



แผนปฏิบัติการการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม





แผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

คำนำ

แผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) ซึ่งแผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจากคณะผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทุกระดับ โดยเนื้อหาของแผนปฏิบัติการฯ ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสร้างองค์การแห่งความสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบูรณาการการทำงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพร่วมกับสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมต่อไป

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เมษายน ๒๕๖๙

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	ก
สารบัญภาคผนวก	ข
คำนำ	
บทที่ ๑ ยุทธศาสตร์ นโยบาย และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และความเชื่อมโยง	
๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	๑
๑.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)	๒
๑.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๓
๑.๔ แผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๓
๑.๕ แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สำนักงานนโยบายและแผน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๗	๔
๑.๖ แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๙)	๔
๑.๗ แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๔
๑.๘ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๕
๑.๙ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓	๕
๑.๑๐ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๕
๑.๑๑ ระบบราชการ ๔.๐	๖
๑.๑๒ นโยบาย HR ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๗
บทที่ ๒ แผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
๒.๑ วิสัยทัศน์	๘
๒.๒ พันธกิจ	๘
๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์	๘
๒.๔ แผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๙
บทที่ ๓ แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	๑๘

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก

ภาคผนวกที่ ๑	๒๐
แผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
ภาคผนวกที่ ๒	๒๒
ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	
ภาคผนวกที่ ๓	๒๔
คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
ภาคผนวกที่ ๔	๒๗
ภาพกิจกรรม	
ภาคผนวกที่ ๕	๒๙
คณะผู้จัดทำ	

บทที่ ๑

ยุทธศาสตร์ นโยบาย และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์ นโยบาย ระเบียบ กฎหมาย และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฉบับนี้ สรุปสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

แผนระดับ ๑

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เป้าหมาย

๑. ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
๒. ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๓. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๔. กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

๑. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
๒. ภาครัฐมีความทันสมัย
๓. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
๔. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๕. กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

แผนปฏิบัติการฯ มีแนวทางในการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ด้านที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยปรับกระบวนการและการให้บริการภาครัฐให้สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ และตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการและบริหารจัดการให้สามารถรองรับภารกิจที่มีความซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นมืออาชีพ พร้อมทั้งเสริมสร้างธรรมาภิบาล การต่อต้านการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม

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

๑) ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

เป้าหมายให้การบริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการและภาครัฐ มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้สนับสนุนให้ทันความเปลี่ยนแปลง และพัฒนาได้อย่างยั่งยืนด้วยหลักการ “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม”

เป้าหมาย

๑. บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ
๒. ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

แผนย่อย

๑. การพัฒนาบริการประชาชน

เน้นการให้บริการภาครัฐสามารถอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส ให้เป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน ซึ่งจะทำให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน

๒. การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

เน้นการพัฒนากระบวนการข้อมูลภาครัฐและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหาร การตัดสินใจ และการบริการที่เป็นเลิศ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้เอกชน ประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐ เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันและประโยชน์ในการใช้ชีวิต ให้วิธีการทำงานของหน่วยงานราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

เน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชน

๒) ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มีเป้าหมายให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผ่านการพัฒนาคน และการพัฒนาระบบ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมาย: ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนย่อย: การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนและการพัฒนาระบบ โดยใน ส่วนการพัฒนาคน เน้นการปรับพฤติกรรม “คน” ทุกกลุ่มในสังคม ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต สนับสนุนการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน พร้อมกับสร้างจิตสำนึกและค่านิยมของบุคลากรในการต่อต้านทุจริต และใน ส่วนของการพัฒนา “ระบบ” มุ่งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐที่เหมาะสม กับบริบท สภาพปัญหา และพลวัตการทุจริตของหน่วยงาน พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการใช้เครื่องมือและ มาตรการเพื่อสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และปิดโอกาสในการกระทำการทุจริต

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

เป้าหมาย การเสริมสร้างความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

หมวดหมายเลข 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 ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

แผนระดับ ๓

๑.๔ แผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์: การส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม

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

**๑.๕ แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำนักงานนโยบายและแผน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๗**

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 เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงให้ทัน
กับความต้องการด้านกำลังคน และขีดความสามารถที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

แผนอื่น ๆ

๑.๖ แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๙)

เป้าประสงค์หลัก : พัฒนาและยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนา

ด้านที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ด้านที่ ๒ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล

ด้านที่ ๓ ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ด้านที่ ๔ เสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ภาครัฐทันสมัยด้านระบบและบุคลากร

วัตถุประสงค์

๑. องค์กรมีฐานข้อมูลและเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย

๒. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพรองรับวิถีและนวัตกรรมใหม่

๓. เพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

๔. ลดโอกาสการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร

๕. มีระบบการบริหารงานที่ดี ทันสมัย โปร่งใส ไร้อคติ มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

นโยบาย และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑.๘ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน 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

๑.๙ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

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

๒. จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี

๓. สำนักรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑๐ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑. ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย : หน่วยงานภาครัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่ “การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การมีพฤติกรรมที่ดี การตื่นรู้และปรับตัว และการมีส่วนร่วมในองค์กร”

กลยุทธ์

๑. พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา

๒. กำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์

๓. กำหนดมาตรการ หรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

๔. กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Planning) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. กำหนด Development Roadmap ของบุคลากรทุกระดับ

๓. กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม และประเมินผลการพัฒนาในมิติการนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ประโยชน์

๓. ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ และพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน

กลยุทธ์

๑. กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

๒. กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือ

๓. ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน

๑.๑๑ 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)** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๑.๑๒ นโยบาย HR ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ด้านการบริการทรัพยากรบุคคล

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

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

มุ่งเน้นเสริมสร้าง ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานอย่างมืออาชีพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เปิดโอกาสให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน่วยงาน เพื่อพัฒนาตนเอง และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์สู่การสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

๓. ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

เน้นความสำคัญให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวด้านสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเกิดความมั่นคง ได้รับขวัญกำลังใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อรักษากำลังคนคุณภาพไว้กับหน่วยงาน

ส่วนที่ ๒

แผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ วิสัยทัศน์

ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สม. อย่างมืออาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงวิถีใหม่

๒.๒ พันธกิจ

๑. พัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างนวัตกรรมและผลลัพธ์ทางการบริหาร
๒. พัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อความเป็นองค์กรแห่งความสุข

๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง

เป้าประสงค์

๑. มีโครงสร้างการแบ่งงานภายในและการวางแผนอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจหลักของ สม.
๒. มีชุดข้อมูลการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)
๓. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก
๔. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง

๒. พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์

๑. ทบทวนแผน Development RoadMap ที่ตอบสนองทิศทางและนโยบายของหน่วยงาน
๒. ขับเคลื่อนแผน Development RoadMap ไปสู่การปฏิบัติ
๓. สร้างและสนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ของบุคลากร สม.

๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสร้างองค์การแห่งความสุข

เป้าประสงค์

๑. เพื่อยกระดับความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การ
๓. การสร้างวัฒนธรรมในการเปิดรับฟังความคิดเห็นส่งเสริมความร่วมมือ การเรียนรู้ และ ความเคารพซึ่งกันและกัน ในบุคลากรทุกระดับ

๔. พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาระบบด้านทรัพยากรบุคคลเป็นดิจิทัล
๒. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. เพื่อยกระดับการสื่อสารทางด้านทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๙	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง						
๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างบูรณาการ	๑. กิจกรรม การศึกษา วิเคราะห์ และทบทวนโครงสร้างการแบ่งงานภายใน	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการทบทวนโครงสร้างการแบ่งงานภายใน	โครงสร้างการแบ่งงานภายในที่ตรงตามที่ทบทวน	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. – ก.ย. ๒๕๖๙	กบค./สลก.
	๒. กิจกรรมการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ระยะ ๕ ปี	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง (อัตรากำลังทดแทน) ๒. ระดับความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก	ดำเนินการแผนอัตรากำลังได้ร้อยละ ๘๐ บริหารตำแหน่งว่างได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตรากุคลากรทั้งหมด	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๙	
	๓. กิจกรรมการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำชุดข้อมูลกำลังคนคุณภาพ (Talented Officer Category)	ร้อยละ ๒๐ การมีส่วนร่วมของกำลังคนคุณภาพที่มีต่อโครงการสำคัญ/ภารกิจพิเศษ ของ สผ.	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๙	

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๙	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่าง บูรณาการ (ต่อ)	๔. กิจกรรมการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรที่ รับรู้ แผน ความก้าวหน้า ในอาชีพ ๒. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรมี แผนเส้นทาง ความก้าวหน้า ของแต่ละ บุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๙	กบค./สลก.
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้						
๑. โครงการส่งเสริมการรับรู้ ทบทวน และ ผลักดัน การใช้แผน Development RoadMap	๑. โครงการปรับปรุงแผน Development RoadMap	มีแผน Development RoadMap ที่ตอบสนองทิศทาง และนโยบายของหน่วยงาน	ปรับปรุง / ลสม. เห็นชอบ แผนที่ได้รับการ ปรับปรุง และ ประกาศใช้	๕๐๐,๐๐๐	เม.ย. - ก.ย. ๒๕๖๙	หลัก : กบค./ สลก. รอง : กอง/ กลุ่มอิสระ
	๒. กิจกรรมสร้างการรับรู้แผน Development RoadMap	ร้อยละของบุคลากร สผ. รับทราบว่า มีแผน Development RoadMap	ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ส.ค. - ก.ย. ๒๕๖๙	กบค./สลก.

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๙	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	๑. กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงานเลขานุการกรม	-	-	๑๘๖,๑๐๐	๑๒ มี.ค. ๑๘- ๑๙ ธ.ค. ๒๕๖๘	สลก.
	๒. โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะหลัก “การประสานความร่วมมือร่วมใจ”	-	-	๕๒,๒๐๐	มี.ย. ๒๕๖๙	กบค./สลก.
	๓. ประชุมเชิงปฏิบัติการ การเตรียมการเพื่อดำเนินการตามแผนงานของกลุ่มนิติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	-	-	๗๓,๕๐๖.๖๐	๒๘ - ๓๐ ม.ค. ๒๕๖๙	กนต.
	๔. โครงการอบรมให้ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. - พ.ค. ๒๕๖๙	กยผ.
	๕. โครงการ Anti-Fake News Center Thailand สื่อสาร สร้างสรรค์ ส่งต่อพลัง การรู้เท่าทันข่าวปลอม	-	-	๑๖,๘๕๐	๒๘ พ.ย. ๒๕๖๘	กอป./สลก.
๓. โครงการพัฒนาทักษะของบุคลากรเพื่อรองรับการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล	๑. จัดทำและประกาศใช้แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร สผ. ด้านดิจิทัล	ความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สผ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑ ฉบับ	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.พ. มี.ค. ๒๕๖๙	กตป.
	๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สผ. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล	จำนวนของหลักสูตรการอบรมทักษะด้านดิจิทัลที่จัดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๔ หลักสูตร	๓๖,๓๐๐	มี.ค. - ก.ย. ๒๕๖๙	

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๙	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๔. โครงการสร้างและสนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ของบุคลากร สผ.	<p>๑. โครงการจัดการความรู้ ภายใน สผ.</p> <p>๑.๑ กิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรม KM Special หรือ KM For All ประกอบด้วย</p> <p>๑) การบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนแผนผังภูมินิเวศระดับภาคด้านการอนุรักษ์แหล่งศิลปกรรมในพื้นที่นำร่องจังหวัดอุดรธานี</p> <p>๒) NbS วัคซีนทางรอดของการจัดการ เชิงพื้นที่</p> <p>๓) เคล็ด (ไม่) ลับ ฉบับคนอยากเป็น HiPPS</p> <p>๔) KM ด้านสิ่งแวดล้อมศิลปกรรม</p> <p>๕) การใช้ GIS ด้านสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. จำนวนของกิจกรรมการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ภายในกอง ประจำปี</p> <p>๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาความรู้ และทักษะในการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้</p>	<p>ปีละ ๒ ครั้ง/ กอง</p> <p>ปีละ ๑ ครั้ง/ กลุ่มอิสระ</p> <p>ร้อยละ ๒๐ / กอง</p> <p>ร้อยละ ๑๐ / กลุ่มอิสระ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ ๖,๐๐๐</p> <p>ยังไม่กำหนด</p> <p>ยังไม่กำหนด</p>	<p>ต.ค. ๒๕๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๙</p>	<p>กขพ.</p> <p>กขพ.</p> <p>สลก.</p> <p>กธศ.</p> <p>กธศ.</p>
	<p>๑.๒ กิจกรรม KM กขพ. ประกอบด้วย</p> <p>๑) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อยกระดับการบริหารจัดการเชิงพื้นที่อย่างสมดุล</p> <p>๒) Gen ไทน์ ก็ใช้ AI เพื่องานพื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อมได้</p> <p>๓) การพัฒนามาตรฐานงาน (SOP/ Workflow) ระบบจัดซื้อจัดจ้างและงานสารบรรณ</p> <p>๔) การบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนแผนผังภูมินิเวศระดับภาคด้านการอนุรักษ์แหล่งศิลปกรรมในพื้นที่นำร่องจังหวัดอุดรธานี</p>			<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ต.ค. ๒๕๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๙</p>	<p>กขพ.</p>
	<p>๑.๓ กิจกรรม KM กยผ. ประกอบด้วย</p> <p>๑) หัวข้อเรื่อง “แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)” โดย นางวรชينا ยศวงศ์ นักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ</p>			<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๒๓ ม.ค. ๒๕๖๙</p>	<p>กยผ.</p>

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๙	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>๒) หัวข้อเรื่อง “ไซรท์สการมูที่ทำให้คำขอสมหวัง” โดย นางเนตรนพิท ไวจรรยา เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๓) หัวข้อเรื่อง “HOW TO EIA ๑๐๑: ปวงบาศแห่งความจริง! เช็กให้ชัวร์ โครงการไหนต้องทำรายงาน?” โดย นางสาวพรธิดา เบ้าอู่ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน</p>				<p>๑๐ ก.พ. ๒๕๖๙</p> <p>๒๗ ก.พ. ๒๕๖๙</p>	
	<p>๑.๔ กิจกรรม KM กลข. ประกอบด้วย</p> <p>๑) กิจกรรม “จับตา COP ๑๗ กับบทบาทของประเทศไทย”</p> <p>๒) กิจกรรมเรียนรู้แผนปฏิบัติการด้านความหลากหลายทางชีวภาพระดับชาติ</p>			<p>๙,๓๐๐</p> <p>๙,๓๐๐</p>	<p>พ.ค. ๒๕๖๙</p> <p>ก.ค. ๒๕๖๙</p>	<p>กลข.</p>
	<p>๑.๕ กิจกรรม KM กธศ. เรื่อง "ถอดรหัสกฎหมายปลดล็อกองค์กร (กธศ.)"</p>			ไม่ใช้งบประมาณ	๓๐ ม.ค. ๒๕๖๙	กธศ.
	<p>๑.๖ กิจกรรม KM สลก. ประกอบด้วย</p> <p>๑) โครงการ PR Next Level ยกระดับงานให้โดดเด่นด้วยการ PR ที่ทรงพลัง</p> <p>๒) การประชุมชี้แจงการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการโครงการและงบประมาณ (ONEP Project Tracking และ ONEP ONE PLAN)</p>			<p>๒๑,๘๐๐</p> <p>๘๗๕</p>	<p>๒๙ ม.ค. ๒๕๖๙</p> <p>๑๓ มี.ค. ๒๕๖๙</p>	<p>กอป./สลก.</p> <p>กผง./สลก.</p>

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๙	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	๒. โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ภายนอก สผ. ๒.๑ โครงการติดตามตรวจสอบและประเมินผล การบังคับใช้กฎหมายมาตรา ๑๐๐ แห่งพระราชบัญญัติ ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมจังหวัดภูเก็ต จังหวัดพังงา และจังหวัด กระบี่ ระหว่างเดือน มีนาคม - เดือนเมษายน ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมจังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และจังหวัดสุราษฎร์ธานี ระหว่างเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๙			๙๕,๐๐๐	มี.ค. -พ.ค. ๒๕๖๙	กนต.
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสร้างองค์การแห่งความสุข						
๑. โครงการยกระดับความพึงพอใจและความ ผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	๑. โครงการฝึกอบรม ๕๑ ปี สผ. ก้าวต่ออย่างมั่นใจ เพื่อสิ่งแวดล้อมไทย เพื่อประชาชน (51 st Anniversary - ONEP CONNECT)	๑. ระดับความพึงพอใจและความ ผูกพัน (ร้อยละ)	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๑๑๒,๘๙๐	๑๙ ก.พ. ๒๕๖๙	กบค./สลก.
	๒. กิจกรรม CSR เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ๒.๑ กิจกรรมบริจาคโลหิต เพื่อถวายเป็นพระราชกุศล แด่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ณ โรงพยาบาลรามารามธิบดี ๒.๒ กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญสาธารณกุศลบริจาค สิ่งของ เครื่องอุปโภคบริโภคและเลี้ยงอาหารกลางวัน แก่น้อง ๆ มูลนิธิเด็กอ่อนในสลัมบ้านอ่อนนุช	๒. จำนวนโครงการหรือกิจกรรม ที่ยกระดับความพึงพอใจและความ ผูกพันของบุคลากร	๓ กิจกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	๓๑ ต.ค. ๒๕๖๘ ๘ ธ.ค. ๒๕๖๘	กอป./สลก. กอป./สลก.

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๙	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	๒.๓ กิจกรรมส่งต่อรอยยิ้ม เนื่องในโอกาสวันปีใหม่ และวันเด็กแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๙ ณ ศูนย์การศึกษา พิเศษส่วนกลาง			ไม่ใช้งบประมาณ	๘ ม.ค. ๒๕๖๘	กอป./สลก.
	๒.๔ กิจกรรมร่วมบริจาคปฏิบัติหน้าที่ให้กับมูลนิธิช่วย คนตาบอดแห่งประเทศไทย			ไม่ใช้งบประมาณ	๑๖ ม.ค. ๒๕๖๘	กอป./สลก.
	๒.๕ กิจกรรม “ดีต่อวัด ดีต่อใจ สม.สดีใส ใส่ใจสังคม” ณ วัดประยุรวงศาวาสวรรมหาวิหาร กทม.			ไม่ใช้งบประมาณ	๑๓ ก.พ. ๒๕๖๙	กอป./สลก.
	๒.๖ กิจกรรมร่วมบริจาคสิ่งของให้กับมูลนิธิบ้านนภมรินทร์			ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๙	กบพ./สลก.
	๓. การจัดสวัสดิการด้านการสงเคราะห์และช่วยเหลือ ให้กับบุคลากร สม.			๑๙๕,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๙	คณะกรรมการ สวัสดิการ สม.
	๔. กิจกรรมการดูแลสุขภาพของคนทำงาน: การนอนหลับ อย่างมีคุณภาพ			๑๕,๐๐๐	เม.ย. – พ.ค. ๒๕๖๙	กบค./สลก.
	๕. โครงการฝึกอบรม ONEP WEALTH ๒๐๒๖			๑๔,๒๐๐	มิ.ย. ๒๕๖๙	กบค./สลก.
๒. โครงการส่งเสริมและสื่อสารค่านิยม และ วัฒนธรรมองค์กร	๑. กิจกรรมส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร	ระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร	มากกว่า ร้อยละ ๘๕	-	ต.ค. ๒๕๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๙	สลก.
	๒. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘			ไม่ใช้งบประมาณ	ธ.ค. ๒๕๖๘ – ก.พ. ๒๕๖๙	กจธ.
	๓. การคัดเลือก “คนดี ศรี สม.” ประจำปี ๒๕๖๙			๓,๐๐๐	ม.ค. – ก.พ. ๒๕๖๙	กจธ.
	๔. การคัดเลือก “เพชรจรัสแสงบุคคลต้นแบบ ทส”. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙			ไม่ใช้งบประมาณ	ธ.ค. ๒๕๖๘ – พ.ค. ๒๕๖๙	กจธ.

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๙	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	๕. กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ๕.๑ กิจกรรมก้าวสู่ปีใหม่ ๒๕๖๙ พร้อมรับอรุณด้วย แสงธรรม ไปกับกิจกรรม Together We Begin a New Chapter ๕.๒ กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดย กลุ่มงาน จริยธรรม			ไม่ใช้งบประมาณ ๒๓,๐๐๐	๒๕ ธ.ค. ๒๕๖๘ ต.ค. ๒๕๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๙	กอป./สลก. กจธ.
	๖. กิจกรรม ECONEP: Change to Chance for Future Perfect			ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๙	กยผ.
๓. โครงการสร้างความสามัคคีและ การทำงานเป็นทีม	๑. กิจกรรม Share & Shine: แลกเปลี่ยน เรียนรู้ เติบโต	จำนวนการสื่อสาร แลกเปลี่ยน เรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นใน รูปแบบของ Two way communication	๔ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๙	สลก.
	๒. โครงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team Building)			ไม่ใช้งบประมาณ	เม.ย. – ก.ย. ๒๕๖๙	กบค./สลก.
	๓. กิจกรรมเสริมพลังคน ยกระดับองค์กร สู่การจัดการ ความหลากหลายทางชีวภาพยั่งยืน			๑๒๕,๐๕๕	๑๒ – ๑๓ ธ.ค. ๒๕๖๘	กิลช.
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล						
๑. โครงการพัฒนาระบบสนับสนุน การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็น ดิจิทัล	กิจกรรมการพัฒนาเครื่องมือ/เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุน การบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนระบบที่สนับสนุน การดำเนินงานด้านทรัพยากร บุคคล	๑ ระบบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๙	กบค./สลก.
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. จำนวนองค์ความรู้ด้าน ทรัพยากรบุคคลของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ถ่ายทอดสู่องค์กร	๒ เรื่อง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๙	กบค./สลก.

แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๙	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		๒. ร้อยละความพึงพอใจในการนำ ภารกิจกองมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มากกว่า ร้อยละ ๘๐			
๓. โครงการยกระดับการสื่อสาร ด้านทรัพยากรบุคคล	กิจกรรมการเผยแพร่งานด้านทรัพยากรบุคคล	๑. ระดับการรับรู้ข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคล ๒. ระดับความพึงพอใจในการ สื่อสารงานด้านทรัพยากรบุคคล	มากกว่า ร้อยละ ๙๐ มากกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๙	กบค./สลก.

* หมายเหตุ : รายละเอียดสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

ส่วนที่ ๓

แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บรรลุตามวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดที่กำหนดในแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) สำนักงานนโยบายและแผนฯ 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 ๑๒ เดือน

๑.๓ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน

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

๒.๑ รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการระดับกรม และจัดส่งให้สำนักงาน ก.พ.

๒.๒ รายงานผลการดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ลงเว็บไซต์ของสำนักงาน

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

ภาคผนวก

ภาคผนวกที่ ๑

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๘ – ๒๕๗๐)

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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



ภาคผนวกที่ ๒

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหาร
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ภาคผนวกที่ ๓

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและ
แผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



คำสั่งสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ที่ ๘๗ / ๒๕๖๗
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ยกเลิกการแบ่งส่วนราชการของกองประสานการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีการตัดภารกิจที่เป็นหน้าที่และอำนาจของกองประสานการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศออกจากสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไปเป็นของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป นั้น

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ที่ส่งเสริมสนับสนุนผลักดันให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ที่มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการ โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ นักบริหารทุกระดับมีศักยภาพในการเป็นผู้นำ การบริหารราชการยุคใหม่ เพื่อให้ภาคราชการมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากล จึงให้ยกเลิกคำสั่งที่ ๘๐๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------|
| ๑. เลขาธิการสำนักงานนโยบายและแผน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | ที่ปรึกษา |
| ๒. รองเลขาธิการสำนักงานนโยบายและแผน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒ ท่าน | ที่ปรึกษา |
| ๓. เลขาธิการสำนักงานนโยบายและแผน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหรือ
รองเลขาธิการสำนักงานนโยบายและแผน
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	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

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

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายจิรวัดน์ ระติสุนทร)

รองเลขาธิการ รักษาราชการแทน

เลขาธิการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภาคผนวกที่ ๔

ภาพกิจกรรม

การประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



สพ.

ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล สพ. ครั้งที่ 1/2569

เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2569 เวลา 13.30 น. ณ ห้องประชุม 1001 ชั้น 10 อาคาร ทปโก้ 2 สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยสำนักงานเลขานุการกรม จัดประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล สพ. ครั้งที่ 1/2569 ร่วมกับระบบ VDO CONFERENCE โดยมีนางสาวกานดา ชูแก้ว รองเลขาธิการ สพ. เป็นประธานกรรมการ และนางสาวพิมพ์ฉวี งามสอาด ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่เป็นเลขานุการ รวมทั้ง ผู้บริหารและผู้แทนกอง/กลุ่มอิสระ ร่วมการประชุม รวม 30 คน โดยที่ประชุมได้มีมติ ดังนี้

1. เห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. เห็นชอบแผนโครงสร้างและอัตรากำลังสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2571



FUTURE

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
สำนักงานเลขานุการกรม

ภาคผนวกที่ ๕

คณะผู้จัดทำ

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

- | | |
|--------------------------|--|
| ๑. นายบรรณรักษ์ เสริมทอง | เลขาธิการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| ๒. นางสาวกานดา ชูแก้ว | รองเลขาธิการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |

คณะผู้จัดทำ

- | | |
|------------------------------|-------------------------------|
| ๑. นางสาวธวานันท์ ยุกศิริตัน | เลขานุการกรม |
| ๒. นางสาวทิพมณี งามสอาด | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๓. นางพัศชนันท์ ยศธแสนย์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๔. นางสาวจุฬารัตน์ เหล่าการ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๕. นายทีฆายุ วันเนา | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| ๖. นางสาวอักษิพร จันทรเทวี | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๗. นางสาวจรินทร์พี พุกชาญคำ | นักทรัพยากรบุคคล |
| ๘. นางสาวชนัญชิตา ตูลาทอง | นักทรัพยากรบุคคล |
| ๙. นางสาววรารัตน์ นพพิบูลย์ | นักทรัพยากรบุคคล |
| ๑๐. นายณัฐนันท์ ลัดดาดำ | นักทรัพยากรบุคคล |

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๑๘/๑ อาคารทีปโกโก้ ถนนพระรามที่๖ แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๐๐

ติดต่อ ๐ ๒๒๖๕ ๖๕๒๔

สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
โทรศัพท์ 0 2265 6524