สนง.ลธ.ศอ.บต.
เลขที่รับ ๑๕๖๘ (ทค.)
รับวันที่ ๒๖ มี.ค. ๒๕๖๗
ออกวันที่ ๒๗ มี.ค. ๒๕๖๗

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๗๓๒๐ ๓๙๗๓

ที่ นร ๕๒๐๑.๑/๒๑๓๓ **วันที่** ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ศอ.บต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน เลขาธิการ ศอ.บต.

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ศอ.บต. มีคำสั่งที่ ๔๔/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ศอ.บต. ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/สถาบัน และหน่วยงานขึ้นตรง หรือผู้แทน และเจ้าหน้าที่กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีหน้าที่ศึกษาและทำความเข้าใจ พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร แนวทางการจัดทำแผนการดำเนินการตามแผน และติดตามผลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (เอกสาร ๑)

๑.๒ เลขาธิการ ศอ.บต. อนุมัติให้จัดประชุมคณะทำงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในวันพุธที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเจริญจิตต์ ณ สงขลา อาคารอำนวยการ ศอ.บต. เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ศอ.บต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และพิจารณา (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ศอ.บต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (เอกสาร ๒)

๒. ข้อเท็จจริง

สำนักงานเลขาธิการ (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล) ได้เพิ่มเติมและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะในที่ประชุมคณะทำงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เรียบร้อยแล้ว โดยแผนพัฒนาบุคลากร ศอ.บต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากร ศอ.บต. ที่สอดรับต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ เป้าประสงค์

บุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดี มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานเพื่อหนุนเสริมการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒.๒ แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๔ แนวทาง ดังนี้

๒.๒.๑ แนวทางที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะตามตำแหน่ง ควบคู่กับการพัฒนาสมรรถนะที่หลากหลาย เพื่อปรับตัวให้เป็นมืออาชีพและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง พร้อมรองรับต่อการพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

๒.๒.๒ แนวทางที่ ๒ พัฒนาและส่งเสริมจัดการความรู้ เพื่อก้าวสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

เป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในออกแบบและการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐให้เท่าทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

๒.๒.๓ แนวทางที่ ๓...

๒.๒.๓ แนวทางที่ ๓ ปลูกฝังค่านิยมองค์กรและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร ศอ.บต.

๒.๒.๔ แนวทางที่ ๔ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานที่ท้าทาย เพื่อขับเคลื่อนภารกิจการบริการภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ
(เอกสาร ๓)

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร ศอ.บต. เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ ศอ.บต. เห็นควรดำเนินการดังนี้

๓.๑ ขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ศอ.บต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ ศอ.บต. พร้อมทั้งเผยแพร่แผนดังกล่าวทางเว็บไซต์ ศอ.บต.

๓.๒ มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ศอ.บต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และรายงานผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์มที่กำหนดในภาคผนวกของแผนดังกล่าว

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

พันโท
(เชิด อักษรรัตน์)
ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ

เห็นชอบ
พ.ต.ท.
(วรรณพงษ์ คชรักษ์)
ลธ.ศอ.บต.
๒๗ มี.ค. ๒๕๖๗

แผนพัฒนาบุคลากรฯ

ตรวจ/ทาน .....
(นางสาวปิยะดา เนื่องแก้ว)

พิมพ์/ร่าง .....
(นางสาวจารุพัชร์ คุรุตาประภา)

แผนพัฒนาบุคลากร

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักงานเลขาธิการ
ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

มีนาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

สารบัญ ..... **ก**

บทสรุปผู้บริหาร **๑**

ส่วนที่ ๑ บทนำ **๓**

๑.๑ หลักการและเหตุผล ๓

๑.๒ วัตถุประสงค์ ๓

๑.๓ วิธีการดำเนินการ ๔

ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิด **๕**

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ๕

๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๕

๒.๓ แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับปรับปรุง) ๖

๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ๖

๒.๕ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ..... ๖

๒.๖ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ..... ๗

๒.๗ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. ๗

๒.๘ แผนปฏิบัติราชการ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ๘

๒.๙ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) ๙

ส่วนที่ ๓ บทวิเคราะห์ **๑๐**

๓.๑ ข้อมูลพื้นฐานของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ๑๐

๓.๒ ข้อมูลข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ๑๓

๓.๓ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๑๔

ส่วนที่ ๔ แผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ..... **๑๖**

๔.๑ เป้าประสงค์ ๑๖

๔.๒ ตัวชี้วัด ๑๖

๔.๓ แนวทางการพัฒนา ๑๖

๔.๔ รายละเอียดกิจกรรมสำคัญตามแนวทางการพัฒนา ๑๘

๔.๕ การติดตามและประเมินผล ๒๑

ภาคผนวก **๒๒**

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในภาพรวมทุกสายงาน ๒๓

รายงานผลการดำเนินงาน ๒๔

บทสรุปผู้บริหาร

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีภารกิจในการอำนวยการ บริหารจัดการ การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรมนุษย์ การบริหารจัดการภาครัฐ การพัฒนาเพื่อความมั่นคง และการสร้างความเข้าใจ ที่ครอบคลุมในทุกมิติ ด้วยการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ของทุกหน่วยงาน เสริมการทำงานให้เกิดความต่อเนื่อง ตลอดจนการเร่งรัด และผลักดันการดำเนินงานของหน่วยต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานและเป้าหมายการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยหนึ่งกลไกที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ตลอดจนการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน คือ “ทรัพยากรบุคคล”ของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

แผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่สอดรับต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต โดยกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้มีการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ และนโยบายที่สำคัญของการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลปัจจุบันของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ มาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

เป้าประสงค์

บุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดี มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานเพื่อหนุนเสริมการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

แนวทางการพัฒนา

แนวทางที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะตามตำแหน่ง ควบคู่กับการพัฒนาสมรรถนะที่หลากหลาย เพื่อปรับตัวให้เป็นมืออาชีพและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

<u>เป้าประสงค์</u>

เพื่อพัฒนาทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง พร้อมรองรับต่อการพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

แนวทางที่ ๒ พัฒนาและส่งเสริมจัดการความรู้ เพื่อก้าวสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

<u>เป้าประสงค์</u>

เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในออกแบบและการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐให้เท่าทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

แนวทางที่ ๓ ปลูกฝังค่านิยมองค์กรและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

แนวทางที่ ๔ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ

เป้าประสงค์

เพื่อพัฒนาทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานที่ท้าทาย เพื่อขับเคลื่อนภารกิจการบริการภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้มีการกำหนดโครงการ/กิจกรรมสำคัญที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาไว้เรียบร้อยแล้ว พร้อมรายละเอียดของกิจกรรมต่าง ๆ และหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทางที่ได้วางแผนได้ ตลอดจนเป็นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างแท้จริง และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางในการติดตามและประเมินผลดังกล่าวอีกด้วย ทั้งนี้ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ต้องอาศัยกลไกและการให้ความสำคัญของบุคลากรทุกระดับ เพื่อผลักดันให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ส่วนที่ ๑
บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีภารกิจอำนวยการ บริหารจัดการ การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรมนุษย์ การบริหารจัดการภาครัฐ การพัฒนาเพื่อความมั่นคง และการสร้างความเข้าใจด้วยการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ของทุกหน่วยงาน เชื่อมต่อช่องว่าง เสริมการทำงานให้เกิดความต่อเนื่อง เร่งรัด และผลักดันการดำเนินงานของหน่วยต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานและเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ การพัฒนาประเทศ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” อย่างเป็นรูปธรรมร่วมกับภูมิภาคอื่น ๆ โดยแบ่งออกเป็น ๔ กลุ่มภารกิจ ได้แก่

๑) กลุ่มภารกิจการบริหารเชิงยุทธศาสตร์

๒) กลุ่มภารกิจประสานและเร่งรัดการพัฒนาพิเศษ

๓) กลุ่มภารกิจบูรณาการและขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาและการพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคง

๔) กลุ่มภารกิจการบริหารและอำนวยการ

การขับเคลื่อนภารกิจของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร “ทรัพยากรบุคคล” ซึ่งเป็นกลไกที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรตลอดจนการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สอดรับกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เทคโนโลยีและนวัตกรรมในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรที่เป็นไปตามการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานขับเคลื่อนภารกิจของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่สอดรับต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต

๒) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีศักยภาพและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

๑.๓ วิธีการดำเนินการ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๑) หารือเลขาธิการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ เกี่ยวกับแนวนโยบายในการพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดเป็นกรอบ แนวทางสำคัญสำหรับการพัฒนาบุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒) แต่งตั้งคำสั่งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

๓) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ และนโยบายที่สำคัญของการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรและการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งในปัจจุบันและทิศทางในอนาคต เพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้สอดคล้องกับนโยบาย

๔) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลปัจจุบันของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการใช้เครื่องมือ SWOT Analysis ในการวิเคราะห์ทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้ประกอบการกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

๕) จัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อระดมความคิดเห็น ทบทวนจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งกำหนดแผนการพัฒนา แนวทางการพัฒนา เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกิจกรรมสำคัญ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนกำหนดแนวทางและวิธีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว

๖) เสนอแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๖๗ ต่อเลขาธิการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อขอความเห็นชอบและประกาศใช้แผนดังกล่าว

๗) ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เป็นไปตามแผน

ส่วนที่ ๒
กรอบแนวคิด

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีการวิเคราะห์ข้อมูลความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนระดับต่าง ๆ ทั้งแผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในอนาคต เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิด และทิศทางในการดำเนินการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีรายละเอียด ดังนี้

แผนระดับที่ ๑

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี กำหนดวิสัยทัศน์ให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน**ประเด็นที่ ๑** ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมาย ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข และบ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ และ**ประเด็นที่ ๖** ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เป้าหมายภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรมเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

แผนระดับที่ ๒

๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นการบบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูง ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย ๔.๐ และเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๓ แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับปรับปรุง)

กำหนดเป้าหมาย ๒ ประการ คือ ๑) บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และ ๒) ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ประกอบด้วย ๔ กิจกรรมปฏิรูป

๑) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

๒) จัดโครงสร้างองค์กร และระบบงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

๓) ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดีและมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม

๔) สร้างความเข้มแข็งในการบริหารราชการในระดับพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

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

มีจุดมุ่งหมายสูงสุด คือ “พลิกโฉมประเทศสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาฯ ทำหน้าที่เป็นกลไกในการชี้ประเด็นที่มีลำดับสูงต่อการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี และเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จะมีหมุดหมายทั้งสิ้น ๑๓ หมุดหมาย โดยที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในหมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และหมุดหมายที่๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

๒.๕ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศชาติมีเสถียรภาพ ประชาชนอยู่ดีมีสุข ปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ มีศักยภาพบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม และรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติอย่างยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายให้ประเทศไทยมีความมั่นคงและมีเสถียรภาพมากขึ้น ประชาชนดำรงชีวิตโดยปกติสุข รวมทั้งมีการพัฒนาศักยภาพบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงแบบองค์รวมและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ

นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีจุดมุ่งเน้นในการลดการก่อเหตุรุนแรงและความสูญเสีย การพัฒนาทางเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและศักยภาพของพื้นที่ รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบกับกลยุทธ์หลักที่ ๔ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของภาครัฐ และการประสานความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยบูรณาการการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งมิติด้านความมั่นคง และด้านการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาล การเสริมสร้างความเข้าใจและพัฒนาขีดความสามารถเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ รวมทั้งพัฒนาเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐกับภาคีเครือข่ายนอกภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และการติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนงานอย่างเป็นระบบ

<u>แผนระดับที่ ๓</u>

๒.๖ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

มีการกำหนดวิสัยทัศน์ “บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน” โดยมุ่งยกระดับภาครัฐไทยสู่เป้าหมายการให้บริการที่ตอบสนองประชาชน และลดความเหลื่อมล้ำ การเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของภาคธุรกิจ การสร้างความโปร่งใส ที่เน้นการเปิดเผยข้อมูลแก่ประชาชนโดยไม่ต้องร้องขอ และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและการเป็นภาครัฐที่ปรับตัวทันต่อสถานการณ์อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป โดยกำหนดตัวชี้วัดภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการใช้บริการออนไลน์ภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่นคล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับทองถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาบริการที่สะดวกและเข้าถึงง่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างมูลคาเพิ่มและอำนวยความสะดวกแกภาคธุรกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สงเสริมการมีสวนร่วมของประชาชน และเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) รัฐบาลดิจิทัล ได้แก่ ๑) การพัฒนาบุคลกรโดยการมุ่งพัฒนาทักษะดิจิทัลขั้นพื้นฐานให้แก่เจ้าหน้าที่รัฐ และการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้ทันสมัยรองรับความต้องการทักษะดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ๒) การพัฒนากระบวนงาน สนับสนุนให้เกิดกระบวนการคิดเชิงออกแบบในการออกแบบบริการภาครัฐที่เบ็ดเสร็จครบวงจร โดยการคำนึงถึงประชาชนเป็นศูนย์กลาง ๓) การพัฒนาและปรับใช้เทคโนโลยี โดยการพัฒนาเทคโนโลยีการให้บริการดิจิทัลของรัฐในรูปแบบแพลตฟอร์มต่าง ๆ อย่างมีมาตรฐาน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมของรัฐ

๒.๗ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.

ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และเป้าหมาย จำนวน ๓ ประเด็น ดังนี้

๑) ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา การทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

๒) ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ประเด็นการพัฒนาที่๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก คือ

๑) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (คน IT) และ ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) และจำแนกกลุ่มย่อยเป็นผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน และตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ตรงตามความต้องการและการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

๒.๘ แผนปฏิบัติราชการ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรหลักด้านการพัฒนา เป็นที่พึ่งพาของประชาชนในพื้นที่ชายแดนใต้” และมีเป้าประสงค์ของแผนปฏิบัติราชการ คือ ๑) ประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีปัญหาความยากจนลดลงอย่างชัดเจน ๒) ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง และ ๓) ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานภาครัฐ โดยประกอบด้วยแผนปฏิบัติราชการ ๒ เรื่อง ๑๑ กลยุทธ์ รายละเอียดดังนี้

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๑ การพัฒนาตามศักยภาพพื้นที่ เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งควบคู่กับการยกระดับเศรษฐกิจของพื้นที่ให้เติบโตเพื่อเป็นฐานรายได้ที่มั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยกำหนดเป้าประสงค์ให้ประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีปัญหาความยากจนลดลงอย่างชัดเจน ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากเพื่อสร้างความเข้มแข็งระดับครัวเรือน ชุมชน หมู่บ้าน และตำบล

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจระดับอนุภูมิภาค ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาทางสังคม

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๒ การพัฒนาเสริมความมั่งคง เพื่อสร้างสภาวะแวดล้อมให้ประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ร่วมกันในวิถีพหุวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน โดยกำหนดเป้าประสงค์ ๑) ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง และ ๒) ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานภาครัฐ ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ การเสริมสร้างสังคมพหุวัฒนธรรมให้มีความเข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ ๒ การอำนวยความเป็นธรรมและสร้างความเท่าเทียมในสังคม

กลยุทธ์ที่ ๓ การเยียวยาผู้ได้รับความเสียหายและได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ

กลยุทธ์ที่ ๔ การสนับสนุนการแก้ไขปัญหายาเสพติด

กลยุทธ์ที่ ๕ การสร้างความเข้าใจประชาชนทั้งในและนอกพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ ๖ การพัฒนาการบริหารราชการและการให้บริการของรัฐ

๒.๙ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗)

กำหนดวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรหลักด้านการพัฒนา เป็นที่พึ่งพาของประชาชนในพื้นที่ชายแดนใต้” โดยมีเป้าประสงค์ดังนี้

๑. ลดปัญหาความยากจน และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้สูงขึ้นทัดเทียมกับพื้นที่โดยรอบและพื้นที่อื่นของประเทศ

๒. สร้างเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งควบคู่กับการยกระดับเศรษฐกิจของพื้นที่ให้เติบโตเพื่อเป็นฐานรายได้ที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พร้อมทั้งวางระบบเชื่อมโยงเศรษฐกิจ กับพื้นที่เศรษฐกิจตอนบนของประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และนานาชาติ เพื่อยกระดับสู่การเป็นฐานเศรษฐกิจและการลงทุนใหม่ของประเทศที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓. ประชาชนทุกหมู่เหล่าในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ร่วมกันภายใต้ วิถีพหุวัฒนธรรมอย่างปกติสุข

๔. ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศเกิดความเข้าใจและประสานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕. การบริหารจัดการภาครัฐมีศักยภาพ และเป็นกลไกแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีประสิทธิภาพ

โดยแผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๒ ด้านการพัฒนาเสริมความมั่นคงเพื่อสร้างสภาวะแวดล้อมให้ประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ร่วมกันในวิถีพหุวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน กลยุทธ์ที่ ๗ การบริหารจัดการภาครัฐ แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๔ แนวทาง

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย โดยการสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาขีดความสามารถ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และบุคลากร ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ทุกระดับ ให้มีองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็น เพื่อร่วมขับเคลื่อนงานให้เป็นไปตามค่านิยมองค์กร ภารกิจ และบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมให้ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยการเสริมสร้างธรรมาภิบาลการทำงานที่เข้มแข็งเพื่อความเชื่อมั่นของพื้นที่และสังคมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในองค์กร

แนวทางที่ ๓ การเพิ่มศักยภาพภาครัฐในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยพัฒนากลไกการบริหารจัดการภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

ส่วนที่ ๓
บทวิเคราะห์

๓.๑ ข้อมูลพื้นฐานของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

๓.๑.๑ โครงสร้างองค์กร

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยความเห็นชอบของนายกรัฐมนตรี มีการแบ่งส่วนราชการตามการแบ่งส่วนงานศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนี้

การจัดแบ่งกลุ่มภารกิจของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย ๔ กลุ่มภารกิจ ดังนี้

๑) กลุ่มภารกิจการบริหารเชิงยุทธศาสตร์

๒) กลุ่มภารกิจประสานและเร่งรัดการพัฒนาพิเศษ

๓) กลุ่มภารกิจบูรณาการและขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาและงานพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคง

๔) กลุ่มภารกิจบริหารและอำนวยการ

การแบ่งส่วนราชการภายในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย ๑๑ หน่วยงาน ดังต่อไปนี้

๑) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีภารกิจในการพัฒนาระบบการบริหารส่วนราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุ้มค่า จัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายใน

๒) กลุ่มตรวจสอบภายใน มีภารกิจในการตรวจสอบการดำเนินงานการสอบทานและการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

๓) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต มีภารกิจในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการส่งเสริม คุ้มครองจริยธรรมในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

๔) กลุ่มประสานงานคณะรัฐมนตรีและราชการส่วนกลาง

๕) สำนักงานเลขาธิการ มีภารกิจในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน งานอำนวยการ และงานบริหารทั่วไป งานพัสดุ การเงิน การคลัง งานด้านกฎหมาย และนิติการ

๖) กองบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีภารกิจในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ การจัดทำกรอบและแนวทางการบูรณาการแผนงาน โครงการและงบประมาณของกระทรวง ทบวง กรม การจัดทำรายงานสรุปภาพรวมของการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเสนอต่อนายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายให้กำกับการปฏิบัติราชการ งานวิเทศสัมพันธ์ งานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เลขานุการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ การสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ดี การมีส่วนร่วมขององค์กรภาคประชาสังคม ภาคประชาชน และการพูดคุยเพื่อสันติสุข

๗) กองส่งเสริมและสนับสนุนงานพัฒนาฝ่ายพลเรือน มีภารกิจในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมการท่องเที่ยว การศึกษา ศาสนาและพหุวัฒนธรรม การให้ความช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การกีฬาและนันทนาการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

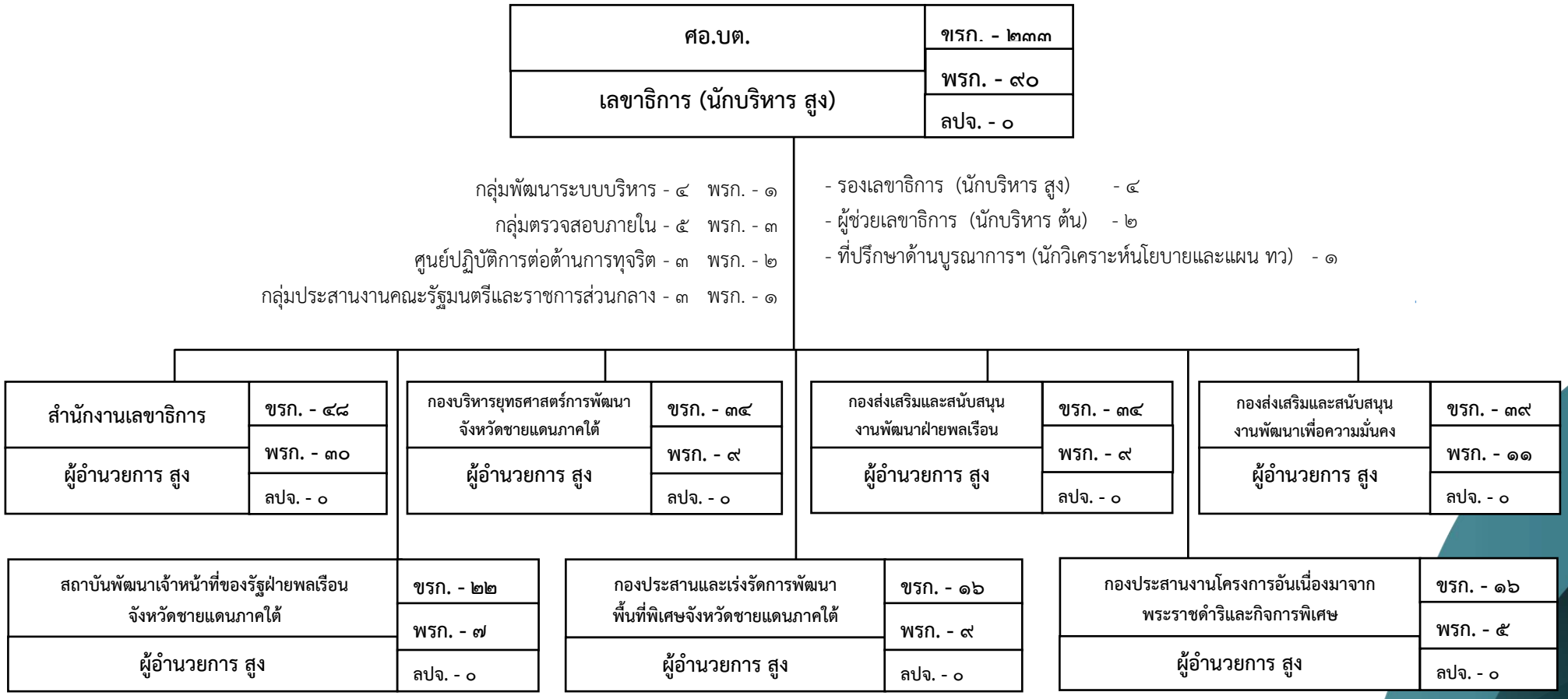
๘) กองส่งเสริมและสนับสนุนงานพัฒนาเพื่อความมั่นคง มีภารกิจในการอำนวยความเป็นธรรม ความยุติธรรม การช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ การมีส่วนร่วมขององค์กรภาคประชาสังคม การมีส่วนร่วมภาคประชาชน และการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ การแก้ไขปัญหาภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ การส่งเสริมกระบวนการต่อสู้ทางความคิด

๙) สถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีภารกิจในการจัดทำและบริหารแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พัฒนาบุคลากรด้านการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในบริบทของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีผลงานโดดเด่น รวมทั้ง เสนอแนะมาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

๑๐) กองประสานและเร่งรัดการพัฒนาพื้นที่พิเศษจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีภารกิจในการประสาน เร่งรัด และติดตามงานระดับพื้นที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้เกิดการนำนโยบายยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้เกิดการนำนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตรวจและติดตามร่วมกับกระทรวง กรม และหน่วยงานของรัฐ และจัดทำรายงานการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามขอบเขตพื้นที่ หรือประเด็นที่ได้รับมอบหมาย

๑๑) กองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและกิจการพิเศษ มีภารกิจในการประสาน เร่งรัด กำกับและดำเนินโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ รับสนองดำเนินโครงการตามพระราชดำริที่มีรับสั่งมอบหมายให้ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ดำเนินการเป็นการเฉพาะ จัดทำรายงานเพื่อทูลเกล้าฯ รวมทั้งดำเนินการตามภารกิจพิเศษตามนโยบายเฉพาะเรื่อง รวมทั้ง การประสานพัฒนาข้อเสนอเชิงวิชาการและการขับเคลื่อนการพัฒนาบนฐานการวิจัยและวิชาการเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีทิศทางและลดความเสี่ยงจากผลกระทบเชิงลบที่นำไปสู่ความขัดแย้งของทุกภาคส่วน

๓.๑.๒ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนงานและอัตรากำลังของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้



๓.๒ ข้อมูลข้าราชการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ							รวม
		บริหาร		อำนวยการสูง	วิชาการ		ทั่วไป		
		ระดับสูง	ระดับต้น		ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	
๑	นักบริหาร	๒	๒	-	-	-	-		**๔**
๒	ผู้อำนวยการ	-	-	๖	-	-	-	-	**๖**
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	๒๔	๖๑	-	-	**๘๕**
๔	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	๑	๑๒	-	-	**๑๓**
๕	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	๓	-	-	**๓**
๖	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	๘	๑๓	-	-	**๒๑**
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	-	๑	**๑**
๘	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	๓	-	-	**๓**
๙	นิติกร	-	-	-	๓	๘	-	-	**๑๑**
๑๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	๑	๖	-	-	**๗**
๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	๔	-	-	**๔**
๑๒	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	๑	๔	-	-	**๕**
๑๓	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	๑	-	-	**๑**
๑๔	นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	-	-	๑	**๑**
	รวม	**๒**	**๒**	**๖**	**๓๙**	**๑๑๕**	**-**	**๒**	**๑๖๕**

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

๓.๓ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

S๑ มีระบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ๔.๐

S๒ มีมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

S๓ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

S๔ มีแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

S๕ มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

S๖ มีสวัสดิการที่ครอบคลุม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

S๗ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

S๘ มีระบบสารสนเทศ (Back office) ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

- ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์
- ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์
- ระบบจองห้องประชุม
- ระบบแจ้งซ่อมครุภัณฑ์
- ระบบประมาณการค่าใช้จ่าย
- ระบบพิมพ์สลิปเงินเดือน
- มีระบบรับเรื่องราวร้องทุกข์ สายด่วนอุ่นใจ ๑๘๘๐

S๙ บุคลากรหลายช่วงวัย (Generation) จึงมีจุดเด่นลักษณะพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อพัฒนาบุคลากร

S๑๐ บุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ มาจากหลากหลายกระทรวง/กรม จึงมีประสบการณ์ ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่

S๑๑ มีเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งบุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กรเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่งจากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด

จุดอ่อน (Weaknesses)

W๑ การหมุนเวียนการปฏิบัติงานของบุคลากรระหว่างสำนัก/กอง ค่อนข้างน้อย

W๒ บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้หรือทักษะที่จำเป็นในการพัฒนางาน เช่น ทักษะด้านดิจิทัล ภาวะผู้นำ เป็นต้น

W๓ ในกรณีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการหมุนเวียนงาน ผู้ปฏิบัติงานขาดการส่งมอบงานหรือการถ่ายทอดงาน ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความประสงค์ที่จะย้ายหรือหมุนเวียนงาน

W๔ คำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description) ไม่ชัดเจน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในบางตำแหน่งไม่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งของตนเอง

โอกาส (Opportunities)

O๑ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

O๒ นโยบายของภาครัฐที่เอื้อต่อการบริหารจัดการภาครัฐและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันต่อสถานการณ์

O๓ มีหลักสูตรสำหรับการพัฒนาบุคลากรที่จัดโดยหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปเรียนรู้เพื่อทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ วิทยาการต่าง ๆ และโลกในปัจจุบัน

O๔ มีเทคโนโลยีที่สามารถประยุกต์ใช้และสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

O๕ ปัจจุบันมีรูปแบบการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรได้หลากหลายรูปแบบ

อุปสรรค (Threats)

T๑ งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรมีอยู่อย่างจำกัด ส่งผลให้บุคลากรขาดโอกาสที่จะศึกษาเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในหลักสูตรบางหลักสูตร

T๒ การกำหนดรูปแบบหรือวิธีการในการพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างช่วงวัย

ส่วนที่ ๔
แผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

จากการศึกษาและวิเคราะห์ ๑) นโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร และภารกิจในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ๒) แนวโน้มในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และ ๓) ข้อมูลบุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ รายละเอียดดังนี้

๔.๑ เป้าประสงค์

บุคลากรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ดี มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานเพื่อหนุนเสริมการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

๔.๒ ตัวชี้วัด

ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

๔.๓ แนวทางการพัฒนา

แนวทางที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะตามตำแหน่ง ควบคู่กับการพัฒนาสมรรถนะที่หลากหลายเพื่อปรับตัวให้เป็นมืออาชีพและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

<u>เป้าประสงค์</u>

เพื่อพัฒนาทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง พร้อมรองรับต่อการพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

<u>โครงการ/กิจกรรมสำคัญ</u>

๑) กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการนักวิเคราะห์สู่การคิดเชิงกลยุทธ์อย่างยั่งยืน

๒) กิจกรรมอบรมเสริมสมรรถนะนักจัดการงานเพื่อทักษะการบริหารจัดการยุคใหม่

๓) กิจกรรมหลักสูตรนักบริหารกลาง “การวิเคราะห์สำหรับผู้บริหารและกลยุทธ์การนำองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล”

แนวทางที่ ๒ พัฒนาและส่งเสริมจัดการความรู้ เพื่อก้าวสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

<u>เป้าประสงค์</u>

เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในออกแบบและการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบตลอดจนการยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐให้เท่าทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

<u>โครงการ/กิจกรรมสำคัญ</u>

๑) กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนานวัตกรรมการทำงานภาครัฐ”

๒) กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาสู่องค์กรขีดสมรรถนะสูง และเกณฑ์การประเมินสถานะ PMQA ๔.๐”

๓) กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมเพื่อเขียนผลงานรางวัลเลิศรัฐ

๔) กิจกรรมอบรมเชิงวิชาการระบบสารสนเทศภายในและการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลสำหรับบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้*

๕) กิจกรรมการใช้เทคนิค Design Thinking เพื่อพัฒนานวัตกรรมขององค์กร*

๖) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)*

แนวทางที่ ๓ ปลูกฝังค่านิยมองค์กรและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

โครงการ/กิจกรรมสำคัญ

๑) กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ “การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management)”

๒) กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การสร้างศักยภาพทีมงานเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่นวัตกรรม”

แนวทางที่ ๔ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ

เป้าประสงค์

เพื่อพัฒนาทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจการบริการภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการ/กิจกรรมสำคัญ

๑) หลักสูตรนักบริหารงบประมาณระดับกลาง (นงก.) สำนักงบประมาณ

๒) หลักสูตรนักบริหารระดับกลางยุคเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัล

๓) หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง สำนักงาน ก.พ.

๔) หลักสูตรการใช้งาน Social Media สำหรับหน่วยงานภาครัฐเพื่อการสื่อสารและบริการ

๕) หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐสำหรับหัวหน้างาน

๖) หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐสำหรับผู้ปฏิบัติ*

๗) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐระดับปฏิบัติการขึ้นไป

๘) หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย*

๔.๔ รายละเอียดกิจกรรมสำคัญตามแนวทางการพัฒนา

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	กำหนดจัดกิจกรรม	หน่วยรับผิดชอบ
แนวทางที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะตามตำแหน่ง ควบคู่กับการพัฒนาสมรรถนะที่หลากหลายเพื่อปรับตัวให้เป็นมืออาชีพและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
๑	กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการนักวิเคราะห์สู่การคิดเชิงกลยุทธ์อย่างยั่งยืน	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๖๒ คน	๒๙๒,๙๐๐.-	พฤศจิกายน ๒๕๖๖	สลธ.
๒	กิจกรรมอบรมเสริมสมรรถนะนักจัดการงานเพื่อทักษะการบริหารจัดการยุคใหม่	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๒๐ คน	๑๒๐,๖๐๐.-	ธันวาคม ๒๕๖๖	
๓	กิจกรรมหลักสูตรนักบริหารกลาง “การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับผู้บริหารและกลยุทธ์การนำองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล”	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน และข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒๕ คน	๑๕๓,๑๐๐.-	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	
แนวทางที่ ๒ พัฒนาและส่งเสริมจัดการความรู้ เพื่อก้าวสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม					
๑	กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนานวัตกรรมการทำงานภาครัฐ”	บุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๓๐ คน	๑๖๗,๕๕๐.-	มกราคม ๒๕๖๗	กพร.
๒	กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาสู่องค์กรขีดสมรรถนะสูง และเกณฑ์การประเมินสถานะ PMQA ๔.๐”	บุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๓๐ คน	๑๖๖,๒๐๐.-	พฤษภาคม ๒๕๖๗	
๓	กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมเพื่อเขียนผลงานรางวัลเลิศรัฐ	บุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๒๐ คน	๒๔,๐๐๐.-	มกราคม ๒๕๖๗	

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	กำหนดจัดกิจกรรม	หน่วยรับผิดชอบ
๔	กิจกรรมอบรมเชิงวิชาการระบบสารสนเทศภายในและการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลสำหรับบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้*	บุคลากรบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๔๐ คน	๒๖๑,๖๕๐.-	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	สลธ.
๕	กิจกรรมการใช้เทคนิค Design Thinking เพื่อพัฒนานวัตกรรมขององค์กร*	บุคลากรบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๖๐ คน	๓๑๒,๓๐๐.-	ธันวาคม ๒๕๖๖	
๖	การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)*	บุคลากรบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๔๐ คน	๑๘๓,๗๕๐.-	มกราคม ๒๕๖๗	กพร.
แนวทางที่ ๓ ปลูกฝังค่านิยมองค์กรและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล					
๑	กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ “การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management)”	บุคลากร ศอ.บต. จำนวน ๓๐ คน	๑๖๖,๒๐๐.-	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	กพร.
๒	กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การสร้างศักยภาพทีมงานเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่นวัตกรรม”	บุคลากร ศอ.บต. จำนวน ๘๐ คน	๗๗๙,๖๐๐.-	พฤษภาคม ๒๕๖๗	สลธ.

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	กำหนดจัดกิจกรรม	หน่วยรับผิดชอบ
แนวทางที่ ๔ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ					
๑	หลักสูตรนักบริหารงบประมาณระดับกลาง (นงก.) สำนักงบประมาณ	ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ คน	๑๔๔,๓๐๐.-	เมษายน - พฤษภาคม ๒๕๖๗	สลธ.
๒	หลักสูตรนักบริหารระดับกลางยุคเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัล	ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ คน	๑๕,๐๐๐.-	เมษายน - พฤษภาคม ๒๕๖๗	
๓	หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง สำนักงาน ก.พ.	ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ คน	๑๕๐,๐๐๐.-	เมษายน - พฤษภาคม ๒๕๖๗	
๔	หลักสูตรการใช้งาน Social Media สำหรับหน่วยงานภาครัฐเพื่อการสื่อสารและบริการ	ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ คน	๑๕,๓๐๐.-	เมษายน - พฤษภาคม ๒๕๖๗	
๕	หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐสำหรับหัวหน้างาน	ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง จำนวน ๑ คน	๑๙,๘๐๐.-	เมษายน - พฤษภาคม ๒๕๖๗	
๖	หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐสำหรับผู้ปฏิบัติ*	ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง จำนวน ๑ คน	๑๘,๖๐๐.-	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	
๗	หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐระดับปฏิบัติการขึ้นไป	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ จำนวน ๑ คน	๕๒,๒๐๐.-	เมษายน - พฤษภาคม ๒๕๖๗	
๘	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย*	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนิติกรชำนาญการ จำนวน ๑ คน	๒๗,๐๐๐.-	เมษายน ๒๕๖๗	

๔.๕ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการนำแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาและบรรลุตามเป้าประสงค์การพัฒนาที่กำหนดไว้หรือไม่

๔.๕.๑ คำนิยาม

๑) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ เป็นการนำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ไปดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยการกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบ และห้วงเวลาในการดำเนินการ

๒) การติดตาม เป็นขั้นตอนในการตรวจสอบผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ว่าได้ปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนงาน /โครงการ หรือไม่ มีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด และในห้วงระยะเวลาใด ใช้งบประมาณการดำเนินการตามที่กำหนดไว้หรือไม่

๓) การประเมินผล เป็นกระบวนการในการแสวงหาคำตอบว่ากิจกรรม/โครงการที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ อยู่ในระดับใด ตลอดจนเป็นการวัดระดับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำโครงการ/กิจกรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ไปปฏิบัติ

๔.๕.๒ แนวทางในการติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการนำแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ไปสู่การปฏิบัติ มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ กำหนดกรอบแนวทาง วิธีในการติดตามและประเมินผล และเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผล

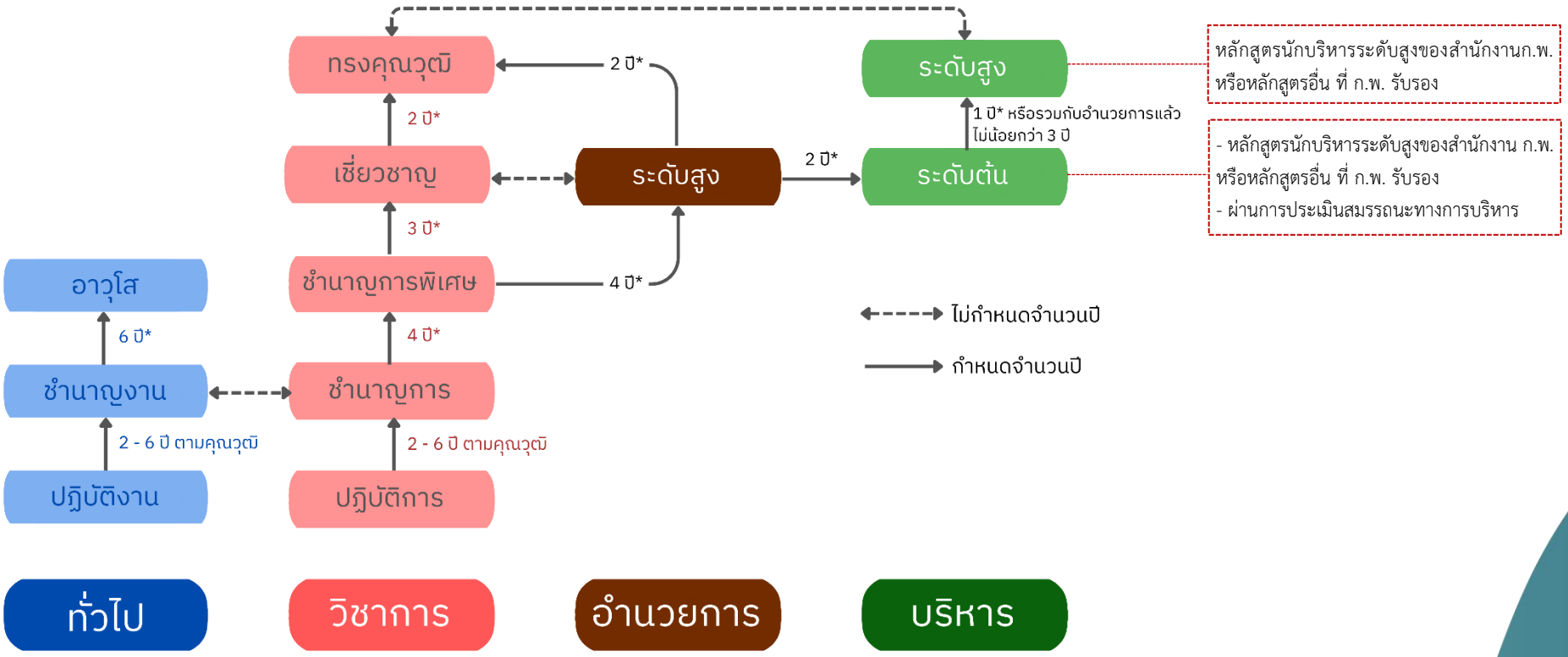
ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์ ออกแบบรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

ขั้นตอนที่ ๓ ชี้แจงแบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ แก่ผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการ

ขั้นตอนที่ ๔ รวบรวม และสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ภาคผนวก

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในภาพรวมทุกสายงาน



หมายเหตุ

1. * หมายถึง การได้รับการคัดเลือกฯ
2. การเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จะต้องปฏิบัติงานในสายงานที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า 1 ปี
3. กรณีปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (นราธิวาส ปัตตานี ยะลา สตูล และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา) สามารถนำมานับระยะเวลาขั้นต่ำเป็นทวีคูณได้ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

รายงานผลการดำเนินงาน

๑. ชื่อกิจกรรม/โครงการ .....

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ .....

๒.๒ .....

๓. วันที่ดำเนินการ .....

๔. สถานที่ดำเนินการ .....

๕. ผลการดำเนินงาน

๕.๑ ผลการดำเนินงานเชิงปริมาณ

.....

.....

.....

๕.๒ ผลการดำเนินงานเชิงคุณภาพ

.....

.....

.....

๖. ผลการใช้จ่ายงบประมาณ .....บาท

๗. สรุปผลการดำเนินงาน (โดยสังเขป)

.....

.....

.....

.....

.....

๘. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ .....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่รายงาน.....

สำนักงานเลขาธิการ
ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้