



แผนยุทธศาสตร์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๘ – ๒๕๗๐)

และแผนปฏิบัติการการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงานนโยบายและแผน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม





แผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) และ
แผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบ และทิศทางของการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องและตอบสนองกับแนวโน้มทิศทางและสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิรูปราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๗ แผนพัฒนาบุคลากร กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ระบบราชการ ๔.๐ รวมทั้งนโยบาย HR ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจากคณะผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะเป็นประโยชน์ต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบูรณาการการทำงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพร่วมกับสำนักงานนโยบายฯ ต่อไป

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เมษายน ๒๕๖๘

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	ก
สารบัญตาราง	ค
สารบัญภาพ	ง
สารบัญภาคผนวก	จ
 คำนำ	
 บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ กระบวนการในการจัดทำแผน	๒
๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๓
 บทที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐาน	
๒.๑ วิสัยทัศน์องค์กร	๔
๒.๒ พันธกิจองค์กร	๔
๒.๓ ภารกิจองค์กร	๔
๒.๔ วัฒนธรรมองค์กร	๕
๒.๕ ค่านิยมหลักองค์กร	๕
๒.๖ โครงสร้างและอัตรากำลัง	๖
๒.๗ ประเภทและลักษณะงาน	๗
 บทที่ ๓ ยุทธศาสตร์ นโยบาย และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และความเชื่อมโยง	
๓.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	๙
๓.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๘๐)	๑๐
๓.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๑๒
๓.๔ แผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑๓
๓.๕ แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๓
๓.๖ แผนพัฒนาบุคลากร กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙)	๑๔
๓.๗ แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๑๔
๓.๘ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๑๕
๓.๙ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขอ ข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓	๑๕

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๓.๑๐ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑๖
๓.๑๑ ระบบราชการ ๔.๐	๑๗
๓.๑๒ นโยบาย HR ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑๙
บทที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๔.๑ องค์ความรู้ด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากรในองค์การสู่ยุคดิจิทัล	๒๐
๔.๒ Industry ๔.๐ & Digital Age	๒๑
๔.๓ ตารางการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์การ	๒๓
๔.๔ ข้อมูลเกี่ยยณอายุราชการของข้าราชการในสำนักงานนโยบายฯ	๒๕
๔.๕ ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการในสำนักงานนโยบายฯ	๒๖
บทที่ ๕ แผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)	
ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
๕.๑ วิสัยทัศน์	๒๗
๕.๒ พันธกิจ	๒๗
๕.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์	๒๗
๕.๔ ความเชื่อมโยงประเด็นสำคัญสู่แผนยุทธศาสตร์	๒๘
๕.๕ รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๙
บทที่ ๖ แผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
แผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔๐
บทที่ ๗ แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	๔๓
ภาคผนวก	
ภาคผนวกที่ ๑	๔๕
คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	
สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
ภาคผนวกที่ ๒	๔๘
คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
ภาคผนวกที่ ๓	๕๒
ภาพกิจกรรม	
ภาคผนวกที่ ๔	๕๕
คณะผู้จัดทำ	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนผู้ครองตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้าง เงินนอกงบประมาณ	๖
ตารางที่ ๒ แสดงประเภทตำแหน่ง และชื่อตำแหน่งในสายงานของข้าราชการ	๗
ตารางที่ ๓ แสดงประเภทตำแหน่ง และชื่อตำแหน่งในสายงานของพนักงานราชการ	๘
ตารางที่ ๔ แสดงประเภทกลุ่มงาน และชื่อตำแหน่งในสายงานของลูกจ้างประจำ	๘
ตารางที่ ๕ แสดงข้อมูลจำนวนผู้เกษียณอายุราชการของข้าราชการ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำของ สผ. ในช่วง ๑๑ ปี	๒๕
ตารางที่ ๖ แสดงข้อมูลจำนวนผู้เกษียณอายุราชการของข้าราชการ สผ. ในช่วง ๑๑ ปี	๒๕
ตารางที่ ๗ แสดงข้อมูลจำนวนผู้เกษียณอายุราชการของพนักงานราชการ สผ. ในช่วง ๑๑ ปี	๒๕
ตารางที่ ๘ แสดงข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการในช่วง ๓ ปีที่ผ่านมา	๒๖
ตารางที่ ๙ แสดงข้อมูลจำนวนของข้าราชการในช่วง ๓ ปีที่ผ่านมา	๒๖

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑ กระบวนการในการจัดทำแผน	๓
ภาพที่ ๒ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑๕
ภาพที่ ๓ แนวคิดของระบบราชการ ๔.๐	๑๘
ภาพที่ ๔ การขับเคลื่อนผ่านการปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ ๔ กระบวนการ	๒๐
ภาพที่ ๕ ความเชื่อมโยงประเด็นสำคัญสู่แผนยุทธศาสตร์	๒๘

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดให้ส่วนราชการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นเอกสารที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลางบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบ ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด

ประกอบกับ สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร ส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงให้บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และการประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงได้ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงความสอดคล้องด้านการขับเคลื่อนองค์ความรู้และอัตรากำลังกับแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และตอบสนองกับแนวโน้ม ทิศทางและสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศ ซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูลความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนระดับต่าง ๆ นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นของผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่สำนักงานนโยบายฯ เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดและทิศทางในการดำเนินการ และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ระยะ ๓ ปี ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายของสำนักงานนโยบายฯ ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจากคณะผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานนโยบายฯ ทุกระดับ

ดังนั้น แผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานนโยบายฯ ฉบับนี้ จึงเปรียบเสมือนแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรในช่วง ๓ ปี อย่างมีทิศทางและสอดคล้องกับแผนระดับต่าง ๆ นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงตอบสนองกับแนวโน้ม ทิศทางและสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศ และจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานนโยบายฯ ให้บรรลุสัมฤทธิ์ผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สถานการณ์และบริบทการเปลี่ยนแปลง ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก รวมถึงความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ที่สนับสนุนทิศทางและแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) ของ สำนักงานนโยบายฯ

๒. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๓ กระบวนการในการจัดทำแผน

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้ดำเนินการทบทวน ศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง จัดให้มีการอบรม ประชุม และรับฟังความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย คณะผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานนโยบายฯ ทุกระดับ

ขั้นตอนที่ ๒ จัดโครงการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ดำเนินการจัดโครงการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๖ ครั้ง โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ และให้คำปรึกษาในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อทบทวนบริบท และสถานการณ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา รวมถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่กระทบการบริหารและพัฒนาบุคลากร และจัดทำร่าง แผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ของ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่สามารถตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด และบริบทการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผู้เข้าร่วมโครงการเป็นคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ และผู้เกี่ยวข้อง ทั้งสิ้น ๔๐ คน

ขั้นตอนที่ ๓ ทบทวนและวิเคราะห์

ทบทวนและวิเคราะห์บริบท และสถานการณ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร : ประเด็นปัญหาสำคัญ ผลกระทบต่องานบุคคล โอกาสการปรับปรุงงานบุคคล ประเด็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในอนาคต รวมถึงการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา ในประเด็นที่ยังไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้ คือความพึงพอใจของบุคลากรต่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน ที่ได้ร้อยละ ๗๐.๑๒ ซึ่งเป้าหมายคือร้อยละ ๗๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากขึ้น

ขั้นตอนที่ ๔ จัดทำ ร่าง แผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ มาตรการ/แนวทางการพัฒนา ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ แผนการปฏิบัติการรายปี

ขั้นตอนที่ ๕ ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ดำเนินการประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อรับฟังความคิดเห็น และขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ เกี่ยวกับร่าง แผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ของ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และนำความคิดเห็นของคณะกรรมการ ไปปรับแก้ร่างแผนเพื่อความครบถ้วนสมบูรณ์

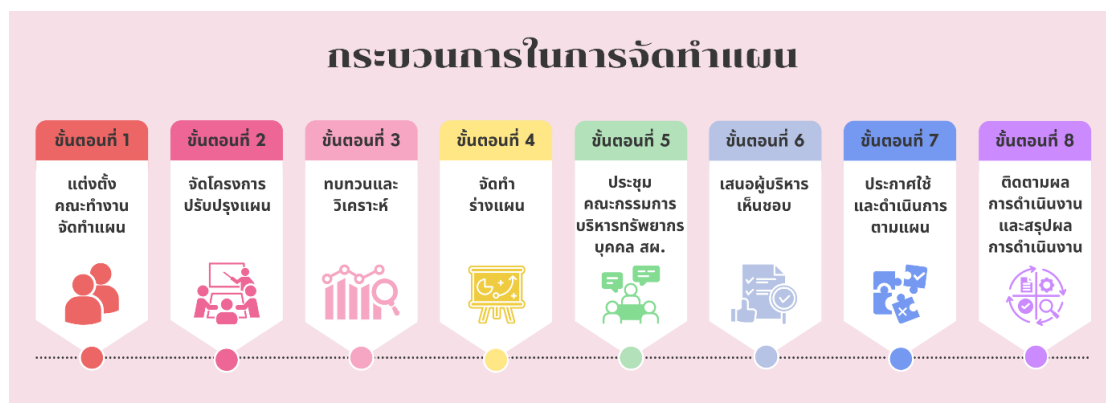
ขั้นตอนที่ ๖ เสนอผู้บริหารเห็นชอบ

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ปรับแก้ไขร่างแผนตามที่คณะกรรมการให้ความเห็น และนำเสนอร่าง แผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ของ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ต่อเลขาธิการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ขั้นตอนที่ ๗ ประกาศใช้ และดำเนินการตามแผน

ประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ของ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ ๘ ติดตามผลการดำเนินงาน และสรุปผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารรับทราบต่อไป



ภาพที่ ๑ กระบวนการในการจัดทำแผน

๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบแบบแผน ชัดเจน ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

บทที่ ๒

ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสนับสนุนการจัดการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนติดตามตรวจสอบ มาตรการ เจริญไซ ผลกระทบสิ่งแวดล้อมตามรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจของประเทศ และสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนและคุณภาพชีวิตที่ดี

๒.๑ วิสัยทัศน์องค์กร

“ประเทศไทยเติบโตอย่างยั่งยืนด้วยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
เพื่อประชาชน”

๒.๒ พันธกิจองค์กร

- ๑) กำหนดนโยบาย แผน มาตรการ การอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) กำกับดูแล ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) สนับสนุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมผ่านกลไกกองทุนสิ่งแวดล้อมและการอุดหนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) ประสานความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศและต่างประเทศ ในอนุสัญญาระหว่างประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๓ ภารกิจองค์กร

ภารกิจหลักตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีดังนี้

๑. จัดทำนโยบายและแผนการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ประสานและจัดทำแผนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และดำเนินการอื่นให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประสานการจัดการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม
๓. ศึกษา วิเคราะห์ ประสาน และดำเนินการให้มีการประกาศเขตพื้นที่ และมาตรการคุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผน และมาตรการและจัดทำรายงานสถานการณ์คุณภาพสิ่งแวดล้อม
๕. ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากโครงการหรือกิจกรรมของภาครัฐหรือภาคเอกชน ซึ่งมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๖. บริหารงานกองทุนสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนนโยบาย แผน และมาตรการ และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในทุกภาคส่วน

๗. ประสานความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศและต่างประเทศ ในการดำเนินการร่วมด้านนโยบายและแผนการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘. เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบายและแผนการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ความหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืน ตลอดจนดำเนินการตามพันธกรณีของความตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางชีวภาพ

๙. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒.๔ วัฒนธรรมองค์กร

มองผลประโยชน์ชาติ มุ่งสร้างเครือข่าย แม่นในหลักการ มั่นในคุณธรรม

๒.๕ ค่านิยมหลักองค์กร

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ได้ร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดค่านิยมหลัก (Core Value) เพื่อช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีแนวความคิด ความเชื่อ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์ให้ประสบความสำเร็จโดยใช้คำว่า FUTURE ซึ่งย่อมาจาก

Freedom กล้าคิด กล้าทำ

ความเป็นอิสระเสรีทางความคิด การแสดงออก รวมไปถึงสภาพบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ปลอดความกลัวและเปิดกว้างทางความคิด ภายใต้กรอบความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

Utility นำประโยชน์สู่ประชาชน

สร้างประโยชน์ให้ส่วนรวม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

Teamwork คนทำงานเป็นทีมด้วยใจ

การทำงานเป็นทีม การสร้างทีม การแบ่งหน้าที่ภายในทีม และการมีความรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม

Uncovering โปร่งใส เปิดเผย

ไม่ปกปิด เปิดเผย โปร่งใส สามารถเปิดเผยกระบวนการจัดทำนโยบายและแผน (Transparency) การวิเคราะห์ผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดสรรเงินกองทุน ต่อสาธารณชนได้ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงมีเอกสารหลักฐานที่สามารถตรวจสอบได้

Resilience เคยล้มแล้ว ต้องลุกไว

มีความยืดหยุ่นล้มแล้วลุกไว สามารถเรียนรู้จากความผิดพลาด ความล้มเหลว และสามารถปรับปรุงตัวเองเพื่อก้าวไปข้างหน้าต่อไปได้อย่างรวดเร็ว

Environment ใส่ใจสิ่งแวดล้อม

การคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมรอบตัว และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสม รวมไปถึงการคำนึงถึงชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรในชาติ

๒.๖ โครงสร้างและอัตรากำลัง

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีกรอบอัตรากำลัง (ปฏิบัติงานจริง) ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๔๖ (๔๓๗) คน ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน ๒๖๕ (๒๕๓) คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔ (๔) คน พนักงานราชการ จำนวน ๑๕๓ (๑๔๙) คน พนักงานกองทุน จำนวน ๓๑ (๓๑) คน โดยมีการแบ่งส่วนราชการตามภารกิจเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนี้

- ๑) สำนักงานเลขานุการกรม (สลง.)
- ๒) กองจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ (กลช.)
- ๓) กองจัดการสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม (กตศ.)
- ๔) กองติดตามประเมินผลสิ่งแวดล้อม (กตป.)
- ๕) กองบริหารกองทุนสิ่งแวดล้อม (กบก.)
- ๖) กองพัฒนาระบบการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม (กพส.)
- ๗) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กยผ.)
- ๘) กองประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (กปผ.)
- ๙) กองสิ่งแวดล้อมชุมชนและพื้นที่เฉพาะ (กชพ.)
- ๑๐) กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตภ.)
- ๑๑) กลุ่มนิติการ (กนต.)
- ๑๒) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)
- ๑๓) กลุ่มงานจริยธรรม (กจร.)

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนผู้ครองตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ

สำนัก/กอง	ข้าราชการ (๒๖๕)	ลูกจ้างประจำ (๔)	พนักงาน ราชการ (๑๕๓)	ลูกจ้างเงินนอก งบประมาณ (๓๑)
ผู้บริหาร/รองเลขาธิการ (๔)	๓	-	-	-
ผู้เชี่ยวชาญ (๑)	๑	-	-	-
กลุ่มตรวจสอบภายใน (๓)	๓	-	-	-
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (๗)	๔	-	๓	-
กลุ่มนิติการ (๑๘)	๑๑	-	๔	-
กลุ่มงานจริยธรรม (๒)	๑	-	๑	-
สำนักงานเลขานุการกรม (๖๔)	๒๓	๒	๓๖	-
กองจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ (๔๔)	๒๔	๑	๑๘	-
กองจัดการสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม (๓๐)	๑๘	-	๑๒	-
กองติดตามประเมินผลสิ่งแวดล้อม (๒๖)	๑๕	-	๙	-
กองบริหารกองทุนสิ่งแวดล้อม (๕๒)	๒๐	๑	-	๓๑

สำนัก/กอง	ข้าราชการ (๒๖๕)	ลูกจ้างประจำ (๔)	พนักงาน ราชการ (๑๕๓)	ลูกจ้างเงินนอก งบประมาณ (๓๑)
กองพัฒนาระบบการวิเคราะห์ผลกระทบ สิ่งแวดล้อม (๔๑)	๒๖	-	๑๕	-
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (๕๓)	๓๒	-	๑๙	-
กองประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (๗๗)	๕๖	-	๑๙	-
กองสิ่งแวดล้อมชุมชนและพื้นที่เฉพาะ (๓๑)	๑๖	-	๑๓	-
รวม	๒๕๓	๔	๑๔๗	๓๑

* ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๒.๗ ประเภทและลักษณะงาน

ตำแหน่งข้าราชการตามโครงสร้างภายในสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีทั้งหมด ๔ ประเภท คือ ๑) บริหาร ๔ ตำแหน่ง ๒) อำนวยการ ๙ ตำแหน่ง ๓) วิชาการ ๒๓๕ ตำแหน่ง และ ๔) ทวิไป ๑๗ ตำแหน่ง รายละเอียดดังตาราง

ตารางที่ ๒ แสดงประเภทตำแหน่ง และชื่อตำแหน่งในสายงานของข้าราชการ

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)
นักบริหาร (๔)	บริหาร (๔)	สูง	๑
		ต้น	๒
ผู้อำนวยการกอง (๗)	อำนวยการ (๙)	สูง	๗
เลขานุการกรม (๑)		สูง	๑
ผู้อำนวยการกอง (๑)		ต้น	๑
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (๓)	วิชาการ (๒๓๕)	เชี่ยวชาญ	๒
นิติกร (๑๑)		ชำนาญการพิเศษ	๑
		ชำนาญการ	๓
		ปฏิบัติการ	๗
นักวิชาการเงินและบัญชี (๓)		ชำนาญการพิเศษ	๑
		ชำนาญการ	๑
นักวิชาการพัสดุ (๒)		ชำนาญการ	๑
		ปฏิบัติการ	๑
นักทรัพยากรบุคคล (๖)		ชำนาญการพิเศษ	๒
		ชำนาญการ	๒
		ปฏิบัติการ	๒
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (๒๐๑)		ชำนาญการพิเศษ	๕๖
		ชำนาญการ	๘๔
		ปฏิบัติการ	๕๕

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๓)		ชำนาญการพิเศษ	๑
		ชำนาญการ	๒
นักจัดการงานทั่วไป (๖)		ชำนาญการพิเศษ	๐
		ชำนาญการ	๐
		ปฏิบัติการ	๕
เจ้าพนักงานธุรการ (๑๔)	ทั่วไป (๑๗)	อาวุโส	๓
		ชำนาญงาน	๖
		ปฏิบัติงาน	๓
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๒)		ชำนาญงาน	๑
		ปฏิบัติงาน	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ (๑)		ชำนาญงาน	๑

ตารางที่ ๓ แสดงประเภทตำแหน่ง และชื่อตำแหน่งในสายงานของพนักงานราชการ

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	จำนวน (คน)
บริหารทั่วไป (๑๒๕)	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (๑๐)	๑๐
	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ (๑)	๑
	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (๘๙)	๘๙
	นิติกร (๕)	๒
	นักทรัพยากรบุคคล (๗)	๗
	นักวิชาการเงินและบัญชี (๕)	๕
	นักวิชาการพัสดุ (๖)	๖
	นักวิชาการเผยแพร่ (๒)	๒
บริการ (๒๗)	เจ้าพนักงานธุรการ (๒๔)	๒๓
	เจ้าหน้าที่ธุรการ (๔)	๔

ตารางที่ ๔ แสดงประเภทกลุ่มงาน และชื่อตำแหน่งในสายงานของลูกจ้างประจำ

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทกลุ่มงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)
พนักงานธุรการ	สนับสนุน (๔)	ระดับ ๓	๔

* ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

บทที่ ๓

ยุทธศาสตร์ นโยบาย และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และความเชื่อมโยง

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ศึกษา นโยบาย ระเบียบ กฎหมาย และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ โดยสรุปสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

แผนระดับ ๑

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

วิสัยทัศน์ประเทศคือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน ” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาค้นในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

ภารกิจของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีส่วนเกี่ยวข้องใน ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ ๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยภารกิจการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) เป้าหมาย

๑.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๑.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๑.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

๑. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่าง สะดวกรวดเร็ว โปร่งใส หน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ให้การบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐบาลอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒. ภาครัฐมีความทันสมัย ทันการเปลี่ยนแปลง และมีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนมากขึ้น และทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติโดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมกันต่อต้านการทุจริต ภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูล แจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

๕. กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับมีเท่าที่จำเป็น ทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการพัฒนา การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำด้านต่าง ๆ เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

