



บันทึกข้อความ

หน้าห้องอธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล
เลขที่ 5195
วันที่ 12 ก.ย. 2567
เวลา 10:20

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โทร. ๐ ๒๖๖๖ ๗๑๒๕

ที่ ทส ๐๗๑๔/ ๒๓๒

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
เลขรับ 1949
วันที่ 19 ก.ย. 2567
เวลา 9.31

เรื่องเดิม

๑. เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ข้อ ๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ แนวทางการประเมินระดับก้าวหน้า (Advance) ที่กำหนดให้หน่วยงานค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ห่มเท มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร

๒. หนังสือกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่ ทส ๐๗๑๔/ว ๖๖๕ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ เรื่อง การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ขอให้บุคลากรในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำบาดาลตอบแบบสำรวจความผูกพันต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผ่านระบบออนไลน์ ภายในวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗

ข้อเท็จจริง

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ขอเรียนว่า บุคลากรในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำบาดาลได้ตอบแบบสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผ่านระบบออนไลน์ ครบถ้วนตามจำนวนเป้าหมายที่กำหนดแล้ว กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจึงได้จัดทำรายงานผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ข้อพิจารณา

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร พิจารณาแล้ว เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเห็นควรแจ้งรายงานผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำบาดาลทราบและนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ ขอให้โปรดพิจารณาลงนามในหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่เสนอมาพร้อมนี้



(นางสาวชรินทิพย์ กองคิลป์)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



อธิบดีกรม

ลงนามแล้ว



(นางสาวชรินทิพย์ กองคิลป์)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

19 ก.ย. 2567



(นางอรนุช ห่อเพ็ญศรี)

อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

18 ก.ย. 2567



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทร. ๐ ๒๖๖๖ ๗๑๒๕

ที่ ทส ๐๗๑๔/ว ๖๖๕

วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน หัวหน้าสำนักงานผู้เชี่ยวชาญ

ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก

ผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต ๑ - ๑๒

ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรน้ำบาดาล

ผู้อำนวยการกองทุกกอง

ผู้อำนวยการกลุ่มทุกกลุ่ม

ตามหนังสือกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่ ทส ๐๗๑๔/ว ๖๖๕ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ เรื่อง การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ขอให้ท่านและบุคลากรในสังกัด (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุนพัฒนา น้ำบาดาล) ตอบแบบสำรวจความผูกพันต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผ่านระบบออนไลน์ ภายในวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗ นั้น

กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ขอเรียนว่า ได้จัดทำรายงานผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งรายงานฯ ดังกล่าว เพื่อให้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไป รายละเอียดปรากฏตาม QR Code ห้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นางอรนุช หล่อเพ็ญศรี)
อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล



<https://shorturl.at/3Clhe>

สรุปสาระสำคัญ

ผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กรมทรัพยากรน้ำบาดาล



อัตราการตอบ
61.74%



ระดับความผูกพัน

81.41

ลดลงจากปี 2566 (-2.74)

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	316	38.63
ลูกจ้างประจำ	116	14.18
พนักงานราชการ	374	45.75
พนักงานกองทุน พัฒนาน้ำบาดาล	12	1.47
รวม	818	100

ข้อคำถามที่มีผู้ตอบเชิงบวกสูงสุด

9. ท่านอยากทำงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น **84.57%**

3. ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย **83.89%**

8. ท่านจะพูดปกป้องหน่วยงานของท่านเสมอ เมื่อมีข่าวด้านลบกับหน่วยงานของท่าน **83.08%**

ข้อคำถามที่มีผู้ตอบเชิงบวกต่ำสุด

1. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่หน่วยงานกำหนด จะนำไปสู่ความสำเร็จ **76.80%**

10. ท่านรู้สึกว่ายากอยู่ร่วมกับหน่วยงานนี้ไปจนเกษียณหรือนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ **79.19%**

2. ท่านรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จของหน่วยงานคือความสำเร็จของท่านด้วย **79.78%**

คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร 8 ด้าน

ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	79.68
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	78.48
ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร	75.76
ด้านนโยบายและการบริหาร	75.31
ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร	74.66
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	72.69
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	72.25
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	70.21



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทร. ๐ ๒๖๖๖ ๗๑๒๕

ที่ ทส ๐๗๑๔/ว ๗๕

วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน หัวหน้าสำนักงานผู้เชี่ยวชาญ

ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก

ผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต ๑ - ๑๒

ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรน้ำบาดาล

ผู้อำนวยการกองทุกกอง

ผู้อำนวยการกลุ่มทุกกลุ่ม

ด้วยเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ข้อ ๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ แนวทางการประเมินระดับก้าวหน้า (Advance) กำหนดให้มีการค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ทุ่มีผลการทำงานที่ดี และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร

ในการนี้ เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล และนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรไปใช้ในการสร้างให้เกิดแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อมุ่งสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ จึงขอให้ท่านและบุคลากรในสังกัด (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกองทุนพัฒนาน้ำบาดาล) จำนวนตามเอกสารแนบ ตอบแบบสำรวจความผูกพันต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผ่านระบบออนไลน์ รายละเอียดปรากฏตาม QR code ท้ายหนังสือนี้ ตั้งแต่บัดนี้จนถึงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

(นางอรนุช หล่อเพ็ญศรี)

อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล



<https://shorturl.at/CRGHV>

PMQA 4.0

คู่มือการประเมินสถานะ
ของหน่วยงานภาครัฐ
ในการเป็นระบบราชการ 4.0

ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566



ระดับ	แนวทางดำเนินการ	ตัวอย่าง
	เสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญและตัดสินใจ	
Advanced - การเข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการตัดสินใจภายใต้กฎหมายด้วยความเป็นธรรมและการแก้ปัญหา เพื่อบรรลุแผนงานหลักขององค์กร	ส่วนราชการควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากร ☐ มีความรับผิดชอบ ☐ กล้าตัดสินใจ ☐ เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา ☐ การเข้าถึงข้อมูลสำคัญในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพทุกระดับ ☐ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายด้วยความเป็นธรรม ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	มีระบบการมอบอำนาจเพื่อกระจายอำนาจการตัดสินใจอย่างเป็นระบบทั่วทั้งองค์กร เพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่อย่างทันท่วงที มีกระบวนการขั้นตอนการตัดสินใจ เกิดจากการฝึกปฏิบัติ มีความชัดเจนในขอบข่ายอำนาจหน้าที่ บุคลากรรู้ความเสี่ยงและรู้ขอบเขตการตัดสินใจว่าอะไรปฏิบัติได้และควรปฏิบัติเมื่อไร ส่งผลให้ลดขั้นตอนการทำงานและใช้เวลาลดลง - พัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อพัฒนาบุคลากรไปสู่ดิจิทัล รองรับการปรับเปลี่ยนจาก ปัจจัย Analog เป็น Digital ในการเข้าถึงข้อมูล และนำไปสู่การตัดสินใจ เช่น กรมสรรพากร มีการทำงานเป็นทีมข้ามกลุ่ม/กอง/สำนัก ผ่านกระบวนการทำงานแบบ Agile Methodology พัฒนาระบบแจ้งเบาะแสแหล่งภาษี โดยดำเนินงานร่วมกับหลายหน่วยงาน ช่วยให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการกิจเร่งด่วน และมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Cross Functional Team) ตลอดจนการพัฒนากระบวนการทำงานในช่วงสถานการณ์โควิดด้วยระบบการทำงาน Work From Home อำนวยความสะดวกให้เจ้าหน้าที่ทำงานที่บ้านได้สะดวก มีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยของข้อมูลอย่างเข้มแข็งภายใต้การกำกับข้อมูล

ระดับ	แนวทางดำเนินการ	ตัวอย่าง
		ด้านความปลอดภัยด้านข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีต่อการทำงานที่คล่องตัว สะดวก และปลอดภัย - กรมควบคุมโรค มีระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีเชื่อมต่อเป็นฐานเดียวใช้ในการเฝ้าระวัง พยากรณ์โรค เช่น Application ท้นระบาด, พิชิตลู่กันยุ่งลาย, AIDS Zero Portal, NTIP (National Tuberculosis Information Program), TAS (Tobacco & Alcohol Surveillance), Chatbot Covid-19 และ App รู้กันทันโรค เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยอำนวยความสะดวกในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล เช่น ข้อมูลการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนจาก 3 ฐานข้อมูล รวมถึงระบบรวบรวมข้อมูลสารสนเทศในการวัดผลการดำเนินการที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายในและภายนอก เช่น ระบบการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (ESM) บูรณาการร่วมกันหลายหน่วยงานและหลายสายงาน สอดคล้องเชื่อมโยง และทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน
Significance - สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้องค์การเกิดสมรรถนะสูงร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก โดยครอบคลุมในทุกมิติ ทั้งกระบวนการ คน ระบบงาน และเทคโนโลยี และให้ทุกจุดสามารถ	☐ การพัฒนาครอบคลุมทุกมิติไปสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง (เช่น การพัฒนาบุคลากรไปสู่องค์กรดิจิทัล ปรับปรุงระบบงานให้มีความคล่องตัว ข้อมูลมีการเข้าถึงง่ายและ	มีทีมงานภายในองค์การที่ประสานความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร อาจมีได้หลายระดับ ทั้งทีมส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และหน่วยงานต่างประเทศไปแก้ปัญหา เช่น ปัญหา

ระดับ	แนวทางดำเนินการ	ตัวอย่าง
นำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้เชื่อมโยงกันหมด - การทำงานที่เป็นทีมที่มีสมรรถนะสูง มีความคล่องตัว และสามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอก เพื่อนำไปสู่แก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ	พร้อมใช้งาน รวมถึงกระบวนการมีขีดสมรรถนะสูง โดยให้ทุกจุดสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้เชื่อมโยงกันหมด ☐ มีการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร ☐ มีกระบวนการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายภาคประชาชนและเอกชนภายนอก ในลักษณะของทีมสหสาขา (Trans-disciplinary)	ด้านมนุษยธรรมและบรรเทาภัยพิบัติภัย Humanitarian Assistance and Disaster Relief (HADR) เพื่อช่วยเหลือประชาชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทีมความร่วมมืออาจประสานงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลในลักษณะ Virtual Collaboration - การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดสมรรถนะสูงในทุกมิติ เช่น กรมสรรพากร - มีแผนพัฒนาบุคลากรให้เข้าถึงเทคโนโลยีและเตรียมพร้อม - การทำงานเป็นทีมที่มีการข้ามกลุ่ม/กอง/สำนัก ผ่านรูปแบบ Agile Methodology เอื้อให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการดำเนินการภารกิจที่สำคัญและเร่งด่วน - ระบบงานที่สร้างนวัตกรรม สร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอก - สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและหน่วยงานภายนอกทั้งในและต่างประเทศ ร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านภาษีที่ซับซ้อน - มีฐานข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจของบุคลากรทุกระดับ - มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการที่รองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เช่น การคืนภาษีมูลค่าเพิ่มให้นักท่องเที่ยวด้วยเทคโนโลยี Blockchain ผ่าน Mobile Application เป็นที่แรกของโลก และการพัฒนาฐานข้อมูลขนาดใหญ่และการวิเคราะห์ข้อมูลด้านภาษี เป็นต้น

5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

ระดับ	แนวทางดำเนินการ	ตัวอย่าง
Basic - การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ และเปิดโอกาสในการสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบ เพื่อนำเสนอความคิดริเริ่มและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์	การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ คือ ☐ มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ และชำนาญ ☐ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานอย่างถูกต้อง ☐ การสร้างความร่วมมือการทำงานในทีมและรับผิดชอบในงานที่เกี่ยวข้อง ☐ จัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ ☐ มีกระบวนการในการจัดการและสร้างนวัตกรรม	มีการฝึกอบรมระเบียบวินัยและการปลูกฝังค่านิยมหลักให้กับบุคลากร เช่น ความกล้าหาญ มีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร โดยผู้บริหารเป็นผู้นำการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การ เช่น Coaching Tips การฝึกอบรมในการสร้างนวัตกรรม และโครงการประกวดนวัตกรรมและ Best Practices เป็นต้น สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นมืออาชีพรองรับสถานการณ์ เช่น การปรับสภาพแวดล้อมในช่วง Work From Home (WFH) - กรมสรรพากรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพผ่านการปลูกฝังค่านิยม เพื่อให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้สามารถพัฒนากระบวนการทำงานได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ - กรมธนารักษ์มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพในการรักษาการออกแบบเหรียญกษาปณ์ การทำงานที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและมีความรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถพัฒนากระบวนการทำงานได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ - กรมพัฒนาที่ดิน มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพและการมีส่วนร่วมและทุกภาคส่วนผ่านกลไกการขับเคลื่อน 4 ด้านครอบคลุมด้านการให้ความสำคัญกับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ระดับ	แนวทางดำเนินการ	ตัวอย่าง
		(Smart Service) การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Smart Utilization) ความสะดวกในการติดต่อ เข้าถึง การใช้ การแบ่งปันข้อมูลร่วมกัน (Smart Connection) และการทำงานเป็นทีม สร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Smart Collaboration) ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงพัฒนา และยกระดับด้านการวางแผนงบประมาณ การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร การสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกจาก ภาครัฐเครือข่าย การเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและ เทคโนโลยีพัฒนาที่ ดินสมัยใหม่ ตอบสนองความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง สร้างนวัตกรรมที่มุ่งเน้น ประโยชน์ของประชาชน
Advance - การค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากร มีความผูกพัน ทุ่มเท มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และสร้าง วัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ ผลลัพธ์ขององค์กร	☐ มีระบบการค้นหาปัจจัยที่ ส่งผลต่อความผูกพันของ บุคลากร ☐ นำปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันของบุคลากรมาใช้ในการ สร้างให้เกิดแรงจูงใจ เพื่อให้ บุคลากรเกิดความผูกพัน และ เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ☐ มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่สร้างความ ผูกพันกับผลลัพธ์ขององค์กร	มีกระบวนการในการค้นหาปัจจัยที่ ทำ ให้บุคลากรมีความผูกพัน มีความคิด สร้างสรรค์ พัฒนาและสร้างผลงานที่ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ปัจจัยเหล่านี้ อาจแตกต่างกันตามกลุ่มและระดับ ของบุคลากร มีการนำผลวิเคราะห์ไป ปรับปรุงนโยบายในการบริหารงาน บุคคล สิ่งจูงใจปรับปรุงสภาพแวดล้อม การทำงาน และสิ่งเกื้อหนุนการทำงาน ต่างๆ ให้เกิดขึ้น เช่น จากการสำรวจ สัดส่วนของบุคลากร 3 กลุ่ม พบว่า หนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันใน ทั้ง 3 กลุ่ม คือโอกาสในการได้นำเสนอ ความคิด และได้รับการรับฟัง นำไปสู่ การสร้างกลไกการรับฟังและการ นำเสนอความคิดที่เหมาะสมกับ

ระดับ	แนวทางดำเนินการ	ตัวอย่าง
		บุคลากรทั้ง 3 กลุ่มที่อาจแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมการทำงาน
Significance - การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจและความเป็นเจ้าของ ให้แก่บุคลากร (Public Entrepreneurship) และร่วมมือเพื่อนำพาองค์กรไปสู่การคิดริเริ่มนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับสังคมและประชาชน	☐ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ให้บุคลากร - ฝึกฝนและพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา - มีทักษะในการคาดการณ์อนาคตเพื่อรองรับแนวโน้มหรือทิศทางการเปลี่ยนแปลงและทักษะในโลกอนาคต คิดริเริ่มนวัตกรรม ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับสังคมและประชาชน - มีแนวคิดของการเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ คือ มุ่งเน้นประโยชน์ของส่วนรวม ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นหลัก	การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานภายใต้แนวคิดของการเป็น “ผู้ประกอบการรัฐกิจ (Public Entrepreneurship)” อยู่บนพื้นฐานของหลักคิดมีวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ประหยัด คุ่มค่า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ก่อให้เกิดประโยชน์กับสังคมและประชาชน ตัวอย่าง - กรมสรรพากรกับการจัดเก็บภาษีคริปโตเคอเรนซี (Digital Currency) หรือการคาดการณ์อนาคตเกี่ยวกับการรองรับการเปลี่ยนแปลงของเงินดิจิทัล

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม

ระดับ	แนวทางดำเนินการ	ตัวอย่าง
Basic - ระบบการพัฒนาบุคลากรที่สร้างคนให้มี - คุณธรรม จริยธรรม	มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ☐ มีความรู้ความสามารถในการทำงาน	มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ในแต่ละกลุ่ม โดยกำหนดให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน