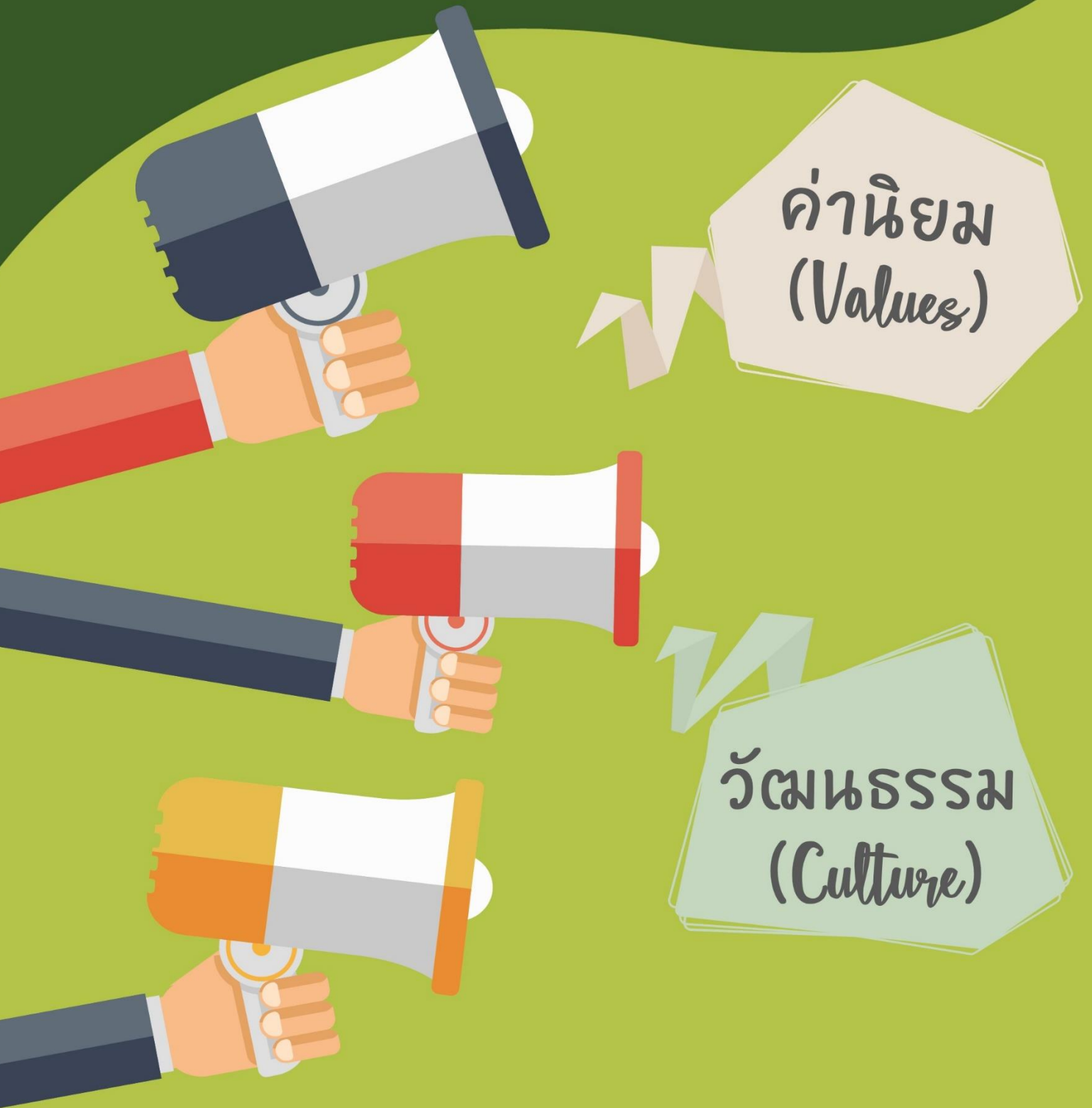
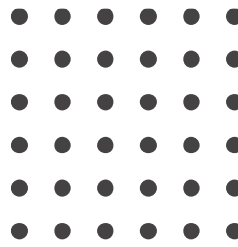


แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

(พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔)

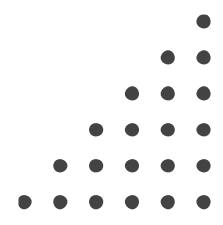


สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
Office of Natural Resource and Environmental Policy and Planning



สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	
๑.๑ ความหมายและความสำคัญค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ	๑
๑.๒ ความสำคัญและความเชื่อมโยงของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ	๒
ส่วนที่ ๒	
๒.๑ ข้อมูลพื้นฐาน สผ.	๔
๒.๒ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์การ สผ.	๖
ส่วนที่ ๓	
๓.๑ แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ สผ. ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	๒๑
๓.๒ การติดตามรายงานผลการดำเนินงาน	๒๕



ส่วนที่ ๑

๑.๑ ความหมายค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยม (Values) เป็นความคิดและพฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ยอมรับมาปฏิบัติตามและวางแผนไว้ระยะหนึ่ง ค่านิยมมักเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัยและความคิดเห็นของคนในสังคม

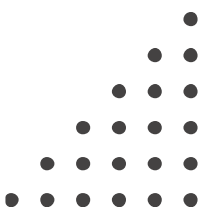
ค่านิยมจึงเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ การประเมิน การเลือกและการตัดสินใจของบุคคลว่า ควรทำหรือไม่ควรทำ มีค่าหรือไม่มีค่า สำคัญหรือไม่สำคัญ นอกจากนี้ ค่านิยมยังทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดเป้าหมายและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ มีผู้ให้ความหมายของค่านิยมไว้ต่างๆ อาทิเช่น

- ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคลหรือสังคมยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง (ราชบัณฑิตสถาน)
- ค่านิยม หมายถึง แนวความประพฤติหรือสภาพของการกระทำใดๆ ที่บุคคล หรือสังคมนิยมชมชอบ และเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรแก่การประพฤติปฏิบัติ จึงยอมรับยึดถือมาเป็นแนวทางประพฤติอย่างสม่ำเสมอหรืออย่างน้อยก็ชั่วระยะหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองหรือสังคม (พระมหาอดิสร ธีรสีโล, ๒๕๔๐ อ้างถึงใน ค่านิยมในการทำงาน, ม.ป.ป.)
- ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อของบุคคลส่วนใหญ่ซึ่งเชื่อว่าสิ่งหนึ่งมีความสำคัญและเป็นสิ่งที่ปรารถนา การประพฤติปฏิบัติที่คนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับนั้นย่อมมีค่านิยมของสังคมแฝงอยู่ภายใน หรือการประพฤติปฏิบัติที่บุคคลใดมีความพึงพอใจย่อมมีค่านิยมของบุคคลนั้นแฝงอยู่ภายในด้วย (ฤกษ์ชัย คุณูปการ, ๒๕๓๙ อ้างถึงใน ค่านิยมในการทำงาน, ม.ป.ป.)

ซึ่งอาจกล่าวโดยสรุปว่า **ค่านิยม** คือ เจตคติ ความคิด ความชอบ ความเชื่อพฤติกรรม และสิ่งอื่นที่คนในสังคมเห็นว่ามีคุณค่า มีความสำคัญ จึงยอมรับยึดถือมาเป็นแนวทางประพฤติอย่างสม่ำเสมอหรืออย่างน้อยก็ชั่วระยะหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองหรือสังคม โดยค่านิยมของสังคมก็คือค่านิยมร่วมของกลุ่มบุคคลในสังคมนั้นๆ ซึ่งแฝงอยู่ภายในความคิด อารมณ์ความรู้สึก และเจตคติของแต่ละบุคคล

ค่านิยมหลัก (Core Value) เป็นหลักการและพฤติกรรมชั้นนำที่สื่อถึงความคาดหวังให้องค์กร และบุคลากรปฏิบัติตาม ค่านิยมหลักขององค์กรจะสะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ตลอดจนเป็นแนวทางชี้แนะและสนับสนุนการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจด้วยวิธีการที่เหมาะสม (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๗; ธนาคารอาคารสงเคราะห์, ๒๕๕๗) นอกจากนี้ค่านิยมหลักยังช่วยสร้างบรรยากาศที่กลมเกลียวและกลมกลืนในการทำงาน และแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้เกิด Organizational fit ด้วย

วัฒนธรรม หมายถึง พฤติกรรมและสิ่งของคนในหมู่ ผลิต สร้างขึ้นด้วยกัน เรียนรู้จากกันและกันและร่วมใช้ชีวิตในหมู่พวกของตน (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕)



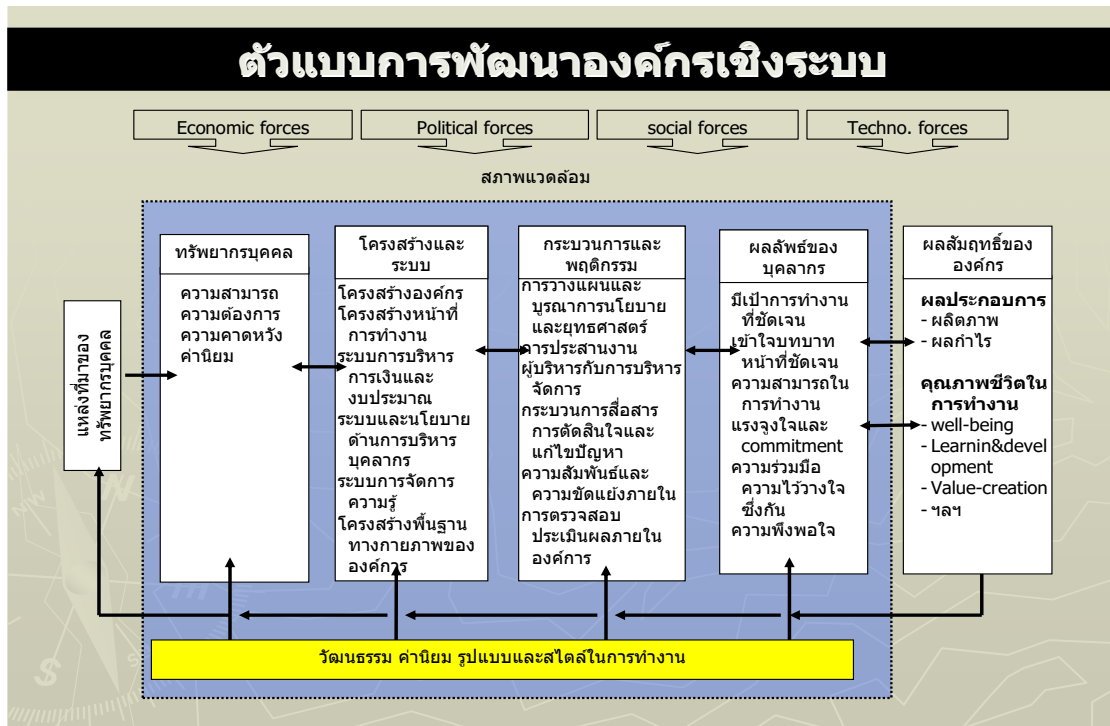
วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนการประพฤติปฏิบัติ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์และพิธีกรรมต่างๆ ที่สมาชิกภายในองค์กรกระทำหรือจัดให้มีขึ้น ซึ่งมีรากฐานมาจากค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และอุดมการณ์ ที่สมาชิกมีส่วนร่วมอันเนื่องมาจากการได้เห็น ได้เรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรและผลที่ตามมาพร้อมกัน การเรียนรู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรนี้ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจว่าบุคคลควรจะแสดงพฤติกรรมตอบโต้ต่อสภาพแวดล้อมในแต่ละสถานการณ์ที่เผชิญอย่างไร หรืออาจสรุปสั้นๆ ได้ว่า : วัฒนธรรมองค์กร ก็คือ พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กรโดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ

๑.๒ ความสำคัญและความเชื่อมโยงของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

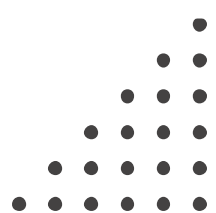
เมื่อองค์กร มีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร เพื่อแสดงเป้าหมายในอนาคตที่เราจะไปยังจุดไหน และเราต้องทำอะไร สิ่งหนึ่งที่มาพร้อมกับสองข้อนี้และสำคัญไม่แพ้กันคือ “ค่านิยม (values)” ความสำคัญของค่านิยมอยู่ที่ ค่านิยมเป็นตัวผลักดันให้บรรลุวิสัยทัศน์ ค่านิยมฝังอยู่กับบุคลากรขององค์กร หากปราศจากค่านิยมที่เหมาะสมแล้ว การขับเคลื่อนองค์กรจะเป็นไปด้วยความยากลำบาก และอาจไม่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้ องค์กรใดที่กำหนดค่านิยมไว้ดีและชัดเจน และระลึกรู้ในการทำงานตลอดเวลา แสดงออกด้วยพฤติกรรมนั้นซ้ำๆ ทำยสุดแล้วกลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งผลสู่การดำเนินการที่เป็นเลิศ **จึงกล่าวได้ว่า ค่านิยมในองค์กรเป็นรากฐานของวัฒนธรรมองค์กร และเป็นปัจจัยในการกำหนดพฤติกรรมทางจริยธรรม**

ทั้งนี้ในหลักการทางวิชาการด้านการพัฒนาองค์กร จะถือว่า วัฒนธรรมองค์กร” (Organization culture) เป็นส่วนที่สำคัญยิ่งต่อการกำหนดรูปแบบ แนวทาง และความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร ไม่ว่าจะองค์กรนั้นๆ จะได้มีการออกแบบโครงสร้าง กระบวนการ และมีบุคลากรและเทคโนโลยีชั้นนำอย่างไร แต่หากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการทำงาน โอกาสแห่งความสำเร็จขององค์กรแห่งนั้นก็จะอยู่ในระดับต่ำ ทั้งในแง่ของ “ผลประกอบการ” และ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ของบุคลากร ดังแผนภาพที่ ๑ แสดงตัวแบบการพัฒนาองค์กรเชิงระบบ





แผนภาพที่ ๑ ตัวแบบการพัฒนาองค์กรเชิงระบบ



ส่วนที่ ๒

๒.๑ ข้อมูลพื้นฐาน สผ.

- **วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ ค่านิยมหลัก/ โครงสร้าง**

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสนับสนุนการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนติดตามตรวจสอบ มาตรการ เงื่อนไข ผลกระทบสิ่งแวดล้อมตามรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างสมดุลของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในการนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก และโครงสร้างองค์กร ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

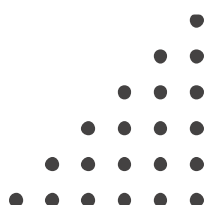
“สร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในปี ๒๕๗๙”

พันธกิจ (Mission)

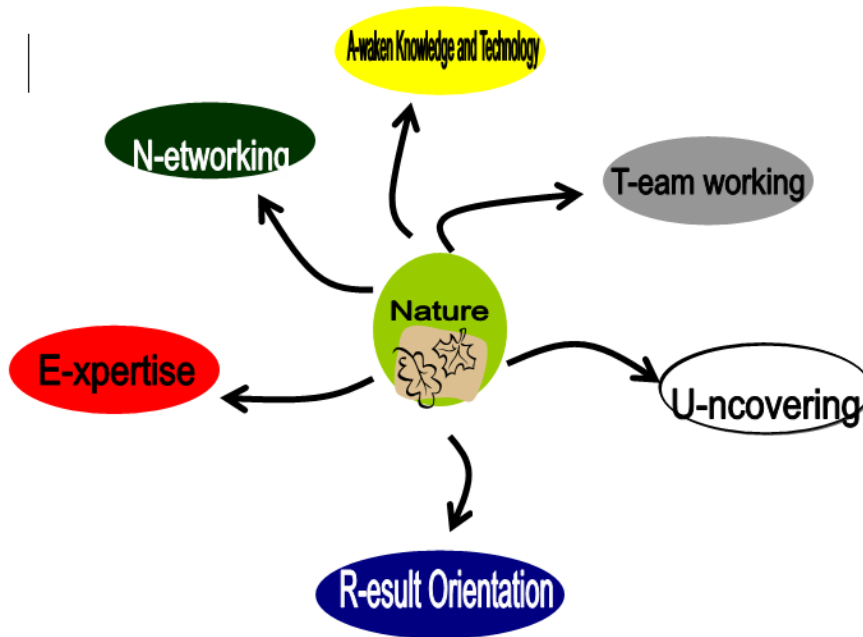
- ๑) จัดทำนโยบาย แผนและมาตรการแบบบูรณาการ การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การรักษาสภาพแวดล้อม
- ๒) สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายชุมชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ในการนำนโยบายแผนและมาตรการสู่การปฏิบัติ
- ๓) ติดตามประเมิน เสนอแนะและรายงานผลบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔) สร้างความรู้ความเข้าใจทุกภาคส่วนและสื่อสารเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ๕) สร้างกลไกขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงานของประเทศที่สอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเป็นไปตามภารกิจของสำนักงาน

วัฒนธรรม (Culture)

มองผลประโยชน์ชาติ มุ่งสร้างเครือข่าย แม่นในหลักการ มั่นในคุณธรรม



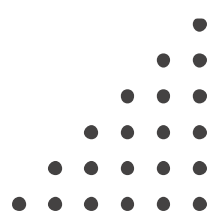
ค่านิยมหลัก (Core value)



โครงสร้างองค์การ

สผ. แบ่งส่วนราชการตามภารกิจเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

- (๑) สำนักงานเลขาธิการกรม
- (๒) กองจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ
- (๓) กองจัดการสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม
- (๔) กองติดตามประเมินผลสิ่งแวดล้อม
- (๕) กองบริหารกองทุนสิ่งแวดล้อม
- (๖) กองบริหารจัดการที่ดิน
- (๗) กองประสานการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๘) กองพัฒนาระบบการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม
- (๙) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- (๑๐) กองวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม
- (๑๑) กองสิ่งแวดล้อมชุมชนและพื้นที่เฉพาะ
- (๑๒) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- (๑๓) กลุ่มนิติการ
- (๑๔) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- (๑๕) กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม*

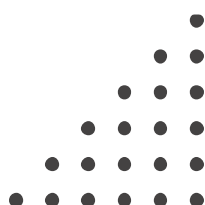


๒.๒ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์การ ของ สผ.

เมื่อปี ๒๕๕๐ สผ. ได้มีการศึกษาวิจัยเรื่อง ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งกรอบแนวคิดในการศึกษา ได้ดำเนินการผ่านกระบวนการตามหลักวิชาการด้านการพัฒนาองค์การ ดังนี้

๑. กำหนดและออกแบบวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ (Designing the desired organizational culture)
๒. สำรวจ ประเมินและวิจัยสภาพความเป็นจริงทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ (Diagnosing existing organizational culture)
๓. การพัฒนาและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้เป็นวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ (Developing and changing organizational culture)

โดย สผ. มีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้



โดย สผ. มีค่านิยมที่พึงประสงค์ ๖ ประการ ได้แก่

- ☑ มุ่งเน้นการสร้างเครือข่าย (Networking)
- ☑ จิตใจใฝ่รู้ หมั่นพัฒนาตน (Awaken Knowledge and Technology)
- ☑ กระตือรือร้นทำงานเป็นทีม (Team Working)
- ☑ ไม่ปกปิด เปิดเผย โปร่งใส (Uncovering)
- ☑ มุ่งเป็นเลิศในผลการปฏิบัติงาน (Result Orientation)
- ☑ มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ (Expertise)

ซึ่งสามารถสื่อความเป็น สผ. “ **NATURE** ” ได้ด้วยคำจำกัดความและความหมายของสี่ ดังนี้

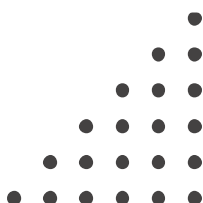
Networking (มุ่งเน้นการสร้างเครือข่าย)

Networking – สี่เชี่ยวชาญ สี่แห่งความเป็นมิตร อ่อนโยน และปลอดภัย แสดงถึงการสร้างความสัมพันธ์ด้วยความจริงใจต่อผู้อื่น เปรียบเสมือนกิ่งก้านสาขาของต้นไม้ที่แข็งแรง ยึดโยงเกี่ยวพันกันเป็นเครือข่าย เพื่อช่วยค้ำจุนซึ่งกันและกัน และพร้อมที่จะเติบโตไปพร้อมกัน

มุ่งเน้นการสร้างเครือข่าย – มุ่งเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับบุคคลและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ประสานการทำงานแลกเปลี่ยนข้อมูลเป็นเครือข่ายร่วมกัน ยอมรับในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน เพื่อร่วมกันเอื้อเฟื้อเกื้อกูลให้สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความร่วมมือของทุกฝ่าย

ข้อบ่งชี้ถึงความสำเร็จ

- ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- มีความผิดพลาดในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกน้อยลง
- หน่วยงานภายนอกและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน
- ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง
- องค์กรเครือข่ายพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของ สผ.
- จำนวนผู้ประท้วงและพฤติกรรมการประท้วงต่อการปฏิบัติงานของ สผ. ลดลง



ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	มีความรู้พื้นฐานด้านกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสามารถนำองค์ความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้
ระดับที่ ๒	มีความรู้ในระดับที่ ๑ และสามารถถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง นโยบาย มติคณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความเข้าใจ
ระดับที่ ๓	มีความรู้ในระดับที่ ๒ และส่งเสริม ร่วมสร้างเครือข่ายในกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในภาคประชาชน เอกชน และภาครัฐ เพื่อให้มีความเข้าใจ การยอมรับในกรณีการกำหนดมาตรการด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆ รวมทั้งประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้
ระดับที่ ๔	มีความรู้ในระดับที่ ๓ และมีความเชี่ยวชาญในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสามารถนำองค์ความรู้มาแก้ไขปัญหา ข้อขัดแย้งทางวิชาการ ที่มีผลกระทบในวงกว้าง
ระดับที่ ๕	มีความรู้ในระดับที่ ๔ และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญ สามารถศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบ ระบบและวิธีการเดียวกัน กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับสากล เพื่อประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และแนวทางใหม่ๆ ในการดำเนินงานของสำนักงาน

Awaken Knowledge and Technology (จิตใจใฝ่รู้ หมั่นพัฒนาตน)

Awaken Knowledge and Technology – สีเหลืองสว่าง สดใส แสดงถึงความตื่นตัวที่จะเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เปรียบเสมือนเป็นผู้ตื่นแล้วด้วยความรอบรู้ และพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น เพื่อให้ความรู้ไหลเวียนเป็นแสงสว่างในองค์กร

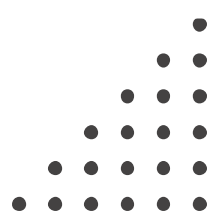
จิตใจใฝ่รู้ หมั่นพัฒนาตน – มุ่งพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ด้วยความกระตือรือร้นที่จะเปิดรับและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทั้งในงานวิชาชีพเฉพาะของตนเองและความรู้รอบตัวต่างๆ (รู้จัก รู้กว้างและรู้โลก) รวมถึงการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและวิทยาการความก้าวหน้าต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมรับและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านได้ตลอดเวลา

ข้อบ่งชี้ถึงความสำเร็จ

- บุคลากรใน สผ. ได้ผ่านการอบรมและพัฒนา หรือการศึกษาในหลักสูตรวิชาชีพเฉพาะ และหลักสูตรอื่นๆ ที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
- บุคลากรใน สผ. ที่ผ่านหลักสูตรการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพดีขึ้น
- มีช่องทางในการเข้าถึงและการวัดองค์ความรู้ของบุคลากรได้อย่างถูกต้องและหลากหลาย

- มีฐานข้อมูลองค์ความรู้ต่างๆ ที่ถูกต้องและทันสมัยภายในหน่วยงานเพื่อรองรับความสนใจและความต้องการที่จะเรียนรู้ของบุคลากร
- บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง
- สผ. ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องว่าเป็นองค์กรที่มีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและวิทยาการความก้าวหน้าต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ในแง่เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ที่ต้องการใช้ข้อมูลสารสนเทศสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้สะดวกและสามารถใช้ข้อมูลนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้
- ในแง่วิทยาการความก้าวหน้า สผ. สามารถใช้เทคโนโลยีในการตอบสนองการทำงาน ให้การทำงานมีความรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำมากที่สุด
- สผ. สามารถนำเสนอข้อมูลที่สำคัญในการพิจารณาของผู้มีอำนาจเพื่อใช้ในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ของ สผ. ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

ระดับที่ ๐	- ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงความกระตือรือร้น หรือเตรียมตนเองให้พร้อมในการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ด้วยความรู้สึที่ดี สนใจ เปิดรับสิ่งใหม่อยู่เสมอ พร้อมจะพัฒนาตนเอง <ul style="list-style-type: none"> ● สามารถประเมินความรู้ตนเองได้ ความรู้อะไรที่ขาดสำหรับการทำงานของตนเองไม่ประสบความสำเร็จ ● ปรับปรุง พัฒนา สิ่งที่ยังบกพร่องทั้งความรู้และพฤติกรรมให้เหมาะสม จัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่ สผ. ต้องการ ● ทำหน้าที่ตามบทบาทของตนเต็มศักยภาพ ไม่ดูถูกตัวเอง ไม่เกียจงาน พบปัญหาและอุปสรรค หรือความยุ่งยากให้ถือว่าเป็นบทเรียน ฝึกฝนที่ดี ทำให้เกิดการเรียนรู้
ระดับที่ ๒	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และศึกษา ค้นคว้า ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในด้านวิชาการและวิชาชีพ และลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะพัฒนาตนเองและพัฒนา งาน <ul style="list-style-type: none"> ● ศึกษา ค้นคว้า ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน หรือที่เกี่ยวข้อง หรือมีผลกระทบต่อการทำงานที่ราชการของตน อย่างต่อเนื่อง ● พัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ ● มีการ สื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ
ระดับที่ ๓	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถนำทักษะความสามารถพัฒนาจนเกิดเทคนิควิธีการเฉพาะที่สามารถจัดการกับปัญหา และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ <ul style="list-style-type: none"> ● มีเทคนิคการทำงานที่ชัดเจน ● สามารถวิเคราะห์สถานการณ์แก้ปัญหา หรือหาทางป้องกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตได้ ● แบ่งปันความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะสามารถ สร้างความชำนาญในการทำงาน ● เป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป



ระดับที่ ๔	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสื่อสาร กระตุ้นจิตใจ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี และการถ่ายทอด ขยายไปสู่คนอื่นๆ รอบข้าง <ul style="list-style-type: none"> ● สามารถบูรณาการความรู้ และทักษะของผู้ร่วมงาน มาพัฒนาหรือขยายงานได้ ● สามารถคาดการณ์ หรือบูรณาการความรู้ของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต
ระดับที่ ๕	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และพัฒนาความคิดและจินตนาการออกไป สร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือการทดลองเพื่อค้นหาสิ่งใหม่ หรือการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่คนอื่นๆ ให้ก้าวผ่านระดับขั้นต่างๆ ของการพัฒนาตนเองขึ้นมาได้ <ul style="list-style-type: none"> ● สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพได้ดีขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมได้ ● ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิถีคิดและทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต

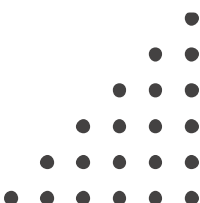
Team Working (กระตือรือร้นทำงานเป็นทีม)

Team Working – สี่เทาอ่อน เป็นส่วนผสมของทุกสีที่เหลืออยู่ในจานสี แสดงถึงการเป็นส่วนผสมในการทำงาน ที่สามารถสร้างสีสันและความสำเร็จในการทำงานได้ด้วยการทำงานเป็นทีม ด้วยความตระหนักในคุณค่าของคนทุกคนที่สามารถแสดงความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่เพื่อเป้าหมายเดียวกัน

กระตือรือร้นทำงานเป็นทีม – มุ่งเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับบุคคลและหน่วยงานภายในองค์กร ด้วยเชื่อมั่นในกันและกัน สามารถติดต่อสื่อสารและประสานงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในการทำงาน และการทำกิจกรรมอื่นๆ ร่วมกัน เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรและองค์กรออกมาใช้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด มีความสมานฉันท์ มีความรักและความภาคภูมิใจเห็นคุณค่าในองค์กร

ข้อบ่งชี้ถึงความสำเร็จ

- บุคลากรให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมร่วมกัน
- พบปัญหาข้อขัดแย้งภายในองค์กรลดลง
- มีการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทำกิจกรรมร่วมกันที่สร้างสรรค์
- มีความผิดพลาดในการประสานงานภายในน้อยลง
- ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างทั่วถึง
- มีการสื่อสารและรับรู้ข่าวสารอย่างทั่วถึง
- บุคลากรมีความรักและความภาคภูมิใจเห็นคุณค่าขององค์กร
-



ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ <ul style="list-style-type: none"> สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม ให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม
ระดับที่ ๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน <ul style="list-style-type: none"> สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง
ระดับที่ ๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม <ul style="list-style-type: none"> รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
ระดับที่ ๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ <ul style="list-style-type: none"> ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวันข้างหน้า ให้งานสำเร็จ
ระดับที่ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถนำทีมไปปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ <ul style="list-style-type: none"> เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุผล

Uncovering (ไม่ปกปิด เปิดเผย โปร่งใส)

Uncovering – สีขาวบริสุทธิ์ แสดงถึงความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่มีสิ่งซ่อนเร้น ปิดบัง สามารถเปิดเผยได้ในขณะเดียวกันสีขาวเป็นสีที่สามารถเจือจางความเข้มของสีอื่น เปรียบเสมือนการนำความซื่อสัตย์สุจริตไปต่อสู้กับความไม่ชอบธรรม และผลประโยชน์ทับซ้อนต่างๆ

ไม่ปกปิด เปิดเผย โปร่งใส – บุคลากรมีความซื่อสัตย์ โปร่งใส สามารถเปิดเผยกระบวนการจัดทำนโยบายและแผน การวิเคราะห์ผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดสรรเงินกองทุนต่อสาธารณชนได้ ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงมีเอกสารหลักฐานที่สามารถตรวจสอบได้

ข้อบ่งชี้ถึงความสำเร็จ

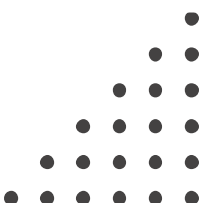
- ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต และกระทำการมิชอบภายในองค์กรลดลง
- บุคลากรเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าเป็นคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรม

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	<p>มีความสุจริต</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ ● แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต
ระดับที่ ๒	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ ● แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ
ระดับที่ ๓	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิด และรับผิดชอบ ● เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ
ระดับที่ ๔	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้มักอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก ● กล่าวตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียผลประโยชน์
ระดับที่ ๕	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ยึดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

Result Orientation (มุ่งเป็นเลิศในผลการปฏิบัติงาน)

Result Orientation – สิ้นน้ำเงินเข็ม แสดงถึงความหนักแน่น มั่นคง น่าเชื่อถือ เปรียบเสมือนความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ความยึดมั่นในหลักวิชาการ ความถูกต้อง เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานซึ่งก็คือนโยบาย แผน และมาตรการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เป็นเลิศ สามารถนำไปปฏิบัติใช้ไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มุ่งเป็นเลิศในผลการปฏิบัติงาน – บุคลากรมีความชำนาญ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก มีการใช้หลักวิชาการที่ถูกต้อง ในการดำเนินงาน ไม่เปลี่ยนแปลงผันแปรไปตามปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยทางการเมือง และสามารถผลักดันให้



นโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการยอมรับและดำเนินควบคู่ไปกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ข้อบ่งชี้ถึงความสำเร็จ

- ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาตรฐาน ถูกต้อง ครบถ้วนตามหลักวิชาการ
- นโยบายและแผนได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างได้ผลเป็นที่น่าพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง
- มีผลงานได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

ระดับที่ ๐	ไม่แสดงพฤติกรรมด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี <ul style="list-style-type: none"> ● พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง ● พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ● มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ● แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น ● แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสีย หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน
ระดับที่ ๒	แสดงพฤติกรรมในระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ <ul style="list-style-type: none"> ● กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี ● ติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน ● ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ● มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ
ระดับที่ ๓	แสดงพฤติกรรมระดับที่ ๒ และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น <ul style="list-style-type: none"> ● ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น ● เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
ระดับที่ ๔	แสดงพฤติกรรมระดับที่ ๓ และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ <ul style="list-style-type: none"> ● กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด ● พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน
ระดับที่ ๕	แสดงพฤติกรรมระดับที่ ๔ และกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ <ul style="list-style-type: none"> ● ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด ● บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้

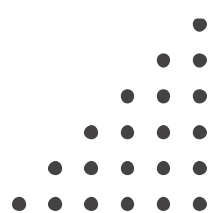
Expertise (มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ)

Expertise – สืบแดง แสดงถึงความรวดเร็ว แม่นยำ ให้ความรู้สึกโดดเด่น เปรียบเสมือนการทำงานด้วยความเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในงานอย่างแท้จริง สามารถให้บริการได้ด้วยความเร็ว แม่นยำ มีผลงานเป็นที่โดดเด่นทั้งปริมาณและคุณภาพ เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายนอกและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

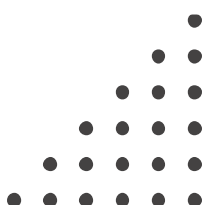
มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ – บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และความชำนาญในเรื่องนั้นๆ อย่างถูกต้องและชัดเจน มีการทำงานโดยใช้ความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และประสบการณ์ที่ถูกต้องและเหมาะสม มีความรับผิดชอบและตรงเวลาในการทำงาน ไม่ปล่อยให้เกิดความล่าช้าจนก่อความเสียหายต่อตนเองและผู้อื่น มีหลักการและจุดยืนในการทำงานและให้บริการด้านนโยบายและแผนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่จะทำให้องค์กรเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ

ข้อบ่งชี้ถึงความสำเร็จ

- ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพรวดเร็ว พบข้อผิดพลาดน้อยลง
- มีการพัฒนาความรู้เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
- มีการปรับปรุงขั้นตอนและกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
- มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ตอบสนองการทำงานอย่างรวดเร็ว
- งานเสร็จตามกำหนดระยะเวลาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ตอบข้อซักถามของผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจนถูกต้อง และรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
- ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการ



ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง <ul style="list-style-type: none"> ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ
ระดับที่ ๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน <ul style="list-style-type: none"> รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมี ผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตน อย่างต่อเนื่อง
ระดับที่ ๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถนำความรู้ วิชาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ <ul style="list-style-type: none"> สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้
ระดับที่ ๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และศึกษา พัฒนาค้นเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงาน มากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง <ul style="list-style-type: none"> มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับ ใช้ได้อย่างกว้างขวาง สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานใน อนาคต
ระดับที่ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความ เชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ <ul style="list-style-type: none"> สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรร ทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง



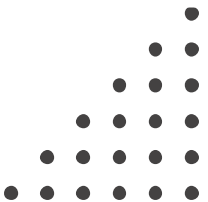
วัฒนธรรมองค์การ ของ สผ.

ในปี ๒๕๕๗ ได้ร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมองค์การ ของ สผ. ดังนี้

มองผลประโยชน์ชาติ **มุ่ง**สร้างเครือข่าย **แม่นยำ**ในหลักการ **มั่น**ในคุณธรรม

โดยมีการกำหนดเกณฑ์ ใน ๔ ระดับ ดังนี้

- ระดับที่ ๑ ดูแลรับผิดชอบตัวเอง (เจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ/ ปฏิบัติงาน)
- ระดับที่ ๒ ดูแลรับผิดชอบลูกน้องส่วนหนึ่ง (เจ้าหน้าที่ระดับ ชำนาญการ/ ชำนาญงาน/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย/ ชำนาญการพิเศษ/ อาวุโส)
- ระดับที่ ๓ เป็นแบบอย่าง/ชี้แนะ (เจ้าหน้าที่ระดับ ผอ.สำนัก /หัวหน้ากอง /หัวหน้าฝ่าย)
- ระดับที่ ๔ สร้าง/ปลูกฝังวัฒนธรรม (ระดับเชี่ยวชาญ/ รอง/ เลขาธิการ)



มองผลประโยชน์ชาติ โดยตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการทำงานและการใช้ทรัพยากรซึ่งมาจากงบประมาณแผ่นดินอย่างคุ้มค่าและมุ่งสร้างประโยชน์ไปสู่ประชาชนอย่างทั่วถึง

ระดับ ๑: ทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและประชาชน ประเทศชาติ

- ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานและกิจกรรมของส่วนรวม
- ใส่ใจในบทบาทหน้าที่ ตระหนักว่าความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของตนเอง ตลอดจนทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของผลงานที่มีต่อองค์กร และประชาชน
- ใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่าและสมเหตุสมผล
- ให้และแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน และประชาชน ประเทศชาติ

ระดับ ๒: อุทิศตนและชี้แนะผู้อื่นเกี่ยวกับการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน ประเทศชาติ

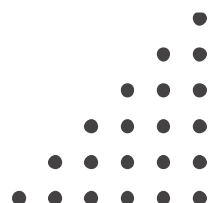
- อุทิศตน เสียสละเพื่อความสำเร็จของงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และประชาชน
- บริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- ชี้แนะผู้อื่นเกี่ยวกับการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน ประเทศชาติ

ระดับ ๓: เป็นตัวอย่างและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน ประเทศชาติ

- เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในการทำงานเพื่อสร้างประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน ประเทศชาติ
- จัดสรรทรัพยากรให้นำไปใช้อย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์อย่างแท้จริง
- ให้คำแนะนำและต่อยอดการปฏิบัติงานโดยมุ่งหวังให้ผลงานเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน ประเทศชาติ

ระดับ ๔: ขับเคลื่อนคุณค่าขององค์กรต่อประชาชน ประเทศชาติ

- กำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแผนงาน ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างทั่วถึง
- สร้างวัฒนธรรมการร่วมใจทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน และปลูกฝังความตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน ประเทศชาติ



มุ่งสร้างเครือข่าย เราจะแสวงหาความร่วมมือในการดำเนินงาน จากทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้งานสามารถขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

ระดับ ๑: มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มาประสานงานกับหน่วยงาน

- มีน้ำใจให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงานร่วมกันเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ
- ยิ้มแย้มแจ่มใส โอบอ้อมอารี วจีไพเราะ

ระดับ ๒: สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา และสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กร

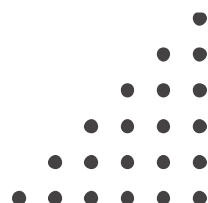
- ยิ้มแย้มแจ่มใส โอบอ้อมอารี วจีไพเราะ
- สร้างบรรยากาศ และบริหารจัดการให้เกิดความร่วมมือในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน
- รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง นำมาบูรณาการให้เกิดความร่วมมือในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน

ระดับ ๓: มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กร เพื่อให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ

- เป็นตัวอย่างที่ดีในการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรต่างๆ
- ชี้แนะ สนับสนุน โน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมที่ต้องการได้
- แสดงตนเป็นต้นแบบของการเป็นผู้นำเครือข่าย

ระดับ ๔: มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือระดับนานาชาติ เพื่อให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับในนานาชาติ

- เป็นตัวอย่างที่ดีในการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศ ต่างประเทศ
- สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร
- จัดสรรทรัพยากรให้เกิดความร่วมมือระหว่างเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ



แม่นยำในหลักการ ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ตามระเบียบข้อบังคับ ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร

ระดับ ๑: ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ ข้อบังคับ และหลักการ

- รู้ เข้าใจ และทำหน้าที่ตามพันธกิจ ภารกิจ วัตถุประสงค์ขององค์กร ทำงานและรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย
- มีน้ำใจให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงานร่วมกันเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ
- เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบ คาสั่ง ข้อบังคับ ของสำนักงานอย่างเคร่งครัด

ระดับ ๒: คำนึงถึงส่วนรวมและยึดมั่นในหลักการ

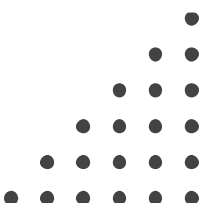
- คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ร่วมใจในการทำงานโดยมุ่งประสิทธิผล
- ทำงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางตรงและทางอ้อม
- วางแผน จัดการงาน โดยยึดมั่นในหลักการ

ระดับ ๓: เป็นแบบอย่างและชี้แนะให้ผู้อื่น

- เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามหลักการ
- ชี้แนะ สนับสนุน โน้มน้าวให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการออกความเห็น
- ไม่เลือกทางเลือกที่ขัดต่อหลักการอาจจะทำให้หน่วยงาน/องค์กรได้รับผลประโยชน์มาก

ระดับ ๔: ปลุกฝังวัฒนธรรมการยึดมั่นในหลักการ

- ปลุกฝังวัฒนธรรมความรับผิดชอบและร่วมแรงร่วมใจในงาน มุ่งเน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบ หลักการ และข้อบังคับต่างๆ ขององค์กร
- สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร
- กำหนดวิธีการหรือขั้นตอนการดำเนินงานและการตรวจสอบได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้มั่นใจได้ว่าไม่มีการปฏิบัติที่ผิดกฎระเบียบ ข้อบังคับ และหลักการ



มั่นในคุณธรรม

เรามีจิตสำนึกที่ซื่อตรงคงมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรม คุณธรรม อย่างจริงจังในการทำงาน

ระดับ ๑: ปฏิบัติหน้าที่ด้วยคุณธรรม

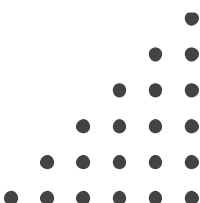
- ดำเนินการอย่างทันท่วงที ปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจและเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลดี
- ตรงไปตรงมา รักษาความซื่อสัตย์
- แสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เป็นไปตามที่ตกลงกันได้

ระดับ ๒: จริ่งใจ ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ และให้เกียรติผู้อื่น

- ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ ให้ข้อมูลที่เป็นความจริงถูกต้องแม่นยำอย่างเหมาะสม
- ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมบนพื้นฐานของความถูกต้อง
- เคารพในความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น เปิดกว้าง นึกถึงใจเขาใจเรา

ระดับ ๓: เป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดถือความถูกต้อง

- เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในการดำรงชีวิตที่มีเกียรติศักดิ์ศรี และให้เกียรติผู้อื่น
- ปฏิบัติตนให้ผู้อื่นเชื่อถือ และมั่นใจในความถูกต้องเที่ยงธรรม
- ให้คำแนะนำและถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติให้ผู้อื่นเชื่อมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรม
- แสดงออกถึงความมั่นคงในหลักการและสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์



ส่วนที่ ๓

๓.๑ แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร สผ. ปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔

เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีรูปแบบพฤติกรรมในการทำงานและแนวคิด ทศนคติที่ดีเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รับรู้ เข้าใจและพัฒนาไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ ซึ่งจะช่วยให้การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเกิดคุณค่ากับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สผ. จึงได้จัดทำแผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร สผ. ปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๓ แผนงานหลัก ได้แก่

แผนงานที่ ๑ การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจ

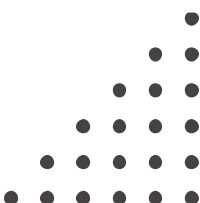
มุ่งเน้นการจัดทำสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ในการสร้างการรับรู้วัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายและเป้าหมายของการพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

แผนงานที่ ๒ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

มุ่งเน้นปรับสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีบรรยากาศที่ดีและมีความเหมาะสมเอื้อต่อการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานและแนวคิด ทศนคติที่ดีให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์

แผนงานที่ ๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมและทศนคติในการทำงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของ สผ. เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานและการให้บริการมีประสิทธิภาพ รวมทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร สผ.



แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	การตอบสนองค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ										ระยะเวลาดำเนินการ			ตัวชี้วัดและเป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	N	A	T	U	R	E	มอง	มุ่ง	แม่นยำ	มัน	ปี๖๒	ปี๖๓	ปี๖๔		
แผนงานการสื่อสารสร้างการ รับรู้และเข้าใจ														<ul style="list-style-type: none"> บุคลากร สผ.รับทราบ เข้าใจ ค่านิยมและวัฒนธรรม 	
๑. ประชาสัมพันธ์สื่อสาร ค่านิยมและวัฒนธรรม องค์การ - จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ในรูปแบบต่างๆ ผ่าน บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ Facebook line Group วารสาร- รายงาน-หนังสือ ของ สผ.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากร สผ.รับทราบ เข้าใจ ค่านิยมและวัฒนธรรม ๑) ทุกกอง/กลุ่มอิสระ มีสื่อประชาสัมพันธ์ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์การ สผ. 	สลก. (กอง/กลุ่ม อิสระ)
๒. การสร้างเวทีสื่อสารภายใน สผ. - การประชุมผู้บริหาร และการประชุมภายใน ของหน่วยงานในสังกัด - การสัมมนาประจำปี สผ.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	✓	✓	✓	๒) มีการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรม องค์การ สผ. ในการประชุมผู้บริหาร และการประชุมภายในกอง/กลุ่ม อิสระ ร้อยละ ๑๐๐	กอง

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	การตอบสนองค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร										ระยะเวลาดำเนินการ			ตัวชี้วัดและเป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	N	A	T	U	R	E	มอง	มุ่ง	แม่นยำ	มั่นคง	ปี๒๒	ปี๒๓	ปี๒๔		
แผนงานเสริมสร้าง สภาพแวดล้อมภายในองค์กร														• สผ.มีสภาพแวดล้อม/กิจกรรมที่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานและแนวคิดอย่างน้อยปีละ ๕ เรื่อง	
๓. กิจกรรมคัดเลือก Role Model ของ สผ.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		✓	✓	๓) มีการคัดเลือกบุคคลต้นแบบ สผ.	สลก./กคจ.
๔. การจัดกิจกรรม CSR	*		*	*		*	*	*			✓	✓	✓	๔) มีกิจกรรม CSR เพื่อส่งเสริม/เสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้บุคลากร สผ.มีการทำงานร่วมกันทั้งภายในและเครือข่าย อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	สลก.
๕. การดำเนินกิจกรรม KM ของหน่วยงาน		*			*	*			*		✓	✓	✓	๕) มีกิจกรรมการถ่ายทอด/แบ่งปันองค์ความรู้เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บุคลากรกระตือรือร้นที่จะเปิดรับ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	กอง/กลุ่ม อิสระ
๖. การปรับปรุงภูมิทัศน์ สผ.	*		*	*	*		*	*		*	✓	✓	✓	๖) พัฒนา ปรับปรุงอาคาร/สถานที่เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรม อย่างน้อยปีละ ๑ แห่ง/เรื่อง	สลก.
๗. การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงาน	*	*	*		*	*	*	*	*		✓	✓	✓	๗) พัฒนาฐานข้อมูลที่ทันสมัย ใช้งานได้เข้าถึงง่ายเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้สร้างสภาพแวดล้อมการพัฒนาตนเอง และการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สตป. (กอง/กลุ่มอิสระ)

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	การตอบสนองค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร										ระยะเวลาดำเนินการ			ตัวชี้วัดและเป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	N	A	T	U	R	E	มอง	มุ่ง	แม่นยำ	มั่นคง	ปี๒๒	ปี๒๓	ปี๒๔		
แผนงานด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล														<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากร สผ. มีพฤติกรรม/สมรรถนะสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรที่เพิ่มขึ้นทุกปี 	
๘. โครงการเสริมสร้างและ พัฒนาศักยภาพตาม สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)	*		*	*	*		*	*	*	*	✓	✓	✓	๘) ร้อยละความสำเร็จของการจัด กิจกรรมภายใต้โครงการเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะ หลักขององค์กร (ร้อยละ ๑๐๐)	สลก.
๙. โครงการส่งเสริมการ พัฒนาบุคลากรตาม แผนพัฒนารายบุคคล		*			*	*			*		✓	✓	✓	๙) มีบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความ เชี่ยวชาญชำนาญตามแผนพัฒนาราย บุคคลเพิ่มขึ้นทุกปี	กอง/กลุ่ม อิสระ
๑๐. กิจกรรมส่งเสริม และ ปลูกฝังการเรียนรู้ให้ บุคลากรปฏิบัติตามหลัก วินัย คุณธรรม จริยธรรม มี หลักธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน				*					*		✓	✓	✓	๑๐) มีกิจกรรมส่งเสริม และปลูกฝังการ เรียนรู้ให้บุคลากรปฏิบัติตามหลัก วินัย คุณธรรม จริยธรรม มีหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ ๖ ครั้ง	กคจ.

แบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร สผ.

กอง.....

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและข้อเสนอแนะ

