

# วัฒนธรรม

(Culture)

# ค่านิยม & (Values)



แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ  
พ.ศ. 2562 - 2565  
(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563)



สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
Office of Natural Resources and Environmental Policy and Planning

# คำนำ

ด้วยวิสัยทัศน์ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สผ.) คือ “สร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ในปี ๒๕๘๐” โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสนับสนุนการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจน ติดตามตรวจสอบ มาตรการ เงื่อนไข ผลกระทบสิ่งแวดล้อมตามรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างสมดุลของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในการนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ซึ่งการจะผลักดันให้วิสัยทัศน์และภารกิจบรรลุผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืนนั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ “ค่านิยม” ซึ่งเป็นรากฐานหรือแนวปฏิบัติขององค์การที่บุคลากรในองค์การใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินสิ่งต่าง ๆ ว่าควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นกรอบให้แก่องค์การที่จะปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และในทิศทางที่ถูกต้องอยู่ตลอดเวลา โดยบุคลากรทุกคนจะต้องรับรู้และร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้น จนกลายเป็น “วัฒนธรรมองค์การ” และการที่จะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การได้นั้น จะต้องมีการกำหนดค่านิยมอันถือเป็นแกนของวัฒนธรรมองค์การ นับเป็นขั้นตอนแรก จากนั้นจะต้องสื่อสารค่านิยมนั้นให้กลายเป็นพฤติกรรมของคนในองค์การจะต้องมีการเสริมแรง ผ่านกระบวนการเสริมสร้างการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และถือปฏิบัติตาม เพื่อให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การในที่สุด

ดังนั้น เพื่อให้สามารถสร้างพลังที่เข้มแข็งและสามารถดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืน สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สผ.) จึงได้กำหนดค่านิยมที่ชัดเจน และให้มีรากฐานในการสร้างวัฒนธรรมจากรุ่นสู่รุ่น โดยนิยามค่านิยมและวัฒนธรรมที่ให้บุคลากร สผ. ถือปฏิบัติร่วมกัน คือ

**ค่านิยม : NATURE**

**วัฒนธรรม : มองผลประโยชน์ชาติ มุ่งสร้างเครือข่าย แม่นในหลักกการ มั่นในคุณธรรม**

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สผ.)

ธันวาคม 2563



# สารบัญ

หน้า

## ส่วนที่ 1

- |   |   |
|---|---|
| 1.1 ความหมายและความสำคัญค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ         | 1 |
| 1.2 ความสำคัญและความเชื่อมโยงของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ | 2 |

## ส่วนที่ 2

- |                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| 2.1 ข้อมูลพื้นฐาน สผ.             | 4 |
| 2.2 ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ สผ. | 6 |

## ส่วนที่ 3

- |  |    |
|--|----|
| 3.1 แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ สผ. ปี 2562 - 2565 | 20 |
| 3.2 การติดตามรายงานผลการดำเนินงาน                              | 24 |





# ส่วนที่ 1

## 1.1 ความหมายค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ

**ค่านิยม (Values)** เป็นความคิดและพฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ยอมรับมาปฏิบัติตามและวางแผนไว้ระยะหนึ่ง ค่านิยมมักเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัยและความคิดเห็นของคนในสังคม

ค่านิยมจึงเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ การประเมิน การเลือกและการตัดสินใจของบุคคลว่า ควรทำหรือไม่ควรทำ มีค่าหรือไม่มีค่า สำคัญหรือไม่สำคัญ นอกจากนี้ ค่านิยมยังทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดเป้าหมายและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ มีผู้ให้ความหมายของค่านิยมไว้ต่าง ๆ อาทิ

- ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคลหรือสังคมยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง (ราชบัณฑิตยสถาน)
- ค่านิยม หมายถึง แนวความประพฤติหรือสภาพของการกระทำใด ๆ ที่บุคคล หรือสังคมนิยมชมชอบ และเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรแก่การประพฤติปฏิบัติ จึงยอมรับยึดถือมาเป็นแนวทางประพฤติอย่างสม่ำเสมอหรืออย่างน้อยก็ชั่วระยะหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองหรือสังคม (พระมหาดิศร ถิระสีโล, ๒๕๔๐ อ้างถึงใน ค่านิยมในการทำงาน, ม.ป.ป.)
- ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อของบุคคลส่วนใหญ่ซึ่งเชื่อว่าสิ่งหนึ่งมีค่ามีความสำคัญและเป็นสิ่งที่ปรารถนา การประพฤติปฏิบัติที่คนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับนั้นย่อมมีค่านิยมของสังคมแฝงอยู่ภายใน หรือการประพฤติปฏิบัติที่บุคคลใดมีความพึงพอใจย่อมมีค่านิยมของบุคคลนั้นแฝงอยู่ภายในด้วย (ฤกษ์ชัย คุณูปการ, ๒๕๓๙ อ้างถึงใน ค่านิยมในการทำงาน, ม.ป.ป.)

ซึ่งอาจกล่าวโดยสรุปว่า **ค่านิยม** คือ เจตคติ ความคิด ความชอบ ความเชื่อ พฤติกรรม และสิ่งอื่นที่คนในสังคมเห็นว่ามีคุณค่า มีความสำคัญ จึงยอมรับยึดถือมาเป็นแนวทางประพฤติอย่างสม่ำเสมอหรืออย่างน้อยก็ชั่วระยะหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองหรือสังคม โดยค่านิยมของสังคมก็คือค่านิยมร่วมของกลุ่มบุคคลในสังคมนั้น ๆ ซึ่งแฝงอยู่ภายในความคิด อารมณ์ความรู้สึก และเจตคติของแต่ละบุคคล



**ค่านิยมหลัก (Core Value)** เป็นหลักการและพฤติกรรมชั้นนำที่สื่อถึงความคาดหวังให้องค์การ และบุคลากรปฏิบัติตาม ค่านิยมหลักขององค์การจะสะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ตลอดจนเป็นแนวทางชั้นนำและสนับสนุนการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ ด้วยวิธีการที่เหมาะสม (สำนักงาน ก.พ., 2557; ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2557) นอกจากนี้ค่านิยมหลักยังช่วยสร้างบรรยากาศที่กลมเกลียวและกลมกลืนในการทำงาน และแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้เกิด Organizational fit ด้วย

**วัฒนธรรม** หมายถึง พฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่ ผลิต สร้างขึ้นด้วยกัน เรียนรู้จากกันและกันและร่วมใช้อยู่ในหมู่พวกของตน (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525)

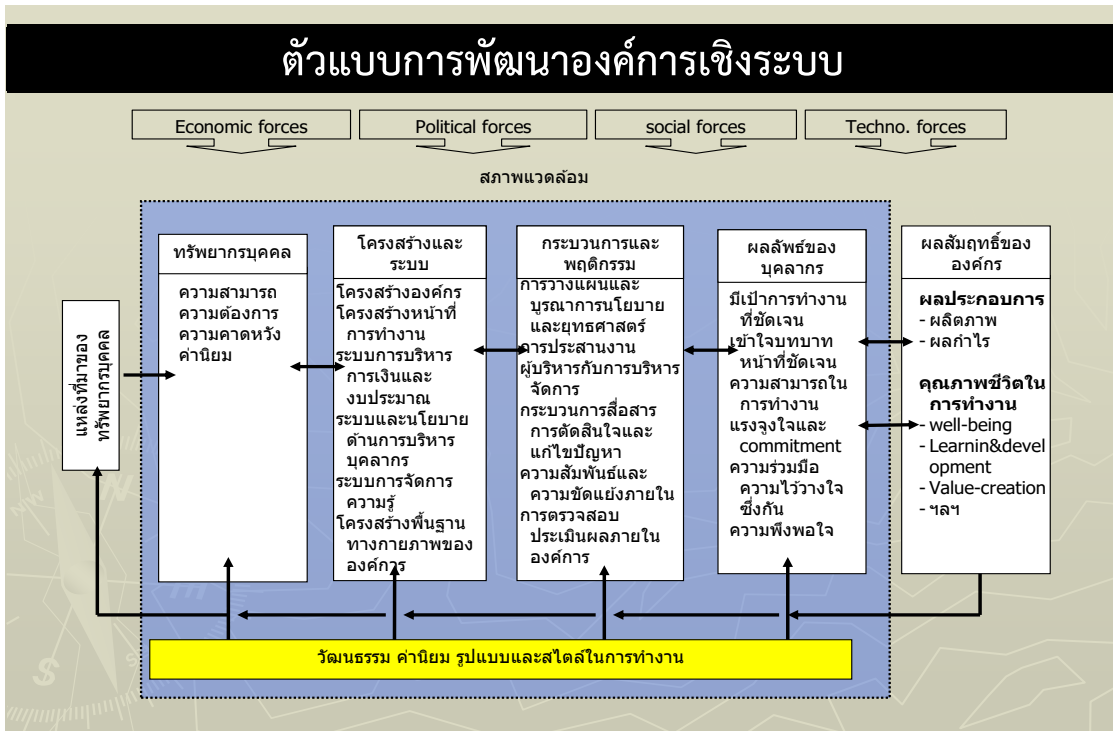
**วัฒนธรรมองค์การ** คือ แบบแผนการประพฤติปฏิบัติ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์และพิธีกรรมต่าง ๆ ที่สมาชิกภายในองค์การกระทำหรือจัดให้มีขึ้น ซึ่งมีรากฐานมาจากค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และอุดมการณ์ ที่สมาชิกมีส่วนร่วมอันเนื่องมาจากการได้เห็น ได้เรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์การและผลที่ตามมาด้วยกัน การเรียนรู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์การนี้ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจว่าบุคคลควรแสดงพฤติกรรมตอบโต้ต่อสภาพแวดล้อมในแต่ละสถานการณ์ที่เผชิญอย่างไร หรืออาจสรุปสั้น ๆ ได้ว่า : วัฒนธรรมองค์การ ก็คือ พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์การโดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การนั้น ๆ

## 1.2 ความสำคัญและความเชื่อมโยงของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ

เมื่อองค์การ มีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ เพื่อแสดงเป้าหมายในอนาคตที่เราจะไปยังจุดไหน และเราต้องทำอะไร สิ่งหนึ่งที่มาพร้อมกับสองข้อนี้และสำคัญไม่แพ้กัน คือ “ค่านิยม (values)” ความสำคัญของค่านิยมอยู่ที่ ค่านิยมเป็นตัวผลักดันให้บรรลุวิสัยทัศน์ ค่านิยมฝังอยู่กับบุคลากรขององค์การ หากปราศจากค่านิยมที่เหมาะสมแล้ว การขับเคลื่อนองค์การจะเป็นไปด้วยความยากลำบาก และอาจไม่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้ องค์การใดที่กำหนดค่านิยมไว้ดีและชัดเจน และระลึกรู้ในการทำงานตลอดเวลา แสดงออกด้วยพฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ ทำยสุดแล้วกลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งผลสู่การดำเนินการที่เป็นเลิศ **จึงกล่าวได้ว่า ค่านิยมในองค์การเป็นรากฐานของวัฒนธรรมองค์การ** และเป็นปัจจัยในการกำหนดพฤติกรรมทางจริยธรรม

ทั้งนี้ ในหลักการทางวิชาการด้านการพัฒนาองค์การ จะถือว่า “วัฒนธรรมองค์การ” (Organization culture) เป็นส่วนที่สำคัญยิ่งต่อการกำหนดรูปแบบ แนวทาง และความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์การ ไม่ว่าองค์การนั้น ๆ จะได้มีการออกแบบโครงสร้าง กระบวนการ และมีบุคลากรและเทคโนโลยีขั้นนำอย่างไร แต่หากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การไม่เอื้อต่อการทำงาน โอกาสแห่งความสำเร็จขององค์การแห่งนั้นก็จะมีอยู่ในระดับต่ำ ทั้งในแง่ของ “ผลประกอบการ” และ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ของบุคลากร ดังแผนภาพที่ ๑ แสดงตัวแบบการพัฒนาองค์การเชิงระบบ





แผนภาพที่ 1 ตัวแบบการพัฒนากิจการเชิงระบบ





## ส่วนที่ 2

### 2.1 ข้อมูลพื้นฐาน สผ.

- วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ ค่านิยมหลัก/ โครงสร้าง

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สผ.) เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสนับสนุนการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนติดตามตรวจสอบ มาตรการ เงื่อนไข ผลกระทบสิ่งแวดล้อมตามรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างสมดุลของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในการนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก และโครงสร้างองค์การ ดังนี้

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

“สร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในปี 2580”

#### พันธกิจ (Mission)

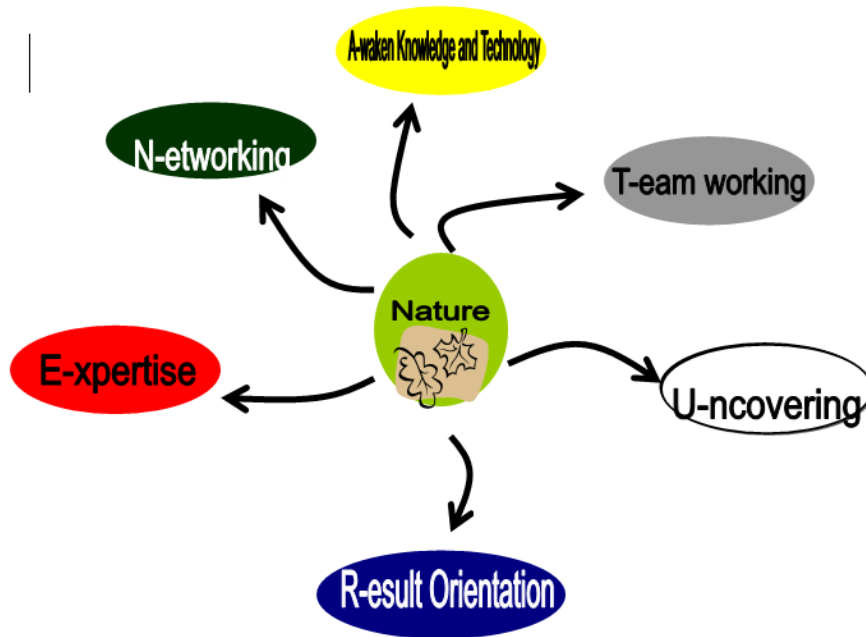
1. จัดทำนโยบาย แผนและมาตรการแบบบูรณาการ การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การรักษาสภาพแวดล้อม
2. สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายชุมชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ในการนำนโยบายแผนและมาตรการสู่การปฏิบัติ
3. ติดตามประเมิน เสนอแนะและรายงานผลบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. สร้างความรู้ความเข้าใจทุกภาคส่วนและสื่อสารเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน
5. สร้างกลไกขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงานของประเทศที่สอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเป็นไปตามภารกิจของสำนักงาน

#### วัฒนธรรม (Culture)

มองผลประโยชน์ชาติ มุ่งสร้างเครือข่าย แม่นในหลักการ มั่นในคุณธรรม



### ค่านิยมหลัก (Core value)



### โครงสร้างองค์การ

สผ. แบ่งส่วนราชการตามภารกิจเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

- 1) สำนักงานเลขานุการกรม
- 2) กองจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ
- 3) กองจัดการสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม
- 4) กองติดตามประเมินผลสิ่งแวดล้อม
- 5) กองบริหารกองทุนสิ่งแวดล้อม
- 6) กองบริหารจัดการที่ดิน
- 7) กองประสานการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- 8) กองพัฒนาระบบการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม
- 9) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- 10) กองวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม
- 11) กองสิ่งแวดล้อมชุมชนและพื้นที่เฉพาะ
- 12) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- 13) กลุ่มนิติการ
- 14) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- 15) กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม\*



## 2.2 ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ สผ.

เมื่อปี พ.ศ. 2550 สผ. ได้มีการศึกษาวิจัยเรื่อง ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งกรอบแนวคิดในการศึกษา ได้ดำเนินการผ่านกระบวนการตามหลักวิชาการด้านการพัฒนาองค์การ ดังนี้

1. กำหนดและออกแบบวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ (Designing the desired organizational culture)
2. สำรวจ ประเมินและวิจัยสภาพความเป็นจริงทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ (Diagnosing existing organizational culture)
3. การพัฒนาและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้เป็นวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ (Developing and changing organizational culture)

โดย สผ. มีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้



โดย สผ. มีค่านิยมที่พึงประสงค์ 6 ประการ ได้แก่

- ๑ มุ่งเน้นการสร้างเครือข่าย (Networking)
- ๒ จิตใจใฝ่รู้ หมั่นพัฒนาตน (Awaken Knowledge)
- ๓ กระตือรือร้นทำงานเป็นทีม (Team Working)
- ๔ ไม่ปกปิด เปิดเผย โปร่งใส (Uncovering)
- ๕ มุ่งเป็นเลิศในผลการปฏิบัติงาน (Result-based Orientation)
- ๖ มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ (Expertise)



ซึ่งสามารถสื่อความเป็น สผ. ด้วย “NATURE” ได้จากคำจำกัดความและความหมายของสี ดังนี้

### Networking (มุ่งเน้นการสร้างเครือข่าย)

Networking – สีเขียวเข้ม สีแห่งความเป็นมิตร อ่อนโยน และปลอดภัย แสดงถึงการสร้างความสัมพันธ์ด้วยความจริงใจต่อผู้อื่น เปรียบเสมือนกิ่งก้านสาขาของต้นไม้ที่แข็งแรง ยึดโยงเกี่ยวพันกันเป็นเครือข่ายเพื่อช่วยค้ำจุนซึ่งกันและกัน และพร้อมที่จะเติบโตไปพร้อมกัน

มุ่งเน้นการสร้างเครือข่าย – มุ่งเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับบุคคลและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ประสานการทำงานแลกเปลี่ยนข้อมูลเป็นเครือข่ายร่วมกัน ยอมรับในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน เพื่อร่วมกันเอื้อเพื่อเกื้อกูลให้สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความร่วมมือของทุกฝ่าย

ข้อบ่งชี้ถึงความสำเร็จ

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

ระดับที่ 0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ 1	มีความรู้พื้นฐานด้านกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสามารถนำองค์ความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้
ระดับที่ 2	มีความรู้ในระดับที่ 1 และสามารถถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง นโยบาย มติคณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความเข้าใจ
ระดับที่ 3	มีความรู้ในระดับที่ 2 และส่งเสริม ร่วมสร้างเครือข่ายในกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในภาคประชาชน เอกชน และภาครัฐ เพื่อให้มีความเข้าใจ การยอมรับในกรณีการกำหนดมาตรการด้านสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รวมทั้งประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้
ระดับที่ 4	มีความรู้ในระดับที่ 3 และมีความเชี่ยวชาญในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสามารถนำองค์ความรู้มาแก้ไขปัญหา ข้อขัดแย้งทางวิชาการ ที่มีผลกระทบในวงกว้าง



ระดับที่ 5	มีความรู้ในระดับที่ 4 และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญ สามารถศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบระบบและวิธีการเดียวกัน กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับสากล เพื่อประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และแนวทางใหม่ ๆ ในการดำเนินงานของสำนักงาน
------------	--

### Awaken Knowledge (จิตใจใฝ่รู้ หมั่นพัฒนาตน)

Awaken Knowledge – สีสเหลืองสว่าง สดใส แสดงถึงความตื่นตัวที่จะเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เปรียบเสมือนเป็นผู้ตื่นแล้วด้วยความรอบรู้ และพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น เพื่อให้ความรู้ไหลเวียนเป็นแสงสว่างในองค์กร

จิตใจใฝ่รู้ หมั่นพัฒนาตน – มุ่งพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ด้วยความกระตือรือร้นที่จะเปิดรับและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทั้งในงานวิชาชีพเฉพาะของตนเองและความรู้รอบตัวต่าง ๆ (รู้ลึก รู้กว้างและรู้โลก) รวมถึงการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและวิทยาการความก้าวหน้าต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมรับและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านได้ตลอดเวลา

#### ข้อบ่งชี้ถึงความสำเร็จ

- บุคลากรใน สผ. ได้ผ่านการอบรมและพัฒนา หรือการศึกษาในหลักสูตรวิชาชีพเฉพาะ และหลักสูตรอื่น ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
- บุคลากรใน สผ. ที่ผ่านหลักสูตรการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพดีขึ้น
- มีช่องทางในการเข้าถึงและการวัดองค์ความรู้ของบุคลากรได้อย่างถูกต้องและหลากหลาย
- มีฐานข้อมูลองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ถูกต้องและทันสมัยภายในหน่วยงานเพื่อรองรับความสนใจและความต้องการที่จะเรียนรู้ของบุคลากร
- บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง
- สผ. ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องว่าเป็นองค์กรที่มีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและวิทยาการความก้าวหน้าต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ในแง่เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ที่ต้องการใช้ข้อมูลสารสนเทศสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้สะดวกและสามารถใช้ข้อมูลนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้
- ในแง่วิทยาการความก้าวหน้า สผ. สามารถใช้เทคโนโลยีในการตอบสนองการทำงาน ให้การทำงานมีความรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำมากที่สุด
- สผ. สามารถนำเสนอข้อมูลที่สำคัญในการพิจารณาของผู้มีอำนาจเพื่อใช้ในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ของ สผ. ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง



ระดับที่ 0	- ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ 1	- แสดงความกระตือรือร้น หรือเตรียมตนเองให้พร้อมในการพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ด้วยความรู้สึกที่ดี สนใจ เปิดรับสิ่งใหม่อยู่เสมอ พร้อมจะพัฒนาตนเอง <ul style="list-style-type: none"> <li>● สามารถประเมินความรู้ตนเองได้ ความรู้อะไรที่ขาดสำหรับการทำงานของตนเอง ไม่ประสบความสำเร็จ</li> <li>● ปรับปรุง พัฒนา สิ่งที่ยกพร่องทั้งความรู้และพฤติกรรมให้เหมาะสม จัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่ สผ. ต้องการ</li> <li>● ทำหน้าที่ตามบทบาทของตนเต็มศักยภาพ ไม่ดูถูกตัวเอง ไม่เกียจงาน พบปัญหาและอุปสรรค หรือความยุ่งยากให้ถือว่าเป็นบทเรียน ฝึกฝนที่ดี ทำให้เกิดการเรียนรู้</li> </ul>
ระดับที่ 2	- แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และศึกษา ค้นคว้า ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในด้านวิชาการและวิชาชีพ และลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะพัฒนาตนเองและพัฒนางาน <ul style="list-style-type: none"> <li>● ศึกษา ค้นคว้า ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน หรือที่เกี่ยวข้อง หรือมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน อย่างต่อเนื่อง</li> <li>● พัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>● มีการ สื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ</li> </ul>
ระดับที่ 3	- แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำทักษะความสามารถพัฒนาจนเกิดเทคนิควิธีการเฉพาะที่สามารถจัดการกับปัญหา และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีเทคนิคการทำงานที่ชัดเจน</li> <li>● สามารถวิเคราะห์สถานการณ์แก้ปัญหา หรือหาทางป้องกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตได้</li> <li>● แบ่งปันความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะสามารถ สร้างความชำนาญในการทำงาน</li> <li>● เป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป</li> </ul>
ระดับที่ 4	- แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสื่อสาร กระตุ้นจูงใจ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี และการถ่ายทอด ขยายไปสู่คนอื่น ๆ รอบข้าง <ul style="list-style-type: none"> <li>● สามารถบูรณาการความรู้ และทักษะของผู้ร่วมงาน มาพัฒนาหรือขยายงานได้</li> <li>● สามารถคาดการณ์ หรือบูรณาการความรู้ของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต</li> </ul>
ระดับที่ 5	- แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และพัฒนาความคิดและจินตนาการออกไป สร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือการทดลองเพื่อค้นหาสิ่งใหม่ หรือการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่คนอื่น ๆ ให้ก้าวผ่านระดับขั้นต่าง ๆ ของการพัฒนาตนเองขึ้นมาได้



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา ทำให้องค์การนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพได้ดีขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมได้</li> <li>• ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิถีคิดและทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต</li> </ul>
--	--

## Team Working (กระตือรือร้นทำงานเป็นทีม)

Team Working – สี่เทาอ่อน เป็นส่วนผสมของทุกสีที่เหลืออยู่ในจานสี แสดงถึงการเป็นส่วนผสมในการทำงาน ที่สามารถสร้างสีสันและความสำเร็จในการทำงานได้ด้วยการทำงานเป็นทีม ด้วยความตระหนักในคุณค่าของคนทุกคนที่สามารถแสดงความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่เพื่อเป้าหมายเดียวกัน

กระตือรือร้นทำงานเป็นทีม – มุ่งเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับบุคคลและหน่วยงานภายในองค์การ ด้วยเชื่อมั่นในกันและกัน สามารถติดต่อสื่อสารและประสานงานภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในการทำงาน และการทำกิจกรรมอื่น ๆ ร่วมกัน เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรและองค์การออกมาใช้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด มีความสมานฉันท์ มีความรักและความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าในองค์การ

ข้อบ่งชี้ถึงความสำเร็จ

- บุคลากรให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมร่วมกัน
- พบปัญหาข้อขัดแย้งภายในองค์การลดลง
- มีการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทำกิจกรรมร่วมกันที่สร้างสรรค์
- มีความผิดพลาดในการประสานงานภายในน้อยลง
- ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างทั่วถึง
- มีการสื่อสารและรับรู้ข่าวสารอย่างทั่วถึง
- บุคลากรมีความรักและความภาคภูมิใจเห็นคุณค่าขององค์การ

<b>ระดับที่ 0</b>	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
<b>ระดับที่ 1</b>	<p>ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย</li> <li>• รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม</li> <li>• ให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม</li> </ul>



<p><b>ระดับที่ 2</b></p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี</li> <li>● ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี</li> <li>● กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 3</b></p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น</li> <li>● ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม</li> <li>● ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 4</b></p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ</li> <li>● ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ</li> <li>● รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จ</li> </ul>
<p><b>ระดับที่ 5</b></p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว</li> <li>● คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม</li> <li>● ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติการกิจของส่วนราชการให้บรรลุผล</li> </ul>

### Uncovering (ไม่ปกปิด เปิดเผย โปร่งใส)

Uncovering – สีขาวบริสุทธิ์ แสดงถึงความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่มีสิ่งซ่อนเร้น ปิดบัง สามารถเปิดเผยได้ ในขณะเดียวกันสีขาวเป็นสีที่สามารถเจือจางความเข้มของสีอื่น เปรียบเสมือนการนำความซื่อสัตย์สุจริต ไปต่อสู้กับความไม่ชอบธรรม และผลประโยชน์ทับซ้อนต่าง ๆ

ไม่ปกปิด เปิดเผย โปร่งใส – บุคลากรมีความซื่อสัตย์ โปร่งใส สามารถเปิดเผยกระบวนการจัดทำ นโยบายและแผน การวิเคราะห์ผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดสรรเงินกองทุน ต่อสาธารณชนได้ ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงมีเอกสารหลักฐานที่สามารถตรวจสอบได้



ข้อบ่งชี้ถึงความสำเร็จ

- ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต และกระทำการมิชอบภายในองค์กรลดลง
- บุคลากรเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าเป็นคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรม

ระดับที่ 0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ 1	<p>มีความสุจริต</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ</li> <li>● แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต</li> </ul>
ระดับที่ 2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้</li> <li>● แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ</li> </ul>
ระดับที่ 3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิด และรับผิดชอบ</li> <li>● เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ</li> </ul>
ระดับที่ 4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้มักอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก</li> <li>● กล่าวตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียผลประโยชน์</li> </ul>
ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ยึดหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต</li> </ul>

**Result-based Orientation (มุ่งเป็นเลิศในผลการปฏิบัติงาน)**

Result-based Orientation – สิ้นน้ำเงินเข้ม แสดงถึงความหนักแน่น มั่นคง น่าเชื่อถือ เปรียบเสมือนความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ความยึดมั่นในหลักวิชาการ ความถูกต้อง เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานซึ่งก็คือนโยบาย แผน และมาตรการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เป็นเลิศ สามารถนำไปปฏิบัติใช้ไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล





มุ่งเป็นเลิศในผลการปฏิบัติงาน - บุคลากรมีความชำนาญ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก มีการใช้หลักวิชาการที่ถูกต้อง ในการดำเนินงาน ไม่เปลี่ยนแปลงผันแปรไปตามปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยทางการเมือง และสามารถผลักดันให้นโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการยอมรับและดำเนินควบคู่ไปกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ข้อบ่งชี้ถึงความสำเร็จ

- ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาตรฐาน ถูกต้อง ครบถ้วนตามหลักวิชาการ
- นโยบายและแผนได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างได้ผลเป็นที่น่าพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง
- มีผลงานได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

ระดับที่ 0	ไม่แสดงพฤติกรรมด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ 1	แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี <ul style="list-style-type: none"> <li>● พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง</li> <li>● พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา</li> <li>● มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน</li> <li>● แสดงออกว่าต้องการงานให้ได้ดีขึ้น</li> <li>● แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน</li> </ul>
ระดับที่ 2	แสดงพฤติกรรมในระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ <ul style="list-style-type: none"> <li>● กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี</li> <li>● ติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน</li> <li>● ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ</li> <li>● มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ</li> </ul>
ระดับที่ 3	แสดงพฤติกรรมระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น <ul style="list-style-type: none"> <li>● ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น</li> <li>● เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น</li> </ul>
ระดับที่ 4	แสดงพฤติกรรมระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ <ul style="list-style-type: none"> <li>● กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด</li> </ul>





	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน</li> </ul>
ระดับที่ 5	<p>แสดงพฤติกรรมระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด</li> <li>บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้</li> </ul>

### Expertise (มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ)

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

มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ – บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ อย่างถูกต้องและชัดเจน มีการทำงานโดยใช้ความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และประสบการณ์ที่ถูกต้องและเหมาะสม มีความรับผิดชอบและตรงเวลาในการทำงาน ไม่ปล่อยให้เกิดความล่าช้าจนก่อความเสียหายต่อตนเองและผู้อื่น มีหลักการและจุดยืนในการทำงานและให้บริการด้านนโยบายและแผนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่จะทำให้องค์การเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ

#### ข้อบ่งชี้ถึงความสำเร็จ

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



ระดับที่ 0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ 1	<p>แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</li> <li>พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น</li> <li>ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ</li> </ul>
ระดับที่ 2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมี ผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน</li> <li>รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>
ระดับที่ 3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิชาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้</li> <li>สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้</li> </ul>
ระดับที่ 4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงาน มากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไป ปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง</li> <li>สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงาน ในอนาคต</li> </ul>
ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญ ในวิทยาการด้านต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรร ทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา</li> <li>บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>



## วัฒนธรรมองค์การ ของ สผ.

ในปี 2557 ได้ร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมองค์การ ของ สผ. ดังนี้

**มอง**ผลประโยชน์ชาติ **มุ่ง**สร้างเครือข่าย **แม่นยำ**ในหลักการ **มั่น**ในคุณธรรม

โดยมีการกำหนดเกณฑ์ ใน 4 ระดับ ดังนี้

- ระดับที่ 1 ดูแลรับผิดชอบตัวเอง (เจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ/ ปฏิบัติงาน)
- ระดับที่ 2 ดูแลรับผิดชอบลูกน้องส่วนหนึ่ง (เจ้าหน้าที่ระดับ ชำนาญการ/ ชำนาญงาน/ หัวหน้างาน/ หัวหน้าฝ่าย/ ชำนาญการพิเศษ/ อาวุโส)
- ระดับที่ 3 เป็นแบบอย่าง/ชี้แนะ (เจ้าหน้าที่ระดับ ลนก./ ผอ.กองและกลุ่มอิสระ)
- ระดับที่ 4 สร้าง/ปลูกฝังวัฒนธรรม (ระดับเชี่ยวชาญ/ รองเลขาธิการ/ เลขาธิการ)

**มองผลประโยชน์ชาติ** โดยตระหนักรู้ถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการทำงานและการใช้ทรัพยากร ซึ่งมาจากงบประมาณแผ่นดินอย่างคุ้มค่าและมุ่งสร้างประโยชน์ไปสู่ประชาชนอย่างทั่วถึง

ระดับ 1 : ทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การ ประชาชน และประเทศชาติ

- ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานและกิจกรรมของส่วนรวม
- ใส่ใจในบทบาทหน้าที่ ตระหนักว่าความสำเร็จขององค์การ คือ ความสำเร็จของตนเอง ตลอดจนทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของผลงานที่มีต่อองค์การ และประชาชน
- ใช้ทรัพยากรในองค์การอย่างคุ้มค่าและสมเหตุสมผล
- ให้และแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน ประชาชน และประเทศชาติ

ระดับ 2 : อุทิศตนและชี้แนะผู้อื่นเกี่ยวกับการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ประชาชน และประเทศชาติ

- อุทิศตน เสียสละเพื่อความสำเร็จของงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ และประชาชน
- บริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- ชี้แนะผู้อื่นเกี่ยวกับการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ประชาชน และประเทศชาติ



ระดับ 3 : เป็นตัวอย่างและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ประชาชน และประเทศชาติ

- เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในการทำงานเพื่อสร้างประโยชน์ต่อองค์การ ประชาชน และประเทศชาติ
- จัดสรรทรัพยากรให้นำไปใช้อย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์อย่างแท้จริง
- ให้คำแนะนำและต่อยอดการปฏิบัติงานโดยมุ่งหวังให้ผลงานเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ประชาชน และประเทศชาติ

ระดับ 4 : ขับเคลื่อนคุณค่าขององค์การต่อประชาชน ประเทศชาติ

- กำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแผนงาน ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างทั่วถึง
- สร้างวัฒนธรรมการร่วมใจทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน และปลูกฝังความตระหนักรู้ถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ ประชาชน และประเทศชาติ

**มุ่งสร้างเครือข่าย** เราจะแสวงหาความร่วมมือในการดำเนินงาน จากทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้งานสามารถขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

ระดับ 1 : มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มาประสานงานกับหน่วยงาน

- มีน้ำใจให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงานร่วมกันเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ
- ยิ้มแย้มแจ่มใส โอบอ้อมอารี วจีไพเราะ

ระดับ 2 : สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา และสร้างเครือข่ายระหว่างองค์การ

- ยิ้มแย้มแจ่มใส โอบอ้อมอารี วจีไพเราะ
- สร้างบรรยากาศ และบริหารจัดการให้เกิดความร่วมมือในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน
- รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง นำมาบูรณาการให้เกิดความร่วมมือในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน

ระดับ 3 : มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างองค์การ เพื่อให้องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ

- เป็นตัวอย่างที่ดีในการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์การต่าง ๆ
- ชี้แนะ สนับสนุน โน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมที่ต้องการได้
- แสดงตนเป็นต้นแบบของการเป็นผู้นำเครือข่าย

ระดับ 4 : มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือระดับนานาชาติ เพื่อให้องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับในนานาชาติ

- เป็นตัวอย่างที่ดีในการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์การต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- สร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ
- จัดสรรทรัพยากรให้เกิดความร่วมมือระหว่างเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ



**แม่นยำในหลักการ** ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ตามระเบียบข้อบังคับ ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์การ

ระดับ 1 : ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ ข้อบังคับ และหลักการ

- รู้ เข้าใจ และทำหน้าที่ตามพันธกิจ ภารกิจ วัตถุประสงค์ขององค์การ ทำงานและรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย
- มีน้ำใจให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงานร่วมกันเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ
- เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ ของสำนักงานอย่างเคร่งครัด

ระดับ 2 : คำนึงถึงส่วนรวมและยึดมั่นในหลักการ

- คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ร่วมใจในการทำงานโดยมุ่งประสิทธิผล
- ทำงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางตรงและทางอ้อม
- วางแผน จัดการงาน โดยยึดมั่นในหลักการ

ระดับ 3 : เป็นแบบอย่างและชี้แนะให้ผู้อื่น

- เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามหลักการ
- ชี้แนะ สนับสนุน โนมน้าวให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการออกความเห็น
- ไม่เลือกทางเลือกที่ขัดต่อหลักการอาจจะทำให้หน่วยงาน/องค์การได้รับผลประโยชน์มาก

ระดับ 4 : ปลุกฝังวัฒนธรรมการยึดมั่นในหลักการ

- ปลุกฝังวัฒนธรรมความรับผิดชอบและร่วมแรงร่วมใจในงาน มุ่งเน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบ หลักการ และข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การ
- สร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ
- กำหนดวิธีการหรือขั้นตอนการดำเนินงานและการตรวจสอบได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้มั่นใจได้ว่าไม่มีการปฏิบัติที่ผิดกฎระเบียบ ข้อบังคับ และหลักการ

**มั่นในคุณธรรม** เรามีจิตสำนึกที่ซื่อตรงคงมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรม คุณธรรม อย่างจริงจังในการทำงาน

ระดับ 1 : ปฏิบัติหน้าที่ด้วยคุณธรรม

- ดำเนินการอย่างทันท่วงที ปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจและเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลดี
- ตรงไปตรงมา รักษาความซื่อสัตย์
- แสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เป็นไปตามที่ตกลงกันได้



ระดับ 2 : จริงใจ ปฏิบัติตนให้เป็นที่ไว้วางใจ และให้เกียรติผู้อื่น

- ปฏิบัติตนให้เป็นที่ไว้วางใจ ให้ข้อมูลที่เป็นความจริงถูกต้องแม่นยำอย่างเหมาะสม
- ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมบนพื้นฐานของความถูกต้อง
- เคารพในความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น เปิดกว้าง นึกถึงใจเขาใจเรา

ระดับ 3 : เป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดถือความถูกต้อง

- เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในการดำรงชีวิตที่มีเกียรติศักดิ์ศรี และให้เกียรติผู้อื่น
- ปฏิบัติตนให้ผู้อื่นเชื่อใจ และมั่นใจในความถูกต้องเที่ยงธรรม
- ให้คำแนะนำและถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติให้ผู้อื่นเชื่อมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรม
- แสดงออกถึงความมั่นคงในหลักการและสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์





# ส่วนที่ 3

## 3.1 แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ สผ. ปี 2562 – 2565 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563)

เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีรูปแบบพฤติกรรมในการทำงานและแนวคิด ทักษะที่ดีที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รับรู้ เข้าใจและพัฒนาไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ซึ่งจะช่วยให้การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเกิดคุณค่ากับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สผ. จึงได้จัดทำแผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ สผ. ปี 2562 – 2564 และในปี พ.ศ. 2563 มีการทบทวนแผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ โดยขยายระยะเวลาเป็นแผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ สผ. ปี 2562 – 2565 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563) ประกอบด้วย 3 แผนงานหลัก ได้แก่

### แผนงานที่ 1 การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจ

มุ่งเน้นการจัดทำสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ในการสร้างการรับรู้วัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายและเป้าหมายของการพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ

### แผนงานที่ 2 เสริมสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

มุ่งเน้นปรับสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีบรรยากาศที่ดีและมีความเหมาะสมเอื้อต่อการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานและแนวคิด ทักษะที่ดีให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์

### แผนงานที่ 3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การของ สผ. เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานและการให้บริการมีประสิทธิภาพ รวมทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร สผ.



แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2562 – 2565 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563)

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	การตอบสนองค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ										ระยะเวลาดำเนินการ				ตัวชี้วัดและเป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	N	A	T	U	R	E	มอง	มุ่ง	แม่นยำ	มัน	62	63	64	65		
<b>1. แผนงานการสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจ</b> <b>เป้าหมาย</b> บุคลากร สผ. รับทราบ เข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรม																
1) ประชาสัมพันธ์สื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ - จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ Facebook line Group วารสาร-รายงาน-หนังสือของ สผ. - การสร้างเวทีสื่อสารภายใน	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	✓	✓	✓	✓	ทุกกอง/กลุ่มอิสระ - มีสื่อประชาสัมพันธ์ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ สผ. - มีกิจกรรมสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ	สลก.  (กอง/ กลุ่มอิสระ)
<b>2. แผนงานเสริมสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์การ</b> <b>เป้าหมาย</b> สผ. มีสภาพแวดล้อม/กิจกรรมที่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานและแนวคิดอย่างน้อยปีละ 5 เรื่อง																
2) กิจกรรมคัดเลือก Role Model ของ สผ.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		✓	✓	✓	- มีการคัดเลือกบุคคลต้นแบบ สผ.	สลก./กคจ.
3) การจัดกิจกรรม CSR	*		*	*		*	*	*			✓	✓	✓	✓	- มีกิจกรรม CSR เพื่อส่งเสริม/เสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้บุคลากร สผ. มีการทำงานร่วมกันทั้งภายในและเครือข่าย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	กอง





แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	การตอบสนองค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร										ระยะเวลาดำเนินการ				ตัวชี้วัดและเป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	N	A	T	U	R	E	มอง	มุ่ง	แม่นยำ	มัน	62	63	64	65		
4) การดำเนินกิจกรรม KM ของ หน่วยงาน		*			*	*			*		✓	✓	✓	✓	- มีกิจกรรมการถ่ายทอด/แบ่งปัน องค์ความรู้เพื่อสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อให้บุคลากรกระตือรือร้นที่จะ เปิดรับ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนา ความรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่น้อยกว่า 5 เรื่อง	กอง/กลุ่ม อิสระ
5) การปรับปรุงภูมิทัศน์ สผ.	*		*	*	*		*	*		*	✓	✓	✓	✓	- พัฒนา ปรับปรุงอาคาร/สถานที่เพื่อ สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปรับ พฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับ ค่านิยมและวัฒนธรรม อย่างน้อย ปีละ 1 แห่ง/เรื่อง	สกก.
6) การพัฒนาฐานข้อมูล เพื่อการปฏิบัติงาน	*	*	*		*	*	*	*	*		✓	✓	✓		- พัฒนาฐานข้อมูลที่ทันสมัย ใช้งานได้ เข้าถึงง่ายเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ สร้าง สภาพแวดล้อมการพัฒนาตนเอง และ การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กตป. (กอง/ กลุ่มอิสระ)



แผนงาน โครงการ/กิจกรรม	การตอบสนองค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ									ระยะเวลาดำเนินการ				ตัวชี้วัดและเป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	
	N	A	T	U	R	E	มอง	มุ่ง	แม่นยำ	มัน	62	63	64			65
<b>3. แผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>																
<b>เป้าหมาย</b> ร้อยละของบุคลากร สผ. มีพฤติกรรม/สมรรถนะสอดคล้องกับค่านิยมองค์การที่เพิ่มขึ้นทุกปี																
7) โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักขององค์การ (Core Competency)	*		*	*	*		*	*	*	*	✓	✓	✓	✓	- ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรมภายใต้โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักขององค์การ (ร้อยละ 92.5)	สลก.
8) โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล		*			*	*			*		✓	✓	✓	✓	- มีบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญชำนาญตามแผนพัฒนารายบุคคลเพิ่มขึ้นทุกปี	กอง/ กลุ่มอิสระ
9) กิจกรรมส่งเสริม และปลูกฝังการเรียนรู้ให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักวินัย คุณธรรม จริยธรรม มีหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน				*					*		✓	✓	✓	✓	- มีกิจกรรมส่งเสริม และปลูกฝังการเรียนรู้ให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักวินัย คุณธรรม จริยธรรม มีหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ 6 ครั้ง	กคจ.



### 3.2 การติดตามรายงานผลการดำเนินการ

แบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ สผ.

กอง.....

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและข้อเสนอแนะ





**สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**  
Office of Natural Resources and Environmental Policy and Planning