แผนระดับ ๒

๓.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ มีทั้งสิ้น ๒๓ ประเด็น ซึ่งมีผลผูกพันให้ทุกหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องต้องแปลงไปสู่การปฏิบัติร่วมกันอย่างบูรณาการ เพื่อบรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรม และส่งผลให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อไป และหากพิจารณาจากแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๘๐) ทั้ง ๒๓ ประเด็น โดยสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องทั้งสิ้น ๕ ประเด็น ได้แก่

ประเด็นหลัก ๑) ประเด็นที่ ๖ พื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ ๒) ประเด็นที่ ๑๘ การเติบโตอย่างยั่งยืน

ประเด็นรอง ๑) ประเด็นที่ ๒ การต่างประเทศ ๒) ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ และ ๓) ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

โดยภารกิจการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องกับประเด็นที่ ๒๐ และ ๒๑ ดังนี้

๑) ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

มีเป้าหมายให้การบริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และ ภาครัฐมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้สนับสนุนให้ทันความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืนด้วยหลักการ “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม”

เป้าหมาย:

๑) บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ: การบริการของภาครัฐมุ่งเน้นการทำงานที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ การบริการรวดเร็ว สะดวก โปร่งใส ไม่มีข้อจำกัดเวลา เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ ตลอดจนพัฒนาให้ครอบคลุมและทั่วถึง นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาการบริการ เพื่อลดค่าใช้จ่ายของผู้บริการ เพิ่มประสิทธิภาพ และโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒) ภาครัฐมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้: ภาครัฐมีการนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนุนการดำเนินงาน หรือมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ซึ่งส่งผล การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก

โดยกำหนดแผนย่อยของแผนแม่บทฯ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การพัฒนาบริการประชาชน

เน้นการให้บริการภาครัฐสามารถอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส ให้เป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน ซึ่งจะทำให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน

เป้าหมาย : งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนารูปแบบบริการภาครัฐเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน

๒. พัฒนาการให้บริการภาครัฐผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

๓. ปรับวิธีการทำงาน

๒. การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

เน้นการพัฒนาระบบฐานข้อมูลภาครัฐและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหาร การตัดสินใจ และการบริการที่เป็นเลิศ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้เอกชน ประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐ เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันและประโยชน์ในการใช้ชีวิต ให้วิธีการทำงานของหน่วยงานราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง”

๒. กำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์

๓. ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดโครงสร้างองค์กรและออกแบบระบบการบริหารงาน

ใหม่ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว กระชับ ทันสมัย

๓. การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

เน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชน

เป้าหมาย : บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มี มาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบ คุณธรรมอย่างแท้จริง

๓. พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิด วิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔. สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๒) ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มีเป้าหมายให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผ่านการพัฒนาคนและ การพัฒนาระบบ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมาย: ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

โดยกำหนดแผนย่อยของแผนแม่บทฯ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่เกี่ยวข้อง คือ **การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ** ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนและการพัฒนาระบบ โดยใน ส่วน การพัฒนาคน เน้นการปรับพฤติกรรม “คน” ทุกกลุ่มในสังคม ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใส สะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริตเป็นภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน สนับสนุนการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน รู้จักแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน พร้อม กับสร้างจิตสำนึกและค่านิยมของบุคลากรในการต่อต้านทุจริต และในส่วนของ การพัฒนา “ระบบ” มุ่งให้ ความสำคัญกับการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐที่เหมาะสมกับ บริบท สภาพปัญหา และพลวัตการทุจริตของแต่ละหน่วยงาน พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการใช้เครื่องมือ และมาตรการเพื่อสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และปิดโอกาสในการกระทำการทุจริต

เป้าหมาย : ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์ สุจริต

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต เป็นภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๒. สนับสนุนกลไกและบูรณาการทำงานเพื่อการป้องกันการทุจริต

๓.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เป้าหมาย การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง ภายใต้อิทธิพลโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ กลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของ ภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

หมายเหตุเลข ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๑. เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

๒. กลยุทธ์การพัฒนา

๒.๑ กลยุทธ์ที่ ๓ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล

๒.๒ กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

แผนระดับ ๓

๓.๔ แผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการกิจการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์: การส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริมการพัฒนาที่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของทุกภาคส่วนให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อรองรับการเติบโตสีเขียวและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล โดยมีกิจกรรมหลัก ได้แก่ การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ ความเข้าใจ ค่านิยม และความตระหนัก การสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และการเป็นพลเมืองโลก การสร้างความรับผิดชอบ (Accountability) ในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๕ แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยแผนปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับการกิจการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ แผนปฏิบัติราชการที่ ๕ ด้านการพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ และการขับเคลื่อนสู่องค์กรดิจิทัล

เป้าหมายที่ ๕ บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมวัฒนธรรมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลรองรับประเด็นอุบัติใหม่ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความเข้าใจ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

๓. เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรอบรู้ (รู้ลึก รู้รอบ รู้เชี่ยวชาญ รู้บูรณาการ)

๔. พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน

๕. พัฒนาความพร้อมผู้บริหารทุกระดับอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับความต้องการด้านกำลังคน และขีดความสามารถที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๖ แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๙)

เป้าประสงค์หลัก : พัฒนาและยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนา

ด้านที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การ

๒. องค์การมีแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

ด้านที่ ๒ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล

เป้าประสงค์

๑. องค์การมีระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ

๒. องค์การมีระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรที่มีความทันสมัยสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านที่ ๓ ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรม การทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๒. องค์การมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ

ด้านที่ ๔ เสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

เป้าประสงค์ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๓.๗ แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อปรับปรุงการกำหนดทิศทางของการดำเนินงานด้านนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยได้นำนโยบายและแผนของชาติในทุกระดับที่เกี่ยวข้องมาจัดวางเป้าหมายและถ่ายทอดเชื่อมโยงให้สอดคล้องและตอบสนองกับแนวโน้ม ทิศทาง และสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศ ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ บูรณาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเชิงพื้นที่เพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล และยั่งยืน

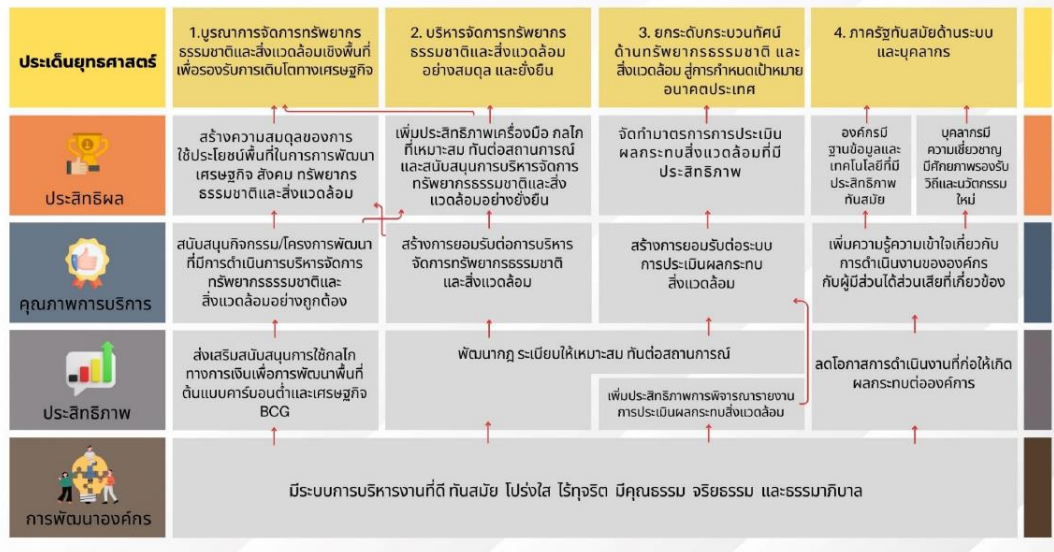
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับกระบวนการทัศน์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่การกำหนดเป้าหมายอนาคตประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ภาครัฐทันสมัยด้านระบบและบุคลากร

โดยภารกิจการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔

แผนที่ยุทธศาสตร์ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วิสัยทัศน์ ประเทศไทยเติบโตอย่างยั่งยืน ด้วยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชน



ภาพที่ ๒ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

นโยบาย และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓.๘ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

สาระสำคัญในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ คือ

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

มาตรา ๓๔ ได้วางหลักการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยมีข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มาตรา ๓๒ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการ เพื่อให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

๓.๙ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

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

๒. จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี

๓. สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑๐ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑. ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย : หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา การทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

กลยุทธ์

๑. พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา

๒. กำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องสถานการณ์

๓. กำหนดมาตรการ หรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

๔. กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Planning) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ กับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. กำหนด Development Roadmap ของบุคลากรทุกระดับ ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

๓. กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และการสร้างและเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำของบุคลากร เพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย

๓. ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน

กลยุทธ์

๑. กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

๒. กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ

๓. ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

๓.๑๑ ระบบราชการ ๔.๐

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเป็นฟังของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

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

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐

ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

๑. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration)

เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกันเพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

๒. การสร้างนวัตกรรม (Innovation)

เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ solutions ใหม่ ๆ ทำให้เกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศ หรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบ ปฏิบัติจริง และขยายผลต่อไป

๓. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization / Digitalization)

เป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (cloud computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟน และ เครื่องมือเพื่อการใช้งานร่วมกัน (collaboration tool) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ และช่วยให้บริการของทางราชการสามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้ดำเนินการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด

ในส่วนของการข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) เพื่อสร้างคุณค่า (public value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน



ภาพที่ ๓ แนวคิดของระบบราชการ ๔.๐

๓.๑๒ นโยบาย HR ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายฯ มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่า สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง ตรงหลักถึงคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการบริการทรัพยากรบุคคล

เน้นความสำคัญการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบโปรงใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักระบบคุณธรรม (Merit System) ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดหลักความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ มุ่งเน้นการวางแผนและการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

มุ่งเน้นเสริมสร้าง ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานอย่างมืออาชีพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เปิดโอกาสให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน่วยงาน เพื่อพัฒนาตนเอง และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์สู่การสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

๓. ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

เน้นความสำคัญให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวด้านสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเกิดความมั่นคง ได้รับขวัญกำลังใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อรักษากำลังคนคุณภาพไว้กับหน่วยงาน

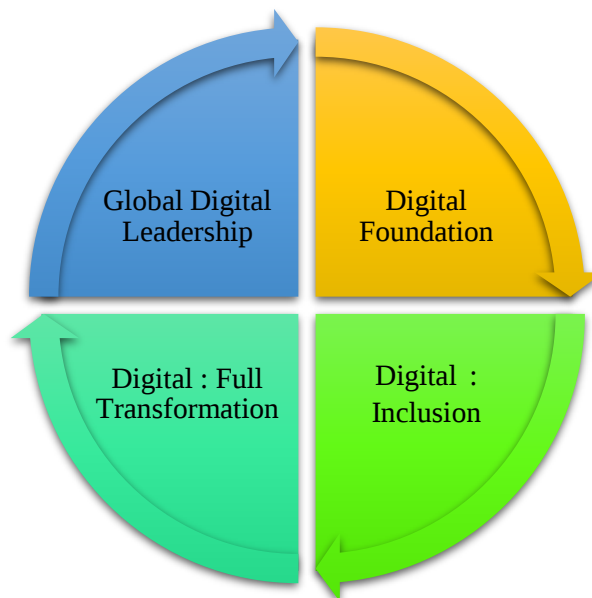
บทที่ ๔

การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ องค์ความรู้ด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากรในองค์กรสู่ยุคดิจิทัล

(Knowledge of management HRM/HRD in the organization towards the digital age)

ปัจจุบันเริ่มเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเฉกเช่นที่ผ่านมาอีกต่อไป พบการปฏิรูปจากการหลอมรวมชีวิตคนอย่างแท้จริงและเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่น ๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยในบริบทของประเทศไทยเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถตอบปัญหาความท้าทายที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่หรือเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมได้ โดยการขับเคลื่อนผ่านการ “ปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์” ด้วยกระบวนการพัฒนา ๔ ขั้น ได้แก่



ภาพที่ ๔ การขับเคลื่อนผ่านการปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ ๔ กระบวนการ

อ้างอิงจาก: ADSK. (๒๐๒๑, January ๒๕). About Digital Skills Foundation. Digital Skills Foundation. Retrieved September ๑๑, ๒๐๒๑, from <https://www.digitalskillsfoundation.org/about-digital-skills-foundation/>.

- Literacy Digital Foundation พื้นฐานองค์ความรู้ของบุคลากรในด้านดิจิทัล
- Literacy Digital Data Inclusion องค์ความรู้ของบุคลากรในด้านการรวบรวมชุดข้อมูลดิจิทัล
- Literacy Digital Full Transformation องค์ความรู้ของบุคลากรในด้านการรองรับการเปลี่ยนแปลงเต็มรูปแบบ
- Literacy Global Digital Leadership องค์ความรู้ของบุคลากรในด้านความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลระดับสากล

เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนและเป็นไปตามเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล บรรลุผลองค์การทุกองค์การควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การขับเคลื่อนองค์การสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยมุ่งการพัฒนา ๖ ด้าน คือ ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้เกิดความครอบคลุมทุกพันธกิจขององค์การ ๒) ขับเคลื่อนการบริหารการเงินและการคลังด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ๓) สร้างสังคมในองค์กรที่มีคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ๔) ปรับเปลี่ยนตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัล ๕) พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล และ ๖) สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

การสร้างสังคมในองค์กรเพื่อมุ่งสู่คุณภาพการทำงานที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จะมุ่งสร้างให้บุคลากรทุกกลุ่ม สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่าง ๆ ของผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล มีข้อมูลองค์ความรู้ทั้งระดับกระทรวงและระดับส่วนงานในรูปแบบดิจิทัลที่บุคลากรสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยง่าย และสะดวก รู้เท่าทันข้อมูลข่าวสาร และมีทักษะในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบต่อองค์การและสังคม โดยการปรับเปลี่ยนองค์การสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลเป็นการมุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานตามกรอบของโครงสร้างองค์การ ให้เกิดบริการในรูปแบบดิจิทัลที่ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ นอกจากนี้ การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคการบริหารและการจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบการทำงาน และการพัฒนาบุคลากรทุกสำนัก กอง กลุ่ม ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรงเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในระดับมาตรฐานสากลเพื่อ นำไปสู่การสร้างคุณค่าการปฏิบัติหน้าที่ที่ก้าวสู่การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การ ประกอบด้วยแผนงาน ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรทุกภาคส่วน ๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรเพื่อรองรับความต้องการในอนาคต ๓) พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้าง คุณค่าจากข้อมูลขององค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนตนเองให้ร่วมมือทำงานที่มีคุณค่าสูงมากยิ่งขึ้น (high value of work affiliation)

๔.๒ Industry ๔.๐ & Digital Age

ผลกระทบที่เกิดขึ้น

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจไทยจากภาคการเกษตรไปสู่ภาคการบริการมากขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในทุกขั้นตอนการผลิต เปิดโอกาสให้ประเทศก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจ สร้างสรรค์และยุคดิจิทัลเป็นโลกที่ไร้พรมแดนอย่างแท้จริง มีการเชื่อมโยงการผลิต และการกระจายการผลิตผ่าน ระบบดิจิทัล - internet of things, Big Data

สังคม/ประชาชน

ความเหลื่อมล้ำในสังคมจะเพิ่มขึ้น เพราะคนที่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสูงจะมีรายได้เพิ่มขึ้น ส่วนคนที่ไม่มีความรู้หรือมีน้อยจะขาดรายได้หรือรายได้ลดลง ทำให้เกิดช่องว่างทางรายได้ของสังคมมากขึ้น จะมีเทคโนโลยี และหุ่นยนต์เข้ามาแทนที่การทำงาน แรงงานของคน จะทำให้คนมีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น

บริการและรูปแบบการบริหาร

ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการให้บริการประชาชน เพื่อลดอัตราค่าจ้าง แต่เพิ่มประสิทธิภาพ และครอบคลุมการให้บริการที่กว้างมากขึ้น

ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

เตรียมความพร้อมในการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือลักษณะการทำงาน ต้องมุ่งไปสู่เป้าหมายที่สร้างคุณค่า ปรับรูปแบบบริการให้เหมาะสมกับวิถีการดำเนินชีวิต และกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย ต่างวัฒนธรรม

รูปแบบการบริหารภาครัฐ สรุปประเด็นสำคัญ - การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการมุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้เกิดนวัตกรรมบริการที่ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงบริการได้ รวมทั้งการหล่อหลอมวิธีการทำงานของหน่วยงานส่วนราชการให้เป็นเสมือนองค์กรเดียวกัน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาวิธีการบริหารจัดการที่ทำให้ตรงต่อความต้องการและสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชน

ผลกระทบ

สังคม/ประชาชน บริการและรูปแบบ การบริหาร ข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐ - มีการเชื่อมต่ออุปกรณ์เคลื่อนที่ (Internet of things & Mobility) เป็นการเชื่อมต่อข้อมูลจากอุปกรณ์ดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ และ อำนวยความสะดวกต่อประชาชน - นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนทุกคนได้รับบริการอย่างสะดวก รวดเร็ว ตรงกับความต้องการของประชาชน และทุกคนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา ตลอดจนประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะในการปรับปรุงการให้บริการภาครัฐ โดยผ่านช่องทางต่าง ๆ - ยกระดับความรู้และทักษะบุคลากรภาครัฐ เพื่อสอดคล้องกับการทำงานในรูปแบบองค์กรดิจิทัล โดยบุคลากรภาครัฐสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงาน จนสามารถปรับเปลี่ยนตนเองจากผู้ใช้ (user) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการพัฒนานวัตกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนตนเองไปทำงานที่มีคุณค่าสูงขึ้น (high value job)

๔.๓ ตารางการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
S๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล S๒. มีแผนครอบคลุมในทุกมิติการบริหาร S๓. ผู้บริหารสนับสนุนการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job rotation) S๔. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล S๕. มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ความสามารถในวิชาชีพ และสมรรถนะสูง พร้อมที่จะพัฒนาองค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กร S๖. บุคลากรของ สผ. บุคลากรรุ่นใหม่ พัฒนาศักยภาพอย่างรวดเร็ว มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง S๗. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัลเข้ามาในการบริหารทรัพยากรบุคคลการจัดทำฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อง่ายต่อการเข้าถึงและอำนวยความสะดวกกับผู้ใช้งาน S๘. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลมีจิตบริการที่ดี S๙. บุคลากรมีความสนิทใกล้ชิดสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการเคารพการเป็นพี่เป็นน้อง S๑๐. มีระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน S๑๑. สภาวะแวดล้อมเหมาะสมกับการทำงาน S๑๒. การให้บริการของฝ่าย HR เป็นไปตามมาตรฐานมาตรการระเบียบข้อบังคับและกฎหมายอย่างเคร่งครัด S๑๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของ ส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพ ของบุคลากร ตลอดจนความคุ้มค่า S๑๔. มีแผนพัฒนาทักษะบุคลากรด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากร S๑๕. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา	W๑. งบประมาณมีอย่างจำกัดในการพัฒนาบุคลากรทำให้ไม่สามารถตอบสนองตัวชี้วัดบางตัวของแผนงาน หรือการพัฒนาบุคลากรตามต้องการรายบุคคล W๒. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง/อย่างชัดเจน ยังไม่ครอบคลุมในทุกมิติ W๓. ขาดการประเมินความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนในระยะต่าง ๆ W๔. ขาดมาตรการที่มุ่งเน้นในการพัฒนาให้บุคลากรเป็นผู้มีศักยภาพสูงอย่างเป็นรูปธรรม W๕. ระบบแรงจูงใจ แนวปฏิบัติ Road map ในการ rotation ยังไม่ชัดเจน W๖. ขาดทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของบุคลากร รวมทั้งเป้าหมายการพัฒนาของ สผ. W๗. การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุม เช่น การใช้ภาษา, ความรู้ด้านกฎหมาย, ทักษะการวางแผน, ทักษะการคิดวิเคราะห์, ทักษะด้านกลยุทธ์, ทักษะการเจรจาต่อรอง W๘. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่สามารถวัดสมรรถนะและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม W๙. ขาดการระบุพฤติกรรมตัวบ่งชี้ความเป็นรูปธรรมของค่านิยมองค์กร ที่นำไปสู่การปฏิบัติ W๑๐. การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากภาครัฐกำหนดยังไม่เพียงพอ W๑๑. การกำหนดตัวชี้วัดยังทำหายไม่เพียงพอ ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน W๑๒. ช่องทางการพัฒนาบุคลากรไม่หลากหลาย W๑๓. ขาดการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

ตารางการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์การ (ต่อ)

โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
O๑. นโยบายการพัฒนาประเทศ/ยุทธศาสตร์ชาติ/กลยุทธ์ตามมาตรการของกระทรวงมุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาด้านและการบริหารกำลังคนที่มีสมรรถนะสูงเพื่อการพัฒนาประเทศ O๒. ประเด็นการพัฒนาประเทศและประเด็นสาธารณะในมิติสากลให้ความสำคัญกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก ซึ่งมีโอกาสที่ดีต่อการพัฒนากำลังคนของ สผ. O๓. นโยบายการจำกัดอัตราค่าจ้างของข้าราชการ (ก.พ.) เป็นโอกาสที่ทำนายต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรของ สผ. O๔. การพัฒนาของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้ามีส่วนในการพัฒนาการทำงานและการบริหารองค์กร O๕. ประชาชนให้ความสนใจ และตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น O๖. มีแหล่งทุนสนับสนุนงบประมาณในโครงการด้านสิ่งแวดล้อม เช่น กองทุนสิ่งแวดล้อมโลก O๗. มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศในการขับเคลื่อนนโยบาย O๘. ความเจริญด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ที่มีส่วนในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม O๙. มีเครื่องมือในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูล เพื่อสร้างการรับรู้แก่ประชาชน ผ่าน Social Media ต่าง ๆ เช่น Facebook, Twitter, YouTube, Instagram O๑๐. จากภาวะเศรษฐกิจถดถอย ทำให้คนในสังคมมีความต้องการในการทำงานที่มั่นคงมากยิ่งขึ้น O๑๑. ระบบมาตรฐานต่าง ๆ ในการบริหารงาน อาทิ มาตรฐานสารสนเทศ การประกันคุณภาพการบริหารงานภาครัฐ ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	T๑. กฎหมายเปิดกว้างในเรื่องของการให้สิทธิผู้มีส่วนได้เสียในการตรวจสอบการให้บริการซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาการร้องเรียน T๒. เงื่อนไขของระเบียบราชการเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาอัตราค่าจ้างคน T๓. ขาดความมั่นคงทางการเมือง ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายฯ T๔. งบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลไม่สอดคล้องต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล T๕. วัฒนธรรมราชการยังมีค่านิยมที่ผิด ๆ เช่น ระบบอุปถัมภ์ ระบบพวกพ้อง ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน T๖. สภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ผันผวนอย่างรวดเร็ว อาจส่งผลต่อการบริหารจัดการและขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ T๗. ช่องว่างและความเปลี่ยนแปลงระหว่างวัยที่รวดเร็วอาจมีผลในการพัฒนาบุคลากรขององค์การ T๘. ภาวะประชากรที่มีความผันแปร (ผู้บริหารระดับกลางไม่สามารถส่งสมประสบการณ์ระดับสูง / เด็กรุ่นใหม่ไม่มีประสบการณ์ในการขึ้นไปเป็นผู้บริหารได้ทัน T๙. ทักษะและองค์ความรู้ของบุคลากรไม่ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง T๑๐. สุขภาพมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน T๑๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานกลางต่าง ๆ มีมากเกินไป ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกัน เช่น ระบบจากกรมบัญชีกลาง ระบบสำนักนายกรัฐมนตรี ระบบจากสำนักงาน ก.พ. T๑๒. เมื่อมีงบประมาณจำกัด กลุ่มงานด้านสนับสนุนหรืองานที่ไม่ต่อยอดยุทธศาสตร์จะถูกจัดสรรงบประมาณเป็นลำดับสุดท้าย

๔.๔ ข้อมูลเกษียณอายุราชการของข้าราชการในสำนักงานนโยบายฯ

ข้อมูลเกษียณอายุราชการของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสำนักงานนโยบาย และแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา และอีก ๕ ปีข้างหน้า

ตารางที่ ๕ แสดงข้อมูลจำนวนผู้เกษียณอายุราชการของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของ สผ. ในช่วง ๑๑ ปี

ปีที่เกษียณอายุราชการ	เพศชายจำนวน (คน)	เพศหญิงจำนวน (คน)	รวมจำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๒	๒	๔	๖	๘.๗๗
๒๕๖๓	๗	๔	๑๑	๘.๗๗
๒๕๖๔	๑	๔	๕	๘.๗๗
๒๕๖๕	๑	๓	๔	๗.๐๒
๒๕๖๖	๓	๗	๑๐	๑๔.๐๔
๒๕๖๗	๑	๕	๖	๑๐.๕๓
๒๕๖๘	๑	๔	๕	๗.๐๒
๒๕๖๙	๓	๕	๘	๑๐.๕๓
๒๕๗๐	๑	๔	๕	๓.๕๑
๒๕๗๑	๐	๘	๘	๑๐.๕๓
๒๕๗๒	๒	๕	๗	๑๐.๕๓
รวม	๒๒	๕๓	๗๕	๑๐๐

ตารางที่ ๖ แสดงข้อมูลจำนวนผู้เกษียณอายุราชการของข้าราชการ สผ. ในช่วง ๑๑ ปี

ประเภทข้าราชการ	บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป
๑๑ ปี : ๕๗ คน	๖	๘	๓๓	๑๐
ร้อยละ	๑๐.๕๓	๑๔.๐๔	๕๗.๘๙	๑๗.๕๔

จากตาราง สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จะมีอัตราข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ทุกประเภท ๕๗ คน เป็นประเภทวิชาการมากที่สุด จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘๙ ของคนเกษียณทั้งหมด รองลงมาคือประเภททั่วไป จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๕๔ โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๗, ๒๕๗๐ และ ๒๕๗๑ จะมีข้าราชการประเภทอำนวยการเกษียณอายุราชการ จึงต้องมีการวางแผนที่จะเตรียมคนเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่ง เพื่อให้การขับเคลื่อนงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ ๗ แสดงข้อมูลจำนวนผู้เกษียณอายุราชการของพนักงานราชการ สผ. ในช่วง ๑๑ ปี

กลุ่มงานพนักงานราชการ	บริหารทั่วไป	บริการ
๑๑ ปี : ๑๐ คน	๙	๑
ร้อยละ	๙๐.๐๐	๑๐.๐๐

จากตาราง สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จะมีอัตราพนักงานราชการที่เกษียณอายุราชการ ทุกประเภท ๑๐ คน เป็นกลุ่มงานบริหารทั่วไปมากที่สุด จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๐๐ ของคนเกษียณทั้งหมด รองลงมาคือกลุ่มงานบริการ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐

ลูกจ้างประจำ

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จะมีอัตราลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการในระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา และอีก ๕ ปีข้างหน้า จำนวน ๘ คน โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ คน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๕ คน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ คน และปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑ คน

๔.๕ ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการในสำนักงานนโยบายฯ

ตารางที่ ๘ แสดงข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการในช่วง ๓ ปีที่ผ่านมา

ความเคลื่อนไหว	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	รวม	ร้อยละ
๑.การเข้ารับราชการ	๒๐	๒๖	๒๘	๗๔	
-บรรจุใหม่	๑๒	๑๘	๑๙	๔๙	๖๖.๒๒
-รับโอน	๘	๘	๙	๒๕	๓๓.๗๘
-บรรจุกลับ	๐	๐	๑	๑	๑.๓๕
๒.การสูญเสียข้าราชการ	๒๓	๒๒	๒๔	๖๙	
-ลาออก	๕	๒	๘	๑๕	๒๑.๗๔
-ให้โอน	๑๔	๑๒	๑๐	๓๖	๕๒.๑๗
-เกษียณอายุ	๔	๘	๖	๑๘	๒๖.๐๙
-ด้วยเหตุอื่น	๐	๐	๐	๐	๐

ตารางที่ ๙ แสดงข้อมูลจำนวนของข้าราชการในช่วง ๓ ปีที่ผ่านมา

ความเคลื่อนไหว	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗
จำนวนข้าราชการ	๒๗๑	๒๖๔	๒๕๓
การเข้ารับราชการ	๒๐	๒๖	๒๘
การสูญเสียข้าราชการ	๒๓	๒๒	๒๔
-เทียบส่วนต่างจำนวนการเข้ารับราชการกับการสูญเสียข้าราชการ (คน)	-๓	+๔	+๔
-อัตราการสูญเสียกำลังคน (ร้อยละ)	๘.๔๘	๘.๓๓	๙.๔๙
-ลาออก (ร้อยละ)	๑.๘๕	๐.๗๕	๓.๑๖
-ให้โอน (ร้อยละ)	๕.๑๖	๔.๕๔	๓.๙๕
เกษียณอายุ (ร้อยละ)	๑.๔๗	๓.๐๓	๒.๓๗

จากข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการ สผ. ย้อนหลัง ๓ ปี พบว่า มีข้าราชการเข้ารับราชการใน สผ. รวมจำนวน ๗๔ คน มีอัตราการสูญเสียข้าราชการ รวม ๖๙ คน แสดงให้เห็นว่ามีจำนวนข้าราชการที่เข้ารับราชการมากกว่าจำนวนการสูญเสียข้าราชการ จำนวน ๕ คน ซึ่งตั้งแต่ ปี พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๗ จำนวนอัตราการสูญเสียมีแนวโน้มคงที่

บทที่ ๕

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ วิสัยทัศน์

ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สม. อย่างมีอาชีพ
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงวิถีใหม่

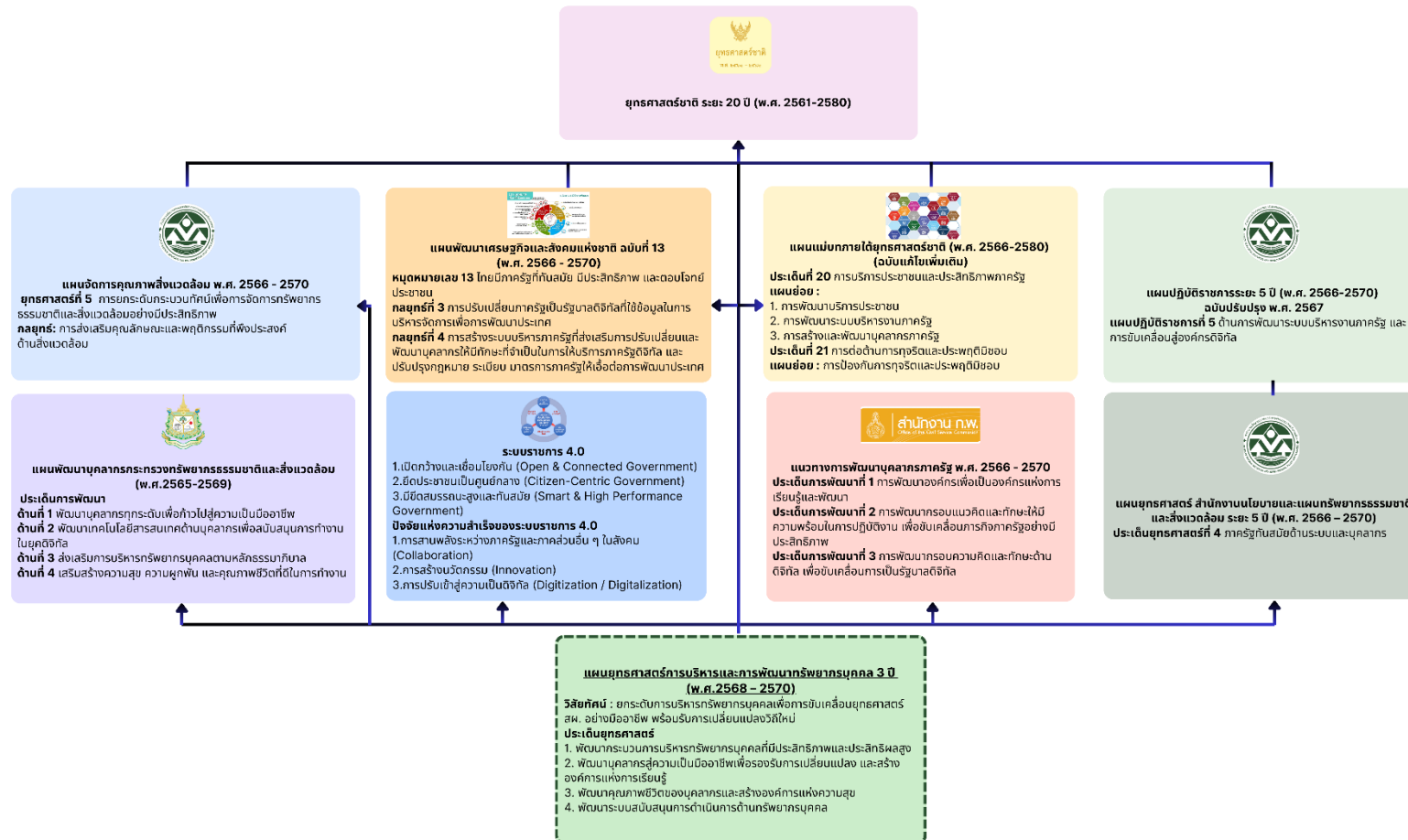
๕.๒ พันธกิจ

๑. พัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างนวัตกรรมและผลลัพธ์ทางการบริหาร
๒. พัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อความเป็นองค์กรแห่งความสุข

๕.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง
๒. พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสร้างองค์กรแห่งความสุข
๔. พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

๕.๔ ความเชื่อมโยงประเด็นสำคัญสู่แผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ภาพที่ ๕ ความเชื่อมโยงประเด็นสำคัญสู่แผนยุทธศาสตร์

๕.๕ รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					มาตรการ/แนวทาง	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. มีโครงสร้าง การแบ่งงาน ภายในและการ วางแผนอัตรา กำลังคนที่ เหมาะสมกับ ภารกิจหลักของ สผ.	๑. ระดับ ความสำเร็จใน การดำเนินการ ทบทวน โครงสร้างการ แบ่งงานภายใน	ทบทวน โครงสร้าง การแบ่งงาน ภายใน	มี ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง การแบ่งงาน ภายในตาม ภารกิจที่ เปลี่ยนไป	โครงสร้าง การแบ่งงาน ภายในที่ตรง ตามที่ทบทวน	โครงสร้าง การแบ่งงาน ภายในที่ตรง ตามที่ทบทวน	โครงสร้าง การแบ่งงาน ภายในที่ตรง ตามที่ทบทวน	๑. ผลักดันให้มีการปรับปรุง โครงสร้างการแบ่งงาน ภายใน สผ. ให้สอดคล้องกับ ภารกิจ เป้าหมายที่กระทบ ของแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติที่ สผ. เป็น เจ้าภาพเป้าหมายย่อย (ระดับ ๒ และ ๓) โดยการ ทบทวนและตรวจสอบ กระบวนการที่มีความ ซ้ำซ้อนกัน ๒. บริหารอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับความต้องการ โดยคำนึงถึงภารกิจที่สำคัญ การเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกรอบ แนวทางในการบริหาร อัตรากำลัง การกำหนดและ ปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง วิเคราะห์อัตรา กำลังทดแทนหรือเพิ่มใน กรณีใช้อัตรากำลังขาด	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างบูรณาการ
	๒. ระดับ ความสำเร็จใน การจัดทำแผน อัตรากำลัง (อัตรากำลัง ทดแทน)	-	-	มีแผน อัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี	ดำเนินการ แผน อัตรากำลัง ได้ร้อยละ ๘๐	ดำเนินการ แผน อัตรากำลัง มากกว่า ร้อยละ ๙๐		
๒. มีชุดข้อมูล การบริหาร กำลังคนคุณภาพ (Talent Management)	ระดับ ความสำเร็จของ การจัดทำชุด ข้อมูลกำลังคน คุณภาพ (Talented Officer Category)	-	-	มีชุดข้อมูล กำลังคน คุณภาพ	ร้อยละ ๒๐ การมีส่วนร่วม ของกำลังคน คุณภาพที่มี ต่อโครงการ สำคัญ/ ภารกิจพิเศษ ของ สผ.	ร้อยละ ๒๐ การมีส่วนร่วม ของกำลังคน คุณภาพที่มี ต่อโครงการ สำคัญ/ ภารกิจพิเศษ ของ สผ.		

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					มาตรการ/แนวทาง	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
							๓. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของกำลังคนคุณภาพที่มีต่อโครงการสำคัญ/ภารกิจพิเศษ ของ สผ. ผ่านชุดข้อมูลกำลังคนคุณภาพ (Talented Officer Category)	
๓. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก	ระดับความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก	-	-	บริหารตำแหน่งว่างได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราบุคลากรทั้งหมด	บริหารตำแหน่งว่างได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราบุคลากรทั้งหมด	บริหารตำแหน่งว่างได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราบุคลากรทั้งหมด	๑. สรรหาตำแหน่งที่มีแนวโน้มขาดแคลน เช่น ธุรการ พนักงานการเงิน และบัญชี ๒. กำหนดวิธีในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก ๓. สรรวจและบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ เพื่อให้มีตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด และไม่ว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลาเกิน ๑ ปี	
๔. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผน	-	-	๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่รับรู้	๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรที่รับรู้	๑. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรที่รับรู้	ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร สผ. ทุกตำแหน่ง โดยการจัดทำแผนความก้าวหน้า	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					มาตรการ/แนวทาง	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
ครอบคลุมทุกตำแหน่ง	ความ ก้าวหน้าในสายอาชีพ			แผนความก้าวหน้าในอาชีพ	แผนความก้าวหน้าในอาชีพ	แผนความก้าวหน้าในอาชีพ	ในสายอาชีพและสร้างการรับรู้ต่อแผนฯ เพื่อให้เห็นเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพ	
		-	-	-	๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละบุคคล	๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละบุคคล		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					มาตรการ/แนวทาง	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. ทบทวนแผน Training Road Map ที่ตอบสนอง ทิศทางและ นโยบายของ หน่วยงาน	มีแผน Training Road Map ที่ตอบสนอง ทิศทางและ นโยบายของ หน่วยงาน	-	-	ปรับปรุง / ลสม. เห็นชอบแผน ที่ได้รับการ ปรับปรุง และ ประกาศใช้	-	-	๑. สร้างการมีส่วนร่วมใน การจัดทำแผน Training Road Map ของบุคลากร สผ. ทุกระดับ โดยการ จัดประชุมและรับฟังความ คิดเห็น ๒. สร้างการรับรู้แผน Training Road Map ของ บุคลากร สผ. ทุกระดับ โดย เพิ่มช่องทาง และ/หรือ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ๓. ผลักดันการนำแผน Training Road Map ไปใช้ ในการพัฒนาตนเองของ บุคลากร สผ. ทุกระดับ โดยบูรณาการร่วมกับระบบ Individual Development Plan	๑. โครงการส่งเสริมการรับรู้ ทบทวน และผลักดัน การใช้แผน Training Road Map ๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านดิจิทัล
๒. ขับเคลื่อน แผน Training Road Map ไปสู่การปฏิบัติ	๑. ร้อยละของ บุคลากร สผ. รับทราบว่า มี แผน Training Road Map	-	-	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑. ผลักดันการนำแผน Training Road Map ไปใช้ ในการพัฒนาตนเองของ บุคลากร สผ. ทุกระดับ โดยบูรณาการร่วมกับระบบ Individual Development Plan	
	๒ ร้อยละของ บุคลากร สผ. ที่ นำแผน Training Road Map ไปใช้ใน Individual Development Plan	-	-	-	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร นำแผน Training Road Map ไปใช้ใน Individual Development Plan	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากร นำแผน Training Road Map ไปใช้ใน Individual Development Plan	๔. ยกระดับการติดตามผล การพัฒนาของบุคลากรให้ สะดวกรวดเร็ว โดยจะผูก เชื่อมโยงกับระบบงานของ สผ. ที่มีอยู่แล้ว	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					มาตรการ/แนวทาง	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
	๓. ร้อยละของบุคลากร เป้าหมายที่เข้ารับการอบรม และผ่านการประเมินในแต่ละหลักสูตรใน Training Road Map อย่างน้อย ๑ หลักสูตร	-	-	-	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ผ่านการประเมินในแต่ละหลักสูตรใน Training Road Map อย่างน้อย ๑ หลักสูตร	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของบุคลากร ผ่านการประเมินในแต่ละหลักสูตรใน Training Road Map อย่างน้อย ๑ หลักสูตร		
๓. สร้างและสนับสนุน วัฒนธรรมการเรียนรู้ของ บุคลากร สผ.	๑. จำนวนของกิจกรรมการ สร้างกิจวัตรการเรียนรู้ภายใน กองประจำปี	-	-	ปีละ ๒ ครั้ง/ กอง ปีละ ๑ ครั้ง/ กลุ่มอิสระ	ปีละ ๒ ครั้ง/ กอง ปีละ ๑ ครั้ง/ กลุ่มอิสระ	ปีละ ๒ ครั้ง/ กอง ปีละ ๑ ครั้ง/ กลุ่มอิสระ	๑. สร้างการรับรู้ระบบ km ของบุคลากร สผ. ทุกระดับ โดยเพิ่มช่องทาง และ/หรือ จัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์	โครงการสร้างและสนับสนุน วัฒนธรรมการเรียนรู้ของบุคลากร สผ.
	๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาความรู้ และ ทักษะในการ ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้	-	-	ร้อยละ ๒๐ / กอง ร้อยละ ๑๐ / กลุ่มอิสระ	ร้อยละ ๒๐ / กอง ร้อยละ ๑๐ / กลุ่มอิสระ	ร้อยละ ๒๐ / กอง ร้อยละ ๑๐ / กลุ่มอิสระ	๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ สผ ผ่าน กิจกรรมจูงใจ ๓. ปลุกฝังให้บุคลากรเกิด วัฒนธรรมของการเรียนรู้ ผ่านสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกองค์กร	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสร้างองค์การแห่งความสุข

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					มาตรการ/แนวทาง	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. เพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	๑. ระดับความพึงพอใจและความผูกพัน (ร้อยละ)	-	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑. ผลักดันระบบการสร้างผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยการวิเคราะห์ศักยภาพบุคลากรให้มีความเหมาะสม วางคนให้เหมาะกับงาน สื่อสารนโยบายค่าตอบแทนอย่างชัดเจน ๒. ยกระดับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีพื้นที่ทำงานให้เหมาะสมกับการทำงาน จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากร ๓. สำนักรวระดับความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรทุกระดับที่มีต่อองค์กร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อนำผลการสำรวจมาสู่การปรับปรุง	โครงการยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
	๒. จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่ยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	-	-	๒	๓	๔		

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					มาตรการ/แนวทาง	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
							กระบวนการยกระดับ ความผูกพัน ให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	
๒. เพื่อส่งเสริม ให้บุคลากรมี พฤติกรรมที่ สอดคล้องต่อ ค่านิยม และ วัฒนธรรม องค์กร	ระดับพฤติกรรม ที่สอดคล้องต่อ ค่านิยม และ วัฒนธรรม องค์กร	-	-	มากกว่า ร้อยละ ๘๕	มากกว่า ร้อยละ ๘๕	มากกว่า ร้อยละ ๘๕	๑. ส่งเสริมและสื่อสาร ค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กรอย่างชัดเจนและ ต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทาง ต่าง ๆ ในการสื่อสาร เช่น การประชุม การฝึกอบรม การสื่อสารภายในทำให้ ค่านิยมเป็นรูปธรรม นำ ค่านิยมมาใช้ในการตัดสินใจ ในการทำงาน การประเมินผล ๒. ผลักดันให้ผู้นำเป็น ตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติ ตามค่านิยมองค์กร สร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ สร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการ ทำงานร่วมกัน รวมทั้ง สร้างบุคคลต้นแบบในการ ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร ๓. สนับสนุนให้บุคลากรมี ส่วนร่วม สร้างช่อง ทางการในการสื่อสาร	โครงการส่งเสริมและสื่อสารค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					มาตรการ/แนวทาง	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
							เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร	
๓. การสร้างวัฒนธรรมในการเปิดรับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมความร่วมมือการเรียนรู้ และความเคารพซึ่งกันและกันในบุคลากรทุกระดับ	จำนวนการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นในรูปแบบของ Two way communication	-	-	๔ ครั้ง	๔ ครั้ง	๔ ครั้ง	๑. สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน สร้างช่องทางให้บุคลากรในทีมได้แสดงความคิดเห็นฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเปิดใจ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ๒. สนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากส่วนงานต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศที่ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ๓. ส่งเสริมให้มีผู้นำทีมที่ดี (Role Model) แบบอย่างที่ดีในการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้ผู้นำทีมพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในทีม	โครงการสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					มาตรการ/แนวทาง	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. เพื่อพัฒนาระบบด้านทรัพยากรบุคคลเป็นดิจิทัล	จำนวนระบบที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล	-	-	๑ ระบบ	๑ ระบบ	๑ ระบบ	ยกระดับระบบสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นดิจิทัล	โครงการพัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นดิจิทัล
๒. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จำนวนองค์ความรู้ด้านทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถ่ายทอดสู่องค์กร	-	-	๒ เรื่อง	๒ เรื่อง	๒ เรื่อง	๑. สนับสนุนการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล ๒. ปรับปรุงแบบสำรวจความพึงพอใจในการรับบริการของ สลก. โดยเพิ่มประเด็นการนำภารกิจกองมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคลากร	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
	๒. ร้อยละความพึงพอใจในการนำภารกิจกองมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคลากร	-	-	มากกว่าร้อยละ ๗๐	มากกว่าร้อยละ ๘๐	มากกว่าร้อยละ ๙๐		
๓. เพื่อยกระดับการสื่อสารทางด้านทรัพยากรบุคคล	๑. ระดับการรับรู้ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	-	-	มากกว่าร้อยละ ๙๐	มากกว่าร้อยละ ๙๐	มากกว่าร้อยละ ๙๐	๑. เพิ่มรูปแบบและช่องทางการสื่อสารแบบ two way communication ให้เข้าถึงและเข้าใจง่าย	โครงการยกระดับการสื่อสารด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					มาตรการ/แนวทาง	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
	๒. ระดับความพึงพอใจในการสื่อสารงานด้านทรัพยากรบุคคล	-	-	มากกว่าร้อยละ ๙๐	มากกว่าร้อยละ ๙๐	มากกว่าร้อยละ ๙๐	๒. บูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายใน เช่น ฝ่าย PR / ฝ่าย IT	

แผนดำเนินการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง				
๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างบูรณาการ	✓	✓	✓	สำนักงานเลขาธิการกรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้				
๒.๑ โครงการส่งเสริมการรับรู้ ทบทวน และผลักดัน การใช้แผน Training Road Map	✓	✓	✓	หลัก : สำนักงานเลขาธิการกรม รอง : กอง/กลุ่มอิสระ
๒.๒ โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	✓	✓	✓	หลัก : สำนักงานเลขาธิการกรม รอง : กอง/กลุ่มอิสระ
๒.๓ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล	✓	✓	✓	หลัก : กองติดตามประเมินผลสิ่งแวดล้อม รอง : กอง/กลุ่มอิสระ
๒.๔ โครงการสร้างและสนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ของบุคลากร สผ.	✓	✓	✓	หลัก : กองติดตามประเมินผลสิ่งแวดล้อม รอง : กอง/กลุ่มอิสระ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสร้างองค์การแห่งความสุข				
๓.๑ โครงการยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	✓	✓	✓	หลัก : สำนักงานเลขาธิการกรม รอง : คณะกรรมการสวัสดิการ สผ.
๓.๒ โครงการส่งเสริมและสื่อสารค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร	✓	✓	✓	สำนักงานเลขาธิการกรม / กลุ่มงานจริยธรรม
๓.๓ โครงการสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	หลัก : สำนักงานเลขาธิการกรม รอง : กอง/กลุ่มอิสระ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล				
๔.๑ โครงการพัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นดิจิทัล	✓	✓	✓	หลัก : สำนักงานเลขาธิการกรม รอง : กองติดตามประเมินผลสิ่งแวดล้อม
๔.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	สำนักงานเลขาธิการกรม
๔.๓ โครงการยกระดับการสื่อสารด้านทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	สำนักงานเลขาธิการกรม

หมายเหตุ : โครงการ และระยะเวลาดำเนินการสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

บทที่ ๖
แผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง				
๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างบูรณาการ	๑. กิจกรรม การศึกษา วิเคราะห์ และทบทวน โครงสร้างการแบ่งงานภายใน ๒. การวางแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อัตรากำลัง ในปัจจุบัน และอนาคต ๓. กิจกรรมการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) ๔. กิจกรรมการบริหารจัดการทุน ๕. กิจกรรมการวางแผนความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	-	มกราคม – กันยายน ๒๕๖๘	กบค./สลก.
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้				
๑. โครงการส่งเสริมการรับรู้ ทบทวน และผลักดัน การใช้แผน Training Road Map	๑. โครงการปรับปรุงแผน Training Road Map ๒. กิจกรรมสร้างการรับรู้แผน Training Road Map	-	เมษายน – กันยายน ๒๕๖๘	หลัก : กบค./สลก. รอง : กอง/กลุ่มอิสระ
๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะ เฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	๑. โครงการฝึกอบรมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน ๒. โครงการฝึกอบรมการพัฒนา Growth Mindset ในการปฏิบัติงาน ๓. โครงการฝึกอบรมการวิเคราะห์ข้อมูล	-	เมษายน – กันยายน ๒๕๖๘	หลัก : กบค./สลก. รอง : กอง/กลุ่มอิสระ

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล	๑. กิจกรรมพัฒนาทักษะของบุคลากรเพื่อรองรับการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล ๒. กิจกรรมอบรมหลักสูตรกลางเพื่อยกระดับทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	หลัก : กตป. รอง : กอง/กลุ่มอิสระ
๔. โครงการสร้างและสนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ของบุคลากร สผ.	๑. โครงการจัดการความรู้ ภายใน สผ. ๒. โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ภายนอก สผ.	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	กอง/กลุ่มอิสระ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสร้างองค์การแห่งความสุข				
๑. โครงการยกระดับความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	๑. กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคลากร ๒. กิจกรรม “ONEP Big Cleaning Day” ในธีม Clean Desk X Clear Waste ๓. กิจกรรม CSR เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ๔. โครงการจัดสวัสดิการด้านการสงเคราะห์และช่วยเหลือให้กับบุคลากร สผ.	-	เมษายน – กันยายน ๒๕๖๘	หลัก : สลก. รอง : คณะกรรมการสวัสดิการ สผ.
๒. โครงการส่งเสริมและสื่อสารค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร	๑. กิจกรรมส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ๒. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ๓. การคัดเลือก “คนดี ศรี สผ.” ประจำปี ๒๕๖๘ ๔. การคัดเลือก “เพชรจรัสแสงบุคคลต้นแบบทส”. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๕. กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ๖. กิจกรรม ECONEP: Change to Chance for Future Perfect	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	สลก. / กจธ. / กยผ.

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๓. โครงการสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็น ทีม	๑. โครงการ CEO Talk (ผู้บริหารพบบุคลากร) ๒. โครงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team Building)	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	หลัก : สลก. รอง : กอง/กลุ่มอิสระ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล				
๑. โครงการพัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินงาน ด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นดิจิทัล	กิจกรรมการพัฒนาเครื่องมือ/เทคโนโลยีเพื่อ สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	หลัก : กบค./สลก. รอง : กตป.
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มงาน บริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	กบค./สลก.
๓. โครงการยกระดับการสื่อสารด้านทรัพยากร บุคคล	กิจกรรมการเผยแพร่งานด้านทรัพยากรบุคคล	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	กบค./สลก.

บทที่ ๗

แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บรรลุตามวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดที่กำหนด และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม จึงกำหนดให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ซึ่งเป็นการแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) สำนักงานนโยบายฯ ไปสู่การปฏิบัติเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) โดยมีกิจกรรม งบประมาณ ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ ภายใต้แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในแต่ละยุทธศาสตร์ พร้อมติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 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 ภายใต้คู่มือการกำกับดูแลองค์กรที่ดี สผ. ประจำปีงบประมาณ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน

๑.๒ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และการส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน

๑.๓ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน

๒. กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สำนักงานเลขานุการกรม จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน เสนอต่อผู้บริหาร พร้อมรายงานผลในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการระดับกรม และจัดส่งให้สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี

๒.๒ รายงานผลการดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ข้อ ๐๑๕ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ลงเว็บไซต์ของสำนักงาน ภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี

ภาคผนวก

ภาคผนวกที่ ๑

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและ
แผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



คำสั่งสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ที่ ๘๗ / ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่
๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ยกเลิกการแบ่งส่วนราชการของกองประสานการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพ
ภูมิอากาศ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีการดัดภารกิจที่เป็นหน้าที่และอำนาจของ
กองประสานการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศออกจากสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไปเป็นของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและ
สิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานนโยบายและแผน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป นั้น

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ที่ส่งเสริมสนับสนุน
ผลักดันให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ
พลเรือน ที่มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการ โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีดความสามารถ (Capability)
เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารจัดการ
บ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถ
พัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ นักบริหารทุกระดับมีศักยภาพในการเป็นผู้นำ การบริหารราชการยุคใหม่
เพื่อให้ข้าราชการมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากล จึงให้ยกเลิก
คำสั่งที่ ๘๐๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------|
| ๑. เลขานุการสำนักงานนโยบายและแผน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | ที่ปรึกษา |
| ๒. รองเลขานุการสำนักงานนโยบายและแผน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒ ท่าน | ที่ปรึกษา |
| ๓. เลขานุการสำนักงานนโยบายและแผน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหรือ
รองเลขานุการสำนักงานนโยบายและแผน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ที่กำกับดูแลงาน
ด้านทรัพยากรบุคคล) | ประธานคณะกรรมการ |

๔. ผู้อำนวยการกองจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองจัดการสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองติดตามประเมินผลสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองบริหารกองทุนสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการกองประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการกองสิ่งแวดล้อมชุมชนและพื้นที่เฉพาะ	กรรมการ
๑๒. ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการกลุ่มนิติการ	กรรมการ
๑๔. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กรรมการ
๑๕. เลขานุการกรม	กรรมการและเลขานุการ
๑๖. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานทรัพยากรบุคคล	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

๑. พิจารณาและเสนอแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๒. กำหนดรูปแบบ ให้คำแนะนำ และความเห็นตลอดจนผลักดันให้แผนพัฒนาบุคลากรของสำนัก/กอง/กลุ่มอิสระ เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๓. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
 ๔. ให้มีอำนาจแต่งตั้งคณะทำงานที่เกี่ยวข้องตามความจำเป็นและเหมาะสม
 ๕. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายจิรวัดน์ ระติสุนทร)

รองเลขาธิการ รักษาการแทน

เลขาธิการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภาคผนวกที่ ๒

คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหาร

และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



คำสั่งสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ที่ ๔๘๔ / ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน มีความสอดคล้องและตอบสนองกับแนวโน้ม ทิศทางและสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศ ประกอบด้วย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กรอบมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระบบราชการ ๔.๐ แผนแม่บทกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาบุคลากร กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แผนกลยุทธ์สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แผนปฏิบัติการดิจิทัล สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) จึงให้ยกเลิกคำสั่ง สผ. ที่ ๓๘๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ และแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นางสาวฐานันท์ ยุกศิริตัน
เลขาธิการกรม | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. นางกตัญชลี ธรรมกุล
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสิ่งแวดล้อม | รองประธานคณะทำงาน |
| ๓. นายพงษ์ศักดิ์ เอื้อสุวรรณ
ผู้แทน สำนักงานเลขาธิการกรม | คณะทำงาน |
| ๔. นางสาวจิวิโรบล แสงสว่าง
ผู้แทน สำนักงานเลขาธิการกรม | คณะทำงาน |
| ๕. นางสาวรุ่งทิวา ตะดิชรา
ผู้แทน กองจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ | คณะทำงาน |
| ๖. นายบุญณเดชณ์ จรุงศักดิ์เศรษฐ์
ผู้แทน กองจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ | คณะทำงาน |
| ๗. นางสาวอรุณี อิวเจริญ
ผู้แทน กองจัดการสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม | คณะทำงาน |
| ๘. นางสาววรนิช ไกรพิณิจ
ผู้แทน กองจัดการสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม | คณะทำงาน |

๙. นาง...

- | | |
|---|----------------------|
| ๙. นางฤทัยรัตน์ ราชมณี
ผู้แทน กองติดตามประเมินผลสิ่งแวดล้อม | คณะทำงาน |
| ๑๐. นางสาวทัศนธร ภูมิยุทธ์
ผู้แทน กองติดตามประเมินผลสิ่งแวดล้อม | คณะทำงาน |
| ๑๑. นางมนต์ธิมา ไหมพรม
ผู้แทน กองบริหารกองทุนสิ่งแวดล้อม | คณะทำงาน |
| ๑๒. นายอนุชาติ ตั้งภูมิระพีวงศ์
ผู้แทน กองบริหารกองทุนสิ่งแวดล้อม | คณะทำงาน |
| ๑๓. นางพรรณนิภา สืบสิงห์
ผู้แทน กองพัฒนาระบบการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม | คณะทำงาน |
| ๑๔. นางสาวจุฑาภรณ์ ทองสอดแสง
ผู้แทน กองพัฒนาระบบการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม | คณะทำงาน |
| ๑๕. นางสาวภาสพิชญ์ มโนมยิทธิกาญจน์
ผู้แทน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน | คณะทำงาน |
| ๑๖. นางสาวชนากานต์ ต่างจิตร์
ผู้แทน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน | คณะทำงาน |
| ๑๗. นางสาวศิริลักษณ์ จันทรโพธิ์
ผู้แทน กองประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม | คณะทำงาน |
| ๑๘. นางสาวสุชาธิษณ์ วิรุฬห์ภิญโญ
ผู้แทน กองประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม | คณะทำงาน |
| ๑๙. นางนวิรัตน์ รุ่งศรีรัตนวงศ์
ผู้แทน กองสิ่งแวดล้อมชุมชนและพื้นที่เฉพาะ | คณะทำงาน |
| ๒๐. นายหฤษณ์ วงษ์ดารา
ผู้แทน กองสิ่งแวดล้อมชุมชนและพื้นที่เฉพาะ | คณะทำงาน |
| ๒๑. นางสาวฐิติชญาน์ ภาชี
ผู้แทน กลุ่มตรวจสอบภายใน | คณะทำงาน |
| ๒๒. นางสาวสุริรัตน์ ชูวาพิทักษ์
ผู้แทน กลุ่มนิติการ | คณะทำงาน |
| ๒๓. นางสิริพร แสงคำสุข
ผู้แทน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงาน |
| ๒๔. นายทรงสิทธิ์ คำแหล่งพล
ผู้แทน กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม | คณะทำงาน |
| ๒๕. นางสาวทิพมณี งามสอาด
ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะทำงานและเลขานุการ |

๒๖. นางสาว...

๒๖. นางสาวอักษิพร จันทรเทวี
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๒๗. นายทีฆายุ วันเนา
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายประเสริฐ ศิริภาพร)

เลขาธิการ

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภาคผนวกที่ ๓

ภาพกิจกรรม

ภาพกิจกรรม

๑. โครงการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สผ. เมื่อวันที่ ๕ - ๗ , ๙ , ๑๓ และ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุม ๑๐๐๑ ชั้น ๑๐ อาคารทิปโก้



๒. การประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ภาคผนวกที่ ๔

คณะผู้จัดทำ

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

- | | |
|----------------------------|--|
| ๑. นางชฎานันท์ ภักดิ์จิตต์ | เลขาธิการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| ๒. นางสาวกานดา ชูแก้ว | รองเลขาธิการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |

คณะผู้จัดทำ

- | | |
|------------------------------|-------------------------------|
| ๑. นางสาวธวานันท์ ยุกศิริตัน | เลขานุการกรม |
| ๒. นางสาวทิพมณี งามสอาด | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๓. นางพัชชนันท์ ยศธแสนย์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๔. นางสาวจุฬารัตน์ เหล่าการ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๕. นายทีฆายุ วันเนา | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๖. นางสาวอักษิพร จันทรเทวี | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๗. นางสาวรจรรย์พี พุกชาญคำ | นักทรัพยากรบุคคล |
| ๘. นายโชติ พงศ์ศศิธร | นักทรัพยากรบุคคล |
| ๙. นางสาวชนัญชิดา ตูลาทอง | นักทรัพยากรบุคคล |
| ๑๐. นางสาววรารัตน์ นพพิบูลย์ | นักทรัพยากรบุคคล |
| ๑๑. นายณัฐนันท์ ลัดดาดำ | นักทรัพยากรบุคคล |

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๑๘/๑ อาคารทีปโก๒ ถนนพระรามที่๖ แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ๑๐๔๐๐

ติดต่อ ๐ ๒๒๖๕ ๖๕๒๔



กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม
สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม