



แผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



แผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ผู้เสนอ

*Don. Elom*

นางสาวธวานันท์ ยุกศิริตัน  
เลขานุการกรม  
มีนาคม ๒๕๖๗

ผู้อนุมัติ

นายจิรวุฒิ ระติสุนทร  
รองเลขาธิการ  
สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
รักษาราชการแทนเลขาธิการ  
สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
มีนาคม ๒๕๖๗

## คำนำ

แผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) โดยมุ่งเน้นความเชื่อมโยงของการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองกับแนวโน้ม ทิศทางและสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศ ประกอบด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนแม่บทกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) แผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กรอบมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และระบบราชการ ๔.๐ ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานนโยบายฯ ได้ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจากคณะผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานนโยบายฯ ทุกระดับ โดยเนื้อหาของแผนปฏิบัติการฯ ประกอบด้วย ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบกลไกและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มี  
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพสู่ความเป็นมืออาชีพเพื่อสร้างคุณค่าแก่สังคมและรองรับ  
การเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสร้างองค์การแห่งความสุข

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายฯ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบูรณาการการทำงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพพร้อมกับสำนักงานนโยบายฯ ต่อไป

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม  
สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีนาคม ๒๕๖๗

## สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	ก
คำนำ	
ส่วนที่ ๑ ความเชื่อมโยงกฎหมาย นโยบายและแผนที่สำคัญกับการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๑
๒. ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓	๑
๓. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	๑
๔. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๐)	๒
๕. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒
๖. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๗๙)	๓
๗. แผนแม่บทกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๓
๘. แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)	๔
๙. แผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔
๑๐. กรอบมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๔
๑๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๕
๑๒. ระบบราชการ ๔.๐	๖
ส่วนที่ ๒ แผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
- วิสัยทัศน์	๗
- พันธกิจ	๗
- ประเด็นยุทธศาสตร์	๗
- แผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๘
ส่วนที่ ๓ แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	๑๖

## ส่วนที่ ๑

# ความเชื่อมโยงกฎหมาย นโยบายและแผนที่สำคัญกับการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กฎหมาย นโยบายและแผนที่สำคัญกับการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีดังนี้

### ๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

สาระสำคัญในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ คือ

๑. จัดกลุ่มประเภทตำแหน่งตามลักษณะงาน แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม
๒. เน้นความสามารถของบุคคล
๓. แนวคิด การบริหารผลงาน (Performance Management)

มาตรา ๓๔ ได้วางหลักการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยมีข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มาตรา ๗๒ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการ เพื่อให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจ

มาตรา ๗๓ ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

### ๒. ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ มีดังนี้

๑. วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นเอกสารที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด

๒. จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี

๓. สำนักรวบรวมความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๓. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ  
เป้าหมาย

๑. ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๒. ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลงพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัย ยุติธรรมและประพฤติมิชอบ

๔. กระบวนการยุติธรรมเป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ

#### ๔. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๐)

##### ๔.๑ ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ

มีเป้าหมายให้การบริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และ ภาครัฐมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้สนับสนุนให้ทันความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืนด้วยหลักการ “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม”

###### แผนแม่บทย่อย การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

เป้าหมาย : ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง”

๒. กำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์

๓. ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดโครงสร้างองค์กรและออกแบบระบบการบริหารงานใหม่ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว กระชับ ทันสมัย

###### แผนแม่บทย่อย การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

เป้าหมาย : บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงาน เพื่อประชาชนยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึก มีความสามารถสูงมุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง

๓. พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔. สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

##### ๔.๒ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผ่านการพัฒนาคน และการพัฒนาระบบ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยให้ความสำคัญกับการปรับและหล่อหลอมพฤติกรรม “คน” ทุกกลุ่มในสังคมให้มีจิตสำนึกและพฤติกรรมยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐที่เหมาะสมกับบริบท สภาพปัญหา และพลวัตการทุจริตของแต่ละหน่วยงาน

###### แผนแม่บทย่อย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมาย : ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

แนวทางการพัฒนา : ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต เป็นภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

#### ๕. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

เป้าหมาย การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ

กลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของ ภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่าง ทันเวลามีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

**หมวดหมู่เลข ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน**

**๑. เป้าหมาย**

๑.๑ เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

๑.๒ เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

**๒. กลยุทธ์การพัฒนา**

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มี ทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนา ประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มี ศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

**๖. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)**

**เป้าหมาย ภาครัฐที่โปร่งใสปราศจากทุจริต ระบบราชการที่มีประสิทธิภาพสูง ส่วนราชการที่ ขับเคลื่อนนวัตกรรม ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี**

โดยกำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลราชการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)

๒. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform)

๓. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion)

๔. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนายุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

**๗. แผนแม่บทกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เพิ่มศักยภาพองค์กรรองรับวิถีใหม่และนวัตกรรมใหม่**

เป้าประสงค์ที่ ๕.๔ บุคลากรทุกระดับเป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณภาพ เพื่อรองรับภารกิจในอนาคต

กลยุทธ์: เสริมสร้างบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง

แนวทางการดำเนินการ

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลรองรับประเด็นอุบัติใหม่ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความเข้าใจ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

๓. เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรอบรู้ (รู้ลึก รู้รอบ รู้เชี่ยวชาญ รู้บูรณาการ)

๔. พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน

๕. พัฒนาคความพร้อมผู้บริหารทุกระดับอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับ ความต้องการด้านกำลังคน และขีดความสามารถที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

๘. แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)

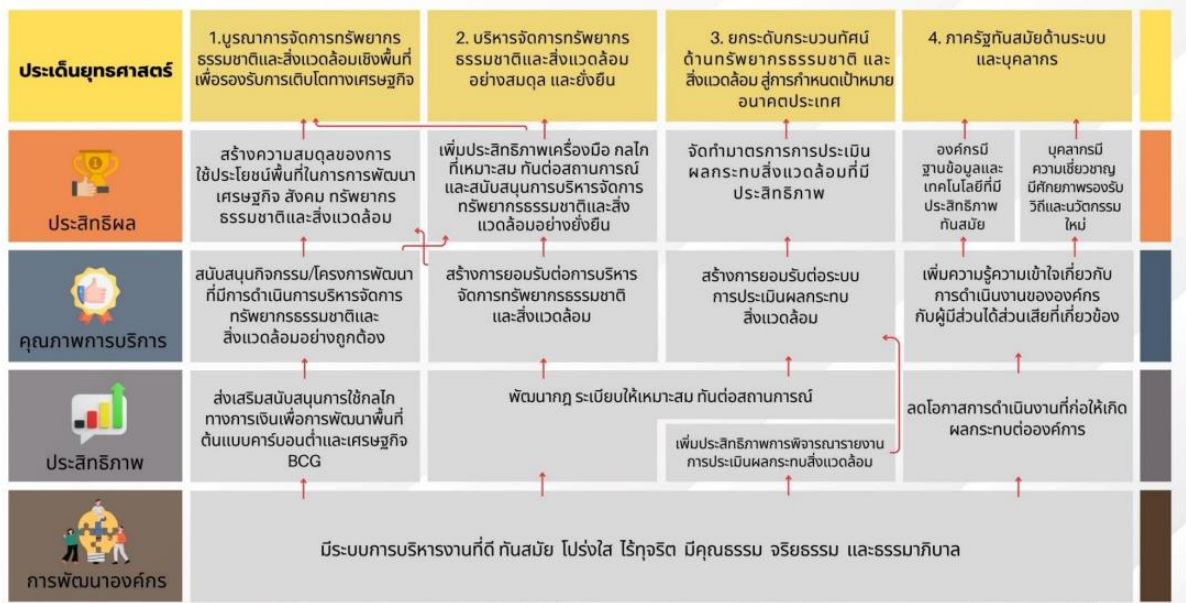
ประเด็นการพัฒนา

- ด้านที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ด้านที่ ๒ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล
- ด้านที่ ๓ ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
- ด้านที่ ๔ เสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

๙. แผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**แผนที่ยุทธศาสตร์ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

วิสัยทัศน์ ประเทศไทยเติบโตอย่างยั่งยืน ด้วยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชน



ภาพแผนยุทธศาสตร์สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๐. กรอบมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

กรอบมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนของหน่วยงานให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ไว้ ๕ มิติ คือ

- มิติที่ ๑ มาตรฐานด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
- มิติที่ ๒ มาตรฐานด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
- มิติที่ ๓ มาตรฐานด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
- มิติที่ ๔ มาตรฐานด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
- มิติที่ ๕ มาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)



## ๑๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

### ๑. ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย : หน่วยงานภาครัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่ “การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา”

#### กลยุทธ์

- พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา
- กำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- กำหนดมาตรการ หรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม
- กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

### ๒. ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

#### กลยุทธ์

- กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Planning) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงถึงภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- กำหนด Development Roadmap ของบุคลากรทุกระดับ และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง
- กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางาน

### ๓. ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ และพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน

#### กลยุทธ์

- กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ
- กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ
- ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

## ๑๒. ระบบราชการ ๔.๐

๑. **เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government)** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วม

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government)** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services)

๓. **มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government)** ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

## ส่วนที่ ๒

### แผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### วิสัยทัศน์

ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สม. อย่างมีอาชีพ  
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงวิถีใหม่

#### พันธกิจ

- พัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างนวัตกรรมและผลลัพธ์ทางการบริหาร
- พัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อความเป็นองค์กรแห่งความสุข

#### ประเด็นยุทธศาสตร์

- พัฒนาระบบกลไกและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง**  
เป้าประสงค์
  - มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
  - มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และครอบคลุมทุกกระบวนการงาน
  - ระบบการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมและทั่วถึง
- พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพเพื่อสร้างคุณค่าแก่สังคมและรองรับการเปลี่ยนแปลง**  
เป้าประสงค์
  - บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อการจัดทำและขับเคลื่อนนโยบายและแผนอย่างมีประสิทธิภาพด้านวิชาการและบริการ
  - บุคลากรมีความตื่นตัว ใฝ่รู้ มุ่งมั่นพัฒนาความรู้ เท่าทันต่อสถานการณ์ และกระแสต่าง ๆ ของโลก เพื่อให้มีความพร้อมปรับตัวต่อการทำงาน
  - มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรและภายนอกองค์กรต่อการสร้างนวัตกรรม หรือเครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสร้างองค์การแห่งความสุข**  
เป้าประสงค์
  - สม. เป็นองค์การแห่งความสุข
  - บุคลากรมีความสุข สุขภาวะที่ดีและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
  - บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การ

แผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๗	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบกลไกและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง</b>						
๑. โครงการพัฒนาและปรับปรุง กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐาน PMQA	๑. กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๒. สํารวจความพึงพอใจ และการรับรู้ต่องานบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ระดับความพึงพอใจของ ผู้รับบริการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๘๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. – ก.ย. ๒๕๖๗	กบค./สลก.
๒. โครงการพัฒนาระบบ กลไกในการ เตรียมความพร้อมบุคลากรให้พร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง	๑. กิจกรรมจัดทำแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ ทันท่วงทีกับสถานการณ์ เช่น การปฏิบัติงานนอกที่ตั้ง ๒. กิจกรรมการพัฒนาเครื่องมือ/เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุน การบริหารทรัพยากรบุคคล			ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	
๓. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งาน ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	๑. กิจกรรมพัฒนาและปรับปรุงฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. เพิ่มโปรแกรมการใช้งานในระบบสารสนเทศทรัพยากร บุคคล ด้านข้อมูลการลงสรุปวันลาของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ	๑. ระดับความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัยอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	กบค./สลก.
		๒. ร้อยละของการนำข้อมูล สารสนเทศมาใช้เพื่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๘๐			
๔. โครงการพัฒนาการสื่อสารด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล (ONEP-HR Connect : I AM EXPERT)	กิจกรรมจัดทำสื่อและเผยแพร่งานบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ด้านการรับรู้ และการมีส่วนร่วม ของบุคลากรต่อการขับเคลื่อน การบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๘๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	กบค./สลก.
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพความเป็นมืออาชีพเพื่อสร้างคุณค่าแก่สังคมและรองรับการเปลี่ยนแปลง</b>						
๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักและ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	๑. โครงการฝึกอบรม “ การบริการที่เป็นเลิศ (Service Mind to Service Excellence)”	๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ร้อยละ ๙๐	๖๐,๑๕๐	ม.ค. ๒๕๖๗	กบค./สลก.
	๒. โครงการฝึกอบรม “เทคนิคการเขียนหนังสือราชการ และการจกรายงานการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ”			๖๙,๖๐๐	มี.ค. – ก.ย. ๒๕๖๗	

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๗	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	๓. โครงการฝึกอบรม “กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Essential Mindset & Thinking For DESIGN THINKING)”	๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่คาดหวัง  ๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมอบรมและผ่านการประเมินหลักสูตร TDGA อย่างน้อย ๒ หลักสูตร	ร้อยละ ๙๐	๕๕,๐๐๐	มี.ค. – ก.ย. ๒๕๖๗	กบค./สลก.
	๔. โครงการฝึกอบรม “การพัฒนาทักษะการโค้ชเพื่อผู้นำ”		ร้อยละ ๗๐	๒๕๐,๐๐๐	มี.ค. – ก.ย. ๒๕๖๗	กบค./สลก.
	๕. กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกอง/กลุ่มอิสระ			ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	กอง/กลุ่มอิสระ
	๖. กิจกรรม Nature-based Solution (NbS) การแก้ปัญหาที่คุ้มค่าโดยใช้ธรรมชาติเป็นพื้นฐาน			ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. – ก.ย. ๒๕๖๗	กลช.
	๗. กิจกรรมเรียนรู้ธรรมชาติ ผ่านแอปพลิเคชัน Th-BIF-Journey			ไม่ใช้งบประมาณ	เม.ย. – มิ.ย. ๒๕๖๗	กลช.
	๘. กิจกรรมกว่าจะมาเป็น Iconic Species			ไม่ใช้งบประมาณ	ก.ค. – ก.ย. ๒๕๖๗	กลช.
	๙. กิจกรรมพื้นที่อนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพนอกเขตพื้นที่คุ้มครอง (OECMs)			ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. – ก.ย. ๒๕๖๗	กลช.
	๑๐. โครงการอบรมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน			๖๐,๐๐๐	เม.ย. – ก.ย. ๒๕๖๗	กนต.
	๑๑. โครงการฝึกอบรม “การสร้างทีม”			ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ค. – ก.ย. ๒๕๖๗	กบค./สลก.
	๑๒. โครงการฝึกอบรม “Leadership for Change”			ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ค. – ก.ย. ๒๕๖๗	กบค./สลก.
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สผ. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล	๑. กิจกรรมอบรมเรียนรู้การใช้ WordPress เพื่อการพัฒนาเว็บไซต์			ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. – มี.ค. ๒๕๖๗	กลช.

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๗	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การใช้งานคอมพิวเตอร์อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ”			๓,๕๕๐	ม.ค. ๒๕๖๗	กตป.
	๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ความรู้พื้นฐานเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกระดับ” (Big Data)			๕,๓๕๐	มี.ค. - พ.ค. ๒๕๖๗	กตป.
	๔. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล : ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานแบบออนไลน์”			๕,๓๕๐	มี.ค. - พ.ค. ๒๕๖๗	กตป.
	๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “Data Visualization”			๓,๕๕๐	ส.ค. - ก.ย. ๒๕๖๗	กตป.
	๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒” หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง			ไม่ใช้งบประมาณ	ก.พ. - ก.ย. ๒๕๖๗	กตป.
	๗. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ทางด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์			ไม่ใช้งบประมาณ	ก.พ. - ก.ย. ๒๕๖๗	กตป.
	๘. กิจกรรมอบรมหลักสูตรกลางเพื่อยกระดับทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (Thailand Digital Government Academy :TDGA)			ไม่ใช้งบประมาณ	มี.ย. ๒๕๖๖ - มี.ย. ๒๕๖๗ (ช่วงเวลาที่ สพร. พิจารณาผลคะแนนทักษะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่)	<b>หลัก :</b> กตป. <b>รอง :</b> กอง/ กลุ่มอิสระ

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๗	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๓. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. หลักสูตรภาษาอังกฤษ จำนวน ๒ หลักสูตร (๑) หลักสูตรการอบรมภาษาอังกฤษสำหรับกลุ่ม กำลังคนคุณภาพภาครัฐ (๒) หลักสูตรภาษาอังกฤษของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สผ. (หลักสูตร Business Communication)	๑. ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายได้เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาตนเองให้ทัน สถานการณ์และกระแสต่าง ๆ ของโลกที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	ร้อยละ ๙๐	๒๐๐,๐๐๐ (เงินสวัสดิการ)	ก.พ. – พ.ค. ๒๕๖๗	คณะกรรมการ สวัสดิการ สผ.
	๒. โครงการฝึกอบรม “AI For Management”			ไม่ใช้งบประมาณ	มี.ค. – ก.ย. ๒๕๖๗	กบค./สลก.
๔. โครงการการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	โครงการการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม จำนวน ๒ รุ่น	๒. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมหลัก คุณธรรมจริยธรรมต่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สผ.	๕ กิจกรรม	๓๐,๔๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ –	กจธ.
๕. โครงการส่งเสริมสร้างต้นแบบบุคลากร สผ.	๑. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖			๕,๐๐๐	ก.ย. ๒๕๖๗	
	๒. การคัดเลือก “คนดี ศรี สผ.” ประจำปี ๒๕๖๗					
	๓. การคัดเลือก “เพชรจรัสแสงบุคคลต้นแบบ ทส”. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗					
๖. โครงการจัดการความรู้ภายใน สผ.	๑. กิจกรรม ONEP KM	๑. จำนวนกิจกรรมแลกเปลี่ยน ความรู้ (KM) ภายในองค์กรต่อ รอบปีงบประมาณ	๒ กิจกรรม/ กอง	๒๔,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	หลัก : กตป. รอง : กอง/ กลุ่มอิสระ
	๒. การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง KM for Journey to Be the Writers ณ อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จ.นครราชสีมา			๑๖๐,๐๐๐	๑๔ – ๑๖ ก.พ. ๒๕๖๗	
	๓. กิจกรรม KM Innovation Day	๗๖,๐๐๐	๒๕ มี.ค. ๒๕๖๗			
	๔. กิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อการจัดการองค์ความรู้ที่ดี	๑๒,๐๐๐	ก.ค. - ก.ย. ๒๕๖๗			
	๕. กิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิชาการ	๓. จำนวนของฐานข้อมูลด้านการ จัดการความรู้ (เล่ม/บทความ/ คู่มือ/ผลงาน วิชาการ)	อย่างน้อย ๑ เล่ม	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	กอง/กลุ่ม อิสระ

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๗	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	
	๖. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ภายในกอง/กลุ่ม อิศระ สผ.	๔. ร้อยละของจำนวนบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมประชุม วิชาการ สผ.	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐		ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	กอง/กลุ่ม อิศระ	
	๖.๑ กิจกรรมเสริมทักษะวิชาการ และเสริมสร้าง จริยธรรมเจ้าหน้าที่ กยผ.			ไม่ใช้งบประมาณ			กยผ.
	๖.๒ กิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ภายในกอง ประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (กปผ.) ประจำปี ๒๕๖๗			ไม่ใช้งบประมาณ			กปผ.
	๖.๓ Climate resilient City ถอดบทเรียนจาก ประสบการณ์การศึกษาดูงานการปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศเยอรมนี			๑,๐๐๐			กขพ.
	๖.๔ เกิดอะไรขึ้น? ที่พื้นที่เตรียมการประกาศเป็น พื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อม จังหวัดชุมพร			๑,๐๐๐			กขพ.
	๖.๕ กขพ. กับการจัดการ OECMs			๑,๐๐๐			กขพ.
	๖.๖ กิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ภายในกลุ่ม ตรวจสอบภายใน			ไม่ใช้งบประมาณ			กตภ.
๗. โครงการสร้างความร่วมมือและพัฒนา ภาควิชาเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. การประชุมประจำปีภาคีอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติและศิลปกรรมกลุ่มจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๗	ร้อยละของจำนวนบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๘๐๐,๐๐๐ (เงินอุดหนุน หน่วยอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติและ ศิลปกรรมท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗)	เม.ย. ๒๕๖๗	กธศ.	
	๒. การอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์ และพัฒนาเมืองเก่า ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	ร้อยละของคะแนนการประเมิน ของกลุ่มเป้าหมาย	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๓,๒๕๐	มี.ค. ๒๕๖๗	กธศ.	



แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๗	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	๓. กิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ภายนอกองค์กร			ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	กบก.
	๔. กิจกรรมการดำเนินงานเชิงรุกของกองทุนสิ่งแวดล้อม					
	๕. กิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด ปี ๒๕๖๙ และการจัดทำคำขอรับการสนับสนุนงานประมาณภายใต้แผนปฏิบัติการฯ จำนวน ๕ ครั้ง			๘๒๖,๓๒๐	พ.ย. – ธ.ค. ๒๕๖๖	กยพ.
	๖. กิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม			๒๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	กปผ.
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสร้างองค์การแห่งความสุข</b>						
๑. โครงการส่งเสริมด้านจิตใจและความเชื่อทางศาสนา	๑. โครงการ ONEP Happy Soul ส่งสุขปีใหม่ สุขใจใกล้ธรรม	๑. ระดับความสุขและสุขภาวะองค์การ ตามเกณฑ์ Happinometer  ๒. ร้อยละของจำนวนโครงการหรือกิจกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการกำหนดประเด็นการเสริมสร้างการเป็นองค์การแห่งความสุข	ร้อยละ ๘๐	๕,๔๐๐	ธ.ค. ๒๕๖๖	สลก./กจธ.
	๒. กิจกรรมทำบุญตักบาตรเนื่องในวันสำคัญทางศาสนาและเทศกาลสำคัญ			ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	กจธ.
	๓. กิจกรรมส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณี			๑,๐๐๐		กขพ.
	๔. ชีวิตเบิกบานการงานเป็นสุข ณ วัดสุทัศน์เทพวราราม ราชวรมหาวิหาร			ไม่ใช้งบประมาณ	มี.ค. – ก.ย. ๒๕๖๗	กบค./สลก.
๒. โครงการสนับสนุนกลไกเสริมสร้างสุขภาพ	๑. โครงการฝึกอบรม “Stress & Happiness บริหารใจให้มีสุข”			ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	กอง/กลุ่มอิสระ
	๒. กิจกรรม ONEP Exercise ประจำปี ๒๕๖๗			ไม่ใช้งบประมาณ		

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๗	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๓. โครงการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร จำนวน ๑๐ กิจกรรม			ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	สลก.
๔. โครงการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้นอกเหนือจากการทำงาน	โครงการ ONEP WEALTH			๔๘,๖๐๐	มี.ค. – ก.ย. ๒๕๖๗	กบค./สลก.
๕. โครงการ green & clean office	กิจกรรม ๕ ส. “ONEP Big Cleaning Day”			ไม่ใช้งบประมาณ	ธ.ค. ๒๕๖๖	กบท./สลก.
๖. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร สผ.	โครงการจัดสวัสดิการด้านการสงเคราะห์และช่วยเหลือให้กับบุคลากร สผ.	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๗๕	๑๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗	คณะกรรมการสวัสดิการ สผ.
๗. โครงการนันทนาการเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team Building)	กิจกรรม Power of Teamwork	๑. ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร  ๒. ร้อยละของจำนวนโครงการหรือกิจกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการกำหนดประเด็นการเสริมสร้างสมาชิกภาพ ความสุข คุณภาพชีวิตและการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	ร้อยละ ๘๐  ร้อยละ ๑๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	ส.ค. – ก.ย. ๒๕๖๗	กบค./สลก.

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๗	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	
๘. โครงการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม (กิจกรรม CSR/ จิตอาสา)	กิจกรรม CSR เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในแต่ละกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความร่วมมือและเข้าร่วมโครงการนั้น ๆ	ร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๓๐ พ.ย. ๒๕๖๖	กอป./สลก.	
	๑. จิตอาสา สผ. ถวายพ่อหลวง และเชิญเจ้าหน้าที่ สผ. ร่วมเป็นจิตอาสา สผ.						๑๘ ธ.ค. ๒๕๖๖
	๒. จิตอาสา : ศึกษาดูงานศูนย์ฝึกโรงเรียนจิตอาสา ๙๐๔ (บางเขน) ศูนย์อำนวยการใหญ่ จิตอาสาพระราชทาน						๗ - ๘ ก.พ. ๒๕๖๗
	๓. โครงการบริการวิชาการ สผ. เรื่อง (ไม่) ลับ กับ EIA ร่วมกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (บางเขน)						

### ส่วนที่ ๓

#### แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บรรลุตามวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดที่กำหนดในแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๖ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) สำนักงานนโยบายฯ และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม จึงมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. กอง/กลุ่มอิสระที่เกี่ยวข้อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สำนักงานเลขานุการกรม รวบรวมและสรุปผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน เพื่อรายงานผล ดังนี้

๑.๑ รายงานผลการดำเนินงานภายใต้มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้คู่มือการกำกับดูแลองค์การที่ดี สผ. ประจำปีงบประมาณ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน

๑.๒ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน

๑.๓ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ

๒. กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สำนักงานเลขานุการกรม จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน รวมถึงปัญหา/อุปสรรคต่าง ๆ และแนวทางการแก้ไข รอบ ๑๒ เดือน เสนอต่อคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และผู้บริหาร พร้อมรายงานผลในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการระดับกรม และจัดส่งให้สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๒.๒ รายงานผลการดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ลงเว็บไซต์ของสำนักงานเป็นประจำทุกปี

๒.๓ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙)