษาข้อมูลจากการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งศึกษาทิศทาง แนวโน้มในการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน และอนาคต

2) การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1) ผลการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา

การพัฒนาบุคลากรของ สคร. ที่ผ่านมามีความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร สคร. ให้เป็นคนดีและคนเก่ง พัฒนาบุคลากร สคร. ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้ตามเป้าหมายและมีคุณภาพ และส่งเสริมให้ สคร. เป็นองค์กรคุณธรรม ซึ่งได้ผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามเป้าหมาย

2.2) จุดเน้นการพัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสคร. ภายใต้ค่านิยมองค์กร “SEPO VIBES” B : Best People หรือ การให้ความสำคัญกับบุคลากรจะมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมในการให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาทักษะของบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงานของบุคลากร และการสร้างความผูกพันกับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีการเติบโตอย่างยั่งยืน เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กร

2.3) ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สคร. ได้สอบถามความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของ สคร. และรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร สคร. ในทุกระดับ โดยแต่ละระดับมีความต้องการในการพัฒนาที่แตกต่างกัน ได้แก่ บุคลากรแรกบรรจุ ต้องการที่จะพัฒนาทักษะและความรู้ในงานที่ปฏิบัติ บุคลากรที่มีประสบการณ์ต้องการที่จะพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีม การประสานงาน บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างานต้องการที่จะพัฒนาด้านการสอนงาน การบริหารจัดการ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการต้องการที่จะพัฒนาด้านยุทธศาสตร์องค์กร และบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารต้องการที่จะพัฒนาด้านการบริหาร เป็นต้น

2.4) วิเคราะห์องค์กร และข้อมูลกำลังคน

สคร. ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยใช้หลักการ SWOT Analysis เพื่อระบุถึงจุดแข็ง และจุดอ่อน สำหรับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและข้อจำกัด สำหรับการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
S1 เป็นหน่วยงานหลักตามกฎหมายในการกำกับดูแล รัฐวิสาหกิจ การบริหารจัดการหลักทรัพย์ของรัฐ และการส่งเสริมการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญและมีคุณค่าต่อประเทศชาติ และประชาชน	W1 ให้ความสำคัญกับงานนโยบายเร่งด่วน ทำให้ ไม่สามารถให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กร และพัฒนาบุคลากรในระยะยาว ทำให้องค์กร ไม่เข้มแข็ง
S2 เป็นองค์กรขนาดเล็ก มีสายการบังคับบัญชาสั้น ทำให้ส่งผ่านนโยบายได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน และทำให้การเสนอความคิดเห็นของบุคลากร ส่งถึงผู้บริหารได้โดยง่าย	W2 ยังมีวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดติดกับการดำเนินการ แบบเก่า (สื่อสารระหว่างหน่วยงานเป็นหนังสือ ไม่ใช้ระบบ IT ให้เกิดประโยชน์สูงสุด)
S3 มีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างให้บุคลากรได้แสดง ความคิดเห็นและทำงานใหม่ๆ	W3 ขาดการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างเป็นระบบ และการทบทวนสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน ตามบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไป
S4 มีบุคลากรที่มีประสบการณ์และองค์ความรู้ ด้านรัฐวิสาหกิจ หลักทรัพย์ของรัฐ และการส่งเสริม การให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ	W4 มีอัตราการเข้า/ออก/โอนย้าย ของบุคลากร ทุกระดับสูง ทำให้ขาดผู้บริหารในระดับกลาง
S5 บุคลากรระดับผู้บริหารระดับกลางลงมา มีความสามัคคี สามารถปรึกษาหารือระหว่างหน่วยงานและทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	W5 ขาดแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรไว้
S6 มีบุคลากรรุ่นใหม่จำนวนมาก ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ มีคุณวุฒิการศึกษาที่เหมาะสม และพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง ทำให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ในระยะยาว	W6 ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ เฉพาะด้านที่จำเป็นในการพัฒนาบทบาทตามภารกิจ
S7 มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ตั้งของหน่วยงาน	W7 ขาดแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ (Succession Plan)
S8 มีระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่เกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ หลักทรัพย์ของรัฐ และโครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐ และเอกชน	W8 ระบบการจัดการฐานข้อมูลและการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ยังไม่ครอบคลุม ภารกิจที่สำคัญครบทุกด้าน
	W9 ขาดการประชาสัมพันธ์งาน และการวิจัย ในการพัฒนางานตามภารกิจอย่างเป็นระบบ

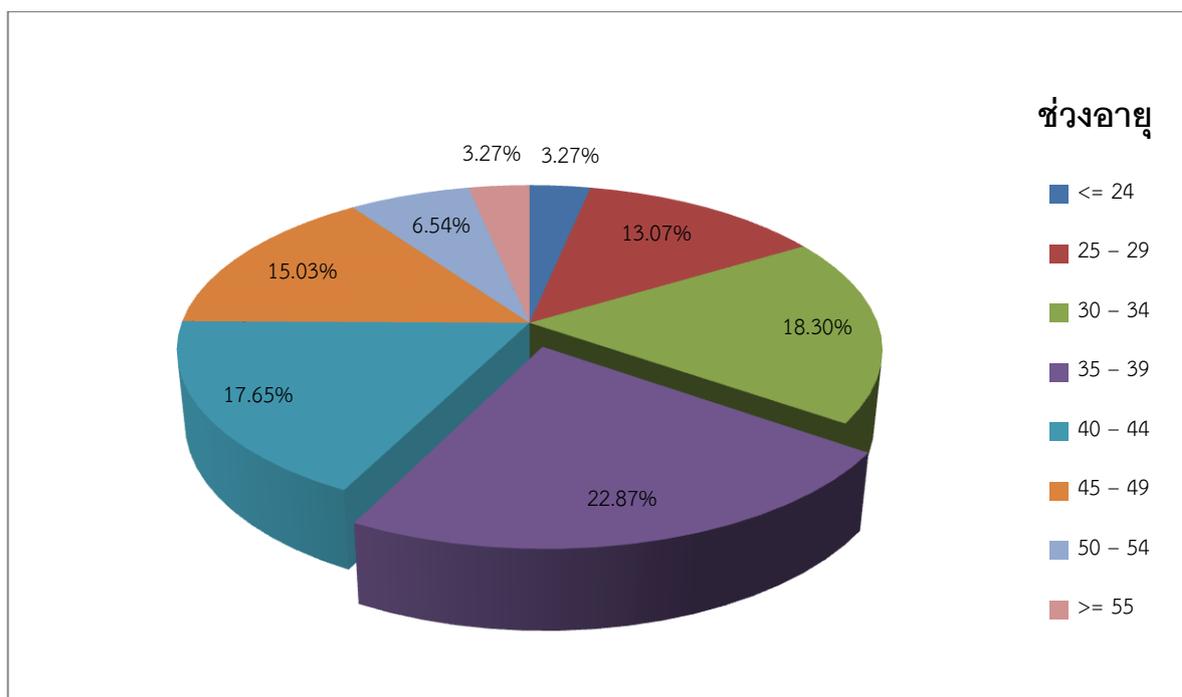
โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
<p>O1 มีช่องทางในการเสนอแนะนโยบายและมาตรการผ่านคณะกรรมการระดับนโยบายซึ่งสามารถผลักดันนโยบายในการพัฒนาธุรกิจและการร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและเอกชน เช่น คณะกรรมการนโยบายธุรกิจ คณะกรรมการนโยบายการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ เป็นต้น</p>	<p>T1 มีความขัดแย้งด้านนโยบายและการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ</p> <p>T2 มีความเสี่ยงจากการไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาลซึ่งส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ</p>
<p>O2 นโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงการคลังที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและปฏิรูปรัฐวิสาหกิจและส่งเสริมการร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและเอกชน</p>	<p>T3 มีความเสี่ยงที่ปริมาณงานที่นอกเหนือจากภารกิจหลักจะมีจำนวนมาก ส่งผลต่องานประจำและบุคลากร</p> <p>T4 ความเสี่ยงในการถูกปรับลดหรือไม่ได้ปรับเพิ่มบุคลากรและงบประมาณตามภารกิจที่เพิ่มขึ้น</p>
<p>O3 นโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงการคลังที่สร้างโอกาสที่ทำให้เกิดความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>T5 มีความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของมาตรฐานสากลที่มีการปรับปรุงอยู่เสมอ เช่น ด้านการจัดการองค์กร หลักเกณฑ์และแนวทางในการเสริมสร้างระบบธรรมาภิบาลที่ดี</p>
<p>O4 รัฐบาลมีความต้องการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมีจำนวนมาก ในขณะที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณรัฐ</p>	<p>T6 มีความเสี่ยงที่บุคลากรไม่สามารถปรับตัวไม่ทันตามเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว</p>
<p>O5 มีแนวโน้มความต้องการภาคประชาชนที่สนับสนุนการดำเนินงาน เช่น ต้องการ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ คุณภาพการบริการที่ดี</p>	<p>T7 การเปลี่ยนแปลงการสภาพสังคมจากปัจจัยภายนอก เช่น โรคระบาด เป็นต้น</p>
<p>O6 ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นวัตกรรมในด้านต่างๆ สนับสนุนการปรับปรุงองค์กรผ่านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม</p>	
<p>O7 นโยบายระหว่างประเทศและการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจสนับสนุนให้เกิดนโยบายใหม่ๆ ในเรื่องรัฐวิสาหกิจและการร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและเอกชน</p>	

การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรของ สคร. ที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 1 ข้อมูลข้าราชการ สคร. จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2567)

ช่วงอายุ	จำนวน	อัตราส่วน
<= 24	5	3.27
25 – 29	20	13.07
30 – 34	28	18.30
35 – 39	35	22.87
40 – 44	27	17.65
45 – 49	23	15.03
50 – 54	10	6.54
>= 55	5	3.27

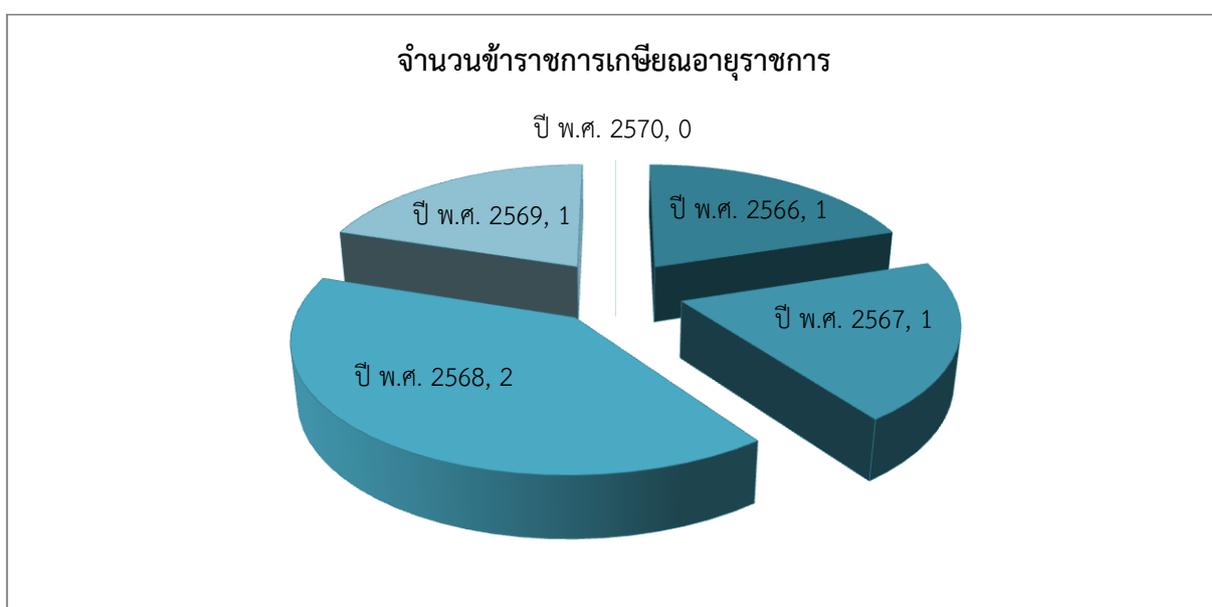
จากตารางที่ 1 ข้อมูลข้าราชการ สคร. จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ข้าราชการ สคร. ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 35 - 39 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 22.87 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 30 - 34 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และอยู่ในช่วงอายุ 40 - 44 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.03 ตามลำดับ



ตารางที่ 2 จำนวนข้าราชการ สคร. ที่จะเกษียณอายุราชการภายใน 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ปี พ.ศ.	จำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ
2566	1
2567	1
2568	2
2569	1
2570	0

จากตารางที่ 2 ข้อมูลข้าราชการ จำแนกตามการเกษียณอายุราชการ ภายใน 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) พบว่าข้าราชการ สคร. จะครบกำหนดเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. 2568 จำนวน 2 คน และในปี พ.ศ. 2570 ไม่มีผู้เกษียณอายุราชการ



ตารางที่ 3 ข้อมูลข้าราชการลาออก ย้อนหลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566)

ปี พ.ศ.	จำนวนข้าราชการที่ลาออก
2564	1
2565	2
2566	5

จากตารางที่ 3 ข้อมูลข้าราชการลาออก ย้อนหลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566) พบว่า ปี พ.ศ. 2566 ข้าราชการ สคร. ลาออกมากที่สุด จากการสอบถามสาเหตุการลาออก ได้แก่ ประกอบธุรกิจส่วนตัว บรรจุเข้ารับราชการ ที่หน่วยงานอื่น เป็นต้น



บทที่ 3

แผนพัฒนาบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

3.1 การเชื่อมโยงประเด็นสำคัญสู่แผนพัฒนาบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) มีภารกิจหลักด้านบริหารและพัฒนารัฐวิสาหกิจ และหลักทรัพย์ของรัฐ โดยการเสนอแนะนโยบาย และมาตรการการกำกับดูแลการประเมินผลและการพัฒนารัฐวิสาหกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพรัฐวิสาหกิจและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ทรัพย์สินของรัฐพร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ ดังนั้น สคร. จึงต้องเสริมสร้างบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สคร. ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด จากการศึกษาและวิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของ สคร. แนวโน้มในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และข้อมูลบุคลากรของ สคร. ในมิติต่าง ๆ รวมถึงให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของ สคร. และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570

3.2 รายละเอียด

3.2.1 วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

“พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กร”

คำนิยาม :

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดนิยามของสมรรถนะว่าเป็น “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร”

ภารกิจหลักขององค์กร หมายถึง ภารกิจหลักด้านบริหารและพัฒนารัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ โดยการเสนอแนะนโยบาย และมาตรการการกำกับดูแลการประเมินผลและการพัฒนารัฐวิสาหกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพรัฐวิสาหกิจและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ทรัพย์สินของรัฐพร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ

3.2.2 ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นองค์กรคุณธรรม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
สคร. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นองค์กรคุณธรรม	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้	พัฒนาสภาพแวดล้อมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานที่คำนึงถึงประชาชน	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการขับเคลื่อน สคร. สู่องค์กรคุณธรรม - โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กรของ สคร. - กิจกรรมเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม - กิจกรรม Birthday Party - กิจกรรมเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม

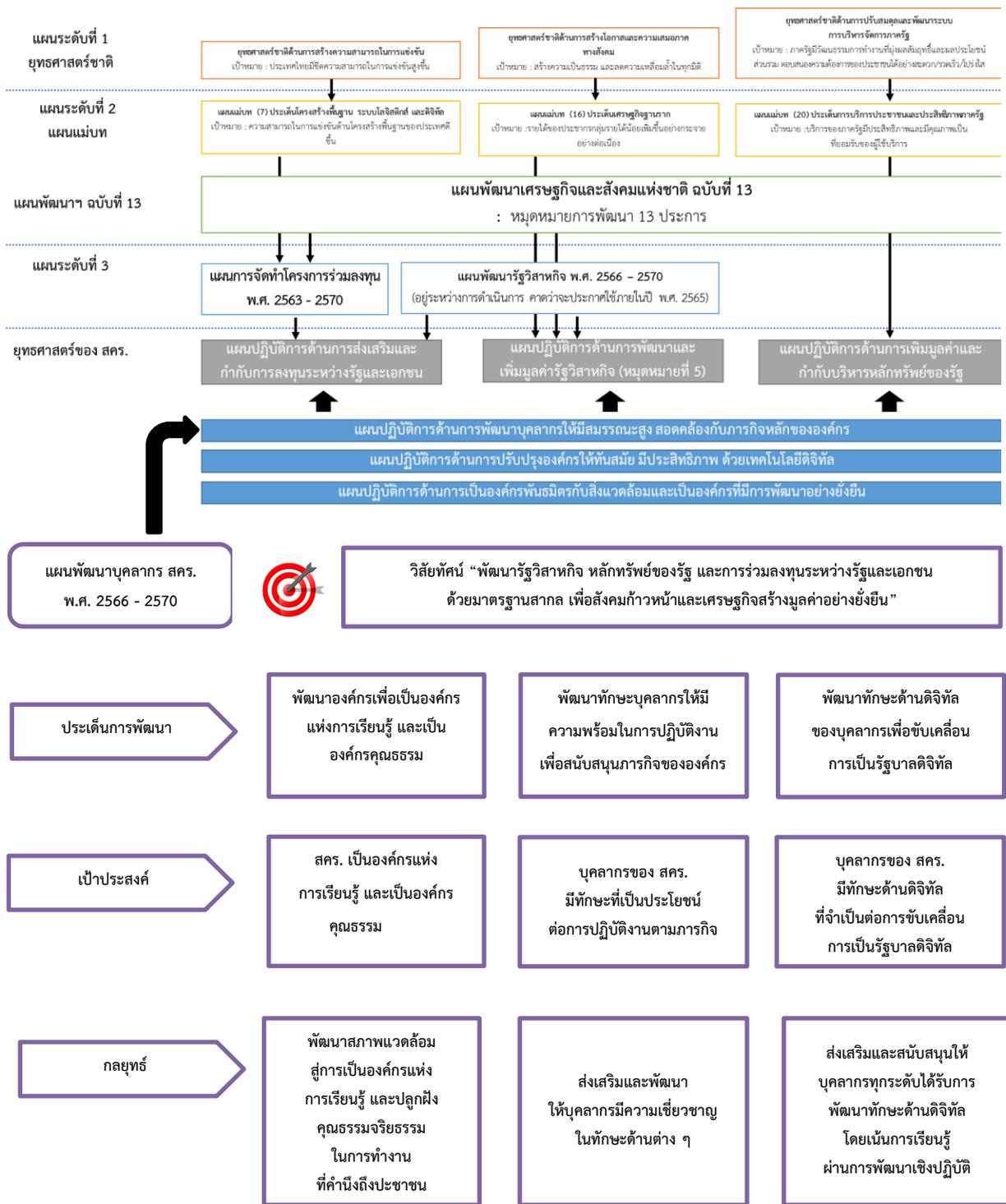
ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาทักษะบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
บุคลากรของ สคร. มีทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด ทักษะ และสมรรถนะ	ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในทักษะด้านต่างๆ	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง - โครงการพัฒนาบุคลากร สคร. ตามภารกิจ - โครงการโรงเรียน สคร. - การพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
บุคลากรของ สคร. มีทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการสร้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านของ สคร. - โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง - การพัฒนาบุคลากร สคร. ประจำปีงบประมาณ ด้านดิจิทัล

3.2.3 ภาพสรุปแผนพัฒนาบุคลากร



3.2.4 แผนปฏิบัติงาน (Action Plan)

เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรของ สคร. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของ สคร. จึงได้กำหนดแผนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนางค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นองค์กรคุณธรรม

เป้าหมาย : สคร. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นองค์กรคุณธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กร

กลยุทธ์	แนวทางการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
					2566	2567	2568	2569	2570
พัฒนาสภาพแวดล้อม สู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมในการ ทำงานที่คำนึงถึง ประชาชน	จัดสภาพแวดล้อม ขององค์กรให้เอื้อต่อ การเรียนรู้ และจัดกิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรม	ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาความรู้ และแลกเปลี่ยน เรียนรู้	สคร. เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ และ เป็นองค์กรคุณธรรม	- โครงการขับเคลื่อน สคร. สู่องค์กร คุณธรรม					
				- โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนางค์กร ของ สคร.					
				- กิจกรรมเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม					
				- กิจกรรม Birthday Party					
				-					

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาทักษะบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กร

เป้าหมาย : บุคลากรของ สคร. มีทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กร

กลยุทธ์	แนวทางการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
					2566	2567	2568	2569	2570
ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในทักษะด้านต่างๆ	กำหนดให้มีการวางแผนและพัฒนาบุคลากรในแต่ละระดับและสายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนากรอบแนวคิดทักษะ และสมรรถนะ	บุคลากรของ สคร. มีทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ	-โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง					
				-โครงการพัฒนาบุคลากร สคร. ตามภารกิจ					
				-โครงการโรงเรียน สคร.					
				-การพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง					

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย : บุคลากรของ สคร. มีทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กร

กลยุทธ์	แนวทางการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
					2566	2567	2568	2569	2570
ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ	จัดหาและพัฒนา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร สคร.	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	บุคลากรของ สคร. มีทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล	โครงการสร้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านของ สคร.					
				- โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง					
				- การพัฒนาบุคลากร สคร. ประจำปีงบประมาณ ด้านดิจิทัล เช่น การส่งผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non IT)					

3.3 การขับเคลื่อนการดำเนินการ และการติดตามและประเมินผล

แผนพัฒนาบุคลากร สคร. พ.ศ. 2566 - 2570 ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจของ สคร. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สคร. พ.ศ. 2566 - 2570 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ สคร. ให้มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กรในปัจจุบันและรองรับภารกิจในอนาคต แนวทางการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติประกอบด้วย

1) การถ่ายทอดแผนไปสู่บุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจ และสร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับในการขับเคลื่อนแผนให้ประสบความสำเร็จ โดยสำนักงานเลขาธิการกรมฝ่ายการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบในการนำข้อคิดเห็นมาปรับปรุง พัฒนา ประเมินผล และรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงรับทราบ

2) การประชาสัมพันธ์ และสื่อสารในส่วนราชการอย่างทั่วถึง โดยถ่ายทอดแผนพัฒนาบุคลากร สคร. พ.ศ. 2566 - 2570 สู่บุคลากรทุกระดับ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจผ่านไลน์กลุ่ม สคร. ข่าวสาร การประชุม การสัมมนา เป็นต้น

3) การรายงานผล ติดตามและประเมินผล กำหนดให้รายงานผลการดำเนินงานในภาพรวมสิ้นเดือนกันยายนของปีงบประมาณ โดยนำผลการประเมินดังกล่าว มาปรับใช้ในการประชุมทบทวน และปรับปรุงแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร สคร. รายปี เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจเร่งด่วน หรือการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

