

ส่วนที่ ๑
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทาง
การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๑ ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจในการกำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสนับสนุนการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนติดตามตรวจสอบมาตรการ เงื่อนไข ผลกระทบสิ่งแวดล้อมตามรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างสมดุลของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในการนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๑.๑.๑ วิสัยทัศน์

เป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดและขับเคลื่อนนโยบายและแผนบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ได้รับความเชื่อมั่นจากทุกภาคส่วนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

๑.๑.๒ พันธกิจ

จัดทำนโยบายและแผนแบบบูรณาการ เสนอแนะมาตรการและกลไกในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการประสานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และเพื่อสนองตอบต่อภารกิจตามนโยบายในรัฐธรรมนูญ นโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๕ ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๑.๓ ภารกิจ

การกำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยเสนอแนะนโยบายและแผนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งประสานการจัดการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบมาตรการและเงื่อนไขผลกระทบสิ่งแวดล้อม ตามรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจของประเทศและสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนและคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งดำเนินการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและประสานความร่วมมือด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำนโยบายและแผนการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ประสานและจัดทำแผนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และดำเนินการอื่นให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประสานการจัดการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม
๓. ศึกษา วิเคราะห์ ประสานและกำหนดมาตรการเพื่อดำเนินการให้มีการประกาศเขตพื้นที่และมาตรการคุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผนและมาตรการ และจัดทำรายงานสถานการณ์คุณภาพสิ่งแวดล้อม
๕. ดำเนินการเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากโครงการหรือกิจกรรมของภาครัฐหรือภาคเอกชน ซึ่งมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๖. บริหารงานกองทุนสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนนโยบาย แผนและมาตรการ และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในทุกภาคส่วน
๗. เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารที่ดิน การวางแผนการถือครองที่ดิน การสงวนและพัฒนาที่ดินเพื่อจัดให้แก่ประชาชน และการสงวนหรือหวงห้ามที่ดินของรัฐ
๘. ประสานความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศและต่างประเทศ ในการดำเนินการร่วมด้านนโยบายและแผนการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศไทย โดยการกักเก็บและการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมทั้งศึกษา วิจัย และพัฒนาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
๑๐. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๑.๑.๔ โครงสร้างและอัตรากำลัง

การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๘ สำนัก ๒ กอง ๓ กลุ่ม ๑ ฝ่าย ดังนี้

๑. สำนักงานเลขานุการกรม (สลก.)
๒. กองบริหารจัดการที่ดิน (กบด.)
๓. กองประสานการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (กทส.)
๔. สำนักงานกองทุนสิ่งแวดล้อม (สกก.)
๕. สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ (สวล.)
๖. สำนักงานประสานการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (สปอ.)
๗. สำนักงานจัดการสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม (สธศ.)

- ๘. สำนักติดตามประเมินผลสิ่งแวดล้อม (สตป.)
- ๙. สำนักวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม (สวผ.)
- ๑๐. สำนักสิ่งแวดล้อมชุมชนและพื้นที่เฉพาะ (สขพ.)
- ๑๑. กลุ่มนิติการ (กนต.)
- ๑๒. ฝ่ายความหลากหลายทางชีวภาพ (ผลช.)
- ๑๓. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)
- ๑๔. กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตภ.)

และมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ รวมทั้งสิ้น ๔๓๒ คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ๒๕๑ คน ลูกจ้างประจำ ๒๐ คน พนักงานราชการ ๑๓๗ จำนวน และพนักงานกองทุน ๒๔ คน รายละเอียดดังตาราง

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ

สำนัก/กอง	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ
ผู้บริหาร/รองเลขาธิการ	๔	-	-	-
กลุ่มตรวจสอบภายใน	๒	-	-	-
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๒	-	๒	-
กลุ่มนิติการ	๕	-	๗	-
ฝ่ายความหลากหลายทางชีวภาพ	๗	-	๑๖	-
กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม	๑	-	-	-
สำนักงานเลขานุการกรม	๒๓	๑๐	๒๖	-
สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ	๒๑	๑	๑๐	-
สำนักวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม	๖๙	๑	๒๖	-
สำนักงานกองทุนสิ่งแวดล้อม	๑๙	๒	-	๒๔
กองประสานการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๒๑	๔	๑๓	-
สำนักสิ่งแวดล้อมชุมชนและพื้นที่เฉพาะ	๑๗	๑	๑๓	-
สำนักสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม	๑๘	๑	๙	-
กองบริหารจัดการที่ดิน	๑๓	-	๓	-
สำนักติดตามประเมินผลสิ่งแวดล้อม	๑๒	-	๗	-
สำนักงานการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	๑๗	-	๕	-
รวม	๒๕๑	๒๐	๑๓๗	๒๔

๑.๑.๕ ประเภทตำแหน่ง และลักษณะงาน

ตำแหน่งข้าราชการตามโครงสร้างภายในสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีทั้งหมด ๔ ประเภท คือ ๑) บริหาร ๔ ตำแหน่ง ๒) อำนวยการ ๑๐ ตำแหน่ง ๓) วิชาการ ๒๓๔ ตำแหน่ง และ ๔) ททั่วไป ๒๓ ตำแหน่ง รายละเอียดดังตาราง

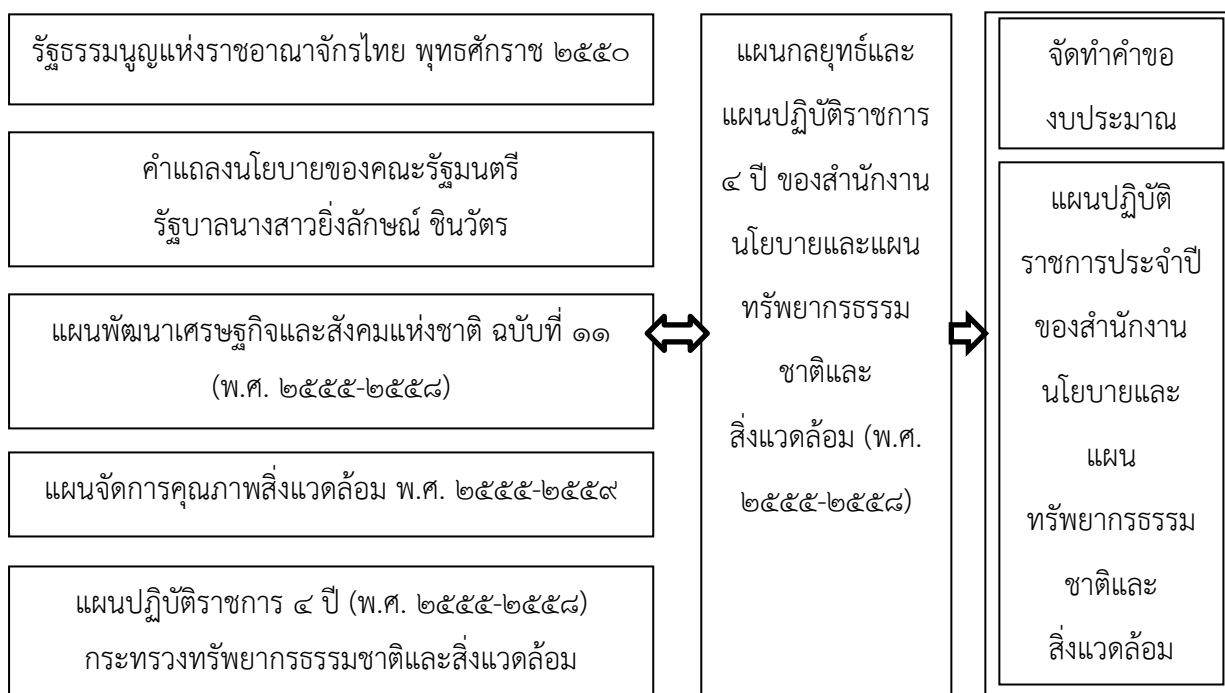
ตารางที่ ๒ แสดงประเภทตำแหน่ง และชื่อตำแหน่งในสายงาน

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)
บริหาร (๔)	นักบริหาร (๔)	สูง	๑
		ต้น	๓
อำนวยการ (๑๐)	ผู้อำนวยการสำนัก (๓)	สูง	๓
	เลขานุการกรม (๑)	ต้น	๑
	ผู้อำนวยการกอง (๖)	ต้น	๖
วิชาการ (๒๓๔)	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (๓)	เชี่ยวชาญ	๓
	นิติกร (๕)	ชำนาญการพิเศษ	๑
		ชำนาญการ	๒
		ปฏิบัติการ	๒
		นักวิชาการเงินและบัญชี (๓)	ชำนาญการพิเศษ
		ชำนาญการ	๒
		นักวิชาการพัสดุ (๑)	ชำนาญการ
	นักทรัพยากรบุคคล (๖)	ชำนาญการพิเศษ	๒
		ชำนาญการ	๑
		ปฏิบัติการ	๓
		นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (๑๙๔)	ชำนาญการพิเศษ
		ชำนาญการ	๘๗
		ปฏิบัติการ	๕๑
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑๓)	ชำนาญการพิเศษ	๔
		ชำนาญการ	๗
	ปฏิบัติการ	๒	
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๓)	ชำนาญการพิเศษ	๑
	ปฏิบัติการ	๒	
	นักจัดการงานทั่วไป (๖)	ชำนาญการพิเศษ	๑
	ชำนาญการ	๑	
	ปฏิบัติการ	๔	

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ทั่วไป (๒๓)	เจ้าพนักงานธุรการ (๒๐)	อาวุโส	๓
		ชำนาญงาน	๙
		ปฏิบัติงาน	๘
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๒)	ชำนาญงาน	๒
	เจ้าพนักงานพัสดุ (๑)	ชำนาญงาน	๑

๑.๑.๖ แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘)

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของสำนัก/กอง ภายในสำนักงาน ให้สามารถตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาล และแผนการบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘) อีกทั้งมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาประเทศด้านต่างๆ ที่สำคัญ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) และแผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ซึ่งเป็นแผนหลักในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ อย่างไรก็ตาม ภารกิจของสำนักงาน ยังเกี่ยวข้องกับหลายนโยบายและแผน โดยมีประเด็นสำคัญหลักๆ สรุปได้ดังนี้



ความเชื่อมโยงกับนโยบายและแผนระดับชาติ และระดับกระทรวง

คำแถลงนโยบายของ คณะรัฐมนตรี รัฐบาล นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร	<u>นโยบายที่ ๕</u> นโยบายที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม <u>นโยบายข้อ ๕.๑</u> อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า <u>นโยบายข้อ ๕.๓</u> ดูแลรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและเร่งรัดการควบคุมมลพิษ <u>นโยบายข้อ ๕.๔</u> สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในการใช้ประโยชน์ที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติ <u>นโยบายข้อ ๕.๕</u> ส่งเสริมและสร้างความตระหนักและจิตสำนึกทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม <u>นโยบายข้อ ๕.๘</u> พัฒนานองค์กร
แผนปฏิบัติการ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘) ของ กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> อนุรักษ์ ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติทุกประเภท ที่ดิน ป่าไม้และสัตว์ป่า ที่ตอบสนองต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> พัฒนาเครื่องมือและกลไกในการดูแลรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และการจัดการมลพิษ
แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติ ราชการ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๕- ๒๕๕๘) ของสำนักนโยบาย และแผน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติการและบริหารจัดการภายใน <u>เป้าประสงค์</u> บุคลากร สผ. สามารถปฏิบัติหน้าที่ และบริหารจัดการภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ บูรณาการและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล และ วิธีการจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๒.๑ 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 ๗๒ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการ เพื่อให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจ

มาตรา ๗๓ ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

๑.๒.๒ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี (รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร)

๘. นโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๘.๑.๔ พัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการและการส่งมอบบริการสาธารณะ โดยจะเน้นการพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการ ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงชีพอย่างมีศักดิ์ศรี โดยเฉพาะข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับต้น ซึ่งจะปรับค่าตอบแทนให้อยู่ในระดับที่เพียงพอแก่การดำรงชีวิต ดูแลครอบครัว และสามารถรักษาเกียรติศักดิ์ของการเป็นบุคลากรภาครัฐ

๘.๑.๕ เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจังเพื่อให้ข้าราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมและชุมชน โดยปรับปรุงกฎหมายให้มีการเปิดเผยบัญชีรายการทรัพย์สินและหนี้สินของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตำแหน่งระดับสูงและตำแหน่งที่มีอำนาจมาก รวมทั้งบุคลากรขององค์กรอิสระต่อสาธารณชน เพื่อความโปร่งใสของผู้ดำรงตำแหน่งเหล่านี้ และเปิดโอกาสให้สาธารณชนร่วมตรวจสอบบุคลากรของภาครัฐเพิ่มขึ้น พัฒนาและนำมาตรการทางสังคมมาใช้ควบคู่กับการบังคับใช้กฎหมายเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต

และประพจน์มิชอบ ตลอดจนสนับสนุนการสร้างค่านิยมของสังคมให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และความถูกต้องชอบธรรม

๑.๒.๓ ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy)

ยุทธศาสตร์ประเทศ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ๓๐ ประเด็นหลัก ๗๙ แนวทางการดำเนินการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การลดความเหลื่อมล้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ

ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประเด็นหลักที่ ๒๕ การพัฒนากำลังคนภาครัฐ มีแนวทางการดำเนินการ คือ ๑) บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่มีในปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต ๒) พัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐ และเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐสู่ประชาคมอาเซียน

๑.๒.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบข้าราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑)

คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑) โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อ “สร้างความเชื่อถือไว้วางใจในระบบราชการ พัฒนาระบบราชการให้มีสุขภาวะ และบังเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน” โดยมีกรอบยุทธศาสตร์ ๗ ประการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมกัน ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

๑.๒.๕ มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๑)

คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ ได้มีมติเห็นชอบมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๑) ซึ่งได้กำหนดมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ สรุปรายละเอียดได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทักษะศักยภาพของกำลังคนภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ

๑.๒.๖ แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘) ของสำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘) ประกอบด้วย แผนกลยุทธ์ ซึ่งมี ๔ กลยุทธ์ และกลยุทธ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติการ และบริหารจัดการภายใน โดยมีเป้าประสงค์ คือ บุคลากร สผ. สามารถปฏิบัติหน้าที่ และบริหารจัดการภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ บูรณาการและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล และวิธีการจัดการบ้านเมืองที่ดี และมีตัวชี้วัด ๑) คะแนนการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาองค์กร ไม่น้อยกว่า ๔.๕ ๒) ร้อยละบุคลากรของ สผ. ที่มีสมรรถนะผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และ ๓) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรของ สผ. ต่อการดำเนินงานด้านการสนับสนุนการดำเนินงานภายในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ โดยมีแผนงาน คือ แผนงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน และกิจกรรมหลัก คือ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

๑. ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ วิธีการให้มุ่งเน้นงาน ยุทธศาสตร์และเน้นผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องส่งมอบ ยึดหลักการและประยุกต์ใช้หลักการให้สอดคล้องกับความจำเป็นของบุคคลและสถานการณ์ การจัดโครงสร้างการบริหารโดยยึดบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหลัก มีการกระจาย การมอบอำนาจและเน้นความแตกต่าง การบริหารทรัพยากรบุคคลเชื่อมโยงและสนับสนุนให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บังคับบัญชา โดยมีผู้ร่วมรับผิดชอบ คือ ฝ่ายบริหารและหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักสมรรถนะ หลักผลงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีการกระจายความรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. เดิมสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง แต่ประสบปัญหา ขาดการประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์ฯ ทำให้เจ้าหน้าที่ใน

สำนักงานฯ ไม่ทราบว่า สำนักงานฯ มีแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลฯ จึงขาดความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

๓. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รองรับและสอดคล้องกับ ประเด็นภายใต้ยุทธศาสตร์ประเทศที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประเด็นหลักที่ ๒๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบข้าราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ และมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑) ๓ ยุทธศาสตร์

๑.๓ การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการดำเนินการของ สผ. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามแนวทาง HR Scorecard ในแต่ละมิติ สรุปได้ ดังนี้

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556								
ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)								
	ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน			ผลการดำเนินงาน		หมายเหตุ
			1	2	3	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก	
มิติที่ 1	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	20.00					16.25	
1.1	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	5.00	0		5	5	5.00	
1.2	การบริหารจัดการอัตรากำลัง							
	1) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	3.75	1	2	3	3	3.75	
	2) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	3.75	1	2	3	3	3.75	
	3) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	3.75	1	2	3	3	3.75	
	4) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	3.75	1	2	3	0	0.00	
มิติที่ 2	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	20.00					20.00	
	5) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคคล (Productivity)	6.67	1	2	3	3	6.67	
	6) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	6.67	1	2	3	3	6.67	
	7) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	6.67	1	2	3	3	6.67	
มิติที่ 3	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	20.00					10.00	
	8) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	10.00	1	2	3	3	10.00	
	9) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	10.00	1	2	3	0	0.00	
มิติที่ 4	ความพร้อมรับมิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	20.00					20.00	
	10) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	10.00	1	2	3	3	10.00	
	11) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	10.00	1	1	1	3	10.00	
มิติที่ 5	คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	20.00					5.00	
	12) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	15.00	1	2	3	1	5.00	
	13) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	5.00	0		5	0	0.00	
น้ำหนักรวม		100.00	ค่าคะแนนที่ได้				71.25	

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้จัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร สผ. เมื่อวันที่ ๑๓-๑๔ มีนาคม ๒๕๕๖ ณ ห้องประชุม ๔๐๑ ชั้น ๔ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งในการสัมมนา ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และได้มีการทบทวน SWOT ในการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ณ ห้องประชุม ๔๐๑ ชั้น ๔ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สรุปได้ ดังนี้

จุดแข็ง (STRENGTHS)

WORKFORCE MACHANISM

- บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นผู้มีจิตอาสา
- บุคลากรใฝ่รู้
- บุคลากรมีการศึกษาในระดับสูง และเป็นผู้มีประสบการณ์
- บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะเรื่องสิ่งแวดล้อม
- บุคลากรมีความน่าเชื่อถือ ได้รับความไว้วางใจทั้งจากประชาชนทั่วไป และบุคคลภายนอก
- บุคลากรมีความรับผิดชอบ พุ่มเท เสียสละ มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน

INTERNAL MACHANISM

- มีคณะกรรมการ / อนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระดับประเทศ
- มีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
- มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการปฏิบัติงาน
- ระบบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานภายในโปร่งใส และตรวจสอบได้
- มีความหลากหลายด้านความรู้ (KM)

จุดอ่อน (WEAKNESSES)

WORKFORCE MACHANISM

- บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ขาดทักษะในการทำแผน นโยบาย
- ขาดคุณลักษณะของนักวางแผน
- บุคลากรขาดขวัญ กำลังใจ เนื่องจากนโยบาย และแผนไม่ได้รับการยอมรับนำไปสู่การปฏิบัติจริง โดยหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง (Policy Implementation)
- บุคลากรขาดการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวยาก
- บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรมีอัตราสูง ทำให้ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- การจัดสรรบุคลากรภายในไม่เหมาะสม

INTERNAL MACHANISM

- การประสานงาน การทำงานเป็นทีม ขาดประสิทธิภาพ และการบูรณาการ
- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดระบบ หรือกลไกการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน
- โครงสร้างหน่วยงาน มีภารกิจทับซ้อน ขอบเขตลักษณะงานยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- ขาดการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวางแผนนโยบายเชิงรุก ความรู้เรื่องนโยบายต่างประเทศ
- ขาดระบบการสอนงาน และการถ่ายทอดความรู้
- ขาดการหมุนเวียนงาน (Rotation)
- ขาดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน
- ขาดการจัดสรรทรัพยากร ที่นำมาใช้ในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- ขาดระบบการติดตามประเมินผลที่ได้มาตรฐาน

โอกาส (OPPORTUNITIES)

LAW, PUBLIC AND NETWORK

- มีกฎหมาย มาตรการ พันธกรณีระหว่างประเทศ ฯลฯ สำหรับใช้เป็นกรอบการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน
- ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) สนับสนุนพันธกิจของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ (ทำให้มีโอกาสสนับสนุน ส่งเสริม แผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)
- มีภาคีเครือข่ายความร่วมมือครอบคลุมทั้งภายในประเทศและนานาชาติ
- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญ
- การเปิดสู่ประชาคมอาเซียน
- การปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ

อุปสรรค (THREATS)

POLITIC, LAW AND BUDGET

- การเมืองแทรกแซง ทำให้ผู้บริหารถูกปรับเปลี่ยนบ่อย บุคลากรถูกดึงไปสนับสนุนงานของพรรคการเมือง
- นโยบายผู้บริหารขาดความต่อเนื่อง
- การเมืองขาดเสถียรภาพ
- กฎหมายเปิดกว้างมากขึ้น เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร้องเรียนภาครัฐได้
- ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร้องเรียนสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยขาดความเข้าใจต่อข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- งบประมาณไม่เพียงพอ

ส่วนที่ ๓

แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ หลักการและเหตุผล

สืบเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ ได้มีมติเห็นชอบมาตรการบริหารและพัฒนา
กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) เพื่อให้การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐสอดคล้องกับทิศทางการ
พัฒนายุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. ๒๕๕๖ -
๒๕๖๑) รวมทั้งตอบสนองต่อบริบทการบริหารราชการและสภาพกำลังคนภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเป็นการ
ช่วยแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการกำลังคนของส่วนราชการอันจะนำไปสู่การพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีขีด
สมรรถนะสูง ประกอบกับเพื่อให้มีกลไกสำหรับควบคุมอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้เหมาะสมกับการกิจ
ของรัฐ

เพื่อผลักดันและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.๒๕๕๖-
๒๕๖๑ นโยบายเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และมาตรการบริหารและพัฒนา
กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๑) ไปสู่การปฏิบัติอย่างเกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นรูปธรรม ดังนั้น จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การ
บริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
โดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติราชการฯ ๔ ปี (ปี พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๑) แผนปฏิบัติการ ๑ ปี (ปี พ.ศ.๒๕๕๘)

๒.๒ วัตถุประสงค์

๒.๒.๑ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลทันสมัยแบบมืออาชีพ

๒.๒.๒ เพื่อให้สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีกำลังคนที่เหมาะสมกับการ
ขับเคลื่อนนโยบาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในปัจจุบัน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารราชการใน
อนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒.๓ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาให้มีขีดความสามารถที่พร้อมรองรับการปฏิบัติภารกิจ มี
แรงจูงใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

๒.๓ เป้าหมาย

๒.๓.๑ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒.๓.๒ ข้าราชการมีความรู้ คู่คุณธรรม โดยไม่พบข้อร้องเรียนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และมี
คุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี โดยเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตและการทำงาน มากกว่าร้อยละ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปี ๒๕๕๘-๒๕๖๑

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย			
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑
๑. ยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๑. สามารถจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความเป็นตามภารกิจ และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารราชการ ๒. มีแนวทางในการติดตาม ตรวจสอบ และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๑. สร้างระบบและกลไกการบริหารกำลังคน	มีแผนกำลังคนและดำเนินการตามแผน	มีแผนกำลังคนและดำเนินการตามแผน และมีระบบข้อมูลกำลังคนที่ต้องครบถ้วน ทันเวลา	มีแผนกำลังคนและดำเนินการตามแผน และมีระบบข้อมูลกำลังคนที่ต้องครบถ้วน ทันเวลามากกว่าปี ๒๕๕๙	มีแผนกำลังคนและดำเนินการตามแผน และมีระบบข้อมูลกำลังคนที่ต้องครบถ้วน ทันเวลามากกว่าปี ๒๕๖๐
		๒. พัฒนาระบบการจัดการและการอํารงรักษาํำลังคน	อัตราการลาออก - โอน/ย้ายบุคลากรลดลงจากปี ๒๕๕๗	อัตราการลาออก - โอน/ย้ายบุคลากรลดลงจากปี ๒๕๕๘	อัตราการลาออก - โอน/ย้ายบุคลากรลดลงจากปี ๒๕๕๙	อัตราการลาออก - โอน/ย้ายบุคลากรลดลงจากปี ๒๕๖๐
		๓. พัฒนาระบบสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตราํำลัง	มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตราํำลัง	มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตราํำลัง	มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตราํำลัง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย			
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์	๑. เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม ๒. สำนักงานมีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ	๑. การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานสมรรถนะ	จำนวนข้าราชการอย่างน้อยร้อยละ ๕๐ ได้รับการพัฒนาที่มีสมรรถนะที่สอดคล้องตามบทบาทภารกิจงาน	จำนวนข้าราชการอย่างน้อยร้อยละ ๕๕ ได้รับการพัฒนาที่มีสมรรถนะที่สอดคล้องตามบทบาทภารกิจงาน	จำนวนข้าราชการอย่างน้อยร้อยละ ๖๐ ได้รับการพัฒนาที่มีสมรรถนะที่สอดคล้องตามบทบาทภารกิจงาน	จำนวนข้าราชการอย่างน้อยร้อยละ ๖๕ ได้รับการพัฒนาที่มีสมรรถนะที่สอดคล้องตามบทบาทภารกิจงาน
		๒. พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย	บุคลากรได้รับการพัฒนาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คนละ ๑๖ ชั่วโมงต่อปี	บุคลากรได้รับการพัฒนาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คนละ ๒๔ ชั่วโมงต่อปี	บุคลากรได้รับการพัฒนาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คนละ ๓๒ ชั่วโมงต่อปี	บุคลากรได้รับการพัฒนาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คนละ ๔๐ ชั่วโมงต่อปี
		๓. เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสาให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น เพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี	ร้อยละ ๕๕ ของการดำเนินงานตามแผนวินัย คุณธรรม และจริยธรรมของสำนักงาน	ร้อยละ ๖๐ ของการดำเนินงานตามแผนวินัย คุณธรรม และจริยธรรมของสำนักงาน	ร้อยละ ๖๕ ของการดำเนินงานตามแผนวินัย คุณธรรม และจริยธรรมของสำนักงาน	ร้อยละ ๗๐ ของการดำเนินงานตามแผนวินัย คุณธรรม และจริยธรรมของสำนักงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย			
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑
๓. ยุทธศาสตร์การดึงดูดและรักษา กำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ	๑. สำนักงานสามารถดึงดูดและรักษา กำลังคนที่มีคุณภาพไว้ในระบบราชการ ๒. กำลังคนภาครัฐมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนา ผลงาน	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้าน การทำงาน	ระดับความพึง พอใจของ	ระดับความพึง พอใจของ	ระดับความพึง พอใจของ	ระดับความพึง พอใจของ
		๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้าน ส่วนตัว	ข้าราชการต่อการ การพัฒนาคุณภาพ	ข้าราชการต่อการ การพัฒนาคุณภาพ	ข้าราชการต่อการ การพัฒนาคุณภาพ	ข้าราชการต่อการ การพัฒนาคุณภาพ
		๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้าน สังคม	ชีวิต ร้อยละ ๖๐	ชีวิต ร้อยละ ๗๐	ชีวิต ร้อยละ ๘๐	ชีวิต ร้อยละ ๙๐
		๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้าน เศรษฐกิจ				
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะศักยภาพ ของกำลังคนภาครัฐ	๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้าน ภาษาและวัฒนธรรม เพื่อรองรับ อาเซียน ๒. ศึกษาและปรับปรุงกฎหมายของ สำนักงานให้สอดคล้องกับประเทศใน กลุ่มอาเซียน ๓. บุคลากรมีทักษะทางเทคโนโลยี สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	๑. พัฒนาทักษะความเป็นสากลให้แก่ ข้าราชการเพื่อส่งเสริมบทบาทของ สผ. และของประเทศต่อประชาคมอาเซียน	จำนวนเจ้าหน้าที่ สผ. อย่างน้อย ร้อยละ ๑๐ ได้รับ การพัฒนาทักษะ ความเป็นสากล	จำนวนเจ้าหน้าที่ สผ. อย่างน้อย ร้อยละ ๑๕ ได้รับ การพัฒนาทักษะ ความเป็นสากล	จำนวนเจ้าหน้าที่ สผ. อย่างน้อย ร้อยละ ๒๐ ได้รับ การพัฒนาทักษะ ความเป็นสากล	จำนวนเจ้าหน้าที่ สผ. อย่างน้อย ร้อยละ ๒๕ ได้รับ การพัฒนาทักษะ ความเป็นสากล
		๒. การให้ความรู้ด้านกฎหมายสิ่งแวดล้อม ในประเทศอาเซียน	จำนวนครั้งที่จัด อบรมให้ความรู้ ด้านกฎหมาย สิ่งแวดล้อมใน ประเทศอาเซียน อย่างน้อย ๑ ครั้ง	จำนวนครั้งที่จัด อบรมให้ความรู้ ด้านกฎหมาย สิ่งแวดล้อมใน ประเทศอาเซียน อย่างน้อย ๑ ครั้ง	จำนวนครั้งที่จัด อบรมให้ความรู้ ด้านกฎหมาย สิ่งแวดล้อมใน ประเทศอาเซียน อย่างน้อย ๑ ครั้ง	จำนวนครั้งที่จัด อบรมให้ความรู้ ด้านกฎหมาย สิ่งแวดล้อมใน ประเทศอาเซียน อย่างน้อย ๑ ครั้ง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย			
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑
		๓. เพิ่มขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ข้าราชการสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	จำนวนเจ้าหน้าที่สม. ร้อยละ ๗๐ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	จำนวนเจ้าหน้าที่สม. ร้อยละ ๘๐ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	จำนวนเจ้าหน้าที่สม. ร้อยละ ๙๐ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	จำนวนเจ้าหน้าที่สม. ร้อยละ ๑๐๐ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
๕. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ	สร้างความร่วมมือทางด้านนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม	๑. การประสานและขยายเครือข่ายความร่วมมือด้านนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม	จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม หรือมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายด้านนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม อย่างน้อย ๓ ครั้ง	จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม หรือมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายด้านนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม อย่างน้อย ๔ ครั้ง	จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม หรือมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายด้านนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม อย่างน้อย ๕ ครั้ง	จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม หรือมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายด้านนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม อย่างน้อย ๖ ครั้ง

อนุมัติโดย

(นายเกษมสันต์ จิณณวาโส)

เลขาธิการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปี ๒๕๕๘

๑. ยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑. สร้างระบบและกลไกการบริหารกำลังคน	๑. จัดทำและใช้แผนบริหารกำลังคน ๒. พัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารจัดการกำลังคน	๑. จัดทำแผนบริหารกำลังคน	มีแผนบริหารกำลังคนและดำเนินการตามแผน	-	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สลก.
		๒. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากร	มีการพัฒนาระบบงานที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการบริหารจัดการกำลังคน อย่างน้อย ๑ ระบบ	-	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สลก.
๒. พัฒนาระบบการจัดการและการธำรงรักษากำลังคน	อัตราการลาออกของบุคลากรลดลง	๑. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีแผนความก้าวหน้าในสายงานหลัก	-	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สลก./สำนัก/กอง
		๒. จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม	-	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สลก.
		๓. มีหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับและการโยกย้ายบุคลากรที่เป็นที่ยอมรับของข้าราชการ	มีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ความสามารถ และผลงาน	-	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สลก.
๓. พัฒนาระบบสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	เพื่อให้มีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน	๑ ดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งตามแผนการสรรหา	มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง	-	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สลก.

แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปี ๒๕๕๘

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑. การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานสมรรถนะ	เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจที่เป็นหน้าที่และความสามารถที่กำหนดตามกลุ่มงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. การวางแผนและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	ข้าราชการใน สลก. มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลทุกคน เป็นกองนำร่อง	๕๐,๐๐๐	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สลก.
		๒. การพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน	ข้าราชการบรรจุใหม่ทุกคนได้รับการพัฒนาครบตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด (การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมร่วมกัน)	๕๐,๐๐๐	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สลก./สำนัก/กอง
		๓. การฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงาน	จำนวนข้าราชการอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ได้เข้ารับการอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงาน	๑๐๐,๐๐๐	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สลก.
		๔. การพัฒนาบุคลากร/ผู้บริหารโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	จำนวนหลักสูตรที่ได้ส่งบุคลากร/ผู้บริหารไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก อย่างน้อย ๒ หลักสูตร	๒๐๐,๐๐๐	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สลก.
		๕. การพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของ สผ. (HiPPS)	หมุนเวียน มอบหมายงานตามโปรแกรมที่ สผ. กำหนดไว้	-	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สลก./สวล.
๒. การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย	เพื่อให้ผู้นำทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. การอบรมพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง นักคิดที่มีวิสัยทัศน์ นักพัฒนาและวางแผน	ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปได้รับการพัฒนาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คนละ ๑๖ ชั่วโมงต่อปี	๒๐๐,๐๐๐	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สลก.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๓. เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสาให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น เพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี	เพื่อเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร สผ. โดยส่งเสริมและ สนับสนุนการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเสริมสร้างวัฒนธรรม	เป็นไปตามแผนเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรมของ สผ.	ร้อยละ ๕๕ ของการดำเนินงานตาม แผนวินัย คุณธรรม และจริยธรรมของ สำนักงาน	๓๐๐,๐๐๐	เป็นไปตามแผนเสริมสร้าง วินัย คุณธรรม และ จริยธรรมของ สผ.

แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปี ๒๕๕๘

๓. ยุทธศาสตร์การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ด้านการทำงาน	เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มี คุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อน ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ	๑. กิจกรรม ๕ ส และการจัด ระเบียบสถานที่ทำงาน	ข้าราชการร้อยละ ๗๐ มีความพึง พอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน	-	สำนัก/กอง
		๒. การจัดหาหรือซ่อมแซม อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มี ประสิทธิภาพ เพียงพอ และ ทันสมัย		๑๐๐,๐๐๐	อาคารสถานที่/สลก./ สำนัก/กอง
		๓. จัดสัมมนาเรื่องระบบพี เอช การสอนงาน และการให้ คำปรึกษาแนะนำ	ผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและ ตัวชี้วัดสำคัญเพิ่มสูงขึ้นกว่าปี ๒๕๕๗	๑๐๐,๐๐๐	กลุ่มงานบริหารทรัพยากร บุคคล/สลก.
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ด้านส่วนตัว	เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและ จิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	๑. กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ เป็นประจำ เช่น การออกกำลังกาย การจัดวันกีฬา เป็นต้น	จำนวน ๑ กิจกรรม	๑๐๐,๐๐๐	คณะกรรมการกีฬา สผ.
		๒. การตรวจสุขภาพประจำปี	ปีละ ๑ ครั้ง	-	กลุ่มงานคุ้มครอง จริยธรรม/สลก.
		๓. สนับสนุนให้ข้าราชการจัด เวลาการทำงานให้เกิดความ สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว โดยการ กำหนดให้วันอาทิตย์เป็นวัน ครอบครัว	ข้าราชการร้อยละ ๗๐ มีความพึง พอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการด้านส่วนตัว		กลุ่มงานบริหารทรัพยากร บุคคล/สลก./คณะทำงาน สวัสดิการ สผ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ด้านสังคม	เพื่อให้ข้าราชการมีความสัมพันธ์และความ เข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความ รักและความภาคภูมิใจในองค์กร	๑. ส่งเสริมการสื่อสารระหว่าง ฝ่ายบริหารและข้าราชการ	มีการจัดประชุมหรือกิจกรรมอื่นๆ ระหว่างฝ่ายบริหารและข้าราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	๕๐,๐๐๐	กลุ่มงานอำนวยการนัก บริหาร/สกก.
		๒. กิจกรรมให้ข้าราชการมี ส่วนร่วมในการบำเพ็ญ สาธารณประโยชน์ หรือ มีความรับผิดชอบต่อสังคมใน รูปแบบที่หลากหลาย เช่น การปลูกป่า สร้างฝาย พัฒนา โรงเรียน เป็นต้น	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	๒๐๐,๐๐๐	สำนัก/กอง
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ด้านเศรษฐกิจ	เพื่อให้ข้าราชการมีความมั่นคงทาง เศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑. การรณรงค์เรื่องการ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	ประชาสัมพันธ์หลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	๑๐๐,๐๐๐	กลุ่มงานคุ้มครอง จริยธรรม/สกก.
		๒. จัดกิจกรรมสวัสดิการที่ ส่วนราชการจัดเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ภาครัฐ	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	๕๐,๐๐๐	คณะกรรมการสวัสดิการ สผ.

แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปี ๒๕๕๘

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะศักยภาพของกำลังคนภาครัฐ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑. พัฒนาทักษะความเป็นสากลให้แก่ข้าราชการเพื่อส่งเสริมบทบาทของ สผ. และของประเทศต่อประชาคมอาเซียน	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทของ สผ. และของประเทศไทยให้สามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนและถาวรในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘	๑. โครงการทดสอบทักษะภาษาอังกฤษเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรม/สัมมนา และดูงาน ณ ต่างประเทศ	จำนวนบุคลากรที่ถูกส่งไปทดสอบภาษาอังกฤษเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรม/สัมมนา และดูงาน ณ ต่างประเทศ อย่างน้อย ๒ คน	-	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สลก.
		๒. โครงการฝึกอบรมความรู้ด้านภาษาอังกฤษ เพื่อเตรียมบุคลากรสู่ประชาคมอาเซียน	จำนวนเจ้าหน้าที่ สผ. อย่างน้อยร้อยละ ๑๐ ต่อปีได้รับการพัฒนาทักษะความเป็นสากล	๕๐๐,๐๐๐	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สลก.
๒. การให้ความรู้ด้านกฎหมายสิ่งแวดล้อมในประเทศอาเซียน	ศึกษากฎหมายสิ่งแวดล้อมในประเทศอาเซียน เพื่อนำองค์ความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	จัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายสิ่งแวดล้อมในประเทศอาเซียน	อย่างน้อย ๑ ครั้ง	๑๐๐,๐๐๐	กลุ่มนิติการ/กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สลก.
๓. เพิ่มขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ข้าราชการสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี	เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี	เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี	สตป.

๕. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑. การประสานและขยายเครือข่ายความร่วมมือด้านนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม	สร้างความร่วมมือทางด้านนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม	๑. ศึกษาดูงานด้านนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมในภูมิภาคอาเซียน	อย่างน้อย ๑ ครั้ง	๕๐๐,๐๐๐	สำนัก/กองที่มีภารกิจเกี่ยวข้อง
		๒. เป็นเจ้าภาพหรือเข้าร่วมประชุมระดับภูมิภาค	อย่างน้อย ๓ ครั้ง	๕๐๐,๐๐๐	สำนัก/กองที่มีภารกิจเกี่ยวข้อง

อนุมัติโดย

(นายเกษมสันต์ จิณณาโส)

เลขาธิการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม