

ส่วนที่ ๑
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทาง
การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๑ ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจในการกำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสนับสนุนการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนติดตามตรวจสอบมาตรการ เงื่อนไข ผลกระทบสิ่งแวดล้อมตามรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างสมดุลของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในการนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๑.๑.๑ วิสัยทัศน์องค์กร

“สร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน”

๑.๑.๒ พันธกิจองค์กร

- ๑) จัดทำนโยบายและแผนแบบบูรณาการ การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การรักษาสภาพแวดล้อม และผลกระทบต่อชุมชน
- ๒) สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายชุมชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ในการนำนโยบายแผนมาตรการสู่การปฏิบัติ
- ๓) ติดตามประเมิน เสนอแนะและรายงานผลบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔) สร้างความรู้ความเข้าใจทุกภาคส่วนและสื่อสารเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ๕) ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ

๑.๑.๓ ภารกิจองค์กร

การกำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยเสนอแนะนโยบายและแผนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งประสานการจัดการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบมาตรการและเงื่อนไขผลกระทบสิ่งแวดล้อม ตามรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจของประเทศและสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนและคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งดำเนินการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและประสานความร่วมมือด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำนโยบายและแผนการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ประสานและจัดทำแผนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และดำเนินการอื่นให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและรักษาคุณภาพและสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ 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 วัฒนธรรมองค์กร

มองผลประโยชน์ชาติ มุ่งสร้างเครือข่าย มั่นในหลักการ มั่นในคุณธรรม

๑.๑.๕ ค่านิยมหลักองค์กร

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ได้ร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดค่านิยมหลัก (Core Value) เพื่อช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีแนวความคิด ความเชื่อ และปรับพฤติกรรมการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานภายใต้แผนกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จโดยใช้คำว่า NATURE ซึ่งย่อมาจาก

Networking มุ่งเน้นการสร้างเครือข่าย - มุ่งเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับบุคคลและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ประสานการทำงานแลกเปลี่ยนข้อมูลเป็นเครือข่ายร่วมกัน ยอมรับในบทบาทหน้าที่ของกันและกันเพื่อร่วมกันเอื้อเพื่อเกื้อกูลให้สามารถทำงานสำเร็จจุล่งไปได้อย่างมีความร่วมมือของทุกฝ่าย

Awakening Knowledge จิตใจใฝ่รู้ หมั่นพัฒนาตน - มุ่งพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอด้วยความกระตือรือร้นที่จะเปิดรับและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทั้งในงานวิชาชีพเฉพาะของตนเองและความรู้รอบตัวต่างๆ (รู้ลึก รู้กว้าง และรู้โลก) พร้อมรับและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสามารถพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านได้ตลอดเวลา

Team working กระตือรือร้นทำงานเป็นทีม - มุ่งเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับบุคคลและหน่วยงานภายใต้องค์กรด้วยความเชื่อมั่นในกันและกัน สามารถติดต่อสื่อสารและประสานงานภายใน

องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในการทำงาน และการทำกิจกรรมอื่นๆ ร่วมกัน เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรและองค์กรออกมาใช้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด มีความสมานฉันท์มีความรักและความภูมิใจเห็นคุณค่าในองค์กร

Uncovering ไม่ปกปิด เปิดเผย โปร่งใส - บุคลากรมีความซื่อสัตย์ โปร่งใส สามารถเปิดเผยกระบวนการจัดทำนโยบายและแผน การวิเคราะห์ผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดสรรเงินกองทุนต่อสาธารณชนได้ ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงมีเอกสารหลักฐานที่สามารถตรวจสอบได้

Result - based Orientation มุ่งเป็นเลิศในผลการปฏิบัติงาน - บุคลากรมีความชำนาญ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก มีการใช้หลักวิชาการที่ถูกต้องในการดำเนินงานไม่เปลี่ยนแปลงผันแปรไปตามปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยทางการเมือง และสามารถผลักดันให้นโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการยอมรับและดำเนินควบคู่ไปกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

Expertise มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ - บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และความชำนาญในเรื่องนั้นๆ อย่างถูกต้องและชัดเจน มีการทำงานโดยใช้ความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ทักษะและประสบการณ์ที่ถูกต้องและเหมาะสม มีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา ไม่ปล่อยให้ล่าช้าจนก่อให้เกิดความเสียหายต่อตนเองและผู้อื่น มีหลักการและจุดยืนในการทำงาน และให้บริการด้านนโยบายและแผนการจัดการ

๑.๑.๖ โครงสร้างและอัตรากำลัง

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีกรอบอัตรากำลัง (ปฏิบัติงานจริง) ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๘๒ (๔๕๘) คน ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน ๒๘๒ (๒๖๕) คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๗ (๑๗) คน พนักงานราชการ จำนวน ๑๕๙ (๑๕๒) คน พนักงานกองทุน จำนวน ๒๔ (๒๔) คน โดยมีการแบ่งส่วนราชการตามภารกิจเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

- ๑) สำนักงานเลขานุการกรม (สลก.)
- ๒) สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ (สวล.)
- ๓) กองวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม (กวม.)
- ๔) กองพัฒนาระบบการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม (กพส.)
- ๕) สำนักงานกองทุนสิ่งแวดล้อม (สกส.)
- ๖) กองประสานการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (กทส.) (รวมฝ่ายความหลากหลาย

ทางชีวภาพ)

- ๗) สำนักสิ่งแวดล้อมชุมชนและพื้นที่เฉพาะ (สขพ.)
- ๘) สำนักจัดการสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม (สธศ.)
- ๙) กองบริหารจัดการที่ดิน (กบด.)
- ๑๐) สำนักติดตามประเมินผลสิ่งแวดล้อม (สตป.)
- ๑๑) สำนักงานประสานการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (สปอ.)

๑๒) กลุ่มนิติการ (กนต.)

๑๓) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)

๑๔) กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตผ.)

๑๕) กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม (กคจ.)

หมายเหตุ : คำสั่งสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ ๕๙๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นการภายใน

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนผู้ครองตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างเงินนอกงบประมาณ

สำนัก/กอง	ข้าราชการ (๒๘๒)	ลูกจ้างประจำ (๑๗)	พนักงาน ราชการ (๑๕๙)	ลูกจ้างเงินนอก งบประมาณ (๒๔)
ผู้บริหาร/รองเลขาธิการ (๔)	๔	-	-	-
ผู้เชี่ยวชาญ (๑)	-	-	-	-
กลุ่มตรวจสอบภายใน (๓)	๓	-	-	-
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (๖)	๒	-	๔	-
กลุ่มนิติการ (๑๑)	๖	-	๕	-
กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม (๒)	๑	-	๑	-
สำนักงานเลขานุการกรม (๖๗)	๒๓	๑๓	๓๑	-
สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ (๔๒)	๒๘	๑	๑๓	-
กองวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม (๘๓) (***ช่วยราชการ กพส. ๕ ตำแหน่ง)	๕๗	-	๒๖	-
กองพัฒนาระบบการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม (๑๙)	๑๔	-	๕	-
สำนักงานกองทุนสิ่งแวดล้อม (๔๓)	๑๙	๑	-	๒๔
กองประสานการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (๔๑)	๒๒	๒	๑๗	-
สำนักสิ่งแวดล้อมชุมชนและพื้นที่เฉพาะ (๓๐)	๑๗	-	๑๓	-
สำนักจัดการสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม (๒๗)	๑๖	-	๑๑	-
กองบริหารจัดการที่ดิน (๒๖)	๑๘	-	๘	-
สำนักติดตามประเมินผลสิ่งแวดล้อม (๒๔)	๑๕	-	๙	-
สำนักงานการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (๒๙)	๒๐	-	๙	-
รวม	๒๖๕	๑๗	๑๕๒	๒๓

* ข้อมูล ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐

๑.๑.๗ ประเภทตำแหน่ง และลักษณะงาน

ตำแหน่งข้าราชการตามโครงสร้างภายในสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีทั้งหมด ๔ ประเภท คือ ๑) บริหาร ๔ ตำแหน่ง ๒) อำนวยการ ๑๐ ตำแหน่ง ๓) วิชาการ ๒๕๐ ตำแหน่ง และ ๔) ทั่วไป ๒๓ ตำแหน่ง รายละเอียดดังตาราง

ตารางที่ ๒ แสดงประเภทตำแหน่ง และชื่อตำแหน่งในสายงานของข้าราชการ

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)
บริหาร (๔)	นักบริหาร (๔)	สูง	๑
		ต้น	๓
อำนวยการ (๑๐)	ผู้อำนวยการสำนัก (๕)	สูง	๕
	เลขานุการกรม (๑)	ต้น	๑
	ผู้อำนวยการกอง (๔)	ต้น	๔
วิชาการ (๒๕๐)	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (๓)	เชี่ยวชาญ	๓
		ชำนาญการพิเศษ	๑
	นักวิชาการเงินและบัญชี (๓)	ชำนาญการ	๔
		ปฏิบัติการ	๑
	นักวิชาการพัสดุ (๑)	ชำนาญการพิเศษ	๒
		ปฏิบัติการ	๑
	นักทรัพยากรบุคคล (๖)	ชำนาญการ	๑
		ชำนาญการพิเศษ	๒
		ชำนาญการ	๓
		ปฏิบัติการ	๑
	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (๒๑๙)	ชำนาญการพิเศษ	๖๒
		ชำนาญการ	๘๙
		ปฏิบัติการ	๖๘
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๓)	ชำนาญการพิเศษ	๑
		ชำนาญการ	๑
ทั่วไป (๒๓)		ปฏิบัติการ	๑
		ชำนาญการพิเศษ	๑
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๓)	ชำนาญการพิเศษ	๑
		ปฏิบัติการ	๒
	นักจัดการงานทั่วไป (๖)	ชำนาญการพิเศษ	๑
		ชำนาญการ	๑
		ปฏิบัติการ	๔
	เจ้าพนักงานธุรการ (๒๐)	อาวุโส	๓
		ชำนาญงาน	๑๔
		ปฏิบัติงาน	๓
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๒)	ชำนาญงาน	๒
		ชำนาญงาน	๑

ตารางที่ ๓ แสดงประเภทตำแหน่ง และชื่อตำแหน่งในสายงานของพนักงานราชการ

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	จำนวน (คน)
บริหารทั่วไป (๑๓๑)	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๖
	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ	๑
	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๐๐
	นิติกร	๕
	นักทรัพยากรบุคคล	๖
	นักวิชาการเงินและบัญชี	๗
	นักวิชาการพัสดุ	๔
	นักวิชาการเผยแพร่	๒
บริการ (๒๘)	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๕
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๓

ตารางที่ ๔ แสดงประเภทกลุ่มงาน และชื่อตำแหน่งในสายงานของลูกจ้างประจำ

ประเภทกลุ่มงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)
สนับสนุน (๑๖)	พนักงานธุรการ	ระดับ ๓	๗
		ระดับ ๒	๒
	พนักงานขับรถยนต์	ระดับ ๒	๗
ช่าง (๑)	ช่างครุภัณฑ์	ระดับ ๓	๑

* ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๐

๑.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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 การพัฒนาระบบข้าราชการไทย และการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ

๑.๒.๒.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบข้าราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑)

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ

อาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมกัน ระหว่างภาครัฐ

ภาคเอกชน และภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหาร

ราชการแผ่นดิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคม

อาเซียน

๑.๒.๒.๒ มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๑)

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๑) ส่วนราชการสามารถจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นตามภารกิจและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

(๒) ส่วนราชการมีแนวทางในการติดตามตรวจสอบและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์

(๑) กำลังคนภาครัฐได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง

(๒) ส่วนราชการมีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ

(๓) ส่วนราชการมีความพร้อมรับการสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุ

(๔) ผู้บริหารและนักทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีสมรรถนะในการเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ

(๑) ส่วนราชการสามารถดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ในระบบราชการ

(๒) กำลังคนภาครัฐมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน

๑.๒.๓ ยุทธศาสตร์ชาติและกรอบแนวทางการปฏิรูปประเทศ ในระยะ ๒๐ ปี

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง มีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนา เพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๑) จัดระบบอนุรักษ์ พินิจและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๒) ปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ

๓) การวางระบบบริหารงานราชการแบบบูรณาการ

๔) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

- วางแผนกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ ให้มีความเหมาะสม ไม่เป็นภาระต่องบประมาณประเทศ

- สรรหา และจงใจให้คนรุ่นใหม่ที่มีขีดสมรรถนะสูงเข้ามาสู่ระบบราชการไทย สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน

- เสริมสร้างระบบคุณธรรมและวางมาตรการที่เหมาะสมในการแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรภาครัฐ โดยคำนึงถึงความดีงามความมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาด้วย

๕) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

๗) การปรับปรุงแก้ไข กฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับที่ล้าสมัย

๑.๒.๔ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี (รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา) ณ วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗

นโยบายข้อที่ ๙ การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรและการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

ในปัจจุบันมีการบุกรุกที่ดินของรัฐและตัดไม้ทำลายป่ามากขึ้น ทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพที่เคยอุดมสมบูรณ์ เช่น ป่าไม้ สัตว์ป่า พันธุ์พืช และแร่ธาตุถูกทำลายหรือนำไปใช้ประโยชน์ทางพาณิชย์โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นอันมาก ทั้งปัญหาภาวะมลพิษโดยเฉพาะขยะประเภทต่างๆ ก็รุนแรงยิ่งขึ้น รัฐบาลจึงมีนโยบายจะรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติโดยสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน ดังนี้

- ๑) ในระยะเฉพาะหน้า เร่งปกป้องและฟื้นฟูพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า
- ๒) ส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรชีวภาพและความหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืน
- ๓) ในระยะต่อไป พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดิน และแก้ไขการบุกรุกที่ดินของรัฐโดยยึดแนวพระราชดำริที่ให้ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกับป่าได้
- ๔) บริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้เป็นเอกภาพในทุกมิติทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
- ๕) เร่งรัดการควบคุมมลพิษทั้งทางอากาศ ขยะ และน้ำเสีย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภค เพื่อสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดีให้แก่ประชาชน

นโยบายข้อที่ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

ระบบราชการเป็นระบบที่ใหญ่โตมหึมา ประกอบด้วยบุคลากร งบประมาณและอำนาจตามตัวบทกฎหมาย ตลอดจนดุลพินิจอันกว้างขวางของเจ้าหน้าที่ซึ่งสามารถให้คุณให้โทษ ให้ความสะดวก หรือเป็นอุปสรรคต่อการทำมาหากินและการดำรงชีวิตได้ แต่น่าเสียดายว่าในเวลาที่ผ่านมา ระบบราชการและเจ้าหน้าที่บางส่วนกลายเป็นสาเหตุหนึ่งของความขัดแย้งในสังคมตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศเพราะติดขัดที่กฎระเบียบ นานาประการซึ่งมีมาแต่อดีตและยังมิได้แก้ไขให้ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งยังไม่อาจใช้เป็นกลไกเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ เช่น เสียค่าใช้จ่ายสูง ใช้เวลามาก มีการขออนุญาตซ้ำซ้อน ใช้ระบบตรวจสอบที่ไม่จำเป็นจนเป็นภาระแก่ประชาชน บางครั้งมีการปล่อยปละละเลยสลับกับการเข้มงวดกดขี่ จัดระเบียบแบบไฟไหม้ฟาง มีการทุจริตคอร์รัปชันสร้างความไม่เป็นธรรมและเหลื่อมล้ำในสังคม ไม่จูงใจให้นักลงทุนเข้ามาประกอบการในประเทศ ดังที่ปรากฏในผลการสำรวจหรือรายงานประจำปีของหน่วยงานต่างประเทศบางแห่งเกี่ยวกับ ๑๘ การจัดอันดับความน่าเชื่อถือและความสะดวกหรือง่ายในการทำธุรกิจในประเทศไทยมาแล้ว รัฐบาลจึงมีนโยบายดังนี้

๑. ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และท้องถิ่น
๒. ในระยะแรก กระจายอำนาจเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้โดยรวดเร็ว ประหยัด และสะดวก
๓. ยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ

๔. เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากรภาครัฐ วางมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมือง และส่งเสริมให้มีการนำระบบพิทักษ์คุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ

๕. ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับอย่างเคร่งครัด

๖. ปรับปรุงและจัดให้มีกฎหมายเพื่อให้ครอบคลุมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ และการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในภาครัฐทุก

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนภาคีองค์กรภาคเอกชนและเครือข่ายต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสอดส่องเฝ้าระวัง ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งจะวางมาตรการคุ้มครองพยานและผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินคดีทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ถูกแทรกแซงหรือขัดขวาง

๑.๒.๕ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ประเทศไทยจะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าสู่สังคม ผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาสภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้ (๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ (๔) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ มีสาระสำคัญ ดังนี้

การสร้างความสำเร็จเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) การรักษาทุนทางธรรมชาติเพื่อการเติบโตสีเขียว ใช้ประโยชน์จากทุนธรรมชาติ โดยคำนึงถึงขีดจำกัดและศักยภาพในการฟื้นตัว ปกป้องรักษาทรัพยากรป่าไม้ โดยสนธิกำลังของทุกภาคส่วน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ บังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม เพิ่มพื้นที่ป่าไม้โดยส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจระยะยาว อนุรักษ์และใช้ประโยชน์ความหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืนและแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม รวมทั้งผลักดันแนวทางการประเมินมูลค่าของระบบนิเวศ และการสร้างรายได้จากการอนุรักษ์จัดสรรที่ดินให้แก่ผู้ยากไร้ กระจายการถือครองที่ดิน จัดทำฐานข้อมูลที่ดิน เพื่อการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การจัดเก็บภาษีที่ดินในอัตราก้าวหน้า กำหนดเพดานการถือครองที่ดินที่เหมาะสม และกำหนดมาตรการป้องกันการถือครองที่ดินของคนต่างชาติ บริหารจัดการน้ำเพื่อให้เกิดความยั่งยืน บูรณาการระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นระบบ สร้างศูนย์ข้อมูลทรัพยากรน้ำ จัดตั้งองค์กรบริหารจัดการน้ำในระดับพื้นที่ เช่น คณะกรรมการลุ่มน้ำ และองค์กรผู้ใช้น้ำ คุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ลดความขัดแย้งเชิงนโยบาย

ระหว่างการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การท่องเที่ยว การประมง และวิถีชีวิตของชุมชน บริหารจัดการแร่โดยกำหนดปริมาณที่เหมาะสมในการนำแร่มาใช้ประโยชน์ คำนึงถึงความจำเป็นและมูลค่าในอนาคต บังคับใช้มาตรการควบคุมผลกระทบจากการทำเหมืองแร่ที่ก่อมลพิษต่อสภาพแวดล้อมและสุขภาพอนามัยของประชาชน

(๒) การส่งเสริมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างระบบหมุนเวียนวัสดุที่ใช้แล้วที่มีประสิทธิภาพ ขับเคลื่อนสู่ Zero Waste Society ผ่านมาตรการต่างๆ เช่น การปฏิรูประบบภาษีและค่าธรรมเนียมเพื่อสิ่งแวดล้อม การศึกษาเพื่อสิ่งแวดล้อม มาตรฐานและฉลากสินค้า เป็นต้น

(๓) การส่งเสริมการผลิต การลงทุน และการสร้างงานสีเขียว เพื่อยกระดับประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พัฒนาคลัสเตอร์อุตสาหกรรมสีเขียว ส่งเสริมผู้ประกอบการให้สามารถปรับระบบห่วงโซ่อุปทานหรือห่วงโซ่คุณค่าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Supply Chain/Green Value Chain) ส่งเสริมการทำการเกษตรกรรมยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมภาคบริการที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อย เพื่อให้ประเทศไทยมีศักยภาพให้มีความก้าวหน้ามากขึ้นในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

(๔) การจัดการมลพิษและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้วยการเร่งรัดการควบคุมมลพิษทั้งทางอากาศ ชยะ น้ำเสีย และของเสียอันตราย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภค เพื่อสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับประชาชน เร่งรัดแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศเป็นลำดับแรก โดยส่งเสริมให้เกิดกลไกการคัดแยกขยะเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ให้มากที่สุด เร่งกำจัดขยะมูลฝอยตกค้างสะสมในสถานที่กำจัดในพื้นที่วิกฤต สร้างรูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายที่เหมาะสม เน้นการแปรรูปเป็นพลังงาน สร้างวินัยของคนในชาติ มุ่งสู่การจัดการที่ยั่งยืน โดยให้ความรู้แก่ประชาชน และการบังคับใช้กฎหมาย

(๕) การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ ผลักดันการจัดทำแผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของอาเซียน หาแนวทางความร่วมมือกับอาเซียนและอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงในประเด็นการขนส่งข้ามพรมแดน การเคลื่อนย้ายแรงงาน การบริหารจัดการพลังงาน และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

(๖) การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพิ่มศักยภาพในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้กับทุกภาคส่วน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อลดผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบการเตือนภัย ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ให้ความสำคัญกับการป้องกันน้ำท่วม วางแผนป้องกันเมืองและพื้นที่ชายฝั่ง พัฒนาเมืองที่สามารถปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Resilience City) การให้บริการของระบบนิเวศ ส่งเสริมการลงทุนของภาคเอกชนในการรับมือภัยพิบัติโดยสร้างแนวป้องกันตามธรรมชาติ และการจัดทำแผนธุรกิจต่อเนื่อง รวมทั้งการพัฒนากระบวนการจัดการภัยพิบัติให้มีประสิทธิภาพพร้อมรองรับแนวโน้มการเกิดภัยพิบัติที่รุนแรงในอนาคต

การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

(๑) การสร้างความโปร่งใสในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติราชการ โดยให้มีช่องทางให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึง เข้าตรวจสอบข้อมูลของภาคราชการและร้องเรียนได้ เช่น ข้อมูลการประกวดราคาจัดซื้อจัดจ้างโครงการของทางราชการ ข้อมูลการประมูลโครงการ ผู้ชนะการประมูลและราคาปิดประมูลข้อมูลความก้าวหน้าตามกระบวนการยุติธรรม เช่น คดีที่ไม่ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล คดีทุจริตคอร์รัปชันและคดีที่ประชาชนให้ความสนใจในแต่ละยุคสมัย ฯลฯ

(๒) การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความเป็นมืออาชีพและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐร่วมกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ระบบราชการเล็กระทัดรัด แต่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูง

(๓) การสร้างรูปแบบการพัฒนา อปท. ให้เหมาะสม สามารถรับมือการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นแกนหลักในการประสานเครือข่ายและเชื่อมโยงภาคส่วนต่างๆ ในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) การสร้างระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ สร้างผลงานที่มีคุณภาพ รวดเร็วและน่าเชื่อถือ สามารถเป็นเครื่องมือให้กับคณะรัฐมนตรีประกอบการตัดสินใจในเชิงนโยบายได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดตาม ประเมินผลโครงการใหญ่ๆ ที่มีการใช้จ่าย

๑.๒.๖ ระบบราชการ ๔.๐

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยน แนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเป็นพึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง (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 ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐

ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

๑. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม (Collaboration)

เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน 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 ทุก สถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด

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

๑.๒.๗ แผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

นโยบายที่ ๑ การจัดการฐานทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่อย่างสมดุล ยั่งยืนและเป็นธรรม

นโยบายที่ ๒ การจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

นโยบายที่ ๓ การขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ ๔ การจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

นโยบายที่ ๕ การเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากร

ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๒.๘ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ ๒๐ ปี

พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙

วิสัยทัศน์ “อนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาอย่างสมดุล” ประกอบด้วย ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการป่าไม้และความหลากหลายทางชีวภาพ

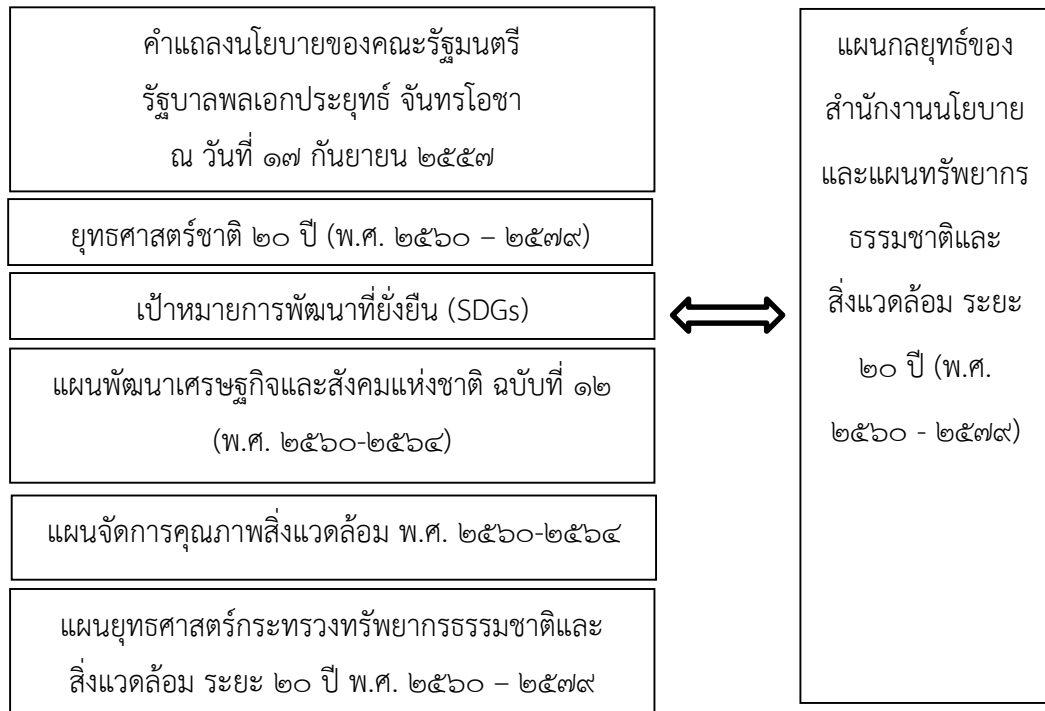
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการและองค์กร

เป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการองค์กร และพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มีศูนย์ข้อมูลแห่งชาติและระดับพื้นที่ที่ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศครอบคลุมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติทุกด้าน/พัฒนาทักษะและทัศนคติความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่ร้อยละ ๙๐ ของเจ้าหน้าที่ ทส. และเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม/ กลุ่มเป้าหมายเครือข่ายภาคประชาชนและเอกชนที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนเครือข่ายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม/พัฒนากฎหมาย นวัตกรรมและเครื่องมือเศรษฐกิจศาสตร์เพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อม/พัฒนา Application เป็นช่องทางในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน)

๑.๒.๙ แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของสำนัก/กองภายในสำนักงาน ให้สามารถตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาล และแผนการบริหารราชการแผ่นดิน อีกทั้งมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาประเทศด้านต่างๆ ที่สำคัญ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นแผนหลักในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ อย่างไรก็ตาม ภารกิจของสำนักงานนโยบายฯ ยังเกี่ยวข้องกับหลายนโยบายและแผน โดยมีประเด็นสำคัญหลักๆ สรุปได้ดังนี้



แผนกลยุทธ์ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมายสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างกระแสการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
๑.	เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	๑. นำนโยบาย แผน มาตรการไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยการมีส่วนร่วม
		๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจและนำกลไก หลักเกณฑ์ โมเดล มาตรฐานไปใช้
		๓. มีกระบวนการทำงานแบบบูรณาการบนพื้นฐานการวิจัย
		๔. มีโครงสร้าง/ระบบงาน/ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
		๕. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
๒.	พัฒนาและส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมายสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ	๑. มีนิติธรรมในพื้นที่ ลดความขัดแย้ง
		๒. หน่วยงานนำกฎหมายสิ่งแวดล้อมไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
		๓. ใช้ฐานข้อมูลด้านกฎหมายสิ่งแวดล้อมประกอบการวางแผนอย่างเป็นระบบ
		๔. มีฐานข้อมูลกฎหมายสิ่งแวดล้อมและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
		๕. บุคลากรมีความรู้ด้านกฎหมายสิ่งแวดล้อม
๓.	สื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร	๑. สผ. มีภาพลักษณ์ในเชิงบวก ส่งผลให้สังคมมีความเชื่อมั่นและนำนโยบาย แผน และมาตรการไปปฏิบัติ ทำให้เกิดประโยชน์ในระดับประเทศ
		๒. ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ
		๓. เครือข่ายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
		๔. มีกระบวนการประชาสัมพันธ์ที่ครบวงจรและหลากหลายช่องทาง
		๕. บุคลากรมีจิตบริการที่ดี
		๖. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์องค์กร
๔.	สร้างกระแสการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	๑. ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
		๒. เกิดการขยายเครือข่ายความร่วมมือที่ครอบคลุมทุกภาคส่วน
		๓. มีระบบการขับเคลื่อนการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ
		๔. บุคลากรมีองค์ความรู้ด้านการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
		๕. มีเทคโนโลยีในระบบการสื่อสารที่เข้าถึงง่าย/ทันสมัย

๑.๒.๑๐ ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการสร้างความสุขและสร้างคามผูกพันต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมา สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันของบุคลากร และนำปัจจัยดังกล่าวมาสำรวจความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการสร้างความสุขและสร้างคามผูกพันต่อการปฏิบัติงานให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาเอกชน และได้้นำผลสำรวจดังกล่าวมาพิจารณาแล้ว เห็นว่าแบบสำรวจสามารถแยกปัจจัยความสุข ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ และเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้

ปัจจัยส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากร
การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ
อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	บรรยากาศในการทำงานและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร
นโยบายสวัสดิการ/การบริการเพิ่มเติม	การสื่อสาร ความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ดำเนินการนำปัจจัยดังกล่าวมากำหนดเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการสร้างความสุขและสร้างคามผูกพันต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมา สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และได้้นำผลสำรวจดังกล่าวมาพิจารณาแล้ว บุคลากรมีความต้องการให้มีการปรับปรุงองค์กรในด้านต่างๆ แบ่งความต้องการตามกลุ่มประเภทตำแหน่ง ได้ดังนี้

ตำแหน่งประเภทวิชาการ	ตำแหน่งประเภททั่วไป/ ลูกจ้างประจำ	ตำแหน่งประเภทพนักงาน ราชการ/พนักงานกองทุน/ พนักงานจ้างเหมา
ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	โอกาส ความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร และการพัฒนาบุคลากร	สวัสดิการ
การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	การสื่อสารในองค์กร	โอกาส ความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร และการพัฒนาบุคลากร
สวัสดิการ	สวัสดิการ	การสื่อสารในองค์กร

๑.๓ การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการดำเนินการของ สผ. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ตามแนวทาง HR Scorecard ในแต่ละมิติ สรุปได้ดังนี้

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559							
ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)							
ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน			ผลการดำเนินงาน		หมายเหตุ
		1	2	3	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	20.00					11.25	
1.1 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	5.00	0		5	3	False	
1.2 การบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง							
1) แผนอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ	3.75	1	2	3	3	3.75	
2) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	3.75	1	2	3	3	3.75	
3) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและ พัฒนาอย่างเป็นระบบ	3.75	1	2	3	3	3.75	
4) แผนการสร้างและพัฒนาศักยภาพทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการ บริหารราชการ	3.75	1	2	3	0	0.00	
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	20.00					20.00	
5) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และ สะท้อนถึงสภาพของบุคคล (Productivity)	6.67	1	2	3	3	6.67	
6) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมที่จะ นำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	6.67	1	2	3	3	6.67	
7) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	6.67	1	2	3	3	6.67	
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	20.00					16.67	
8) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	10.00	1	2	3	3	10.00	
9) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของ ส่วนราชการ	10.00	1	2	3	2	6.67	
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผลิตผลการบริหารทรัพยากรบุคคล	20.00					20.00	
10) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	10.00	1	2	3	3	10.00	
11) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการ กำกับดูแลองค์กรที่ดี	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	3	False	
น้ำหนักรวม	100.00	ค่าคะแนนที่ได้				72.92	

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากการที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาและเป็นไปอย่างรวดเร็ว ในขณะเดียวกันก็มีเงื่อนไขปัจจัยที่จะต้องปฏิบัติตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรการบริหารและพัฒนา กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑) ดังนั้น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สำนักงานฯ ได้มีการวิเคราะห์ ทบทวน สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๙ ซึ่งประกอบด้วย

S หรือ Strengths หมายถึง ปัจจัยต่างภายในองค์กร ที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งหรือเป็นจุดแข็ง ขององค์กรที่จะนำไปสู่การได้เปรียบคู่แข่งขัน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายใน

W หรือ Weaknesses หมายถึง ปัจจัยต่างๆภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความอ่อนแอ หรือเป็น จุดอ่อน นำไปสู่การเสียเปรียบคู่แข่งขัน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพภายในองค์กร

O หรือ Opportunities หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ภายนอกองค์กรที่เอื้อประโยชน์ให้ซึ่งเป็นโอกาสที่ ช่วยส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร

T หรือ Threats หมายถึง ปัจจัยต่างๆภายนอกองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน เป็น ข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (STRENGTHS)

WORKFORCE MACHANISM

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

INTERNAL MACHANISM

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

จุดอ่อน (WEAKNESSES)

WORKFORCE MACHANISM

- บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- การจัดสรรบุคลากรภายในไม่เหมาะสม
- บุคลากรบางคนไม่เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวยาก

INTERNAL MACHANISM

- ระบบการสอนงาน และการถ่ายทอดความรู้มีน้อย
- แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรไม่ชัดเจน
- การประสานงาน การทำงานเป็นทีม ขาดประสิทธิภาพ และการบูรณาการ
- มีการหมุนเวียนงานน้อย (Rotation)
- ไม่มีระบบการติดตามประเมินผลที่ได้มาตรฐาน
- สำนักงานฯ ขาดระบบ หรือกลไกการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน
- การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวางแผนนโยบายเชิงรุก หรือความรู้เรื่องนโยบายต่างประเทศ มีน้อย
- โครงสร้างหน่วยงาน มีภารกิจทับซ้อน ขอบเขตลักษณะงานยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- ขาดการจัดสรรทรัพยากร ที่นำมาใช้ในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- ไม่มีแผนสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร
- เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรไม่ชัดเจน
- เส้นทางความก้าวหน้า ไม่มีการนำมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- การพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนประสบการณ์ในการจัดทำแผน นโยบายยังไม่ต่อเนื่อง โดยเฉพาะองค์ความรู้ในการจัดทำแผนในระดับสูง และความเชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อมเฉพาะด้าน เช่น มลพิษทางอากาศ แบบจำลองทางอุทกศาสตร์ เป็นต้น

โอกาส (OPPORTUNITIES)

LAW, PUBLIC AND NETWORK

- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ (ทำให้มีโอกาสสนับสนุน ส่งเสริมแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)
- ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) สนับสนุนพันธกิจของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- มีกฎหมาย มาตรการ พันธกรณีระหว่างประเทศ ฯลฯ สำหรับใช้เป็นกรอบการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน
- มีภาคีเครือข่ายความร่วมมือครอบคลุมทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ
- การปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ
- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญ
- การเปิดสู่ประชาคมอาเซียน
- มีเครื่องมือ ระบบเทคโนโลยีด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลาย สามารถเลือกนำมาใช้ในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

อุปสรรค (THREATS)

POLITIC, LAW AND BUDGET

- ผู้บริหารถูกปรับเปลี่ยนบ่อย ทำให้นโยบายผู้บริหารขาดความต่อเนื่อง
- ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร้องเรียนสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยขาดความเข้าใจต่อข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมายเปิดกว้างมากขึ้น เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร้องเรียนภาครัฐได้

ส่วนที่ ๓

แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ หลักการและเหตุผล

สืบเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ ได้มีมติเห็นชอบมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๑) เพื่อให้การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนายุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. ๒๕๕๖ -๒๕๖๑) รวมทั้งตอบสนองต่อการบริหารราชการและสภาพกำลังคนภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการกำลังคนของส่วนราชการอันจะนำไปสู่การพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง ประกอบกับเพื่อให้มีกลไกสำหรับควบคุมอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้เหมาะสมกับภารกิจของรัฐ

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

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลมาอย่างต่อเนื่อง แต่ประสบปัญหา ขาดการประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์ฯ ทำให้เจ้าหน้าที่ในสำนักงานฯ ไม่ทราบว่า สำนักงานฯ มีแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลฯ จึงขาดความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เพื่อผลักดันและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๑ นโยบายเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๑) ไปสู่การปฏิบัติอย่างเกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นรูปธรรม ดังนั้น จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติราชการฯ ๕ ปี (ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๓.๒ วัตถุประสงค์

๓.๒.๑ เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๒.๒ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะและมีขีดความสามารถที่พร้อมรองรับการปฏิบัติการกิจเพื่อให้บรรลุกลยุทธ์องค์กร

๓.๒.๓ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ อันจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจและความสุขในการปฏิบัติงาน

๓.๓ วิสัยทัศน์

พัฒนาคนให้มีความรู้ คู่คุณธรรม ทำงานอย่างมีความสุข เพื่อให้บรรลุกลยุทธ์องค์กร

๓.๔ ตัวชี้วัด

๓.๔.๑ ระดับคุณธรรมความโปร่งใสของสำนักงานฯ (ITA) อยู่ในระดับสูงมาก (มากกว่าร้อยละ ๘๐)

๓.๔.๒ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของสำนักงานฯ อย่างน้อยอยู่ในระดับมาตรฐาน

๓.๔.๓ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตและการทำงาน อย่างน้อยร้อยละ ๘๐

๓.๕ แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมประจำปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

จากการวิเคราะห์ประเด็นภายใต้ยุทธศาสตร์ประเทศ ที่เกี่ยวข้องการบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ ในการรองรับ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี (รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา) ณ วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี (รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา) ณ วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙ แผนกลยุทธ์ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบข้าราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑) มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑) ระบบราชการ ๔.๐ รวมทั้งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สรุปได้ดังนี้

สำนักงานฯ ซึ่งมีภารกิจหลักในการกำหนด กรอบทิศทางของนโยบายและแผนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ต้องสนองตอบต่อเป้าหมายของประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงต้องมีการพัฒนาและบริหารกำลังคน ให้สอดคล้องและตอบสนองกับทิศทางของประเทศภายใต้ข้อจำกัดที่มี อาทิเช่น อัตราากำลังที่มีอยู่อย่างจำกัด การปรับตัวเพื่อรองรับระบบการบริหารราชการแนวใหม่และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พฤติกรรมและวิถีชีวิตของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ การจัดการองค์ความรู้ที่มีอยู่กระจุกกระจาย เป็นต้น ซึ่งปัญหาและข้อจำกัดดังกล่าวล้วนพบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ประกอบไปด้วย ๓ ขั้นตอน คือ ๑) การวางแผน สรรหา คัดเลือก ๒) การพัฒนา และ ๓) การรักษาไว้ทั้งสิ้น ดังนั้น ในการบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ ให้สามารถตอบสนองต่อการบรรลุกลยุทธ์ของสำนักงานฯ ควบคู่ไปกับการพัฒนาคนให้มีความรู้ มีคุณธรรม และทำงานอย่างมีความสุข ตามวิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมประจำปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/แผนงาน
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑. ยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (SWOT เรื่อง จำนวนบุคลากร/การจัดสรรบุคลากร)	๑. สามารถจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นตามภารกิจ และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารราชการ	ร้อยละความสำเร็จในการจัดอัตรากำลังตามแผนการบริหารอัตรากำลังระยะยาว	- รายงานการวิเคราะห์อัตรากำลังของ สผ. ณ ปัจจุบัน	- มีแผนการบริหารอัตรากำลังระยะยาวที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ สผ.	ร้อยละ ๑๐ ในการจัดอัตรากำลังตามแผนการบริหารอัตรากำลังระยะยาว	ร้อยละ ๒๐ ในการจัดอัตรากำลังตามแผนการบริหารอัตรากำลังระยะยาว	ร้อยละ ๓๐ ในการจัดอัตรากำลังตามแผนการบริหารอัตรากำลังระยะยาว	๑. แผนการบริหารอัตรากำลังระยะยาวและที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ สผ.
	๒. มีแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	ร้อยละการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้อัตรากำลัง	-	-	มีแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้อัตรากำลัง	ดำเนินการได้ ร้อยละ ๕๐ ของแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้อัตรากำลัง	ดำเนินการได้ ร้อยละ ๖๐ ของแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้อัตรากำลัง	๒. แผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้อัตรากำลัง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและสร้างความรู้พร้อมเชิงกลยุทธ์ (SWOT เรื่อง บุคลากรไม่เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวยาก)	๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักขององค์กร	บุคลากรผ่านการประเมินสมรรถนะหลักขององค์กรร้อยละ ๖๐	บุคลากรผ่านการประเมินสมรรถนะหลักขององค์กรร้อยละ ๗๐	บุคลากรผ่านการประเมินสมรรถนะหลักขององค์กรร้อยละ ๘๐	บุคลากรผ่านการประเมินสมรรถนะหลักขององค์กรร้อยละ ๙๐	บุคลากรผ่านการประเมินสมรรถนะหลักขององค์กรร้อยละ ๑๐๐	๑. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/แผนงาน
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
		๒. ร้อยละบุคลากรที่มีการพัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP)	บุคลากรทุกคน มีแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP)	บุคลากรผ่านการ พัฒนาตาม แผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๕๐	บุคลากรผ่าน การพัฒนาตาม แผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๖๐	บุคลากรผ่าน การพัฒนาตาม แผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๗๐	บุคลากรผ่าน การพัฒนาตาม แผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๘๐	๒. โครงการส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรตามแผนพัฒนา รายบุคคล(IDP)
		๓. ร้อยละบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ตามแผน ฝึกอบรมประจำปี	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ตามแผน ฝึกอบรม ประจำปี ร้อยละ ๘๐	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ตามแผน ฝึกอบรม ประจำปี ร้อยละ ๘๕	บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ตามแผน ฝึกอบรม ประจำปี ร้อยละ ๙๐	บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ตาม แผนฝึกอบรม ประจำปี ร้อยละ ๙๕	บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ตาม แผนฝึกอบรม ประจำปี ร้อยละ ๑๐๐	๓. แผนพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร ประจำปี
		๔. ร้อยละความสำเร็จใน การดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการเสริมสร้าง วินัย คุณธรรม และ จริยธรรม สผ.	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	๔. การส่งเสริม และปลูกฝังการ เรียนรู้ให้บุคลากรปฏิบัติตาม หลักวินัย คุณธรรม จริยธรรม มีหลักธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน
		๕. ผลคะแนนการประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ ผ่านเกณฑ์ประเมินตามที่ ปปท. กำหนด	ระดับสูงมาก	ระดับสูงมาก	ระดับสูงมาก	ระดับสูงมาก	ระดับสูงมาก	๕. การประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/แผนงาน
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
	๒. สผ. มีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ	สัดส่วนของกำลังคนคุณภาพเทียบกับตำแหน่งระดับสูง	ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลการจัดตั้งโครงการ Talent Management สรรหาผู้เข้าร่วมโครงการ	จัดตั้งโครงการ Talent Management สรรหาผู้เข้าร่วมโครงการ	เพิ่มขึ้น ๑%	เพิ่มขึ้น ๑%	เพิ่มขึ้น ๑%	๑. การบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management)/
		สัดส่วนของผู้เข้าร่วมโครงการผู้มีศักยภาพสูง (HiPPS)	-	เพิ่มขึ้น ๑%	เพิ่มขึ้น ๑%	เพิ่มขึ้น ๑%	เพิ่มขึ้น ๑%	๒. การพัฒนาข้าราชการให้สามารถเข้าร่วมโครงการผู้มีศักยภาพสูง (HiPPS)
	๓. สผ. มีความพร้อมรับการสูญเสียอัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่อง	ร้อยละบุคลากรที่มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Rotate)	จัดอบรมให้ความรู้ เรื่องการเพื่อประสบการณ์ในงานที่หลากหลยตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ	ร้อยละ ๑	ร้อยละ ๑.๕	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๒.๕	๑. การเพิ่มประสบการณ์ในงานที่หลากหลยตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ
		ร้อยละของผู้ที่จะเกษียณอายุมีการถ่ายทอดความรู้	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	๒. โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/แผนงาน
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
	๔. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานมีความพร้อมเชิงกลยุทธ์	จำนวนเครื่องมือ/เทคโนโลยีที่มาใช้สนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบเก็บข้อมูลกำลังคน, ระบบวิเคราะห์งาน/ระบบสรรหา-คัดเลือก/ระบบประเมิน/ระบบพัฒนาบุคลากร)	๑ ระบบ	๒ ระบบ	๓ ระบบ	๔ ระบบ	๕ ระบบ	๑. โครงการพัฒนาเครื่องมือ/เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ยุทธศาสตร์การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ (SWOT ระบบงานที่ไม่มีกระบวนการสร้างแรงจูงใจ)	๑. สผ. สามารถดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ในระบบราชการ	๑. ร้อยละของข้าราชการที่ลาออกและขอโอนย้ายไปหน่วยงานภายนอก	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๑	๑. โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร
		๒. อัตราเฉลี่ยการลาป่วย - ลากิจ/คน	ไม่เกิน ๑๕ วัน	ไม่เกิน ๑๔ วัน	ไม่เกิน ๑๓ วัน	ไม่เกิน ๑๒ วัน	ไม่เกิน ๑๑ วัน	
	๒. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร	๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันและความผูกพัน	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	๒. โครงการแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันให้บุคลากร
		๒. ร้อยละความพึงพอใจบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	

แผนปฏิบัติการการบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
		ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด							
๑. แผนการบริหารอัตรากำลังระยะยาวและที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ สผ. ๑) จัดทำแผนการบริหารอัตรากำลังระยะยาวที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ สผ. ๒) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนการบริหารอัตรากำลังระยะยาว ๓) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี	-						กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สำนัก/กอง
๒. แผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้อัตรากำลัง ๑) จัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้อัตรากำลัง ๒) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนการเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้อัตรากำลัง ๓) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี							กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สำนัก/กอง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
		ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์							
๑. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) ๑) จัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร ๒) ออกแบบประเมินสมรรถนะหลักขององค์กร ๓) ประเมินสมรรถนะหลักขององค์กร ๔) ติดตามผลและนำมาปรับปรุงการพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร	-	★	★	★	★	★	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สำนัก/กอง
๒. โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๑) จัดทำคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๒) บุคลากรทุกคนมีแผนพัฒนารายบุคคล ๓) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล ๔) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี	-	★	★	★	★	★	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สำนัก/กอง
๓. แผนพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรประจำปี ๑) มีแผนพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรประจำปี ๒) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนการเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรกำลัง ๓) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี	๑,๗๑๖,๕๐๐	★	★	★	★	★	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
		ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
๔. การส่งเสริม และปลูกฝังการเรียนรู้ให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักวินัย คุณธรรม จริยธรรม มีหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ๑) จัดทำแผนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และ จริยธรรม ๒) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ๓) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี	-						กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
		★	★	★	★	★	
๕. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ๑) ดำเนินการจัดทำตามประเด็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องตามแบบสำรวจ Evidence – based ๒) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี	-						กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
		★	★	★	★	★	
๖. การบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management)/ ๑) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล การจัดตั้งโครงการ Talent Management ๒) เสนอโครงการ Talent Management) ๓) ดำเนินโครงการ ๔) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี	-						กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
			★	★	★	★	
๗. การพัฒนาข้าราชการให้สามารถเข้าร่วมโครงการผู้มีศักยภาพสูง (HiPPS)	๒๐๐,๐๐๐						กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/สำนัก/กอง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
		ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
๘. การเพิ่มประสิทธิภาพในงานที่หลากหลายตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ๑) จัดอบรมให้ความรู้ ๒) ดำเนินการให้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน	๔๐,๐๐๐						กลุ่มงานบริหารทรัพยากร บุคคล/สำนัก/กอง
๙. โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ที่เกษียณอายุราชการ	-						สำนักติดตามประเมินผล สิ่งแวดล้อม/กลุ่มงาน บริหารทรัพยากรบุคคล/ สำนัก/กอง
๑๐. โครงการพัฒนาเครื่องมือ/เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	-						กลุ่มงานบริหารทรัพยากร บุคคล/สำนักติดตาม ประเมินผลสิ่งแวดล้อม/ สำนัก/กอง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ							
๑. โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมให้ บุคลากรมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบ ได้ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร	-						กลุ่มงานบริหารทรัพยากร บุคคล
๒. โครงการแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันให้บุคลากร ๑) ออกแบบสำรวจความพึงพอใจ ๒) สำรวจความพึงพอใจ ๓) จัดทำแผนปฏิบัติการแผนสร้างความผูกพันและความผูกพัน ๔) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันและความ ผูกพัน ๓) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี	-						กลุ่มงานบริหารทรัพยากร บุคคล
		★	★	★	★	★	

แผนการสร้างความผาสุกและสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ความเชื่อมโยงกับปัจจัยที่จัดลำดับความสำคัญแล้ว
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	๑. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุม ทัวถึงและต่อเนื่อง ผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. การอบรม ทักษะการสื่อสารภายในองค์กร	จำนวนหลักสูตรที่จัดอบรม	๑	๑	๑	สลก./สำนัก/กอง	บรรยากาศในการทำงานและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร/การสื่อสารความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
	๒. บุคลากรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานพร้อมทั้งมีอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับการทำงานที่มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน	๒. โครงการพัฒนาจัดระเบียบสถานที่ในการทำงาน โดยใช้หลัก ๕ส.	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๗๕	๘๐	๘๕	สลก./สำนัก/กอง	การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน/อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน
		๓. โครงการส่งเสริมอุปกรณ์การปฏิบัติงานคอมพิวเตอร์ ๑ คน /๑ เครื่อง	จำนวนบุคลากรที่มีคอมพิวเตอร์ ๑ คน / ๑ เครื่อง	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	สตป.	การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน/อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน
๒. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๑. บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๗๕	๘๐	๘๕	สลก./สำนัก/กอง	โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ
๓. การปรับปรุงพัฒนาระบบสวัสดิการ	๑. บุคลากรได้รับสวัสดิการอย่างครอบคลุมทั่วถึง เพียงพอ และเหมาะสม	๑. โครงการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการ	จำนวนโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	๒	๓	๔	คณะกรรมการสวัสดิการ สผ.	นโยบายสวัสดิการ/การบริการเพิ่มเติม

ภาคผนวก

ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการสร้างความสุขและสร้างความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมา สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

คำถามสำรวจความคิดเห็นต่อแง่มุมต่างๆ ในการทำงาน

คำถาม	ตำแหน่งประเภทวิชาการ			ตำแหน่งประเภททั่วไป/ ลูกจ้างประจำ			ตำแหน่งประเภทพนักงาน ราชการ/พนักงานกองทุน/ พนักงานจ้างเหมา		
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย
ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ	๕๗.๙	๔๒.๑	๐.๐	๑๐๐	๐.๐	๐.๐	๖๖.๗	๓๓.๓	๐.๐
ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๔๒.๑	๔๗.๔	๑๐.๕	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๖๖.๗	๓๓.๓	๐.๐
ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและ วัฒนธรรมในองค์กร	๒๑.๑	๕๗.๙	๒๑.๑	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๔๐.๐	๕๓.๓	๖.๗
ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาส ความก้าวหน้า ทางอาชีพในองค์กร และการพัฒนา บุคลากร	๒๖.๓	๔๗.๔	๒๖.๓	๒๕.๐	๕๐.๐	๒๕.๐	๔๐.๐	๖๐.๐	๐.๐
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพ ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๓๑.๖	๕๗.๙	๑๐.๕	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๖๐.๐	๔๐.๐	๐.๐
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร	๒๖.๓	๔๗.๔	๒๖.๓	๕๐.๐	๕๐.๐	๐.๐	๔๐.๐	๖๐.๐	๐.๐
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อ องค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม	๔๒.๑	๔๗.๔	๑๐.๕	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๕๓.๓	๔๐.๐	๖.๗
ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ	๒๑.๑	๕๗.๙	๒๑.๑	๕๐.๐	๕๐.๐	๐.๐	๑๓.๓	๖๖.๗	๒๐.๐

๑. ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

คำถาม	ตำแหน่งประเภทวิชาการ			ตำแหน่งประเภททั่วไป/ ลูกจ้างประจำ			ตำแหน่งประเภทพนักงาน ราชการ/พนักงานกองทุน/ พนักงานจ้างเหมา		
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย
ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม	๔๗.๔	๓๖.๘	๑๕.๘	๕๐.๐	๒๕.๐	๗๕.๐	๔๖.๗	๔๖.๗	๖.๗
ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย	๕๒.๖	๔๒.๑	๕.๓	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๔๖.๗	๔๖.๗	๖.๗
งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	๖๘.๔	๒๑.๑	๑๐.๕	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๕๓.๓	๓๓.๓	๑๓.๓
ความมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงาน	๓๑.๖	๔๗.๔	๒๑.๑	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๓๓.๓	๖๐.๐	๖.๗
การได้รับมอบหมายที่ตรงกับความสามารถ	๔๒.๑	๔๒.๑	๑๕.๘	๕๐.๐	๒๕.๐	๗๕.๐	๕๓.๓	๔๐.๐	๖.๗
การวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง	๔๗.๔	๔๗.๔	๕.๓	๕๐.๐	๒๕.๐	๗๕.๐	๒๖.๗	๗๓.๓	๐.๐

๒. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำถาม	ตำแหน่งประเภทวิชาการ			ตำแหน่งประเภททั่วไป/ ลูกจ้างประจำ			ตำแหน่งประเภทพนักงาน ราชการ/พนักงานกองทุน/ พนักงานจ้างเหมา		
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย
สถานที่ทำงานในหน่วยงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสงสว่าง ใช้อำนวยต่อการ ทำงาน	๕๒.๖	๓๑.๖	๑๕.๘	๒๕.๐	๕๐.๐	๒๕.๐	๖๐.๐	๓๓.๓	๖.๗
หน่วยงานมีอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับการ ทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ	๔๗.๔	๒๖.๓	๒๖.๓	๒๕.๐	๕๐.๐	๒๕.๐	๗๓.๓	๒๐.๐	๖.๗
ความรู้สึกลดตภัยในสถานที่ทำงาน	๕๗.๙	๓๖.๘	๕.๓	๒๕.๐	๗๕.๐	๐.๐	๖๐.๐	๔๐.๐	๐.๐
การมีโอกาสมากิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น งานปีใหม่ ฯลฯ	๕๒.๖	๓๖.๘	๑๐.๕	๕๐.๐	๕๐.๐	๐.๐	๔๖.๗	๕๓.๓	๐.๐
การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้ง ด้านอาคาร สถานที่ และการให้บริการ	๓๑.๖	๕๒.๖	๑๕.๘	๕๐.๐	๕๐.๐	๐.๐	๒๖.๗	๖๖.๗	๖.๗

๓. ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

คำถาม	ตำแหน่งประเภทวิชาการ			ตำแหน่งประเภททั่วไป/ ลูกจ้างประจำ			ตำแหน่งประเภทพนักงาน ราชการ/พนักงานกองทุน/ พนักงานจ้างเหมา		
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย
การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายของกรม	๓๖.๘	๕๒.๑	๒๑.๑	๕๐.๐	๕๐.๐	๐.๐	๔๖.๗	๔๐.๐	๑๓.๓
การจัดโครงสร้างหน่วยงานของกรม และ การจัดสายการบังคับบัญชา	๓๖.๘	๓๖.๘	๒๖.๓	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๕๓.๓	๔๐.๐	๖.๗
การมอบอำนาจการบริหารงานของกรม ให้แก่หน่วยงาน	๓๖.๘	๕๒.๖	๑๐.๕	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๕๓.๓	๔๐.๐	๖.๗
การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของ ผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน	๔๒.๑	๓๖.๘	๒๑.๑	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๕๓.๓	๔๐.๐	๐.๐
ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ และเชื่อมั่นใน ความสามารถของท่าน	๔๗.๔	๓๖.๘	๑๕.๘	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๖๖.๗	๓๓.๓	๐.๐
ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหา ต่างๆ ให้กับท่าน	๔๗.๔	๓๑.๖	๒๑.๑	๕๐.๐	๕๐.๐	๐.๐	๗๓.๓	๒๐.๐	๖.๗
ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	๔๗.๔	๒๖.๓	๒๖.๓	๕๐.๐	๕๐.๐	๐.๐	๖๖.๗	๓๓.๓	๐.๐
การเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของ บุคลากรในหน่วยงาน	๔๒.๑	๒๖.๓	๓๑.๖	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๔๖.๗	๕๓.๓	๐.๐

คำถาม	ตำแหน่งประเภทวิชาการ			ตำแหน่งประเภททั่วไป/ ลูกจ้างประจำ			ตำแหน่งประเภทพนักงาน ราชการ/พนักงานกองทุน/ พนักงานจ้างเหมา		
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย
การชมเชย และยอมรับความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน อย่างเปิดเผยจริงใจ	๒๖.๓	๓๖.๘	๓๖.๘	๕๐.๐	๕๐.๐	๐.๐	๕๓.๓	๔๐.๐	๖.๗
การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา	๖๓.๒	๓๖.๘	๐.๐	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๔๖.๗	๔๖.๗	๖.๗
การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานใน การปฏิบัติงาน	๕๗.๙	๓๖.๘	๕.๓	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๖๐.๐	๓๓.๓	๖.๗
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์กับ เพื่อนร่วมงาน	๖๓.๒	๒๖.๓	๑๐.๕	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๕๓.๓	๔๐.๐	๖.๗
การประชุมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่ เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	๔๗.๔	๓๖.๘	๑๕.๘	๕๐.๐	๕๐.๐	๐.๐	๔๖.๗	๔๖.๗	๖.๗
การสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น และการ มีส่วนร่วมในหน่วยงาน	๔๒.๑	๓๑.๖	๒๖.๓	๕๐.๐	๕๐.๐	๐.๐	๓๓.๓	๔๖.๗	๒๐.๐
การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาและ ปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของท่าน	๓๖.๘	๔๒.๑	๒๑.๑	๕๐.๐	๕๐.๐	๐.๐	๓๓.๓	๖๐.๐	๖.๗

๔. ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาส ความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร และการพัฒนาบุคลากร

คำถาม	ตำแหน่งประเภทวิชาการ			ตำแหน่งประเภททั่วไป/ ลูกจ้างประจำ			ตำแหน่งประเภทพนักงาน ราชการ/พนักงานกองทุน/ พนักงานจ้างเหมา		
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย
การได้รับการพัฒนาทักษะและ ความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการ ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	๔๗.๔	๔๗.๔	๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๐.๐	๓๓.๓	๖๖.๗	๐.๐
การได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ	๖๘.๔	๓๑.๖	๐.๐	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๔๖.๗	๕๓.๓	๐.๐
ความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพของท่าน	๔๗.๔	๕๒.๖	๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๐.๐	๓๓.๓	๖๖.๗	๐.๐
การได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นธรรม	๓๖.๘	๕๗.๙	๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๐.๐	๓๓.๓	๖๖.๗	๐.๐
ความรู้สึกลับมั่นคงในอาชีพการงาน	๕๗.๙	๓๖.๘	๐.๐	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๔๖.๗	๕๓.๓	๐.๐
การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้า ร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงาน	๕๗.๙	๓๑.๖	๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๐.๐	๖๐.๐	๔๐.๐	๐.๐
การได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนา บุคลากรของหน่วยงาน	๔๗.๔	๔๗.๔	๐.๐	๕๐.๐	๕๐.๐	๐.๐	๔๐.๐	๖๐.๐	๐.๐

๕. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

คำถาม	ตำแหน่งประเภทวิชาการ			ตำแหน่งประเภททั่วไป/ ลูกจ้างประจำ			ตำแหน่งประเภทพนักงาน ราชการ/พนักงานกองทุน/ พนักงานจ้างเหมา		
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย
การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ	๒๑.๑	๕๗.๙	๒๑.๑	๕๐.๐	๕๐.๐	๐.๐	๒๖.๗	๖๖.๗	๖.๗
การปฏิบัติราชการไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินชีวิตและครอบครัว	๕๒.๖	๒๖.๓	๒๑.๑	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๖๐.๐	๔๐.๐	๐.๐
การแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมอย่างสม่ำเสมอ	๔๒.๑	๓๑.๖	๒๖.๓	๕๐.๐	๕๐.๐	๐.๐	๖๐.๐	๔๐.๐	๐.๐
การมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่าง เหมาะสม	๒๑.๑	๔๗.๔	๓๑.๖	๕๐.๐	๒๕.๐	๒๕.๐	๕๓.๓	๔๐.๐	๖.๗

๖. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร

คำถาม	ตำแหน่งประเภทวิชาการ			ตำแหน่งประเภททั่วไป/ ลูกจ้างประจำ			ตำแหน่งประเภทพนักงาน ราชการ/พนักงานกองทุน/ พนักงานจ้างเหมา		
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย
การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของ หน่วยงาน	๓๑.๖	๔๒.๑	๒๖.๓	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๕๓.๓	๔๖.๗	๐.๐
ช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน	๓๖.๘	๒๖.๓	๓๖.๘	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๕๓.๓	๔๖.๗	๐.๐
การประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นใน เรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กร	๒๑.๑	๔๒.๑	๓๖.๘	๕๐.๐	๕๐.๐	๐.๐	๔๖.๗	๔๐.๐	๖.๗
การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดง ความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	๕๒.๑	๓๑.๖	๒๖.๓	๕๐.๐	๕๐.๐	๐.๐	๒๖.๗	๖๖.๗	๖.๗
หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้สามารถ เข้าถึงได้	๓๖.๘	๓๑.๖	๓๑.๖	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๔๖.๗	๔๖.๗	๖.๗

๗. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

คำถาม	ตำแหน่งประเภทวิชาการ			ตำแหน่งประเภททั่วไป/ ลูกจ้างประจำ			ตำแหน่งประเภทพนักงาน ราชการ/พนักงานกองทุน/ พนักงานจ้างเหมา		
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย
ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่ สังกัดอยู่ในปัจจุบัน	๕๒.๖	๔๒.๑	๕.๓	๕๐.๐	๕๐.๐	๐.๐	๖๐.๐	๔๐.๐	๐.๐
ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหาร จัดการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน	๓๑.๖	๔๗.๔	๒๑.๑	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๕๓.๓	๔๖.๗	๐.๐
การสร้างองค์ความรู้ของหน่วยงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	๔๒.๑	๓๖.๘	๒๑.๑	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๖๐.๐	๔๐.๐	๐.๐
ความภาคภูมิใจที่จะเปิดเผยถึงหน่วยงานที่ ท่านปฏิบัติงาน	๔๗.๔	๔๗.๔	๕.๓	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๖๐.๐	๔๐.๐	๐.๐

๘. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ

คำถาม	ตำแหน่งประเภทวิชาการ			ตำแหน่งประเภททั่วไป/ ลูกจ้างประจำ			ตำแหน่งประเภทพนักงาน ราชการ/พนักงานกองทุน/ พนักงานจ้างเหมา		
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย
การจัดสิทธิประโยชน์จากสวัสดิการที่ สผ. จัดให้ เช่น เงินช่วยเหลือในกรณีสมาชิกถึงแก่กรรม กรณีบิดา มารดา คู่สมรสหรือบุตร ตามกฎหมาย ของสมาชิกถึงแก่กรรม	๔๗.๔	๓๑.๖	๒๑.๑	๒๕.๐	๒๕.๐	๕๐.๐	๓๓.๓	๕๓.๓	๑๓.๓
การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ	๓๖.๘	๔๗.๔	๑๕.๘	๒๕.๐	๒๕.๐	๕๐.๐	๒๖.๗	๖๖.๗	๖.๗
การให้บริการห้องออกกำลังกาย (Fitness Center)	๑๐.๕	๕๒.๖	๓๖.๘	๒๕.๐	๒๕.๐	๕๐.๐	๒๖.๗	๖๐.๐	๑๓.๓
การจัดครูฝึกสอนโยคะทุกวันอังคารและวันพฤหัสบดี	๑๕.๘	๔๗.๔	๓๖.๘	๗๕.๐	๒๕.๐	๐.๐	๓๓.๓	๕๓.๓	๑๓.๓