

บทสรุปผู้บริหาร

1. แนะนำหน่วยงานในภาพรวม

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ เกี่ยวกับ

การกำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

โดยเสนอแนะนโยบายและแผนการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้ง
สนับสนุนการจัดการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนติดตามตรวจสอบ มาตรการเงื่อนไข
ผลกระทบสิ่งแวดล้อมตามรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม

เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจของประเทศ และสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนและคุณภาพชีวิตที่ดี

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สผ.) สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม ที่ตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535
เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยเสนอแนะนโยบาย
และแผนการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสนับสนุนการจัดการ
เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนติดตามตรวจสอบ มาตรการเงื่อนไขผลกระทบสิ่งแวดล้อม
ตามรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจของประเทศ และ
สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนและคุณภาพชีวิตที่ดี บูรณาการกับนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ของชาติ ใน
“ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม” ภายใต้วิสัยทัศน์

“สร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ในปี 2579”



เอกสารสมัครงานวัลเลิศรัฐ

สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

รายหมวด ประจำปี พ.ศ. 2562

หมวด 1 ด้านการนำองค์การ และความรับผิดชอบต่อสังคม



สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

คำนำ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.ร. นำมาส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการ นำไปใช้ในการประเมินตนเองที่ครอบคลุมคุณภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สผ.) ได้นำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ในปี 2560 สผ. ได้รับการรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ขั้นพื้นฐาน ฉบับที่ 2 และได้ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดมา เพื่อส่งมอบคุณค่าที่ดี ทั้งผลผลิตและบริการให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตามเป้าหมายที่กำหนดในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของประเทศ

รายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์กร (Application Report) ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สผ.) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสะท้อนระบบบริหารจัดการและผลการดำเนินการจริงของ สผ. โดยรวม โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 เป็นกรอบในการอธิบายเพื่อนำเสนอขอรับรางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (รายหมวด) หมวด 1 ด้านการนำองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม และที่สำคัญเพื่อใช้ประโยชน์ภายใน สผ. ในการตรวจประเมินตนเอง เพื่อหาโอกาสในการปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเป็นเครื่องมือที่จะทำให้ได้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้ตรวจประเมินภายนอกองค์กร ซึ่งนำไปสู่การจัดทำแผนปรับปรุงองค์กรที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ต่อไป

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เมษายน 2562

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. แบบฟอร์มที่ 5 บทสรุปผู้บริหาร	ก
2. แบบฟอร์มที่ 6 รายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์กร (Application Report)	
ส่วนที่ 1 ลักษณะสำคัญขององค์กร	1
1. ลักษณะสำคัญขององค์กร	1
ก. สภาพแวดล้อมของส่วนราชการ	1
(1) พันธกิจหรือหน้าที่ตามกฎหมาย	1
(2) วิสัยทัศน์และค่านิยม	1
(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร	2
(4) สินทรัพย์	2
(5) กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ	3
ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร	3
(6) โครงสร้างองค์กร	3
(7) ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4
(8) ส่วนราชการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องในการให้บริการหรือส่งมอบงานต่อกัน	4
2. สภาวะการณ์ขององค์กร	4
ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน	4
(9) สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ	4
(10) การเปลี่ยนแปลงด้านการแข่งขัน	5
(11) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	5
ข. บริบทเชิงยุทธศาสตร์	5
(12) ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์และความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	5
ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ	5
(13) ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ	5

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ 2 การดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	6
ส่วนที่ 2-1 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	6
อย่างต่อเนื่องตามเกณฑ์ระดับพื้นฐาน	
หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	6
หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้	9
ส่วนเสีย	
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	12
หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	15
หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	18
ส่วนที่ 2 – 2 การดำเนินการที่โดดเด่นรายหมวด	21
หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม	21
ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์การดำเนินการ	36
หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ	36
7.1 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและการบรรลุพันธกิจ	36
7.2 ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วน	36
ได้ส่วนเสีย	
7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	36
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแล	37
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต	37
7.6 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติการ	38

บทสรุปผู้บริหาร

1. แนะนำหน่วยงานในภาพรวม

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ เกี่ยวกับ

การกำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

โดยเสนอแนะนโยบายและแผนการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้ง
สนับสนุนการจัดการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนติดตามตรวจสอบ มาตรการเงื่อนไข
ผลกระทบสิ่งแวดล้อมตามรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม

**เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจของประเทศ
และสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนและคุณภาพชีวิตที่ดี**

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สผ.) สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม ที่ตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535
เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยเสนอแนะนโยบาย
และแผนการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสนับสนุนการจัดการ
เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนติดตามตรวจสอบ มาตรการเงื่อนไขผลกระทบสิ่งแวดล้อม
ตามรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจของประเทศ และ
สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนและคุณภาพชีวิตที่ดี บูรณาการกับนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ของชาติ ใน
“ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม” ภายใต้วิสัยทัศน์

“สร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ในปี 2579”

โดยมีงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ดังนี้

งานด้านภารกิจหลัก (Function Based)

- การจัดทำและขับเคลื่อน นโยบาย แผน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ของประเทศ เช่น แผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม แผนบูรณาการความหลากหลายทางชีวภาพ
- การพัฒนาระบบการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมของประเทศ
- การสร้างเครือข่ายด้านสิ่งแวดล้อมในเวทีระดับนานาชาติ
- การบริหารกองทุนสิ่งแวดล้อม
- การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมในเรื่อง กฎ ระเบียบ ข้อตกลงด้านสิ่งแวดล้อม
ระหว่างประเทศ และเครื่องมือ/เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม
- การพัฒนาการวิจัย นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

งานด้านนโยบายรัฐบาล (Agenda Based)

- การขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
- การจัดที่ดินทำกินให้ชุมชน
- การพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย
- การปฏิบัติตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

งานระดับพื้นที่ (Area Based)

- การประกาศขอบเขตพื้นที่และมาตรการในพื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อม
- การกำหนดมาตรฐานการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมศิลปกรรม
- การจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน/พื้นที่สีเขียว/ชั้นคุณภาพลุ่มน้ำ/พื้นที่ชุ่มน้ำ
- การทำงานเชิงบูรณาการกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น

ด้านนวัตกรรม (Innovation Based)

- การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานสู่ Smart Office
- การยกระดับการให้บริการด้วยมาตรฐาน Service Excellence

การดำเนินการของผู้นำและบุคลากรทุกระดับยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลผ่านการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำระดับสูงและริเริ่มให้มีแผนงานโครงการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 สผ. กำหนดเป้าหมายในการดำเนินการเน้น “เน้นเสริมสร้างเครือข่ายขยายองค์ความรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง” และยึดหลักการปฏิบัติงานด้วย “มองผลประโยชน์ชาติ มุ่งสร้างเครือข่าย แม่นในหลักการ มั่นในคุณธรรม” มุ่งไปสู่ Digital Economy และ Thailand 4.0 เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศที่มุ่งสู่การเป็นประเทศที่มีฐานทรัพยากรธรรมชาติที่สมดุลและยั่งยืน เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2. การดำเนินการพัฒนาองค์กร

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557-2558 เป็นต้นมา สผ. มีการพัฒนาการบริหารจัดการส่วนราชการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ในปี 2560 ได้รับการตรวจรับรองผ่านเกณฑ์ขั้นพื้นฐาน ฉบับที่ 2 (Certified FL Version 2) สผ. มุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงได้นำรายงานผลการประเมินองค์การ (OFI Report) มาหาโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนา ด้วยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาองค์กรเพื่อยกระดับสู่การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศตามกระบวนการพัฒนาองค์กรเพื่อยกระดับสู่การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 -2564) และแปลงไปสู่การปฏิบัติผ่านแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร เพื่อเป็นเส้นทางให้ผู้บริหารและบุคลากร สผ.นำไปและดำเนินการ พัฒนา เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการบริหารจัดการให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน นำไปสู่องค์กรที่เติบโตอย่างสมดุล ยั่งยืน และเป็นเลิศ สร้างความเชื่อมั่นยอมรับจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สผ. ยังมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา ยกระดับสู่การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศ โดยมีแผนงานเพื่อการพัฒนา ปรับปรุงยกระดับการบริหารจัดการ และในปี 2562 สผ. มีความพร้อมในการสมัครขอรับรางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายนวอด ซึ่งมีความโดดเด่น โดยเฉพาะหมวด 1 ด้านการนำองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม



ภายใต้ความท้าทายและความสำเร็จได้เปรียบเปรียบทางยุทธศาสตร์ สผ. ดำเนินการพัฒนาตามแผนแม่บท การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้วยการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ที่ผู้นำระดับสูงทุกระดับ กระบวนการวางแผน ยุทธศาสตร์มีการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ ตลอดจนการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ผ่านการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล ทั้งในรูปแบบ Top Down และ Bottom Up สร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับ รับฟังเสียงจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม แผนยุทธศาสตร์สามารถตอบสนองความท้าทาย และปัจจัยเสี่ยงต่างๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวและ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 เป้าหมาย SDGs Thailand 4.0 นโยบายรัฐบาล และพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2535

ในการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ สผ. ได้ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาตามเป้าหมายเพื่อรองรับ สผ. ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ Organizational Excellence ที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของทั้งผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในปัจจุบันและอนาคต ยุทธศาสตร์การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ที่ทำให้ข้อมูล ผลลัพธ์ การดำเนินงาน สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานที่ใช้องค์ความรู้ แนวปฏิบัติที่ดี รวมทั้งเทคโนโลยีที่ทันสมัย ในการทำงาน สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบการมุ่งเน้นบุคลากรที่ผู้นำระดับสูงของ สผ. ให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากเป็นหัวใจสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ผ่านยุทธศาสตร์ด้านบุคลากร มีแผนปฏิบัติการที่ครอบคลุมตั้งแต่ สรรหา รักษา พัฒนา และสร้างความผูกพันบุคลากร การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการมีการพัฒนาปรับปรุง กระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย หรือนวัตกรรมมาใช้

จากการที่ผู้บริหาร สผ. ได้พัฒนาองค์กรโดยใช้กระบวนการต่างๆ เพื่อพัฒนาสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ตามเกณฑ์ PMQA ตามแนวทางศาสตร์พระราชา “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” เพื่อทำให้เกิดความสมดุล และสร้างคุณค่ากับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ผลการดำเนินงานที่สำคัญ ได้แก่

1. การขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 12 แผนการผลิต และการบริโภคที่ยั่งยืน ดำเนินการการขับเคลื่อนโรดแมปการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน (Sustainable Consumption and Production: SCP Roadmap) ส่งเสริมและสนับสนุน อปท. เกิดเมืองยั่งยืน 4 พื้นที่ ได้แก่ เทศบาลตำบลหนองบัวใต้ จังหวัดตาก เทศบาลตำบลภูเก้า จังหวัดชลบุรี เทศบาลตำบลโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี และเทศบาลเมืองทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช และศึกษาการจัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัดภายใต้ เป้าหมายที่ 12 อย่างเป็นระบบ 3 จาก 13 ตัวชี้วัด เป้าหมายที่ 13 การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ จัดทำแผนที่นำทางการลดก๊าซเรือนกระจกของประเทศ พ.ศ. 2564-2573 สนับสนุนท้องถิ่นในการบูรณาการ แผนแม่บทรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2558-2593 ในกระบวนการจัดทำแผนระดับพื้นที่ ในพื้นที่นำร่อง 17 จังหวัด 32 เทศบาล บูรณาการประเด็นด้านการปรับตัวต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ ในพื้นที่นำร่อง 4 พื้นที่ ได้แก่ จังหวัดเชียงราย อุตรดิตถ์ กลุ่มจังหวัดลุ่มน้ำเจ้าพระยา และ กลุ่มจังหวัดชายฝั่งทะเลอันดามัน และบูรณาการประเด็นด้านการปรับตัวฯ ในการวางแผนนโยบายและแผน รายสาขา ใน 3 สาขานำร่อง ได้แก่ สาขาสาธารณสุข ดำเนินการร่วมกับกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข สาขา

การตั้งถิ่นฐานและความมั่นคงของมนุษย์ ดำเนินการร่วมกับกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย และ
 สาขาท่องเที่ยว ดำเนินการร่วมกับกรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และดำเนินการพัฒนา
 ระบบสารสนเทศการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของประเทศไทย (Thailand Greenhouse Gas Emissions
 Inventory System: TGEIS) เป็นการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำบัญชีก๊าซเรือน
 กระจก เพื่อเป็นฐานข้อมูลกลางของประเทศในการประเมินและจัดเก็บข้อมูลบัญชีก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็น
 ระบบ

2. การจัดที่ดินทำกินให้ชุมชนตามนโยบายรัฐบาล ได้จัดที่ดินให้แก่ประชาชนไปแล้ว 165 พื้นที่
 61 จังหวัด 45,329 ราย 57,453 แปลง และมีพื้นที่เป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพแล้ว 118 พื้นที่
 56 จังหวัด

3. ปฏิรูปกลไกด้านความหลากหลายทางชีวภาพ สผ. โดยพัฒนาระบบคลังข้อมูลความหลากหลายทาง
 ชีวภาพของประเทศไทย และจัดทำ (ร่าง) พระราชบัญญัติความหลากหลายทางชีวภาพ พ.ศ.

4. ขับเคลื่อนการประเมินสิ่งแวดล้อมระดับยุทธศาสตร์ SEA และปฏิรูประบบและโครงสร้างการจัดทำ
 รายงาน EIA และ EHIA

5. แก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 เพื่อความสอดคล้อง
 ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และแผนการปฏิรูปประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติ
 และสิ่งแวดล้อม โดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ได้
 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2561 และดำเนินการจัดทำกฎหมายลำดับรอง จำนวน 9 ฉบับ

3. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ในการทำงานสิ่งที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของ สผ. คือ

- การมีวิสัยทัศน์และทิศทางที่ชัดเจนของผู้บริหารในการนำองค์กร บุคลากร สผ. ได้รับการสื่อสาร
 ถ่ายทอด ผู้บริหาร ให้ทุกคนเข้าใจในเป้าหมายเดียวกัน และขับเคลื่อนการทำงานไปในทิศทางเดียวกันด้วย
 ค่านิยมและวัฒนธรรมที่ยึดมั่นร่วมกันทั้งองค์กร

- การมีผู้บริหารที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Leadership Role Model) บุคลากร สผ. เกิด
 ความศรัทธา เชื่อมั่น และต้องการทำตาม

- ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในการตัดสินใจและเชื่อมั่นในบุคลากร (ทีมงาน) ในการปฏิบัติหน้าที่ของ
 บุคลากรที่ได้รับมอบหมายทำให้เกิดความไว้วางใจ เกิดประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

จากการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมุ่งมั่นส่งผลให้ สผ. ได้รับรางวัลความเป็นเลิศด้านการบริหาร
 ราชการแบบมีส่วนร่วมระดับดีเยี่ยม และระดับดี ในปี 2557 และในปี 2559 รวมถึงรางวัลอื่นๆ ได้แก่ รางวัล
 ประกาศเกียรติคุณบัญชาครุฑดีเด่น 3 ปีซ้อน รางวัลหน่วยงานที่มีความพร้อมในการให้บริการรองรับ IPV 6 ใน
 ปี 2560 กองทุนสิ่งแวดล้อม ได้รับรางวัลบริหารกองทุนหมุนเวียนดีเด่น สผ. และในปี 2561 ได้รับรางวัลการ
 บริหารราชการแบบมีส่วนร่วมในประเภทเปิดใจใกล้ชิดประชาชน และประเภทสัมฤทธิ์ผลประชาชนมีส่วนร่วม
 รวมทั้งรางวัลศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการโดดเด่น โดยการนำของผู้บริหาร ยังคงมุ่งมั่นในการพัฒนาภารกิจ
 หน้าที่อย่างต่อเนื่องและมีแผนตั้งรับปรับตัวต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่สอดคล้องกับ

เสนอขอรับรางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาระบบการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย ให้สอดคล้องกับรูปแบบและทิศทางการพัฒนาโครงการประเภทต่างๆ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการปกป้องและคุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา รวมถึง ลดความขัดแย้งและได้รับการยอมรับจากประชาชน และจากทุกภาคส่วน ซึ่งความมุ่งมั่นของผู้บริหารที่สร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการ “มองผลประโยชน์ชาติ มุ่งสร้างเครือข่าย แม่นในหลักการ มั่นในคุณธรรม” จะนำพาองค์กรก้าวสู่ความสำเร็จในการบรรลุวิสัยทัศน์ “สร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน”



รับโล่ประกาศเกียรติคุณศูนย์ข้อมูลข่าวสาร
ของราชการโดดเด่น ปี พ.ศ. 2561



รับประกาศ รับรองคุณภาพการบริหารจัดการ
ภาครัฐระดับพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. 2560



รับรางวัลเลิศรัฐ ประจำปี พ.ศ. 2561
ประเภทรางวัลเปิดใจใกล้ชิดประชาชน และ
สัมฤทธิ์ผลประชาชนมีส่วนร่วม



ลงนามบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการเป็น
แนวร่วมปฏิบัติของภาครัฐ (PCAC)

ภาพที่ ข การรับรางวัล กิจกรรม/การดำเนินงานที่สำคัญ

ส่วนที่ 1

ลักษณะสำคัญของกิจการ

1. ลักษณะองค์กร

ก. สภาพแวดล้อมของส่วนราชการ

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สผ.) เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 เพื่อปฏิบัติการกิจในการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยการเสนอแนะนโยบาย แผน มาตรการด้านการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของประเทศ รวมทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายในประเทศ และระหว่างประเทศในการดำเนินการด้านนโยบาย แผนการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้เติบโตอย่างยั่งยืนบนความสมดุลของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(1) พันธกิจหรือหน้าที่ตามกฎหมาย รายละเอียดตามภาพที่ OP 1ก-1

พันธกิจและหน้าที่ตามกฎหมาย	ความสำคัญต่อความสำเร็จของ สผ.	ผลลัพธ์และบริการ	กลไกการให้บริการ
- จัดทำนโยบาย แผน และมาตรการรวมทั้งประสานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม - ติดตาม ประเมินผล และเสนอแนะ พร้อมรายงานสถานการณ์คุณภาพสิ่งแวดล้อม - ประสานความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศและต่างประเทศ	นโยบาย แผน และมาตรการที่ใช้เป็นกรอบ กิจการของประเทศไทยในการบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	นโยบาย /แผน /มาตรการ/ รายงานและข้อเสนอแนะ	- ประกาศในราชกิจจานุเบกษา - การประชุม / การเจรจา - อบรม สัมมนา - หนังสือราชการ - เอกสารเผยแพร่ - Website - Social Media เช่น Mobile Application, Facebook
การพิจารณา EIA	มาตรการปกป้องและคุ้มครองสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากโครงการหรือกิจกรรมของภาครัฐหรือภาคเอกชน เพื่อความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจของประเทศ	- การพิจารณารายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม - การพิจารณาอนุญาตนิติบุคคล ผู้มีสิทธิทำรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม	
การบริหารกองทุนสิ่งแวดล้อม	เป็นเครื่องมือทางการเงินในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านการอนุรักษ์ ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สนับสนุนงบประมาณในรูปแบบอุดหนุนและเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ให้ภาคส่วนต่างๆ ในกรอบอนุรักษ์ คุ้มครอง พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	

ภาพที่ OP 1ก - 1 ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบของพันธกิจหรือหน้าที่ต่อความสำเร็จ และกลไกและวิธีการในการบริการของ สผ.

(2) วิสัยทัศน์และค่านิยม สผ. โดยการนำของผู้บริหารองค์กร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์หลัก เพื่อให้ทุกคนใน สผ. มีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีรายละเอียดปรากฏตามด้านล่างนี้ และภาพที่ OP 1ก-2

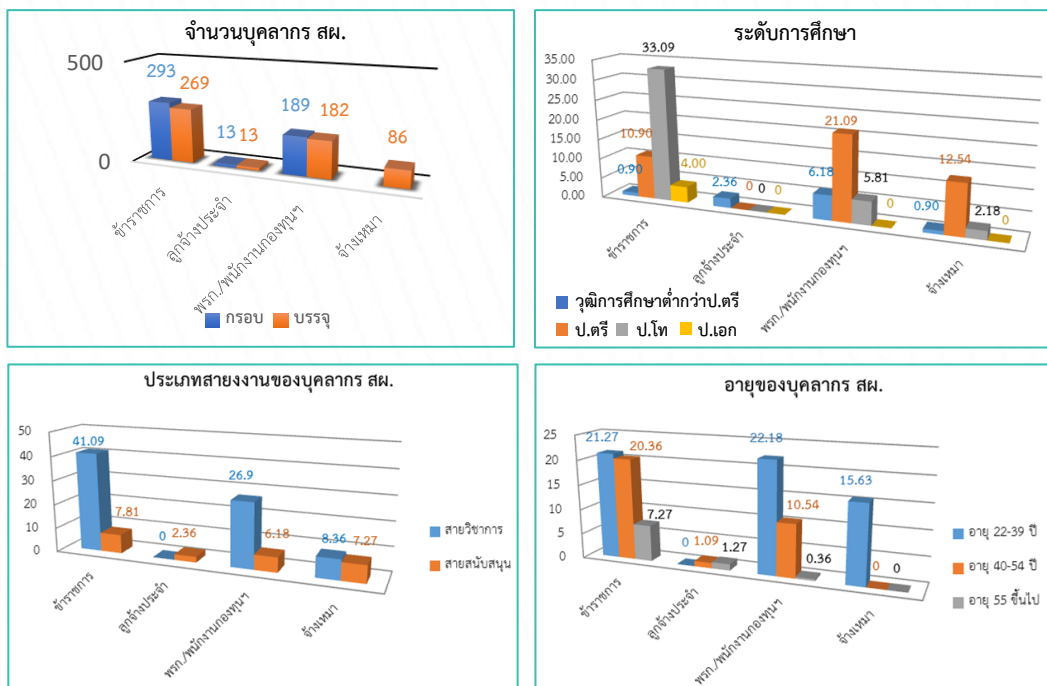
วิสัยทัศน์	สร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ในปี 2579
เป้าประสงค์หลัก	นโยบาย แผน มาตรการ และกลไกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
ค่านิยม	NATURE (N = Networking มุ่งเน้นการสร้างเครือข่าย A = Awakening Knowledge จิตใจใฝ่รู้หมั่นพัฒนาตน T = Team Working กระตือรือร้นทำงานเป็นทีม U = Uncovering ไม่ปิดกั้น เปิดเผย โปร่งใส R = Result-based Orientation มุ่งเป็นเลิศในผลการปฏิบัติงาน และ E = Expertise มีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ
วัฒนธรรม	มองผลประโยชน์ชาติ มุ่งสร้างเครือข่าย แหม่นในหลักการ มั่นในคุณธรรม

สมรรถนะหลัก	พันธกิจ/หน้าที่		
	นโยบาย แผน มาตรการ	EIA	กอบกู้สิ่งแวดล้อม
บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการจัดทำนโยบาย แผน มาตรการ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	✓	✓	✓

ภาพที่ OP 1ก - 2 สมรรถนะหลักและความเกี่ยวข้องกับพันธกิจ

(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

สผ. มีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 550 คน แบ่งเป็น ข้าราชการ 269 คน ลูกจ้างประจำ 13 คน พนักงานราชการและพนักงานกองทุนสิ่งแวดล้อม 182 คน และพนักงานจ้างเหมา 86 คน เพศชาย 182 คน เพศหญิง 368 คน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการ 420 คน และสายสนับสนุน 130 คน (จำนวนอัตรากำลัง ข้อมูล ณ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562) ซึ่งในปี 2562 – 2567 สผ. มีข้าราชการและลูกจ้างประจำเกษียณเฉลี่ย ปีละ 6-8 คน/ปี และ สผ. ใช้ข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนด รายละเอียดดังภาพที่ OP 1ก – 3



ภาพที่ OP 1ก - 3 จำนวน อายุ ระดับการศึกษา และสายงานของบุคลากร สผ.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร	การรักษาสุขภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร.	การสื่อสารในองค์กร	สวัสดิการ
• ตำแหน่งประเภทวิชาการ	1	2			3
• ตำแหน่งประเภททั่วไป/ลูกจ้างประจำ			1	2	3
• พรก./พ.กอบกู้ฯ/จ้างเหมา			2	3	1

ภาพที่ OP 1ก - 4 ความผูกพันองค์กร

(4) สิ้นทรัพย์

สผ. ตั้งอยู่เลขที่ 60/1 ซอยพิบูลวัฒนา 7 ถนนพระรามที่ 6 แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร มีพื้นที่ใช้สอยทั้งหมด 3 ไร่ 82 ตารางวา แบ่งเป็น พื้นที่ในการปฏิบัติงานจำนวน 9,542 ตร.ม. ในพื้นที่ใช้สอย

ทั้งหมดประกอบด้วย อาคาร 3 อาคาร พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ห้องสมุด ห้องประชุมพร้อมอุปกรณ์โสต 1 ห้องใหญ่จำนวน 100 ที่นั่ง ห้องประชุมขนาดกลาง 2 ห้องจำนวน 40 ที่นั่ง และห้องประชุมขนาดเล็ก 2 ห้องจำนวน 25 ที่นั่ง ห้องรับรองสำหรับผู้มาประชุมและรอชี้แจงโครงการ การให้บริการเชื่อมต่อสัญญาณอินเทอร์เน็ตแบบไร้สาย (WIFI) สำหรับเจ้าหน้าที่ สผ. และผู้มาติดต่อราชการ และนอกจากนี้ มีสินทรัพย์ที่สำคัญเฉพาะ สผ. ในการให้บริการและสนับสนุนการปฏิบัติงาน

รายละเอียด	
เทคโนโลยี	1. ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Computer Network) ความเร็วในการเชื่อมต่อสัญญาณอินเทอร์เน็ตภายในประเทศ 80 Mps และต่างประเทศ 50 Mps 2. มีระบบรักษาความมั่นคงและปลอดภัยของข้อมูล เช่น โปรแกรมป้องกันไวรัส (Anti-Virus) ระบบการป้องกันการบุกรุกและโจมตี (Intrusion Prevention System-IPS) ระบบการสำรองและกู้คืนข้อมูลจากความเสียหาย (Backup and Recovery) ระบบไฟฟ้าลำโพง และระบบ Firewall 3. เว็บไซต์เพื่อให้บริการข่าวสารกับประชาชน (www.onep.go.th) /Social Media 4. ระบบฐานข้อมูลต่างๆ 28 ฐาน เช่น ระบบฐานข้อมูลการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการฐานข้อมูลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และมติดคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ เป็นต้น 5. ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในของเจ้าหน้าที่ เช่น Intranet ระบบจอห้องประชุม และสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ มีอุปกรณ์ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
อุปกรณ์	- เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์ต่อพ่วง สำหรับบุคลากร 1 คน ต่อ 1 เครื่อง - โปรแกรมประยุกต์ใช้ทั้งแบบ Client –Server, Web Based Application และStandalone - เครื่องมือหาพิกัดทางภูมิศาสตร์ (GPS) - ระบบโทรศัพท์อัตโนมัติ โทรศัพท์มือถือ Tablet และวิทยุรับส่งระบบความถี่ย่าน VHF/FM - เครื่องโพรเซสเซอร์ พร้อมอุปกรณ์ต่อพ่วง

ภาพที่ OP 1ก - 5 เทคโนโลยี อุปกรณ์ ที่สำคัญในการให้บริการและการปฏิบัติงาน

(5) กฎหมาย กฏระเบียบ และข้อบังคับ

สพ. ดำเนินการภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับสำคัญ ดังภาพที่ OP 1ก - 6

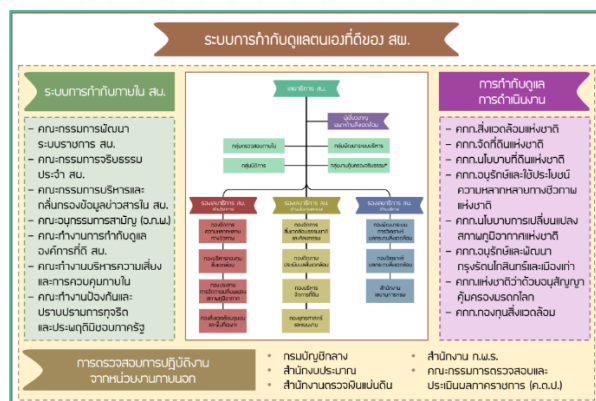
กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ
1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550
2.พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 และ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2)พ.ศ. 2561
3.ประมวลกฎหมายที่ดิน พ.ศ. 2497, ระเบียบของคณะกรรมการจัดที่ดินแห่งชาติ
4. กฎกระทรวง ,ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ,ประกาศคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ
5. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี: ด้านการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ความหลากหลายทางชีวภาพ พ.ศ. 2543 , (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2548,ด้านนโยบายที่ดินแห่งชาติ พ.ศ. 2557 ,ด้านพัฒนากรังรตนโกสินทร์และเมืองเก่า พ.ศ. 2546 ,ด้านการมรดกโลกทางวัฒนธรรมและทางธรรมชาติ พ.ศ. 2559 ,ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2550, (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552, (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2554, (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2556 , ด้านคณะกรรมการเพื่อการพัฒนายั่งยืน พ.ศ. 2556
6. อนุสัญญาและกรอบความร่วมมือที่เกี่ยวข้อง : ความหลากหลายทางชีวภาพ ,พื้นที่ชุ่มน้ำ ,การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ, มรดกโลก

ภาพที่ OP 1ก - 6 กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญของ สผ.

ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์การ

(6) โครงสร้างองค์การ สผ. มีโครงสร้างและระบบการกำกับดูแล โดยมีการกำกับ ดูแลตามสายบังคับบัญชาที่เลขาธิการฯ มอบอำนาจ และในการกำกับดูแลให้การดำเนินการขององค์การ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และการกำกับดูแลองค์การที่ดี ให้เป็นองค์การที่มีการบริหารราชการที่ โปร่งใสเป็นธรรม ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน ดังภาพที่

OP 1๗-1



ภาพที่ OP 1ข - 1 ระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดีของ สผ.

(7) ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่มผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักของ สผ. มีความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญต่อผลผลิต ต่อการบริการที่มีให้ และต่อการปฏิบัติงานของ สผ. ดังนี้

กลุ่มผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการ/ความคาดหวัง
กลุ่มผู้รับบริการ จากนโยบาย แผน มาตรการ ข้อเสนอแนะ และรายงานหน่วยงานของรัฐ	- นโยบาย แผน มาตรการ ก้นต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นที่ยอมรับร่วมกับสามารถนำไปปฏิบัติที่จะก่อให้เกิดผลในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ได้รับผลกระทบ จากนโยบาย แผน มาตรการ ข้อเสนอแนะ และรายงานภาคเอกชน /ภาคประชาชน /หน่วยงานของรัฐ	- นโยบาย แผน มาตรการ ได้รับการดำเนินการอย่างสัมฤทธิ์ผล
กลุ่มผู้รับบริการ จากการพิจารณารายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) และการสนับสนุนเงินจากกองทุนสิ่งแวดล้อม EIA :ภาคเอกชน/หน่วยงานของรัฐ	- กฎ ระเบียบ ข้อบังคับชัดเจน
กองทุน : ภาคประชาชน (NGOs)	- ขั้นตอนการดำเนินการชัดเจน โปร่งใส สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง
หน่วยราชการ/รัฐวิสาหกิจ	- ข้อมูลกระบวนการพิจารณาการเผยแพร่ เข้าถึงง่าย
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ได้รับผลกระทบ จากการพิจารณารายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) และการสนับสนุนเงินจากกองทุนสิ่งแวดล้อม	- มาตรการ ได้รับการดำเนินการจากเจ้าของโครงการอย่างสัมฤทธิ์ผล
หน่วยงานของรัฐและประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ	- โครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุน มีการดำเนินการอย่างสัมฤทธิ์ผล

ภาพที่ OP 1x - 2 ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(8) ส่วนราชการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกันในการให้บริการหรือส่งมอบงานต่อกัน

จากภารกิจ หน้าที่และอำนาจของ สผ. ทำให้ สผ. มีการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานกลาง ส่วนราชการ ภูมิภาค และท้องถิ่น รวมทั้งองค์กรอิสระ ภาคเอกชน ในบทบาททั้งผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ ดังนี้

ผลผลิต/บริการ บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	ส่วนราชการ/องค์กรที่เกี่ยวข้อง	ข้อกำหนดที่สำคัญ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	แนวทางและวิธีการสื่อสาร
นโยบาย แผน มาตรการ - ร่วมวางแผน	- หน่วยงานราชการส่วนกลาง (กระทรวง กรมที่เกี่ยวข้อง)	-เป้าหมายด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของประเทศไทยในทิศทางเดียวกัน	- การประชุม/ สัมมนา
- ร่วมขับเคลื่อนนโยบาย แผน การจัดการสิ่งแวดล้อมของประเทศ ทั้งในระดับพื้นที่ และรายสาขา	- หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค - หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น	-สร้างความเข้มแข็ง สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนของประเทศ	- การจัดเวทีแลกเปลี่ยน
- ร่วมในการให้ข้อมูลสถานการณ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- หน่วยงานราชการส่วนกลาง	รายงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กับสมัย	- หนังสือราชการ
EIA/การประกาศเขตพื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อม	- หน่วยงานราชการที่มีอำนาจกำกับ ควบคุม ดูแลโครงการที่มีผลกระทบสิ่งแวดล้อม/พื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อม ได้แก่ กรมอุตสาหกรรมและการเหมืองแร่ กรมโรงงาน กรมควบคุมมลพิษ กรมศิลปากร กรมโยธาธิการและผังเมือง กรุงเทพมหานคร ฯลฯ	- มาตรการในรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการเห็นชอบ	- เอกสารเผยแพร่
- นำมาตรการป้องกันผลกระทบสิ่งแวดล้อมใน EIA และมาตรการในประกาศเขตพื้นที่คุ้มครองไปกำกับ ควบคุม ดูแลให้เป็นไปตามมาตรการ		- มาตรการในประกาศกระทรวงฯ เรื่องประกาศเขตพื้นที่คุ้มครอง	- โทรศัพท์

ภาพที่ OP 1x - 3 บทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานของ สผ.

2. สถานการณ์ขององค์กร

ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน

(9) สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ ปรากฏตามภาพที่ OP 2ก - 1

	ผลการปฏิบัติราชการ ม. 44 ปี 2561	จำนวนรางวัลเลิศรัฐจากสำนักงาน ก.พ.ส.	ผลคะแนน TIA ประจำปี 2561	
อันดับ	สพ.	1 (ระดับคุณภาพ)	1 (4 รางวัล)	2 (83.38)
	สนพ.	2 (ระดับมาตรฐาน)	2 (2 รางวัล)	1 (83.64)
	สนช.	3 (ระดับปรับปรุง)	3 (1 รางวัล)	3 (80.34)

- รายงานประจำปี สผ.
- เว็บไซต์ สผ.
- สำนักงาน ก.พ.ส.
- ปปท.

ภาพที่ OP 2ก - 1 การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของ สผ. กับ สนพ. และ สนช.

เสนอขอรับรางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

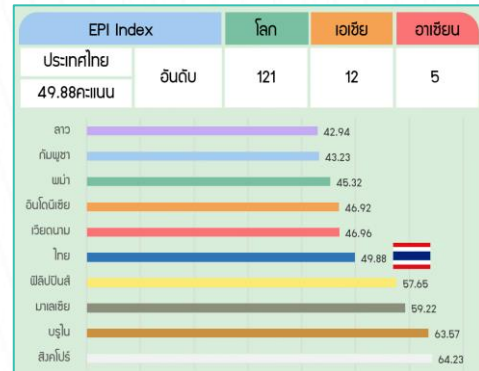
(10) การเปลี่ยนแปลงด้านการแข่งขัน

ปัจจัย	การเปลี่ยนแปลงไปซึ่งมีผลต่อสภาพการแข่งขัน
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงขอประเทศต่างๆ องค์กรระหว่างประเทศ	การเปลี่ยนแปลงข้อตกลงระหว่างประเทศที่คำนึงถึงผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เป็นโอกาสที่ทำให้ สผ. ขับเคลื่อนนโยบายและแผนมีประสิทธิภาพมากขึ้น
นโยบายของรัฐ	การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลส่งผลต่อความไม่ต่อเนื่องในเรื่องนโยบายและการขับเคลื่อนนโยบายและแผนของ สผ.
เทคโนโลยี	แนวโน้มสารสนเทศในยุค 4.0 มีจำนวนมาก เป็นความท้าทายในการบริหารจัดการและวิเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำนโยบายและแผน

ภาพที่ OP 2ก - 2 ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

(11) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

สผ. มีการค้นหาแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการเปรียบเทียบ เพื่อการพัฒนองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จาก Website ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รายงานประจำปี รายงานผลการปฏิบัติราชการประจำปี รวมทั้งมีการเปรียบเทียบกับระดับนานาชาติ โดยการเทียบค่าดัชนีสมรรถนะสิ่งแวดล้อม (EPI Index) ของโลก พบว่าการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย ในปี 2561 มีผลคะแนน 49.88 จาก 100 คะแนน อยู่อันดับที่ 121 ของโลก อันดับที่ 12 ของเอเชีย และอันดับที่ 5 ของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ดังภาพที่ OP 2ก - 3



ภาพที่ OP 2ก - 3 ดัชนีสมรรถนะสิ่งแวดล้อม (EPI)

ข. บริบทเชิงยุทธศาสตร์

(12) ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์และความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์

ความท้าทาย	ความท้าทาย	ความได้เปรียบ
ด้านพันธกิจ	- การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ให้ทันกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง ที่รวดเร็วและรุนแรง - การขับเคลื่อนนโยบาย แผน มาตรการ เพื่อการบรรลุเป้าหมายด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน	- กระแส ความตื่นตัวของสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ - มีกลไก/คณะกรรมการระดับชาติในการผลักดันนโยบาย ข้อเสนอแนะ ขอบหน่วยงาน
ด้านปฏิบัติการ	- การวิเคราะห์และการบริหารจัดการข้อมูล ที่มีประสิทธิภาพ ในสารสนเทศยุค 4.0	- ภาคส่วนต่างๆ ให้ความสำคัญกับด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	- เป็นหน่วยงานที่สามารถเป็นต้นแบบด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ให้องค์กรอื่นๆ ได้	- มีองค์ความรู้ในการจัดทำนโยบาย แผน มาตรการ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ด้านทรัพยากรบุคคล	- การพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0	- บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญความสามารถและประสบการณ์ ในงานที่รับผิดชอบ

ภาพที่ OP 2ข ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์และความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

(13) ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

สผ. ได้นำเครื่องมือในการบริหารจัดการสมัยใหม่มาปรับใช้ในการกำหนดแนวทางและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง

(13.1) การใช้หลัก PDCA (Plan Do Check Act) ในทุกขั้นตอนการปฏิบัติงาน

(13.2) การใช้หลัก Balanced Scorecard ในการกำหนดตัวชี้วัด และถ่ายทอดตัวชี้วัดการดำเนินงาน และติดตามประเมินผล

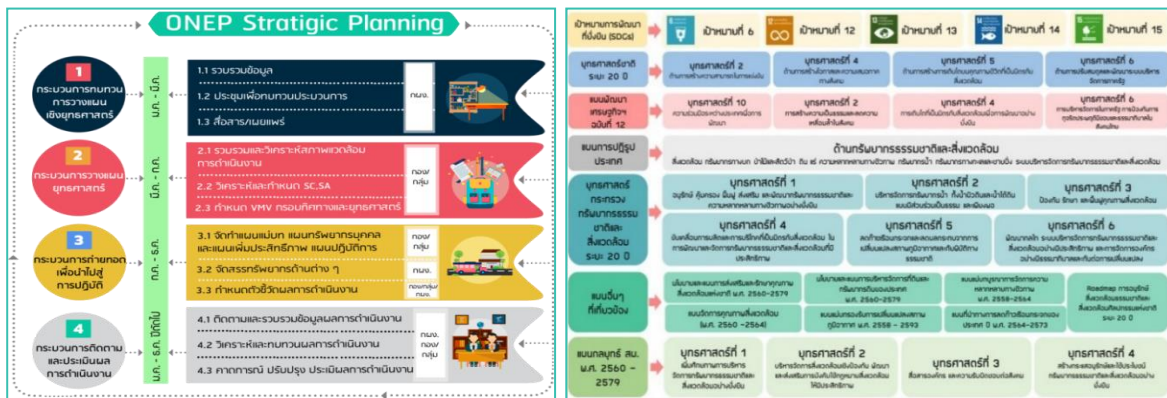
(13.3) PESTE Analysis ใช้สำหรับกระบวนการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ เพื่อจัดทำนโยบาย แผน ระยะ 20 ปี และใช้ในการวิเคราะห์จัดทำแผนกลยุทธ์ สผ.

ส่วนที่ 2-1 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างต่อเนื่องตามเกณฑ์ระดับพื้นฐาน

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

2.1 การจัดทำยุทธศาสตร์

กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ สผ. ได้ให้ความสำคัญต่อกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ภายใต้การบริหารยุทธศาสตร์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้สามารถดำเนินการบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การภายใต้การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยในกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ได้ดำเนินการอย่างมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง และบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับการสำรวจ รวบรวมข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่



ภาพที่ 2.1-1 กระบวนการวางแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติ

ภาพที่ 2.1-2 ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์

ผลการสำรวจความเชื่อมั่น ผลลัพธ์ตามหมวด 7.4(9)(9.4) ผลการดำเนินงานที่สำคัญ ผลลัพธ์ตามหมวด 7.1(1)-(2) รวมทั้งผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากร ผลลัพธ์ตามหมวด 7.3(7)(7.1) นโยบายของรัฐ เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย รวมถึงการคาดการณ์ผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดในแต่ละยุทธศาสตร์ และใช้เครื่องมือ เช่น PESTE, TOWS matrix, Balanced Scorecard มาวิเคราะห์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการของ สผ. และกำหนดขั้นตอน ผู้รับผิดชอบตั้งแต่รวบรวมข้อมูลเพื่อเตรียมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการ การสื่อสารและถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งการติดตามประเมินผล โดยมีคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เป็นกลไกในการดำเนินการจัดทำและขับเคลื่อน ในปี 2560 ได้เพิ่มกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยมีหน่วยงานที่มีผลกระทบกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก ทั้งภายในและภายนอกประเทศ มาร่วมประชุมวิชาการเพื่อระดมสมองทบทวนสภาพแวดล้อมองค์การ นำองค์ความรู้ที่ได้มาทบทวนความได้เปรียบและความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ (OP 2ข(12)) เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนานวัตกรรม การจัดทำนโยบาย แผน มาตรการ รวมทั้งการให้บริการ EIA ที่มุ่งสร้างสมดุลในการอนุรักษ์ รักษาสิ่งแวดล้อม และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืน ทั้งนี้ กรอบระยะเวลาการวางแผนระยะสั้นและยาว กำหนดให้สอดคล้องกับกรอบการจัดทำแผนและการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สผ. และกรอบการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม และแผนยุทธศาสตร์กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (5 ปี) รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์ชาติ (20 ปี) นอกจากนี้ กระบวนการวางแผน

เสนอขอรับรางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

กลยุทธ์ของ สผ. กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม และได้้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ อาทิ กระแสหลักของโลกที่เน้น การรักษาสีงแวดล้อมที่ยั่งยืน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่ขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจดิจิทัล/สังคม ดิจิทัล โครงสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว เป็นต้น จากนั้น นำมาวิเคราะห์กลยุทธ์เชิงรุกโดยต้องสร้างเครื่องมือกลไกเพื่อการติดตามประเมินผลนโยบาย แผน มาตรการ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพโดยการมีส่วนร่วม สร้างต้นแบบ (โมเดล) ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการ สร้างเครื่องมือกลไก หลักเกณฑ์ มาตรฐาน และนวัตกรรมเพื่อการจัดทำและขับเคลื่อนนโยบาย แผน และมาตรการในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม สร้างเสริมการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการบริหาร จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาความเชี่ยวชาญบุคลากรในทุกระดับและทุกมิติ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความต้องการของลูกค้ำและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย และความเชี่ยวชาญ ความคุ้มค่า และความรวดเร็วของการดำเนินการ ทำให้ สผ. แบ่งระบบงาน เป็น 2 กลุ่มหลัก คือ Core Process และ Support Process และสมรรถนะหลัก คือ บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการจัดทำนโยบาย แผน มาตรการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในปี 2561 ได้มีการทบทวนระบบงาน Core Process และนำมาสื่อสารสู่บุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เชื่อมั่นว่า การปฏิบัติงานเป็นไปตามกระบวนการที่กำหนด ทั้งนี้ ปี 2562 ได้กำหนดแผน 1) ทบทวนกระบวนการและจัดทำ แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ 2) สื่อสารและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ และ 3) ติดตามและ รายงานผลฯ มีนโยบายในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการติดตามประเมินผลนโยบายและแผนด้านความหลากหลาย ทางชีวภาพของประเทศ และพัฒนาสมรรถนะหลักทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อประโยชน์จากความได้เปรียบ และโอกาสเชิงกลยุทธ์มากขึ้น

สผ. มีวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ที่สำคัญตามภาพที่ 2.1-3 ซึ่ง คกก. และผู้บริหาร ร่วมกำหนด เพื่อตอบสนองต่อความท้าทาย ความได้เปรียบและโอกาสเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะหลัก และเกิดความสมดุล ระหว่างแผนระยะสั้นและยาว ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ กระแสความตื่นตัวของสังคมที่ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการจัดทำ Strategy Map โดยมุ่งสร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ในปี 2579 ด้วยการสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรด้านการเงิน : การบริหารงบประมาณและกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับปรุง กระบวนการภายในที่สำคัญ ทั้งการพัฒนาวัฒนธรรมกระบวนการทำงานและการยกระดับคุณภาพการบริการที่

ประเด็น ยุทธศาสตร์ สผ.	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				โครงการ (หลัก)/ผู้รับผิดชอบ	หลักสูตร/กิจกรรม ภายใต้แผนพัฒนาบุคลากร
			61-64	65-69	70-74	75-79		
1. พัฒนาศักยภาพ การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน	นโยบาย แผน และมาตรการในการไปสู่ การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการบูรณาการอย่างมีส่วนร่วม	ร้อยละของงานนโยบาย แผน และมาตรการที่ ก่อให้เกิดประโยชน์ -ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก -จำนวนพื้นที่สีเขียวในหน่วยงาน 10 ตร.ม./คน -จำนวนการจัดทำพื้นที่สีเขียวชุมชน -การเข้าถึงแหล่งและจุดเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม -พื้นที่ป่าอนุรักษ์ที่บริหารจัดการเป็นระบบนิเวศและชุมชน	60	70	80	90	-โครงการขับเคลื่อนและติดตามนโยบาย /สผ. -โครงการปรับโครงสร้างเป็นประสิทธิภาพและบูรณาการ -โครงการสร้างสิ่งแวดล้อม /สผ. -โครงการใช้เงิน การเงินเพื่อสิ่งแวดล้อม /สผ. -โครงการใช้เงิน การเงินเพื่อสิ่งแวดล้อม /สผ.	-อบรม การประเมินและตรวจประเมินระบบการวัดผล การประเมินสิ่งแวดล้อม -อบรม การประเมินและตรวจประเมินระบบการวัดผล การประเมินสิ่งแวดล้อม -อบรม การประเมินและตรวจประเมินระบบการวัดผล การประเมินสิ่งแวดล้อม -อบรม การประเมินและตรวจประเมินระบบการวัดผล การประเมินสิ่งแวดล้อม
	กิจกรรมการกำกับแบบบูรณาการ ตามหลักวิธีการ บนพื้นฐานของข้อมูล ที่ถูกต้อง กะทัดรัด และเชื่อถือได้	ร้อยละของหน่วยงานที่จัดทำแผนบูรณาการตามหลักวิธีการบนพื้นฐานของข้อมูล ที่ถูกต้อง กะทัดรัด และเชื่อถือได้	60	70	80	90	-โครงการขับเคลื่อนระบบงานเชิงสิ่งแวดล้อม และสิ่งแวดล้อม /สผ. -โครงการขับเคลื่อนระบบงานเชิงสิ่งแวดล้อม และสิ่งแวดล้อม /สผ.	-โครงการขับเคลื่อนระบบงานเชิงสิ่งแวดล้อม และสิ่งแวดล้อม /สผ. -โครงการขับเคลื่อนระบบงานเชิงสิ่งแวดล้อม และสิ่งแวดล้อม /สผ.
2. บริหารจัดการ สิ่งแวดล้อมอย่าง เป็นระบบ และเสริม การมีส่วนร่วมของ ประชาชน	หน่วยงานในการจัดการสิ่งแวดล้อม ในด้านอันเป็นสาธารณะ	ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ ในการจัดการสิ่งแวดล้อมในองค์กร	20	30	60	80	-โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ. -โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ.	-โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ. -โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ.
	ฐานข้อมูลกฎหมายสิ่งแวดล้อม และกฎหมาย อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	จำนวนฐานข้อมูลกฎหมายสิ่งแวดล้อม และกฎหมาย อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	7	5	3	1	-โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ. -โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ.	-โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ. -โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ.
3. สื่อสารองค์กร และความสัมพันธ์ ต่อสังคม	สผ. มีการดำเนินงานที่ สผ. ให้สนับสนุน การดำเนินงานด้าน สิ่งแวดล้อมในองค์กร	ร้อยละของหน่วยงานที่สนับสนุน การดำเนินงานด้าน สิ่งแวดล้อมในองค์กร	X + 10	X + 20	X + 30	X + 40	-โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ. -โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ.	-โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ. -โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ.
	กิจกรรมการประชาสัมพันธ์กิจกรรม และหลากหลายช่องทาง	ร้อยละของหน่วยงานที่ประชาสัมพันธ์ กิจกรรมและหลากหลายช่องทาง	X + 5	X + 10	X + 15	X + 20	-โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ. -โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ.	-โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ. -โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ.
4. ส่งเสริมการ อนุรักษ์และใช้ประโยชน์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน	ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และ ใช้ประโยชน์ทรัพยากร	ร้อยละของประชาชนที่มีจิตสำนึกในการ อนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากร	X	X + 5	X + 10	X + 15	-โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ. -โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ.	-โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ. -โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ.
	เกิดการขยายเครือข่ายความร่วมมือ ครอบคลุมทุกภาคส่วน	จำนวนเครือข่ายพันธมิตร	X	X + 250	X + 500	X + 750	-โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ. -โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ.	-โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ. -โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้หัวหน้าผู้ ดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในองค์กร /สผ.

ภาพที่ 2.1-3 สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และเป้าหมาย



มุ่งเน้นประสิทธิภาพและศักยภาพ การจัดการระบบฐานข้อมูล การพัฒนา IT ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อการดำเนินงาน และรักษาความปลอดภัยข้อมูล การบริหารและพัฒนาบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การควบคุมและตรวจสอบภายในเชิงป้องกันและการบริหารความเสี่ยงตามแนวทางปฏิบัติที่ดี เพื่อส่งผลให้การกำหนดนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังผลลัพธ์หมวด 7.1(1)

2.2 การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ โดย สม. มุ่งเน้นให้มีการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล โดยการจัดทำ/ทบทวนแผนที่ยุทธศาสตร์องค์กร พิจารณาความสอดคล้องและถ่ายทอดไปสู่ระดับกอง ซึ่งได้มีการกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนน เพื่อวัดผลการดำเนินงานตามเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับแผนที่ยุทธศาสตร์ดังกล่าว หลังจากนั้นจึงได้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด เป้าหมายไปสู่ระดับบุคคลในหน่วยงาน แสดงถึงการมอบหมายงานไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องตั้งแต่ระดับบริหาร ระดับกอง และระดับบุคคล และการลงนามการปฏิบัติราชการ อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรทุกปี หลังจากการถ่ายทอดตัวชี้วัดไปสู่การปฏิบัติในองค์กร จึงได้มีการจัดรายละเอียด แผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย เพื่อใช้วัดผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการติดตามและรายงานผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการปฏิบัติงานไปประเมินผลและพิจารณาจัดสรรสิ่งจูงใจให้กับบุคลากร ทั้งนี้ ในกรณีที่รัฐบาลมอบหมายภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการ เช่น การจัดที่ดินทำกินให้ชุมชนตามนโยบายรัฐบาล สม. ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานและขับเคลื่อน มีการสื่อสาร ลงมือปฏิบัติ โดย SL รวมทั้งติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ภารกิจดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตาม วัตถุประสงค์ โดยในปี 2561 ผลการดำเนินงานสามารถจัดสรรที่ดินได้ 329,355 ไร่ ตามเป้าหมายที่รัฐบาล กำหนด เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ สม. มีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงิน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบุคลากร และด้านอื่นๆ โดยพิจารณาตามความสำคัญของแผนปฏิบัติการ สำหรับการจัดการความเสี่ยง สม. กำหนดให้หน่วยงานประเมิน วิเคราะห์ความเสี่ยง และกำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยง เพื่อลดโอกาสที่จะ เกิดเหตุการณ์หรือลดระดับความเสี่ยงและผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยจะนำเสนอแผนปฏิบัติการพร้อมการจัดสรร ทรัพยากรด้านต่างๆ เสนอคณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ จากนั้นจะมีการทบทวนและจัดทำแผนด้านทรัพยากร บุคคลทุกปี โดยวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องเชื่อมโยงกับทิศทางและนโยบายของ สม. และมี กระบวนการสอบทานความสอดคล้องของตัวชี้วัด โดยใช้เครื่องมือ Strategic Mapping และการประเมิน ความคุ้มค่า (VFM) ส่งผลให้ระบบการวัดผลโดยรวม ของแผนปฏิบัติการสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน รวมทั้งมีการคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัด ที่สำคัญตามกรอบเวลาของการวางแผนทั้งระยะสั้น และยาว โดยเปรียบเทียบกับคู่แข่งหรือคู่เทียบ ผลของ การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติเป็นไปตามผลลัพธ์ หมวด 7.5(15)(15.3)



หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.1 สารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สผ. กำหนดกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจำแนกผลิตภัณฑ์และบริการให้สอดคล้องและเหมาะสมกับพันธกิจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สผ. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2560 และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละปี เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการ ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 3.1-1 กระบวนการจัดการสารสนเทศของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ รับฟังความต้องการและความคาดหวังผ่านช่องทางต่างๆ ของ สผ. โดยมีการวิเคราะห์ ทบทวน ตลอดจนหาวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และปรับปรุงช่องทางการรับฟังและให้บริการอย่างต่อเนื่อง ผลจากการรับฟังเสียงในปี พ.ศ. 2560 พบว่า มีช่องทางที่ได้รับการเสนอแนะ ให้ปรับปรุงในเรื่องความรวดเร็วและความต่อเนื่องในการถ่ายทอดข้อมูลไปยังกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การติดต่อสื่อสารทางสื่อโซเชียลมีเดีย จึงทำให้ สผ. มีการเพิ่มช่องทางการสื่อสารใหม่ที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสามารถรองรับการเติบโตของ Smart Phone และเครื่องมือสื่อสารที่ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ในทุกที่ และทุกเวลา เช่น การพัฒนา Mobile Application “Smart EIA” ให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และเพิ่มช่องทางการร้องเรียนใน App. ดังกล่าว การสร้าง Facebook Page คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ เพื่อแจ้ง กำหนดการและมติการประชุมของคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ และสื่อสารข้อมูลทางด้านทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งตอบข้อคำถามต่างๆ จากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น ทำให้มี จำนวนช่องทางการสื่อสาร (สะสม) 25 ช่องทาง ดังผลลัพธ์ที่ 7.2(4)(4.4) ปัจจุบัน สผ. มีกลุ่มผู้รับบริการตาม ภารกิจ สผ. ซึ่งประกอบด้วย 1) การจัดทำนโยบาย แผน มาตรการ 2) การพิจารณารายงานการประเมินผลกระทบ สิ่งแวดล้อม (EIA) และ 3) การสนับสนุนเงินจากกองทุนสิ่งแวดล้อม และจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) หน่วยงานของรัฐ 2) ภาคเอกชน และ 3) ภาคประชาชน สำหรับช่องทางการรับฟังและเรียนรู้ มีการพิจารณาทบทวนช่องทางที่มีประสิทธิภาพต่ำ และทำประชาพิจารณ์ เพื่อพิจารณาการใช้ช่องทางที่เหมาะสม ในปี พ.ศ. 2561 มีการปรับช่องทางใหม่ดังภาพที่ 3.1-2 และปรับเพิ่มช่องทางเพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว ให้

[illegible]

ภาพที่ 3.1-2 ช่องทางการรับฟังและให้บริการ

ผู้รับบริการสามารถประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน และการบริการของเจ้าหน้าที่ สฟ. ณ จุดบริการนั้นๆ ได้แบบ real time และนำข้อมูลที่ได้จากรับฟังและเรียนรู้จาก ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความพึงพอใจ/ ไม่พึงพอใจ จากช่องทางต่างๆ มาวิเคราะห์เพื่อให้ทราบ จุดเด่น/จุดที่ควรปรับปรุง/และข้อเสนอแนะของผู้รับบริการ และใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ พัฒนา

ระบบงาน และการบริการ ทั้งนี้ ได้ปรับปรุงกระบวนการประเมินผลความพึงพอใจ การวิเคราะห์กระบวนการสำรวจให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน กำหนดรูปแบบและวางแผนการดำเนินงาน เพื่อหาวิธีการปรับปรุงการสร้างความสัมพันธ์ให้เหมาะสมและทันสมัยกับการให้บริการ นำข้อมูลที่ได้จากการประชุมหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาพัฒนากระบวนการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนติดตามผลการปรับปรุงวิธีการสำรวจความพึงพอใจ รวมทั้งมีการติดตามเพื่อให้ได้ข้อมูลป้อนกลับอย่างทันทั่วทั้งที่ และนำไปใช้ในการดำเนินการ โดยจัดให้มีแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการ ผ่านตู้รับฟังความเห็น Facebook QR code เพื่อประเมินความพึงพอใจแบบ real time ภายหลังการติดต่อขอรับบริการ เพื่อติดตามและประเมินผลการให้บริการ รวมถึงทบทวนกระบวนการให้บริการ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และนำไปวางแผนการปรับปรุงให้ดีขึ้นและเป็นมาตรฐานการให้บริการในเชิงคุณภาพให้เหมาะสมและทันทั่วทั้งที่ และจากการวิเคราะห์ความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากข้อร้องเรียน และความเห็นในการประชุมร่วม พบว่าการสื่อสารข่าวสารข้อมูลของ สผ. ยังไม่ทั่วถึงและทันการณ์ ระบบสาธารณูปโภคของหน่วยงานไม่เพียงพอและไม่เอื้ออำนวยต่อผู้รับบริการ สผ. จึงได้ทำแผนปรับปรุงการสื่อสารองค์การเชิงรุกในปี พ.ศ. 2561 และเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารของ สผ. ให้เข้าถึงผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากขึ้น เช่น Facebook สำหรับสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ การพัฒนาศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งทำให้ สผ. ได้รับรางวัลศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการโดดเด่น พ.ศ. 2561 โดยมีจำนวนผู้ขอรับบริการเพิ่มมากขึ้นในทุกๆ ปี ดังผลลัพธ์ที่ 7.2(4)(4.5) เป็นต้น รวมทั้งปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคของหน่วยงาน โดยการปรับปรุงอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมให้เหมาะสม มีการเพิ่มจุดบริการน้ำดื่ม ห้องสุขาสำหรับผู้พิการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการ ซึ่งได้ดำเนินการทันทีเมื่อทราบถึงความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องดังกล่าว และในปี พ.ศ. 2562 สผ. มุ่งหวังเป็นศูนย์ราชการสะดวก เพื่ออำนวยความสะดวก เกิดการบริการที่มีประสิทธิภาพ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน

3.2 การสร้างความผูกพัน

สผ. ใช้กระบวนการรับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แล้วสรุปเป็นรายงานเสนอผู้บริหารระดับสูงทราบ และนำไปกำหนดแนวทางการปรับปรุงการบริการ รวมทั้งปรับปรุงเป้าหมายการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเชิงรุกด้วยการจัดทำแผนงาน/กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นประจำปีนั้นๆ โดยจำแนกระดับการสร้างความสัมพันธ์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ปลุกความรู้ 2) ปั่นความคิด และ 3) ปลุกเครือข่าย ซึ่งสามารถดำเนินการสร้างความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 100 ของแผนงาน/กิจกรรมที่กำหนดไว้ ดังผลลัพธ์ที่ 7.2(4)(4.2) โดยมีผู้บริหารระดับสูง เป็นต้นแบบการดำเนินโครงการด้วยตนเอง และดำเนินการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง ด้วยการสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายที่จำเพาะกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน เช่น เครือข่ายพี่เลี้ยง ซึ่งมาจากหน่วยงานที่เคยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนสิ่งแวดล้อม ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในการขับเคลื่อนการจัดทำข้อเสนอโครงการในระดับใกล้ชิดกับผู้รับบริการ เป็นเครือข่ายที่มีความเข้าใจในสภาพปัญหาและบริบทของพื้นที่เป็นอย่างดี จึงสามารถ



ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่อโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ทำให้มีโครงการที่ผ่านการพิจารณาขอรับการสนับสนุนเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายดังกล่าว นำไปสู่การขยายผลการสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน/องค์กรที่มีการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อยกระดับการทำงานให้เกิดการเชื่อมประสานความร่วมมือในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อการต่อยอดองค์ความรู้ให้กว้างขวางต่อไป เครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรมท้องถิ่น ซึ่งเป็นเครือข่ายที่ทำให้การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมศิลปกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การประสานงานเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว การขับเคลื่อนนโยบายการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรมให้บรรลุเป้าหมาย ถ่ายทอดนโยบายระดับประเทศสู่การดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมในระดับจังหวัดทั่วประเทศ เป็นต้น พร้อมทั้งพัฒนาช่องทางการติดต่อสื่อสารกับเครือข่าย ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย สื่อสิ่งพิมพ์ประเภทต่างๆ เอกสาร งานวิชาการ หนังสือราชการ โทรศัพท์/โทรสาร และศูนย์รับเรื่องร้องเรียน เป็นต้น และมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อื่นๆ เช่น การจัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน องค์กรระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามพันธกรณีต่างๆ กิจกรรมมอบรางวัลแก่ผู้ประกอบการที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามมาตรการในรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมและมีการจัดการสภาพแวดล้อมดีเด่นประจำปี 2561 เพื่อสนับสนุน ยกย่องเชิดชูเกียรติ และสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ประกอบการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการต่างๆ ที่ได้รับรางวัล เป็นต้น นอกจากนี้ สผ. มีการประเมินผลความพึงพอใจภายหลังการอบรม เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และปรับปรุงการบริการแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้งจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการดำเนินงานดังกล่าว และนำไปสู่การพัฒนา “การให้บริการ” ให้เป็นที่พึงพอใจแก่ผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง

ผู้บริหารระดับสูง ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการเรื่องร้องเรียน โดยกำหนดเป็นแนวปฏิบัติและจัดทำเป็นคู่มือ มีการกำหนดช่องทางและแนวทางการปฏิบัติการรับข้อร้องเรียน กำหนดให้มีการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ของประชาชน และแจ้งผลการแก้ไขปัญหาให้ผู้ร้องเรียนทราบครั้งแรกภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้รับเรื่อง ผ่านช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนหรือเรื่องร้องทุกข์ ดังนี้ 1) ระบบ e-Petition ของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2) ระบบรับเรื่องร้องทุกข์ของประชาชนทาง website ของ สผ. 3) จดหมายและจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ 4) โทรศัพท์/โทรสาร 5) มาร้องเรียนด้วยตนเอง และช่องทางโซเชียลมีเดียต่างๆ เช่น Facebook Mobile Application ของ สผ. เป็นต้น โดยมีแนวปฏิบัติปรากฏตามภาพที่ 3.2-2 และสามารถแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนได้มากขึ้นในทุกปี ดังผลลัพธ์ที่ 7.2(4)-4.1 ตัวอย่างเช่น กรณีการร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) พบว่า ข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นมาจากความไม่เข้าใจต่อกระบวนการ EIA สผ. จึงประสานผู้ร้องเพื่อเร่งทำความเข้าใจและให้ข้อมูลที่ถูกต้อง รวมทั้งดำเนินการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยการอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน กระบวนการ ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

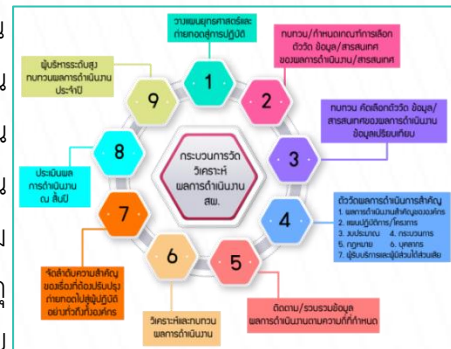


ภาพที่ 3.2-2 กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของ สผ.

สผ. มีกระบวนการและหลักเกณฑ์ ในการวัด วิเคราะห์ ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยรวบรวมข้อมูลและตัวชี้วัดจากเป้าหมายที่สำคัญในกระบวนการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ทั้งในระดับสำนัก/กอง ระดับหน่วยงานหรือระดับกรม ข้อมูลดังกล่าวได้ถูกนำมาวัด วิเคราะห์ แล้วจึงกำหนดเป็นตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ และตัวชี้วัดจากกระบวนการหลักและกระบวนการทำงานสนับสนุน และถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับหน่วยงานสู่ระดับสำนัก/กอง และระดับบุคคล ผลการดำเนินงานสำคัญจะถูกรายงานผ่านระบบติดตามทางระบบสารสนเทศ (ระบบ Intranet) ที่สามารถรายงานผลรายเดือนและรายไตรมาส สามารถเลือกนำไปใช้เป็นข้อมูลการติดตามประเมินผลและคาดการณ์ผลการดำเนินงานได้อย่างใกล้ชิด เพื่อใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง แผนปฏิบัติราชการได้อย่างต่อเนื่อง และการนำนวัตกรรมจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน นโยบาย แผน มาตรการ และการอำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งรับประกันได้ว่าผลการดำเนินการมีความยั่งยืนต่อไป พร้อมทั้ง กำหนดข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ/แข่งขัน เพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ในการกำหนดยุทธศาสตร์ ตลอดจนนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุง กำหนดเป้าหมายในอนาคต และพัฒนานวัตกรรมในด้านต่างๆ ของ สผ. โดยมีหน่วยงานที่นำมาเป็นคู่เทียบ โดยมีข้อกำหนดในการเลือกคู่เทียบ คือ 1) ระดับความสำคัญและผลกระทบต่อความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2) องค์กรที่มีกระบวนการที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ หน่วยงานภายใต้สังกัด ทส. สนข. หรือ สนพ. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดทำนโยบายและแผนระดับประเทศ เป็นต้น โดยข้อมูลและสารสนเทศต่างๆ จะถูกจัดเก็บในศูนย์ปฏิบัติการระดับกรม (DOC) และระบบฐานข้อมูลเฉพาะเรื่อง เช่น ฐานข้อมูลสถานการณ์คุณภาพสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย ซึ่งเป็นแหล่งรวบรวมตัวชี้วัดทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยมีผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ภารกิจที่สำคัญ ซึ่งปี 2561 สผ. มีผลงานอยู่อันดับ 1 จากคู่เทียบทั้งหมดดังผลลัพธ์หมวด 7.5(15)(15.2) – (15.3)



ภาพที่ 4.1 – 1 กระบวนการวัด วิเคราะห์

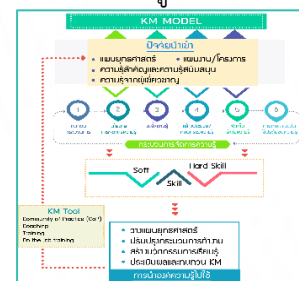
ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อประเด็นการวิเคราะห์	ประเด็นการวัดและความสำเร็จ	ความถี่	ผู้ชี้/หน่วยงานกำกับ ติดตาม
- ร้อยละของการนำนโยบาย แผน มาตรการ และกลไกที่ดำเนินการไปสู่การปฏิบัติ/ถ่ายทอดสู่กลุ่มเป้าหมาย (7.1(1)-1.1) - จำนวนครั้งที่เครือข่ายได้ดำเนินการภายใต้ข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) (7.1(1)-1.2) - ปริมาณการเข้าถึงหรือคนจากจากบริการสาธารณะหรือประชาชน (สำนักสนับสนุนองค์ความรู้) (7.1(1)-1.7) - ร้อยละความพึงพอใจของประชาชน/ผู้รับบริการต่อการให้บริการ (7.2(2)-2.1)	- ข้อมูลนโยบาย แผน มาตรการ ดำเนินการยุทธศาสตร์และสิ่งแวดล้อม - ข้อมูลจำนวน MOU Active - ข้อมูลผลการดำเนินงานการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงาน - ข้อมูลผลการดำเนินงานแผนแม่บท/โครงการ	✓ ✓ ✓ ✓	รายเดือน, รายไตรมาส, รายปี	ผู้บริหาร สผ. กอง/กลุ่ม
- ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อ สผ. (7.2(3)-3.1) - จำนวนครั้งที่อาสาสมัครปฏิบัติงานให้บริการประชาชนใน แผนการจำนวนความสะดวก (7.2(3)-3.7) - ร้อยละของร้อยละที่เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการแก้ไข (7.2(4)-4.1)	- ข้อมูลผลการดำเนินงานของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อ สผ. - ข้อมูลผลการปฏิบัติงานผู้ให้บริการประชาชนใน แผนการจำนวนความสะดวก - ข้อมูลจำนวนข้อร้องเรียนที่เข้า สผ.	✓ ✓ ✓	รายปี ทุก 7 วัน, รายเดือน ทุก 15 วันรายเดือน	ผู้บริหาร สผ. กอง/กลุ่ม
- ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะเชิงองค์กร (7.3(5)-5.1) - ร้อยละของกำลังคนคุณภาพเทียบเท่ากับต่างประเทศ (7.3(5)-5.4)	- ข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะเชิงองค์กร - ข้อมูลจากแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	✓ ✓	สผ 6 เดือน สผ 12 เดือน	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
- ร้อยละบุคลากรที่รู้ วิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรม และยุทธศาสตร์องค์กร (7.4(9)-9.2) - ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อ สผ. - ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน (7.4(9)-9.5) - ร้อยละความพึงพอใจของคู่ค้ากับ สผ. (7.4(10)-10.1) - จำนวนข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายหรือข้อบังคับของบุคลากร (7.4(11)-11.1)	- ข้อมูลผลการสำรวจความรู้วิสัยทัศน์ ค่านิยม และยุทธศาสตร์ - ข้อมูลผลการสำรวจความเชื่อมั่น - ข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจต่อผู้บริหาร สผ. - ข้อมูลการติดตามผลการดำเนินงานคณะกรรมการระดับชาติ - ข้อมูลการร้องเรียนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สผ.	✓ ✓ ✓ ✓ ✓	รายเดือน, รายไตรมาส, รายปี	กลุ่มแผนงานและงบประมาณ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กอง/กลุ่ม
- ร้อยละการดำเนินงานตามแผนแม่บทประจำปี (7.5(14)-14.1) - อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการบริการ (สนข. และ สนพ.) (7.5(15)-15.3) - ร้อยละของร้อยละของโครงการที่โครงการ (7.6(18)-18.4)	- ข้อมูลการใช้งบประมาณ - ข้อมูลผลการปฏิบัติงานโครงการประจำปี - ข้อมูลงบประมาณรายจ่ายโครงการ	✓ ✓ ✓	รายเดือน รายไตรมาส สผ 6 เดือน สผ 12 เดือน	กลุ่มแผนงานและงบประมาณ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กอง/กลุ่ม

ภาพที่ 4.1 – 2 ตัวชี้วัดเปรียบเทียบยุทธศาสตร์

สำหรับการบริหารผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด สผ. มีกระบวนการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับองค์กรไปสู่หน่วยงานย่อยและระดับบุคคลอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านประสิทธิภาพ 2) ด้านคุณภาพการให้บริการ 3) ด้านประสิทธิภาพ 4) ด้านพัฒนาองค์กร และมีการลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บริหารทุกระดับทุกปี โดยผลการประเมินเฉลี่ยในแต่ละปีอยู่ในระดับ 4.50 และในปี 2561 มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.66 สผ. ได้มีการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ด้านการประเมินผล และมีการติดตาม รวบรวม และวิเคราะห์ตัววัดผลการดำเนินงานที่สำคัญ รวมทั้งมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานระดับยุทธศาสตร์เปรียบเทียบกับเป้าหมายต่อผู้บริหารมาปรับปรุงผลการดำเนินการ เพื่อพิจารณาเป็นรายเดือน สำหรับผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย มีการนำเสนอกระบวนการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานในระดับแผนปฏิบัติการ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานและนำเสนอผู้บริหารตามลำดับขั้น เพื่อติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายเดือนมีการพัฒนาประสิทธิภาพของการติดตามประเมินผลด้วยการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดตามวัดผลการดำเนินงานจากการรวบรวมข้อมูลของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในระดับกอง/กลุ่ม และระดับกรม ทั้งในการสื่อสาร สอบถามความคิดเห็น ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ จากการให้บริการและจากเรื่องราวเรียนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการบริการที่สำคัญของ สผ. อย่างสม่ำเสมอเป็นวงรอบการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการสำคัญที่จะนำไปใช้ในการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องซึ่งได้มีการคัดเลือกและรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศในประเด็นที่สำคัญมาปรับปรุงผลการดำเนินงาน วิเคราะห์ผลการดำเนินงานระดับยุทธศาสตร์เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการดำเนินงาน แล้วสรุปผลมานำเสนอองค์ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของตนเผยแพร่ผ่านระบบ KM อย่างน้อย 1 เรื่อง และทุกปีมีการรวบรวม/จัดเก็บ/ถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการสร้างองค์ความรู้และจัดเก็บเข้าระบบ KM องค์การดังกล่าวผลสัมฤทธิ์หมวด 7.3(8)(8.5) เพื่อปรับปรุงกระบวนการ และ/หรือเพิ่มมาตรการในการจัดการปรับกลยุทธ์ให้ผลการดำเนินงาน มีแนวโน้มดีขึ้นและบรรลุเป้าหมาย มีการคาดการณ์ฯ ระยะยาวโดยนำผลการวิเคราะห์มาประกอบกับปัจจัยภายนอกที่เปลี่ยนแปลง ผ่านกระบวนการการวางแผนยุทธศาสตร์ และการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี (หมวด 2.1 และ 2.2 อ้างอิงภาพที่ 2.2) ซึ่งจากการปัจจัยภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปแนวโน้มเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศในยุค 4.0 มีจำนวนมากขึ้น จึงเป็นความท้าทายในการบริหารจัดการและวิเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำนโยบายและแผนส่งผลให้เกิดการปรับทิศทางของ สผ. โดยเร่งให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลและบูรณาการกับหน่วยงานภายนอก ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ จากสถานะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การบริโภครูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นสังคมดิจิทัล ทำให้ สผ. ต้องพัฒนาในการสร้างนวัตกรรมฐานข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งระดับประเทศและระดับนานาชาติ

4.2 การจัดการความรู้ สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

สผ. ได้กำหนดวิธีและดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ภายใต้แผนแม่บทการจัดการความรู้ (KM Master Plan) และแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ประจำปี โดยมีคณะบุคลากรด้านการจัดการความรู้ (KM Team) ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนแผนและดำเนินกิจกรรม รวบรวมไว้ใน ONEP KM Application โดยมีกระบวนการจัดการความรู้ ดังภาพที่ 4.2-1 การจัดการความรู้องค์การในระดับยุทธศาสตร์ จากแผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม (พ.ศ. 2550-2554) ยุทธศาสตร์การพัฒนาบนฐานความหลากหลายทางชีวภาพ และการสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและ



ภาพที่ 4.2-1 การจัดการความรู้องค์การ

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

สผ. มีภารกิจหลักในการกำหนดกรอบทิศทางของนโยบายและแผนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงต้องมีการพัฒนาและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องและตอบสนองกับทิศทางของประเทศภายใต้ข้อจำกัดที่มี กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายของประเทศ โดยในทุกปี สผ. จะมีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลัก HR Scorecard อย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย อัตราอัตรากำลัง การสรรหา และการพัฒนา รวมทั้ง ได้ดำเนินการทบทวนกระบวนการอย่างต่อเนื่องเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาจากผลการดำเนินงานทำให้สามารถรักษาระดับความพร้อมในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ดังผลลัพธ์หมวด 7.3(5)(2) และในปี 2561 สผ. มีการปรับปรุงโครงสร้าง โดยแบ่งภารกิจด้านการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม ออกเป็น 2 กอง และยกระดับฝ่ายความหลากหลายทางชีวภาพขึ้นเป็นกอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ



ภาพที่ 5.1 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่สูงขึ้นเกิดประโยชน์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งผลบวกทั้งต่อกระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินนโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยรวม ทำให้ สผ. ต้องมีการวิเคราะห์อัตราอัตรากำลัง ด้านจำนวน สัดส่วนคุณสมบัติของตำแหน่ง เพื่อจัดทำแผนอัตราอัตรากำลัง กรอบโครงสร้างการแบ่งงานภายในที่เหมาะสม โดยการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์องค์การ ปริมาณงาน ภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ศึกษากรอบอัตราอัตรากำลังปัจจุบัน สรรวหาพื้นที่จริงประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น นำเสนอคณะทำงานและผู้บริหารพิจารณา ทั้งนี้ ในการปรับปรุงโครงสร้าง สผ. ได้มีกระบวนการและช่องทางในการปรับปรุงระบบงาน ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของหน่วยงานและผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยผู้บริหาร สผ. ได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน และมีการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ปัจจุบันกรอบอัตราอัตรากำลังของ สผ. อยู่ที่ร้อยละ 94.48

กระบวนการสรรหาบุคลากรใหม่ของ สผ. มีการนำผลการวิเคราะห์ขีดความสามารถและอัตราอัตรากำลังมาใช้เป็นข้อกำหนด ซึ่ง สผ. มีกระบวนการสรรหาบุคลากรในแต่ละประเภท เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ที่มีความรู้ความสามารถทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมที่เหมาะสม รวมถึงสมรรถนะที่จำเป็นต่อการผลักดันงานของ สผ. โดยเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของกลุ่มเป้าหมายภายใต้หลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด รวมทั้งการค้นหากลุ่มเป้าหมายจากการบรรจุนักเรียนทุนรัฐบาล หรือนักบริหารการเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งที่ต้องการบุคคลที่มีความสามารถสูง จุดสำคัญในการสรรหาบุคลากรใหม่ สผ. ให้ความสำคัญในการเป็นผู้มีจิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ผู้ที่ทำงานใน สผ. มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างความสมดุลอย่างยั่งยืนให้ทรัพยากรธรรมชาติตามวิสัยทัศน์องค์การ เห็นได้จากผลการประเมินสมรรถนะหลักองค์การที่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ดังผลลัพธ์หมวด 7.3(5)(1) นอกจากนี้ยังได้มีการเตรียมความพร้อมในการสรรหาเพื่อทดแทนตำแหน่งเกษียณล่วงหน้าให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และเพื่อให้การทำงานบรรลุผล สผ. กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลทุก 6 เดือน และมีการประเมินโครงสร้างองค์กรในภาพรวมของทุกปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลในปีต่อไป และเพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตราการกำลัง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายกระทรวง และนโยบายที่มุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและการขับเคลื่อนระบบราชการ 4.0 จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและผู้นำ โดยพัฒนาหลักสูตรสร้างความพร้อมของบุคลากรทุกระดับ ในปี 2561 มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว รวมถึงการพัฒนาพนักงานราชการและลูกจ้างให้มีศักยภาพและขีดความสามารถ โดยหากมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นตามรัฐธรรมนูญใหม่ บุคลากร สผ. จะมีความพร้อมและสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ในปี 2561 มีการพัฒนาขีดความสามารถเพื่อเพิ่มโอกาสเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้นำต้นแบบด้านการสร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เรื่องกระบวนการและแนวคิดของ Biodiversity Finance Initiative-BIOFIN การประเมินมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์สิ่งแวดล้อม ผลการพัฒนาผู้บริหารในทุกระดับได้นำมาสู่การปรับปรุงกระบวนการจัดทำแผน มาตรการ และนโยบายที่รัดกุมและส่งผลต่อการสร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน สผ. ในฐานะผู้รับผิดชอบดัชนีตัวชี้วัดที่ยั่งยืน SDGs 12 ด้านการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืนภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและขับเคลื่อนด้วยการบูรณาการด้านนวัตกรรมทางสังคมภายในปี พ.ศ. 2579 โดยมีแนวทางที่สำคัญ คือ พันธกิจ : 1) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิตของทุกภาคส่วนในทุกพื้นที่ไปสู่การผลิตที่ยั่งยืน 2) ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของประชาชนและหน่วยงานภาครัฐในทุกระดับให้มีรูปแบบการบริโภคที่ยั่งยืน 3) ขับเคลื่อนสังคมฐานความรู้และนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน ผู้บริหารระดับสูงได้นำแนวคิดการบริโภคที่ยั่งยืนมากำหนดเป็นเป้าประสงค์ภาคบริโภคของ สผ. ดังนี้ 1) การจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของภาครัฐและฉลากสิ่งแวดล้อม ต้องเป็นสินค้าและบริการที่มีฉลากประหยัดไฟเบอร์ 5 เน้นการใช้สินค้าที่ผลิตด้วยกระบวนการ Reused และ Recycle 2) การจัดการบริหารสำนักงานตามมาตรฐาน Green Office 3) การจัดการประชุมของ สผ. ทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ เป็นการจัดการประชุมตามมาตรฐาน Green Meeting 4) ภาคการสร้างตระหนักในเรื่องการบริโภคที่ยั่งยืนภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกิจกรรมและแผนงานภายใต้โครงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม และ 5) ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อการบริโภคที่ยั่งยืน เช่น การรณรงค์ลดการใช้ถุงพลาสติก โดยมีจุดให้ยืมถุงผ้าใช้งาน การจัดมุมเครื่องใช้สำนักงานส่วนกลาง ที่ทำให้ลดปริมาณการจัดเก็บ เป็นการหมุนเวียนของใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การปฏิบัติตนเป็นต้นแบบของผู้บริหารในโครงการดังกล่าว ส่งผลให้คะแนนการประเมินความเป็นผู้นำต้นแบบของผู้บริหาร สผ. ที่ สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้ออกแบบสำรวจ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงได้รับคะแนน 9 เต็ม 10

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

การกำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สผ. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะเป็นปัจจัยสนับสนุน จากการสำรวจและการจัดการประชุมกลุ่มย่อย พบว่า มีปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 3) สวัสดิการ 4) โอกาส ความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรและการพัฒนาบุคลากร 5) ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร 6) การสื่อสารในองค์กร 7) ความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม 8) งานในความรับผิดชอบ และนำมาจัดทำแบบประเมินความผูกพันองค์กร โดยในปี 2560 มีการปรับปรุงวิธีการประเมินผ่านระบบ online โดยใช้ Google Form เพื่ออำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อการเข้าถึงข้อมูลการประเมินได้สะดวกขึ้น ทั้งนี้ สผ. ได้นำผลการประเมิน

มาวิเคราะห์ แล้วนำไปจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ในปี 2561 มีแผนงานที่สำคัญระบุไว้ว่า สผ. สามารถดึงดูดและรักษาคนที่มีคุณภาพไว้ในระบบราชการผ่านตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ 1) ร้อยละของข้าราชการที่ลาออกและขอโอนย้ายไปหน่วยงานภายนอกเป้าหมายร้อยละ 4 ผลที่ได้ร้อยละ 2.41 2) อัตราเฉลี่ยการลาป่วย-ลาจก/คน เป้าหมายไม่เกินร้อยละ 14 วัน ผลที่ได้เฉลี่ย 12 วัน อีกทั้งมีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอื่นๆ ที่สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร มีคุณค่าของงาน สผ. ที่หลากหลาย เป็นไปตามประเภทของบุคลากร ทำให้เมื่อประเมินผลความผูกพันของบุคลากรมีผลลัพธ์ที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนด ดังผลลัพธ์หมวด 7.3(7)(7.1) และเพื่อเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร “มองผลประโยชน์ชาติ มุ่งสร้างเครือข่าย แม่นในหลักการ มั่นในคุณธรรม”

เพื่อสนับสนุนค่านิยม NATURE สู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและบรรลุผล สผ. ได้มีการสื่อสารผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ให้บุคลากร ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ โดยผู้บริหารระดับสูงได้ทำตนเป็นต้นแบบการเปลี่ยนแปลง มีการเพิ่มความถี่ในการสื่อสาร และผู้บริหารได้เข้าร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรทุกครั้ง เช่น การจัด Morning Talk เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศในการประชุมที่พร้อมรับฟังความคิดเห็นและข้อซักถามของผู้ใต้บังคับบัญชา การรับฟังข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียน เป็นต้น



ภาพที่ 5.2 รางวัลการทำงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลงานโดดเด่นทั้งในรูปแบบตัวเงินและรูปแบบที่ไม่เป็นตัวเงิน ดังภาพที่ 5.2 เช่น การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น การให้ทุนการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น นอกเหนือจากการได้รับยกย่องชมเชย สผ. มีกระบวนการพัฒนาบุคลากร และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี การพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับจัดทำขึ้นจากการประเมินขีดความสามารถของบุคลากรแต่ละระดับ ทั้งนี้ เมื่อได้รับการพัฒนา มีการส่งเสริมให้นำความรู้ที่ได้พัฒนามาปรับปรุงกระบวนการทำงาน นำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง รวมทั้งสรุปความรู้ที่ได้จากการพัฒนา การฝึกอบรม และนำมาเผยแพร่ให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้เรียนรู้ไปด้วยกัน รวมถึงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ซึ่งเป็นแผนที่จัดทำขึ้นร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณากำหนดสมรรถนะที่พัฒนาจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการ และสมรรถนะที่ต้องการในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการพัฒนาและจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีความประพฤติที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีการกำหนดแนวปฏิบัติที่ดีของบุคลากร สผ. ให้ทุกคนรับทราบและถือปฏิบัติ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ทุกตำแหน่งของระดับอำนวยการ และได้ผลักดันให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการผู้มีความรู้สูง HiPPS อีกทั้ง สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาเพื่อให้ก้าวสู่การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง นักบริหารระดับสูง เป็นต้น มีการมอบรางวัลประเภทต่างๆ ให้บุคลากรเพื่อยกย่องชมเชย เช่น ข้าราชการพลเรือนดีเด่น เพชรจรัสแสง คนดีศรี สผ. เป็นต้น จากการผลักดันให้บุคลากร สผ. เป็นคนดีและคนเก่ง ส่งผลให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สผ. จากปี 2560 อยู่ในระดับมาตรฐาน ถูกยกระดับให้สูงขึ้นในระดับคุณภาพในปี 2561 ตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร. นอกจากนี้ มีการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารของ สผ. ที่มุ่งเน้นสมรรถนะเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญผ่านโครงการพัฒนาบุคลากรด้านจิตสำนึกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้บุคลากร สผ. ตระหนักรู้คุณค่า และเลือกที่จะรักษาแทนการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยไม่จำเป็น เน้นทำกิจกรรมเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและสิ่งมีชีวิตต่างๆ ที่สำคัญ ที่สร้างสมดุลให้กับสิ่งแวดล้อมของประเทศ

หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

สผ. กำหนดกระบวนการทำงานที่สำคัญจากการวิเคราะห์พันธกิจตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2560 ซึ่งกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้จำนวน 11 ข้อ ผ่านกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แล้วนำผลการวิเคราะห์มาสังเคราะห์เพื่อออกแบบระบบงานและกำหนดเป็น “กระบวนการที่สร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุน” กระบวนการที่สร้างคุณค่าของ สผ. พิจารณาจาก ก) กระบวนการนั้นเป็นบทบาทภารกิจที่รับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดอยู่ ข) กระบวนการนั้นได้ส่งมอบผลผลิตและบริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



ภาพที่ 6.1 ข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ สผ.

จากพันธกิจหลัก ประกอบด้วย นโยบาย/แผนงาน/มาตรการ/แนวทาง ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รายงานการพิจารณารายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม ใบอนุญาตผู้มีสิทธิจัดทำรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมและสนับสนุนเงินกองทุนสิ่งแวดล้อม กระบวนการที่สร้างคุณค่าของ สผ. กำหนดขึ้นจากภารกิจและสมรรถนะหลักของ สผ. ดังภาพ 6.1 เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการที่สร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุนสามารถส่งมอบผลผลิตและบริการแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ **จึงมีการนำกระบวนการไปปฏิบัติ** สผ. ได้กำหนดแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญ การออกแบบกระบวนการสร้างคุณค่า กระบวนการสนับสนุน และตัวชี้วัดของกระบวนการ แล้วจึงออกแบบกระบวนการและวิธีปฏิบัติโดยการออกแบบขั้นตอนการดำเนินการ กำหนดอุปกรณ์และเครื่องมือ รวมถึงตัวชี้วัดสำหรับการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน โดยคำนึงถึงปัจจัยตัวแปรต่างๆ ได้แก่ องค์ความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ กฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความคุ้มค่า นอกจากนี้ สผ. ได้มีการจัดเป็นทำคู่มือการปฏิบัติงานของกระบวนการสำคัญแล้วประกาศสื่อสารให้บุคลากรรับทราบและนำไปปฏิบัติ เช่น คู่มือการจัดทำนโยบาย มาตรการ และแผนการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ความหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืน คู่มือกระบวนการนโยบายและแผนด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน คู่มือการจัดทำนโยบายและแผนด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ คู่มือการจัดทำนโยบาย แผน และหลักเกณฑ์การบริหารจัดการกองทุน คู่มือการอนุญาตนิติบุคคลผู้มีสิทธิจัดทำรายงาน และการกำกับดูแลนิติบุคคล นอกจากการจัดทำคู่มือเป็นแบบรูปเล่มแล้ว สผ. มีการสื่อสารผ่านเว็บไซต์/อินทราเน็ตของ สผ. เพื่อบุคลากรสามารถเข้าดูได้ตลอดเวลา รวมถึงเมื่อมีประเด็นปัญหาทางวิชาการหรือข้อกฎหมายหรือคำสั่งยกเลิก แก้ไข เปลี่ยนแปลง หรือคำสั่งเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน จะมีการเวียนให้ทราบและเผยแพร่สั่งการและถือปฏิบัติโดยทั่วกันทางช่องทางดังกล่าว โดยสามารถค้นหาได้ตลอดเวลา

การปรับปรุงผลผลิต การปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญใน สผ. ได้ปรับปรุงกระบวนการติดตามประเมินผลสิ่งแวดล้อม (Monitoring & Evaluation) โดยใช้ผลการประเมินแผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ผลการรายงานสถานการณ์สิ่งแวดล้อม ภายใต้แผน นโยบาย และมาตรการ ที่ สผ. ได้ประกาศเพื่อสร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม ในปี 2560 สผ. ดำเนินการดังนี้ 1) เพิ่มกฎหมายให้เจ้าของโครงการต้องรายงานผลการปฏิบัติตามมาตรการในรายงาน EIA 2) ผลักดันให้มีคณะกรรมการติดตามเฝ้าระวังผลกระทบสิ่งแวดล้อม 3) สร้างเครือข่ายภาคประชาชนในพื้นที่ และ 4) จัดทำคู่มือปฏิบัติในการติดตามตรวจสอบ ต่อมาในปี 2561 สผ. ได้ปรับปรุงกระบวนการอีกครั้งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) 7 กิจกรรม ดังนี้ 1) ควบคุมคุณภาพผู้จัดทำ EIA : ขึ้นทะเบียนผู้ชำนาญการจัดทำ EIA เฉพาะด้าน และการควบคุมการประกอบวิชาชีพด้าน EIA 2) ปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการจัดทำ EIA ให้ชัดเจน : กำหนดขอบเขตการศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชน และแนวทางสำหรับแต่ละประเภทโครงการ 3) ทบทวนประเภท/ขนาดโครงการที่ต้องทำ EIA ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน 4) การกระจายภารกิจการพิจารณา EIA ให้ครอบคลุมทั่วประเทศภายใน 5 ปี และเสริมสร้างศักยภาพหน่วยงาน/สนับสนุนงบประมาณและอัตรากำลัง 5) ปรับปรุงกระบวนการสรรหาคณะกรรมการผู้ชำนาญการรายงาน EIA 6) กำหนดแนวทางการพิจารณา รายงาน EIA ที่เป็นมาตรฐาน และ 7) การดัดสนออนุญาตปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับ EHIA ให้สอดคล้องตาม มาตรา 58 ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ด้วยการยกเลิกภาคผนวก ง และผลักดัน หน่วยงานอนุญาตออกกฎหมายว่าด้วยการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาต และยกเลิกขั้นตอนการให้ความเห็นขององค์การอิสระด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ (กอสส.)

ผลการปรับปรุงกระบวนการทำให้วงจรกระบวนการติดตามประเมินผลสิ่งแวดล้อม (Monitoring & Evaluation) เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งผลการจัดทำรายงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น ดังผลพลัฟท์ 7.1(1)(1.7) ผู้บริหารระดับสูง มุ่งมั่นสร้างทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน จึงได้ปรับปรุงกระบวนการทั้งระบบ โดยจัดทำกรอบแนวคิดและมาตรการ SEA เสนอสภาปฏิรูปแห่งชาติ และได้ ผลักดันเสนอคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้นำกระบวนการ SEA ในการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม โดยเริ่มต้น ที่โครงการของรัฐเป็นลำดับแรก และจัดทำคู่มือรูปแบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการไปสู่ “Digital Government”

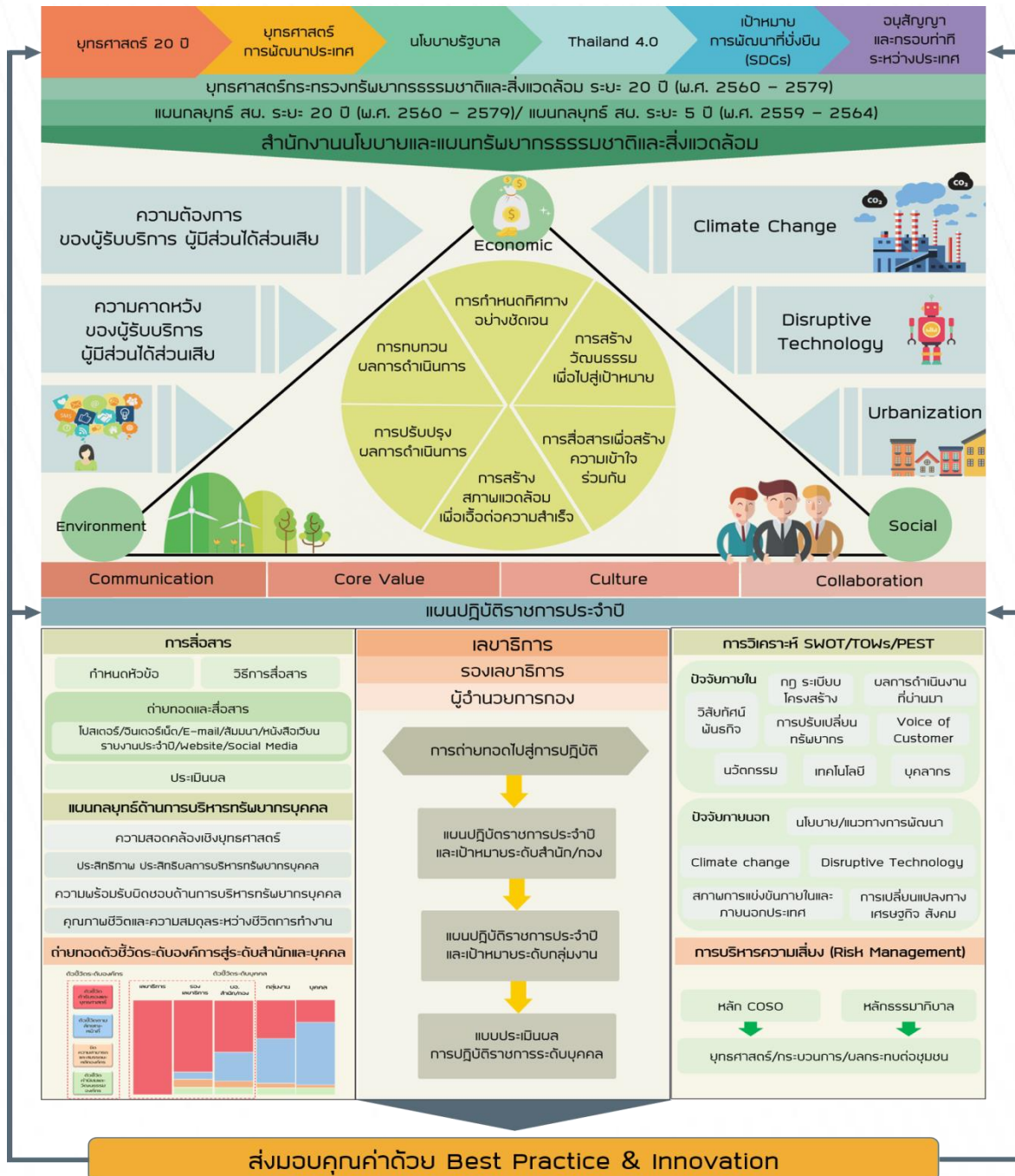
สผ. มีระบบวิเคราะห์ผลการบริหารจัดการผลผลิตและบริการในรูปแบบของคณะทำงานด้านต่างๆ สู่การพัฒนาปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (e-Service) เพื่อให้ระบบงาน สผ. สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับ หน่วยงานทั้งภายในและภายนอก การส่งเสริมการขับเคลื่อนแผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2560-2564 ปรับปรุงกระบวนการสื่อสาร เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างความรู้ ความเข้าใจต่อแผนจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม และแนวทางการแปลงแผนจัดการฯ ไปสู่การปฏิบัติให้แก่ภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น ในการนำแนวทางและตัวชี้วัด ภายใต้แผนจัดการฯ แปลงไปสู่การปฏิบัติ ปี 2561 เพิ่ม การดำเนินงาน 1) สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่หน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 2) การแปลงแผน จัดการฯ ไปสู่แผนงาน/โครงการภายใต้แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดในพื้นที่นำร่อง จำนวน 2 พื้นที่ ได้แก่ กลุ่มจังหวัด ภาคกลางตอนล่าง 1 พื้นที่ และกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 2 พื้นที่ 3) กำหนดกรอบขึ้นนำการพัฒนาแผนจัดการ คุณภาพสิ่งแวดล้อม (5 ปี) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ในช่วง 5 ปี ทำให้การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งแผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2560-2564 มีความ เชื่อมโยงตั้งแต่ระดับกฎหมายที่มีการถ่ายทอดลงสู่ระดับชาติตามที่กฎหมายแต่ละฉบับกำหนด จากนั้นจะถ่ายทอด ลงสู่หน่วยงานระดับต่างๆ ตั้งแต่ส่วนกลาง (กระทรวง/กรม) ภูมิภาค/จังหวัด และท้องถิ่น พร้อมการเชื่อมโยงกับ การจัดสรรงบประมาณ ทำให้การดำเนินงานด้านแผนการจัดการสิ่งแวดล้อมเป็นไปตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 100

ส่วนที่ 2 – 2 การดำเนินการที่โดดเด่นรายหมวด

หมวด 1 ด้านการนำองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม

1.1 การนำองค์กรโดยผู้บริหาร สผ.

ผู้นำระดับสูง สผ. ซึ่งประกอบด้วย เลขาธิการ รองเลขาธิการ และผู้อำนวยการกอง 11 กอง มีการนำองค์กรด้วยการยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมโดยการขับเคลื่อนผ่านระบบการนำองค์กร ตามภาพที่ 1.1 ก-1 ซึ่งเชื่อมั่นในผลประโยชน์ชาติเป็นสำคัญ



ภาพที่ 1.1 ก - 1 ระบบการนำองค์กร สผ.

ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ

(1) **วิสัยทัศน์และค่านิยม** ผู้บริหารระดับสูง สผ. ได้ให้ความสำคัญในการกำหนดทิศทาง อันประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (V) พันธกิจ (M) และค่านิยม (V) เพื่อให้ตอบสนองความต้องการกับความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มด้วยความถูกต้องด้วยการยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านระบบการนำองค์การ ดังภาพที่ 1.1 ก-1 และให้ความสำคัญต่อกระบวนการการกำหนดทิศทางขององค์การ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ เป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว และเป้าหมายผลการดำเนินงาน ในการกำหนดทิศทางขององค์การได้ร่วมกันกำหนดนโยบายและทิศทางองค์การ โดยปี 2561 มีการปรับปรุงกระบวนการนำเข้าสู่ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ โดยเชิญ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในคณะกรรมการนโยบายการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศแห่งชาติ มาปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “COP 24 กับอนาคตโลกและการพัฒนาอย่างยั่งยืน” มาเป็นข้อมูลนำเข้าในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การเพื่อนำมาวิเคราะห์ SWOT Analysis ด้วยสภาพการเปลี่ยนแปลงไปภายใต้กรอบทิศทางการพัฒนาและแนวคิดสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คำสั่งคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กรอบความร่วมมือด้านต่างประเทศ และข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามช่องทางรับฟังเสียงผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามภาพที่ 3.1-2 รวมทั้งสรุปผลการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กพ. ตลอดจนทบทวนแผนปฏิบัติราชการและผลการดำเนินงานที่ผ่านมา โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารและบุคลากรของ สผ. กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ ที่สอดคล้องที่จะนำพาประเทศไทยให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ในปี 2559 สผ. มีวิสัยทัศน์ ว่า “สผ. เป็นหน่วยงานที่กำหนดนโยบายและแผนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สร้างความยั่งยืนให้ประเทศไทย” หลังจากนั้น มีการทบทวนผลการดำเนินงานและจัดรับฟังเสียงผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม รวมทั้งนำปัจจัยการเปลี่ยนแปลงทั้งในส่วนของการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) 17 เป้าหมาย ที่ประเทศไทยประกาศเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนประเทศสู่ความยั่งยืน ซึ่ง สผ. ได้รับมอบหมายเป็นผู้รับผิดชอบหลักในเป้าหมายที่ 12 การบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายที่ 13 การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ได้นำเข้ามาประกอบเป็นนโยบายหลักในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เป็น “สร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในปี 2579” โดยมีเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมของประเทศไทยมีคุณภาพดีขึ้นอย่างยั่งยืน มีสัดส่วนพื้นที่สีเขียวทุกประเภทเพิ่มขึ้น และดัชนีสมรรถนะสิ่งแวดล้อมของประเทศไทยดีขึ้น



ภาพที่ 1.1 ก - 2 แนวทางการปฏิบัติตนด้วยความมุ่งมั่นต่อค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ

เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมมีการพัฒนาทุกด้านไปอย่างสมดุล รวมทั้งทบทวนค่านิยม “NATURE” เพื่อมุ่งเน้นพฤติกรรมที่พึงมีให้ชัดเจนขึ้นโดยกำหนดวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรว่า “มองผลประโยชน์ชาติ มุ่งสร้างเครือข่าย แม่นในหลักการ มั่นในคุณธรรม” ที่มีแนวทางวัฒนธรรมดังภาพที่ 1.1ก-2 เพื่อใช้เชื่อมโยงกับการกำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากรและขับเคลื่อนให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์

จากการได้มาของวิสัยทัศน์และค่านิยมที่มีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ผู้บริหารระดับสูงของ สผ. มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับมองเห็นทิศทางและเป้าหมายขององค์การโดยถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ เป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว และเป้าหมายผลการดำเนินงานไปยังบุคลากรภายใต้ความรับผิดชอบนำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และมีการติดตามหลังการถ่ายทอดทุกครั้งว่า บุคลากรรับรู้ เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ซึ่งหากมีประเด็นข้อสงสัยบุคลากรสามารถสอบถามหรือถ้าต้องการความเห็นข้อเสนอแนะ สามารถสื่อสารโดยตรงกับผู้บริหารทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้ตลอดเวลาและทุกระดับ หรือสามารถใช้ช่องทางสื่อสารสังคมออนไลน์ ใน Line Group ซึ่ง สผ. ได้จัดตั้งกลุ่มเพื่อการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและคล่องตัว ในระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ระดับกอง ระดับเจ้าหน้าที่ และระดับชุมชน สผ. เพื่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ แจ้งข่าวสาร ซึ่งผู้บริหารทุกระดับเป็นผู้เข้ามาตอบคำถาม ชี้แจง ให้ข้อมูลด้วยตัวเองทุกคำถาม และผู้บริหารในระดับต่างๆ จะเป็นผู้สื่อสาร VMV ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การพูดในเวทีการประชุม ประชุม VDO Conference กล่าวในพิธีเปิดโครงการจัดฝึกอบรม หนังสือเวียน ผ่านระบบ Intranet ป้ายประชาสัมพันธ์ นอกจากนี้ ในการสื่อสารไปยังผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะดำเนินการผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การแถลงข่าว เว็บไซต์ของ สผ. วารสาร แผ่นพับประชาสัมพันธ์ ผ่านสื่อโทรทัศน์ รวมทั้งการลงพื้นที่ ซึ่งผลการประเมินผลการรับรู้และเข้าใจของบุคลากรและเครือข่ายต่อทิศทางขององค์การในปีงบประมาณ 2559 พบว่ามีค่าสูงกว่าเป้าหมายเล็กน้อย จึงได้ประเมินและทบทวนการถ่ายทอด/สื่อสาร VMV พบว่าบุคลากร 1) ต้องการให้สื่อสารข้อมูล ข่าวกิจกรรม นโยบาย VMV และยุทธศาสตร์ ผ่านช่องทางสาธารณะเพิ่มขึ้น อาทิ Facebook, Line 2) ประเด็นยุทธศาสตร์ในบางประเด็นที่สื่อสาร ไม่ชัดเจนพอที่จะถ่ายทอด ขับเคลื่อนไปสู่แผนปฏิบัติการ ให้บรรลุตามแผนที่วางไว้ จึงได้เพิ่มความถี่ในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ในรูปแบบ Application Line, Facebook ในทุกครั้งที่มีการกิจกรรม 2) ปรับรูปแบบการสื่อสารให้กระชับ ชัดเจน โดยเฉพาะในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีการเพิ่มประเด็นการทำให้ทรัพยากรธรรมชาติมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงสอดคล้องกับทิศทางนโยบายรัฐบาล ทั้งนี้ เมื่อติดตามผลการรับรู้ทิศทางองค์การของบุคลากรมีผลการสำรวจการรับรู้ทิศทางองค์การ พบว่าบุคลากรรับรู้ทิศทางองค์การมากกว่าเป้าหมายที่กำหนด ดังผลลัพธ์ 7.4(9)(9.2) และผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีผลการรับรู้ทิศทางมากกว่าเป้าหมายที่กำหนด ดังผลลัพธ์ 7.1(1)(1.5) จึงได้กำหนดให้เป็นวาระที่สำคัญในทุกการประชุมทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การที่ผู้บริหารต้องสื่อสาร VMV เป็นส่วนหนึ่งของวาระการประชุม ในปี 2562 สผ. มุ่งมั่นสร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนผ่านการสร้างเครือข่ายและขยายต่อ ยอดองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน

(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ความโปร่งใส และความมีจริยธรรม ผู้บริหารระดับสูงกำหนดนโยบายให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนดต่างๆ และความมีจริยธรรมอย่างเคร่งครัด โดยมีการจัดตั้งคณะทำงานการกำกับดูแลองค์การที่ดี จัดทำนโยบายแนวปฏิบัติที่ดี รวมทั้งจัดทำเป็นคู่มือให้ผู้บริหารและบุคลากรนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัด

โดยทุกปีจะมีการทบทวนและสื่อสารให้ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนได้ลงนามรับทราบและถือปฏิบัติรายบุคคล เพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนได้รับรู้ เข้าใจ และใช้เป็นแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง ผลการสื่อสารเพื่อรับทราบนโยบายสู่การปฏิบัติ ครบ 100% ทั้งองค์กร อีกทั้งคณะทำงานฯ ได้ติดตามผลการดำเนินงานและรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงทราบผ่านการประชุม รวมถึงนำข้อมูลที่ผ่านการทบทวนแล้วในแต่ละปีเข้าสู่ระบบสารสนเทศองค์การเพื่อให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน พร้อมนำไปใช้ และในปี 2560 เลขธิการ สผ. ได้ประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (ONEP ZERO CORRUPTION) ที่จะบริหารงานและปฏิบัติงานตามภารกิจให้มีคุณธรรม มีความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต โดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล เพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพตติมิชอบ รวมทั้งสนับสนุนส่งเสริมข้าราชการและบุคลากรให้เข้าร่วมปฏิบัติธรรมเพื่อใช้หลักธรรมประกอบการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการดำเนินงานและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารระดับสูงตรวจสอบเผาระวัง สกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริต ประพตติมิชอบ ผ่านการติดตามผลการทำงานอย่างใกล้ชิดเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ด้านปฏิบัติ ตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนดต่าง ๆ	- กำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานทุกด้าน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบคำสั่ง - กำหนดผลการดำเนินงาน สผ. ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ และนำความรับผิดชอบมาใช้เป็นแนวทาง - กำหนดให้ (กลุ่มตรวจสอบภายใน) เป็นผู้สังเกตการณ์ ให้ความเห็น ในการประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงาน สผ. เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งให้ฝ่ายกฎหมายตรวจสอบความถูกต้องของระเบียบ คำสั่ง - เป็นประธานกรรมการการปฏิบัติงานของบุคลากร และปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกด้าน - เป็นผู้ร่วมรับผิดชอบการดำเนินการจัดการในปัญหาการปฏิบัติงานตามกฎหมาย เช่น วินัยและความผิดทางคดี - เป็นวิทยากรและกำหนดนโยบายให้จัดอบรมสำหรับความรู้ ความเข้าใจ และเผยแพร่กฎหมายระเบียบเพื่อให้บุคลากรนำไปปฏิบัติ
ด้านความมีจริยธรรม	- เป็นผู้บังคับใช้สื่อสาธารณะด้วยตนเอง ในรูปแบบของสื่อต่าง ๆ เช่น การให้สัมภาษณ์ จัดสัมนา วิทยุ โทรทัศน์ การแสดงถึงการมีคุณธรรมจริยธรรม และสื่อสารผ่านสื่อมวลชนสาธารณะต่าง ๆ ให้ความสำคัญแก่การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่สื่อมวลชน ยุติธรรม และโปร่งใส กรณีมีข้อร้องเรียนหรือการทุจริตการปฏิบัติงาน - เป็นวิทยากรให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับจริยธรรม - เป็นวิทยากรให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับจริยธรรม - กำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรให้เหมาะสมและเป็นธรรม - กำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรให้เหมาะสมและเป็นธรรม - กำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรให้เหมาะสมและเป็นธรรม
ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมให้การทำงานด้วยความโปร่งใส มีจริยธรรม	- กำหนดนโยบายจริยธรรม คู่มือจริยธรรมให้บุคลากรศึกษา รับรู้ทำความเข้าใจ และยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน - กำหนดแผนการกำกับดูแลการดำเนินงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับจริยธรรมและแผนงานของ สผ. - กำหนดให้ฝ่ายกฎหมาย สนับสนุน รณรงค์และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านจริยธรรมและแผนงานของ สผ. ให้แก่บุคลากร - กำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรให้เหมาะสมและเป็นธรรม - กำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรให้เหมาะสมและเป็นธรรม - กำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรให้เหมาะสมและเป็นธรรม

ภาพที่ 1.1 ก - 3 แนวทางการปฏิบัติตามกฎหมาย จริยธรรม และสภาพแวดล้อม สผ.

เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและประเทศชาติ รวมทั้งมีการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประพตติมิชอบ 5 ปี โดยมีการดำเนินการตามมาตรการ ป้องกัน และแก้ไขปัญหการทุจริต ประพตติมิชอบ และรายงานให้กระทรวงและสำนักงาน ป.ป.ช. ทุกเดือน และมีการประเมินบุคลากรรายบุคคลประกอบการประเมินประจำปี ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมาย จริยธรรม และสภาพแวดล้อมในองค์การ ดังภาพที่ 1.1 ก-3

และเพื่อให้องค์การมีการกำกับดูแลองค์กรที่ดี มีมาตรฐานและเป็นแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งเป็นค่านิยมร่วมสำหรับบุคลากรทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึง คณะทำงานการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของ สผ. ได้มีการปรับปรุงแนวทางดำเนินงานทุกปี ผ่านผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมินโครงการคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่ง สผ. มีผลการประเมินคะแนน ITA อยู่ในระดับสูงมากติดต่อกัน 3 ปี (2559 – 2561) รวมทั้งได้นำความเห็นและข้อเสนอแนะจากสำนักงาน ป.ป.ช. มาปรับปรุง โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรภายใน ส่งผลให้การประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในปี 2561 ได้ร้อยละ 82.61 เพิ่มขึ้นจากปี 2560 ซึ่งได้ ร้อยละ 79.05 ในปี 2558 สผ. ได้มีการจัดตั้งศูนย์ร้องเรียนขึ้น เพื่อรับเรื่องร้องเรียนในทุกกรณี เช่น แจ้งเบาะแสการกระทำความผิด แจ้งเบาะแสการทุจริตคอร์รัปชั่น ร้องเรียน การดำเนินการปฏิบัติหน้าที่และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ เป็นต้น โดยศูนย์ร้องเรียนดังกล่าวได้เปิดช่องทางการร้องเรียนไว้หลายช่องทาง เพื่อให้ความสะดวกแก่ผู้ร้องเรียน เช่น ทางจดหมาย โทรศัพท์ E-mail : webmaster@onep.go.th, Website : www.onep.go.th และระบบ E – Petition ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสายด่วน Green Call 1310 รวมทั้งสายด่วนของสำนักงานรัฐมนตรี 1111 ศูนย์ดำรงธรรม เป็นต้น ในปี 2560 เพิ่มช่องทางใน Facebook เพื่อให้ประชาชนส่งข้อร้องเรียนได้สะดวกมากขึ้น โดยในการตรวจสอบข้อเท็จจริงและการรายงานผล สผ. จะมีการดำเนินการในข้อร้องเรียนทุกเรื่อง เพื่อตรวจสอบและดำเนินการในแต่ละกรณีอย่างถูกต้องและเป็นธรรม พร้อมทั้งแจ้งผล

การสอบข้อเท็จจริงกลับไปยังผู้ร้องเรียนในกรณีอื่นๆ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักนายกรัฐมนตรี สดง. สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ง. แล้วตรวจสอบดำเนินการตามกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนภายใน 24 ชั่วโมง กรณีที่มีข้อจำกัดไม่สามารถตอบได้ทันที ต้องหาข้อมูลสนับสนุน จะแจ้งผลสถานะของเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน 15 วัน ซึ่ง สผ. สามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการที่กำหนดทุกข้อร้องเรียนดังตัวชี้วัดที่ 7.2 (4)(4.1) ในปี 2561 ได้เพิ่มช่องทางการส่งข้อร้องเรียนใน Application Smart EIA เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เสนอแนะแนวทางการเพิ่มช่องทางการส่งข้อร้องเรียน รวมทั้งจัดตั้งคณะทำงานจัดการข้อร้องเรียนเพื่อทำหน้าที่กำหนดแนวทาง ควบคุม กำกับ ติดตามประเมินผล อย่างเป็นระบบ และรายงานสรุปสถานการณ์ข้อร้องเรียนต่อผู้บริหารทุก 2 สัปดาห์ นอกจากนี้ ได้มีการดำเนินการปรับปรุงและจัดทำคู่มือบริหารเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ และในปี 2561 มีบทเพิ่มเติมการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน มีการดำเนินการวิเคราะห์กระบวนการงานภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนที่มีความเสี่ยง จัดทำเป็นแผนบริหารความเสี่ยง ผลประโยชน์ทับซ้อน ที่มีกลไก/มาตรการ/แนวทางการป้องกัน เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีหลักธรรมาภิบาล และบูรณาการเข้าสู่คู่มือ OG เพื่อส่งมอบให้บุคลากรทุกระดับได้เรียนรู้และใช้เป็นคู่มือปฏิบัติงานตามหลักการกำกับดูแลองค์การที่ดี โดยทุกคนได้ส่งมอบใบลงนามและถือปฏิบัติ เพื่อเป็นการแสดงเจตจำนงอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งมีการกำหนดมาตรการ/โครงการให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถดำเนินการขับเคลื่อนตามมาตรการ/โครงการภายใต้คู่มือ OG ได้ครบถ้วน ดังผลลัพธ์ 7.4(12)(12.1)

ผลจากการดำเนินงานด้วยความมุ่งมั่นและจริงจังของผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารทุกระดับอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องมีการประเมินเทียบกับแผนงานเป็นระยะ ทำให้ สผ. มีผลการดำเนินงานที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก ในปี 2561 พบว่า สผ. มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส อยู่ในระดับสูงมาก ร้อยละ 83.38 (สูงกว่าเป้าหมายร้อยละ 80) และไม่มีข้อร้องเรียนด้านทุจริตและธรรมาภิบาลขององค์การเกิดขึ้น และในปี 2562 สผ. ได้นำข้อเสนอแนะจากการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่นต่อการบริการยิ่งขึ้นโดยมีการดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดมาตรการ กลไก ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการยังไม่ชัดเจน ดังนั้น ในปี 2562 สผ. ได้จัดทำคู่มือกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำรายงาน EIA เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตั้งแต่เริ่มโครงการ พร้อมทั้งได้ปรับปรุงคู่มือประชาชนการพิจารณา EIA ให้มีความสะดวก ชัดเจนยิ่งขึ้น นอกจากนี้ สำหรับเจ้าหน้าที่ สผ. ได้จัดทำคู่มือกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบาย แผน และมาตรการสำหรับเจ้าหน้าที่ สผ. ด้วย

(3) การสร้างองค์การคุณภาพที่ยั่งยืน ผู้บริหารระดับสูงใช้กลไกของระบบการนำองค์กร ดังภาพ 1.1 ก-4 เพื่อมุ่งมั่นให้ สผ. สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายและมีความยั่งยืนและแนวทางการดำเนินงาน มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องตามหลักการ PDCA มีการทบทวน/ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เช่น ด้านบรรลุมารกิจ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ด้านการปรับปรุงผลการดำเนินการ และนโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาล การขับเคลื่อนและการปฏิรูปประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในปี 2559 ผู้บริหารได้กำหนดให้มีการประชุมติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้หน่วยงานต่างๆ นำไปปรับปรุงทุกสามเดือน ในปี 2560 ปรับปรุงวงรอบการประชุมติดตามผลการดำเนินและเพิ่มช่องทางการรายงานผ่านระบบ Mobile เพื่อให้ผู้บริหารได้ตัดสินใจในข้อมูลได้ทันการณ์

ในปี 2561 สผ. ได้ปรับปรุงการสื่อสาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้วยการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการรายงานสถานการณ์สิ่งแวดล้อมของประเทศไทยในรอบปี สรุปประเด็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญรอบ 3 เดือน รวมทั้งมีการรายงานสถานการณ์สิ่งแวดล้อมประจำวัน โดยเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลบูรณาการร่วมมือกับหน่วยงานภายในกระทรวง นำเสนอในรายงานสถานการณ์เฝ้าระวังด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ภาพที่ 1.1 ก - 4 ระบบการนำ สผ. เพื่อความยั่งยืน

ต่อประชาชนทุกวัน ในปี 2561 สผ. ได้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศการปล่อยก๊าซกระจกของประเทศ ซึ่งได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้จัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจกของประเทศทำให้ไทยมีฐานข้อมูลกลางของประเทศในการประเมินและจัดเก็บข้อมูลบัญชีก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานสากล และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในอนาคตและสอดคล้องกับนโยบาย Thailand 4.0 จากความมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นหน่วยงานด้านนโยบาย แผน สิ่งแวดล้อมของประเทศ ซึ่งรับผิดชอบในยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสำคัญของประเทศ มีความก้าวหน้าเป็นไปตามแผน นำไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ โดยในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) สผ. รับผิดชอบหลักในการขับเคลื่อนเป้าหมาย 12 และเป้าหมาย 13 สามารถดำเนินการได้ตามแผนการขับเคลื่อนของประเทศ ได้ร้อยละ 25 ของแผนทั้งหมด หรือร้อยละ 100 ของการดำเนินงานตามแผน

การดำเนินงาน	วิธีการ	แนวทางการดำเนินงานของผู้มีระดับสูง	การดำเนินงาน	วิธีการ	แนวทางการดำเนินงานของผู้มีระดับสูง
การบรรลุพันธกิจ	- กระบวนการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ - BSC, KPIs - ระบบติดตามผลการดำเนินงาน	- ทบทวน/กำหนดและถ่ายทอด VSM และให้ส่วนงานไปจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี พร้อมตัวชี้วัดและเชื่อมโยงกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัลอย่างเหมาะสม - ติดตาม พิจารณาผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย/ตัวชี้วัด และคาดการณ์ ผ่านการประชุม ได้แก่ คณะกรรมการนโยบายและแผน คณะกรรมการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง โดยติดตามผลการดำเนินงานผ่านโปรแกรมติดตามผลการดำเนินงานและผลการใช้จ่ายเงินผ่านระบบ Intranet	การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างนวัตกรรม	- สนับสนุนการปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	- กำหนดนโยบายปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เป็น Smart Office เพิ่มช่องทางการบริการผ่านระบบ รับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปรับปรุงสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างนวัตกรรมการทำงาน
การปรับปรุงผลการดำเนินงานของส่วนราชการ	- PDCA - Best Practice Sharing	- ใช้เทคนิค/วิธีการปฏิบัติงานที่ดีมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง - กำหนดให้ "การปรับปรุงกระบวนการทำงาน" เป็นตัวชี้วัดของหน่วยงานเพื่อให้เกิดกระบวนการคิดในการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตามหลักการ PDCA - เป็นประธานกรรมการและผู้อำนวยการโครงการดำเนินงานดีเด่นและยกย่องชมเชยบุคลากร	การบรรลุวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	- ระบบติดตามผลการดำเนินงาน	- กำหนดให้มีการรายงาน KPI ที่สำคัญทุกสัปดาห์ และติดตามผลรวมทุกเดือนผ่านการประชุมผู้บริหารระดับสูงกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินการวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ผ่านไลน์ผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารรับทราบและเร่งรัดติดตามงานสำคัญเร่งด่วน
การเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล	- KM - LO - การศึกษาฐานและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงาน	- กำหนดนโยบายองค์กรแห่งการเรียนรู้ และถ่ายทอดเป็นแนวปฏิบัติให้ทุกส่วนงาน รวมทั้งเป็นต้นแบบการเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ถ่ายทอดองค์ความรู้ (Sharing) ในการสอนงานบุคลากร - เป็นวิทยากร/ถ่ายทอดความรู้ในหลักสูตรการอบรมให้แก่บุคลากร - ส่งบุคลากรเข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ และให้ทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ - พกบุคลากรในทีมงานไปศึกษาฐานในหน่วยงานที่มีการดำเนินงานความเกี่ยวเนื่องกัน - จัดประชุมแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีกับหน่วยงานทั้งในประเทศและหน่วยงานต่างประเทศ	ความคล่องตัวขององค์กร	- Cross Function Team	- จัดตั้งคณะทำงานข้ามส่วนงานรับฟังข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานและนโยบายสำคัญเร่งด่วน - กำหนดนโยบายทบทวนกระบวนการต่างๆ เพื่อระยะเวลาการปฏิบัติงาน เกิดความคล่องตัวในการทำงาน - กำหนดให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ร่วมมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหาร และการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บริหารผู้บังคับบัญชาทราบผลการปฏิบัติงาน ทันท่วงทีและสามารถช่วยเหลือแก้ไขปัญหาหากมีอุปสรรค หรือข้อขัดข้อง
การสร้างวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรที่เชื่อมโยงประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร	- กำหนดพฤติกรรมกรมแบบคุณค่า และความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์และบริการให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไว้ในวัฒนธรรมการทำงานองค์กร "มองเอผลประโยชน์ชาติ มุ่งสร้างเครือข่าย มั่นในหลักการ มั่นในคุณธรรม" - กำหนดให้ "We are the Team" เป็นตัวชี้วัดด้านพฤติกรรมของบุคลากร - กำหนดให้จัดให้มีบริการ ณ จุดเดียว ในรูปแบบของการให้บริการ "One Stop Service"	การถ่ายทอดการเรียนรู้ระดับองค์กร	- มหกรรมความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การประชุมวิชาการนานาชาติเกี่ยวกับ Climate Change, มรดกโลก, ความหลากหลายทางชีวภาพ เป็นต้น	- ผู้บริหารเข้าร่วมเป็นประธานและร่วมกับผู้บริหารของหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดและปรับปรุงการดำเนินงานของ สผ. ให้ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากขึ้น
			การพัฒนาผู้นำในอนาคต		- ร่วมเป็นประธานในโครงการพัฒนาผู้นำระดับต่างๆ - กำหนดนโยบายให้บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) และระบบการเรียนรู้ - มีส่วนร่วมในการจัดทำแผน IDP ของผู้บังคับบัญชา ส่วนงาน และประเมินผลด้วยตนเอง - มีนโยบายส่งผู้บริหารเข้าร่วมพัฒนาหลักสูตรต่างๆ ของภาครัฐ เอกชน เพื่อสร้างเครือข่าย สร้างความเข้าใจหลากหลายให้ผู้บริหารทุกระดับพร้อมประเมินผู้ดูแลพื้นที่สูงขึ้น

ภาพที่ 1.1 ก - 5 แนวทางการดำเนินงานของผู้มีระดับสูงในการสร้างความยั่งยืน

ข. การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์การ

(4)การสื่อสาร ผู้บริหารระดับสูงได้กำหนดกระบวนการสื่อสาร ดังภาพที่ 1.1 ข-1 เพื่อใช้สื่อสารและถ่ายทอดข่าวสารที่สำคัญไปยังบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยช่องทางต่างๆ โดยกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาในลักษณะการสื่อสารสองทาง เช่น การประชุมผู้บริหารทุกระดับเพื่อถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อสื่อสารทิศทางการดำเนินงานของ สผ. นโยบายเร่งด่วน และการเปลี่ยนแปลงของนโยบายรัฐบาลผ่านช่องทางการสื่อสาร/ถ่ายทอด ไปยังบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามภาพที่ 1.1ข-2 ผู้บริหารระดับสูงมีส่วนร่วมในการให้รางวัลยกย่องชมเชย แก่บุคลากรที่มีผลการดำเนินการที่ดีตามข้อ 5.2 ก(4)



ในปี 2560 ผู้บริหารระดับสูงมีนโยบายการปรับปรุงช่องทางการสื่อสารให้มากขึ้นดังภาพที่ 1.1ข-2 โดยเน้นความเร็วและถูกต้องของข้อมูลเป็นสำคัญ ผ่าน Application ต่างๆ บน smart phone สม. ได้มีการจัดทำแผนการสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เครือข่าย คู่ความร่วมมือ และกลุ่มผู้รับบริการในอนาคต และมีกิจกรรมตลอดทั้งปี ในปี 2560 มีกิจกรรมทั้งสิ้น 30 กิจกรรมโดยการสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ การลงพื้นที่ การจัดอบรม/สัมมนา การจัดนิทรรศการ การเผยแพร่ผ่าน www.onep.go.th Facebook clip หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และหากมีประเด็นที่เป็นที่สนใจของสังคมและประชาชน ผู้บริหารจะมีการชี้แจงรายงานต่อสังคมทันที เพื่อให้เกิดความชัดเจนและลดทอนความขัดแย้งในกรณีประเด็นที่มีความขัดแย้งหรือเกิดความสับสนของสังคมเกิดขึ้น ผลจากการประเมิน เรียนรู้ และพัฒนา ทำให้ สม. ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนมากกว่าเป้าหมายและมีผลที่ดีขึ้นทุกปี และในปี 2560 มีการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนในเรื่องที่สำคัญผ่านสื่อสาธารณะตามรูปแบบมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ (Standard Dialogue) ของสำนักงาน ก.พ.ร. นอกจากนี้ ผู้บริหารระดับสูงยังประพาดิตนเป็นต้นแบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสารกับทั้งบุคลากร ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีในการประกอบการประชุมและสื่อสาร โดยมีนโยบายลดการใช้กระดาษ ใช้วิธีการส่งข้อมูลผ่าน e-office Smart Phone รวมทั้งจูงใจให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีประกอบการสื่อสารเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ผ่านกระบวนการสื่อสารอย่างเป็นระบบ สำหรับการสื่อสารกับหน่วยงานภายนอกทำให้เกิดความผูกพันส่งผลให้การขับเคลื่อนในการกิจ สม. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีเครือข่ายและการบูรณาการการความรู้ต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในหลักการการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของประชาชน บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหมู่บ้าน (ทสม.) เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และประชาชนทั่วไปที่สนใจ ผู้บริหารระดับสูงมีการส่งเสริม เรียนรู้

จัดกิจกรรม จัดอบรมองค์ความรู้ใหม่ๆ สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยลงพื้นที่เป็นผู้บรรยายให้ความรู้ เพื่อให้มีการพัฒนา ปรับปรุง และคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นวิทยากร และผู้นำกิจกรรม ให้กับเครือข่าย เช่น หน่วยงานรัฐสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรมจังหวัด เครือข่ายพี่เลี้ยง กองทุนสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ในปี 2561 ผู้บริหารระดับสูงเข้าร่วมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มากกว่า 3 ครั้ง/คน/เดือน ดีกว่าเป้าหมายที่ตั้ง และสูงกว่าในปี 2560 ดังผลลัพธ์ 7.4(9)(9.7)

(5)การทำให้เกิดการปฏิบัติจริง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารระดับสูงได้ผลักดัน ถ่ายทอด ค่าเป้าหมายของ สผ. โดยผ่านกระบวนการจัดทำคำขอตังงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของ สผ. และการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีระดับกอง เพื่อให้มั่นใจว่ามีการขับเคลื่อนทั่วทั้งองค์การ รวมทั้ง กำหนดให้มีการติดตามตัวชี้วัดที่สำคัญและกำหนดให้มีการรายงานผลเพื่อแนใจว่านโยบายถูกถ่ายทอดสู่การ ปฏิบัติ และผลตัวชี้วัดที่สำคัญของ สผ. ที่มีการติดตาม อย่างเป็นระบบ มีการนำมาสรุปและเรียนรู้ หาแนววิธี ปฏิบัติที่เป็นเลิศ รวมทั้งส่งเสริมให้นำไปสร้างนวัตกรรม ของกระบวนการทำงานออกเป็นแผน มาตรการ นโยบายที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวัง

การก้า	ตัวชี้วัด	ความถี่
ด้านงบประมาณและการเงิน	ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณ	ทุกเดือน
ด้านปฏิบัติการ	ร้อยละความสำเร็จการดำเนินการตามแผน ปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ	ทุกเดือน
ด้านบุคลากร	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตาม แผนพัฒนาบุคลากร	ทุกไตรมาส
ด้านพันธกิจ	- จำนวนพื้นที่ที่มีการกำหนดมาตรการในการอนุรักษ์/ คุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - จำนวนนโยบาย แผน มาตรการที่มีการขับเคลื่อน - จำนวนโครงการที่ปฏิบัติตามมาตรการใน EIA ที่เห็นชอบ - จำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุน สิ่งแวดล้อมดำเนินการได้ตามเป้าหมายโครงการ	ทุกไตรมาส

ภาพที่ 1.1 ข - 2 ช่องทางการสื่อสาร สผ.

ผู้บริหารระดับสูง คำนึงถึงการสร้างสมดุลของคุณค่าให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ผ่านการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้วยเครื่องมือ BSC และ Scenario Planning รวมทั้งใช้แนวทางการ บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ ทำให้ผลการปฏิบัติงานของ สผ. ได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นจาก ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยกิจกรรมที่สำคัญในการสร้างสมดุลให้กับทุกกลุ่ม คือ การดำเนินงาน เชิงรุก อาทิ สผ. พบประชาชน เป็นการลงพื้นที่เชิงรุกเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ที่มีโครงการ ประเภทที่ต้องจัดทำ EIA ให้รับรู้ เข้าใจกระบวนการจัดทำ EIA ที่ถูกต้อง ผ่านการประชาสัมพันธ์เชิงรุก ทั้ง โปสเตอร์ แผ่นพับ เจ้าหน้าที่ประจำบูธ และการอบรม ทสม. และประชาชนในพื้นที่ที่สนใจ เข้ารับการอบรมเพื่อเป็นพี่ เลี้ยงที่ทำหน้าที่ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจให้ประชาชนในพื้นที่ ทำให้ สผ. มีคู่ความร่วมมือเครือข่ายมากขึ้น โดยจะเห็นได้ว่าผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการทุกกลุ่มมากกว่าเป้าหมายที่กำหนด ดังผลลัพธ์ 7.2(3)(3)

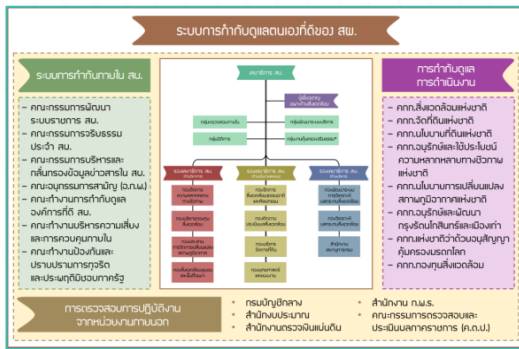
1.2 การกำกับดูแลองค์การ และความรับผิดชอบต่อสังคม

เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่า สผ. จะดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และประพฤติ ปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม บรรลุผลลัพธ์ในการดำเนินการ และแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสังคม สผ. ผู้บริหารระดับสูงได้ดำเนินการ ดังนี้

ก. การกำกับดูแลองค์การที่ดี

(6)ระบบการกำกับดูแลองค์การ ผู้บริหารระดับสูงได้กำหนดแนวทางและเครื่องมือในการกำกับองค์การ ดังภาพที่ 1.2 ก-1 โดยใช้กลไกของทั้งภายในและภายนอกในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และการตรวจสอบ การปฏิบัติหน้าที่ ให้มั่นใจว่ามีการบริหารองค์การตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งทบทวนติดตามการดำเนินงาน ผ่านการสำรวจสถานะการดำเนินงานองค์การอย่างต่อเนื่องดังภาพ 1.2 ก - 2 ผลการประเมินได้นำมาพัฒนา

เสนอขอรับรางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ



ภาพที่ 1.2 ก - 1 การกำกับดูแลองค์กรที่ดี สผ.



ภาพที่ 1.2 ก - 2 ขั้นตอนการจัดทำนโยบาย OG สผ.

ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในปี 2561 มีการทบทวนระบบการกำกับดูแล ส่งผลต่อการปรับปรุงนโยบาย แผนแม่บท แผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของเกณฑ์การกำกับดูแลองค์กร ระบบการนำองค์กร ดังภาพ 1.2ก-3 โดยทบทวนวิธีการและนำความเห็นและข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็นที่เกี่ยวข้อง ของ ค.ต.ป. สตง. สำนักงาน ป.ป.ช. มาปรับใช้ เพื่อให้ สผ. เป็นองค์กรที่มีการบริหารราชการที่โปร่งใส เป็นธรรม และได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน รวมทั้งนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการกำกับดูแลคณะกรรมการฯ ที่อยู่ในระบบกำกับดูแลองค์กร เพื่อให้การกำกับองค์กรเป็นไปตามมาตรฐาน ในปี 2561 ได้นำผลการติดตามและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหน่วยงานภายนอก ข้อคิดเห็นมาดำเนินการ ได้แก่ การจัดทำแนวทางการพิจารณารายงานประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพอากาศ และด้านเสียง เพื่อให้คณะกรรมการผู้ชำนาญการพิจารณารายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อมในแต่ละประเภทโครงการมีมาตรฐานการพิจารณาเดียวกัน ลดการใช้ดุลยพินิจลดระยะเวลาในการพิจารณา และสร้างความมั่นใจในระบบ EIA และในปี 2562 มีการมุ่งเน้นการปลูกฝังวัฒนธรรม ธรรมาภิบาลของคณะกรรมการ และเสริมสร้างความรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของ สผ. ให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ เพื่อยกระดับการกำกับดูแลองค์กรให้ดียิ่งขึ้น



ภาพที่ 1.2 ก - 3 ระบบการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

ผู้บริหารระดับสูงได้แสดงเจตจำนงเพื่อให้การปฏิบัติราชการของ สผ. มีระบบการบริหารจัดการที่ดี การดำเนินงานตามระบบการกำกับดูแลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในเรื่องที่สำคัญ โดยในปี 2561 เป็นปีแห่งการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต ของทางราชการ ต่อต้านการรับสินบนทุกรูปแบบ สผ. ได้ร่วมลงนามในบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการเป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาครัฐขับเคลื่อนปีแห่งการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต ของทางราชการ ต่อต้านการรับสินบน (Thailand's Public Sector Coalition Against Corruption : PCAC) ระหว่างสำนักงาน ป.ป.ท. และหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องกับการค้า การลงทุน จำนวน 46 หน่วยงาน เพื่อร่วมกันแสดงเจตจำนงของภาครัฐที่สร้างพลังผลักดัน และพร้อมใจให้บริการภาครัฐอย่างโปร่งใส ไม่เรียกรับสินบนทุกรูปแบบ เสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดการค้า การลงทุน พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และในปี 2562 มีการปรับปรุงแผนการขับเคลื่อนมาตรการอำนวยความสะดวกและลดภาระแก่ประชาชน (การไม่เรียกเอกสารที่ทางราชการออกให้) เพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงาน ต่อไป

(7)การประเมินผลการดำเนินการ

การประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง มีการรับทราบคำรับรองการปฏิบัติราชการในรอบปี หลังจากได้รับมอบนโยบายจากปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการกำหนดช่วงเวลาการประเมินประจำปีเป็น 2 ครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่ามีการบริหารจัดการและกำกับองค์การไปในทิศทางที่กำหนด โดยผลการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารส่วนราชการ ถือเป็นความลับที่จะต้องส่งมอบให้ผู้บริหารกระทรวงและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของกระทรวงฯ เป็นผู้พิจารณาในการปรับเงินเดือน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เมื่อคณะกรรมการของกระทรวงฯ จะพิจารณาผลการประเมิน เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ ในปี 2560 เป็นต้นมา ได้เพิ่มตัวชี้วัดในเรื่องการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล 4 ด้าน ได้แก่ Function Base, Agenda Base, Innovation Base และ Potential Base และประเมินหัวหน้าส่วนราชการตามคำสั่งนายกรัฐมนตรี ส่งผลให้ในปี 2560 และปี 2561 ผู้บริหารระดับสูงสามารถขับเคลื่อนงานนโยบายรัฐบาลที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนทุกโครงการ นอกจากนี้ มีการประเมินการกำกับดูแลองค์การที่ดี 4 ประเด็นสำคัญ ซึ่งผู้บริหารระดับสูง มีผลการประเมินในระดับดีมากดังภาพที่ 1.2 ก-4

รอบประเมิน	ประเด็นการประเมิน			
	การกำกับดูแลการทุจริต	ภาวะผู้นำ(วิสัยทัศน์)	การสร้างคุณธรรมจริยธรรม	การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับปวงชน
รอบ 1	9/10	10/10	10/10	9/10
รอบ 2	8/10	9/10	10/10	9/10

ภาพที่ 1.2 ก - 4 ผลการประเมินการกำกับดูแลองค์การที่ดี

รอบประเมิน	ประเด็นการประเมิน			
	การกำกับดูแลการทุจริต	การปฏิบัติงาน(วิสัยทัศน์)	การสร้างคุณธรรมจริยธรรม	การเสริมสร้างขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา
รอบ 1	9/10	10/10	10/10	9/10
รอบ 2	8/10	9/10	10/10	9/10

ภาพที่ 1.2 ก - 4 ผลการประเมินการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

การประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง ให้มีการจัดทำข้อตกลงเรื่องตัวชี้วัดกับฝ่ายบริหาร โดยอ้างอิงจากฐานข้อมูลคำรับรองการปฏิบัติราชการของฝ่ายบริหาร แผนยุทธศาสตร์ ค่านิยม วัฒนธรรม รวมถึงนโยบายต่างๆ โดยหากผลการประเมินเป็นไปตามที่ตกลง จะนำไปประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่องค่าตอบแทน รางวัลและแรงจูงใจต่างๆ รวมทั้งพิจารณาเข้าสู่กลุ่มผู้บริหารที่มีความสามารถสูง (Talent) เพื่อพัฒนาศักยภาพเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินเป็นผู้บริหารระดับสูงขึ้น ถ้าผลการประเมินไม่เป็นไปตามที่ตกลง จะมีการจัดทำ “แผนพัฒนาตนเอง IDP” เพื่อนำไปปรับปรุง และนำผลการประเมินไปพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนตามแนวทางของ ก.พ. ซึ่งมีผลลัพธ์ของการพัฒนาตามแผน IDP ดังผลลัพธ์ 7.3(5)(5.3)

การประเมินผลการดำเนินงานของของคณะกรรมการต่างๆ ของ สผ. ที่ได้แต่งตั้งขึ้นเพื่อปฏิบัติหน้าที่ ในการกำกับองค์การให้เป็นไปในแนวทางการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล มีการประเมินผลงานของ คณะกรรมการเป็นรายคณะ เพื่อทำให้มั่นใจว่ามีการกำกับดูแลองค์การที่ดีตามกฎหมายทุกประการ โดยพิจารณา จากผลการดำเนินงานรายปีของคณะกรรมการเทียบกับแผน ตลอดจนการติดตามและประเมินจากหน่วยงาน

[illegible]

ภาพที่ 1.2 ก - 5 การดำเนินงานตามระบบการกำกับดูแล
ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในเรื่องที่สำคัญ

ภายนอก เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานประมาณ
กรมบัญชีกลาง รวมทั้งคณะกรรมการตรวจประเมินภาครัฐราชการ

จากผลการทบทวนผลการดำเนินงานในแต่ละกลุ่มของการกำกับดูแลองค์กร สผ. ได้นำผลการทบทวนไปปรับปรุงบทบาทความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งในปี 2559-2560 ได้เพิ่มการพัฒนาทักษะความรู้ของผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารที่เป็นคณะกรรมการต่างๆ ของ สผ. โดยส่งไปเรียนรู้นอกร่องค์การอย่างต่อเนื่อง เช่น หลักสูตรการกำกับดูแลกิจการสำหรับกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของรัฐวิสาหกิจและองค์การมหาชนของสถาบันพระปกเกล้า หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูงของกรมบัญชีกลาง และในปี

2561 ได้มีนโยบายการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนองค์การตามแผนการพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ โดยนำมาปรับปรุงกระบวนการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับ ผอ. สำนัก/กอง เพื่อให้การถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติเกิดการดำเนินงานจริงจัง สอดคล้อง สร้างความยั่งยืนในองค์กร

ผลจากการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ พัฒนาด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่างๆ สร้างนวัตกรรมการทำงานด้วยการนำองค์การของผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งปฏิบัติตนเป็น Leadership Role Model ในการยึดมั่นวัฒนธรรม สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นมองผลประโยชน์ชาติ มุ่งสร้างเครือข่าย แม่นในหลักการ มั่นในคุณธรรม แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ทำให้ สผ. ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนทำให้ในปี 2561 สผ. ได้รับรางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ในประเภทเปิดใจใกล้ชิดประชาชน และประเภทสัมฤทธิ์ผลประชาชนมีส่วนร่วม รวมทั้งรางวัลศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการโดดเด่น อีกทั้งผลการประเมินด้านการบริหารจัดการด้วยธรรมาภิบาลในคะแนนระดับสูงมาก 83.38 นอกจากนี้ สผ. มีการประเมินประสิทธิผลของพฤติกรรมของผู้บริหารผ่านการสำรวจความพึงพอใจต่อการนำองค์การของผู้บริหาร 5 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ 2) ด้านการสื่อสารและการสร้างความเข้าใจทิศทางขององค์การให้บุคลากรรับรู้ 3) ด้านการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนางาน 4) ด้านการให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์การ และ 5) ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี ผลสำรวจพบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการนำองค์การของผู้บริหารร้อยละ 80.23 ผลสำรวจด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี ร้อยละ 81.15 และด้านการให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์การ ร้อยละ 80.08

ข. การประพจน์ตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

(8)การประพจน์ปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ เพื่อลดความกังวลของสาธารณะที่มีต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับสูงมีนโยบายให้มีการประเมินความเสี่ยงระบบงานที่เป็นกระบวนการหลัก กระบวนการสร้างคุณค่า และวิเคราะห์ผลกระทบของการดำเนินงานต่อสังคมและชุมชนสิ่งแวดล้อม โดยแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการบริหารความเสี่ยงองค์การเป็นผู้รับผิดชอบ และทบทวนแผนความเสี่ยงและมาตรการจัดการความเสี่ยงทั้งในระดับองค์การและระดับโครงการ รวมทั้ง มีการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ทำให้มั่นใจว่าปัจจัยเสี่ยงที่เกินกว่าระดับที่ยอมรับได้จะถูกพิจารณาดำเนินการแก้ไขได้ทันกาล

ผลกระทบ	มาตรการจัดการความเสี่ยง	ตัวชี้วัดความเสี่ยง (RPA)	ผู้รับผิดชอบ
การกำหนดนโยบาย/แผนงาน/โครงการที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน	- ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม - เผยแพร่ข้อมูล - ปรับปรุงฐานข้อมูล	- กลุ่มเป้าหมายเข้ามีส่วนร่วมร้อยละ 80 - ผู้เข้าข่ายประเมินความเสี่ยงร้อยละ 80	กองสิทธิประโยชน์/แผนงาน/โครงการอื่น ๆ
ระบบความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Attack) ที่อาจเกิดขึ้นจากบุคคล/ระบบงาน	- จัดทำ IT Security awareness - จัดทำแผนจัดการเหตุการณ์ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Attack) ด้วยวิธีกำลังคนและเครื่องมือ (hacker) - โครงการฝึกอบรมด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ	- ความต่อเนื่องของการให้บริการผ่านระบบ Digital - Risk Tolerance : ระยะเวลาที่โจมตีระบบที่ปลอดภัยจาก Cyber Attack/ไวรัส 4 ชั่วโมง	กองสารสนเทศ/กองสารสนเทศ/ประเมินความเสี่ยง
ด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสำนักงาน	ดำเนินการสร้างความสัมพันธ์กับสื่อ โดยเน้นการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิการขอข้อมูลและสิทธิอื่น ๆ	จำนวนข้อมูลส่วนบุคคลที่เปิดเผย/ความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิการขอข้อมูลและสิทธิอื่น ๆ	กองสำนักงานกฎหมาย

ภาพที่ 1.2 ข - 1 ตัวอย่างการจัดการผลกระทบเชิงลบ

(9)การประพจน์ปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ผู้บริหารระดับสูงแต่งตั้งคณะทำงานกำกับดูแลองค์การที่ดี มีหน้าที่กำหนด/ทบทวน นโยบาย OG ประมวลจริยธรรม และคู่มือจรรยาบรรณผู้บริหารและบุคลากรที่พึงปฏิบัติต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และให้มีการจัดทำแผนการส่งเสริมการยึดถือปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมที่มีการปรับปรุงกิจกรรมทุกปี โดยปี 2559 ได้ปรับปรุงเป็นประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของแต่ละกระบวนการทำงาน เพื่อให้เข้าใจง่าย เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น และเผยแพร่ให้บุคลากรได้เรียนรู้และนำไปเป็นคู่มือการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ รวมทั้งจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณตามภาพที่ 1.2 ข - 2 ตั้งแต่การสร้างความรู้ ความเข้าใจ การนำไปปฏิบัติ จัดให้มีช่องทางร้องเรียนและแจ้งเบาะแสการทุจริต/ให้ข้อเสนอแนะ ผ่านระบบ

แจ้งข้อร้องเรียนและสายตรงผู้บริหาร เมื่อได้รับเรื่องร้องเรียนเข้าระบบ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมทำหน้าที่ติดตามผู้ที่ได้รับการร้องเรียนเรื่องฝ่าฝืนจริยธรรมมาสอบสวนข้อเท็จจริง โดยมีกลุ่มตรวจสอบภายในเป็นผู้ตรวจสอบ/สอบสวน หากพบการฝ่าฝืน/ไม่ปฏิบัติ จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวินัย โดยมอบหมายให้ผู้บริหารสูงกว่าผู้ถูกร้องเรียนเป็นคณะกรรมการฯ โดยปี 2561 ได้ปรับปรุงนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (OG) ให้ชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น โดยเพิ่มแนวนโยบายอื่นๆ อันประกอบด้วย 1) นโยบายสิ่งแวดล้อม 2) แนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการรับเหตุ ข้อร้องเรียน หรือข้อเสนอนะ 3) แนวปฏิบัติที่ดีของบุคลากร สผ. : แนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการรับการให้ของขวัญ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด แนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการขัดแย้งทางผลประโยชน์ แนวปฏิบัติที่ดีตามข้อบังคับจรรยาบรรณราชการ สผ. แนวปฏิบัติที่ดีของผู้บริหาร สผ. แนวปฏิบัติที่ดีของเจ้าหน้าที่ สผ. เพื่อเรียนรู้และทำความเข้าใจพร้อมลงนามรับทราบทั่วกันทั้งองค์กร โดยผลการสื่อสารนโยบายสู่การปฏิบัติได้ครบถ้วน 100% ตามแผนในปี 2562 มีการปรับปรุงแผนให้มีความถี่ในการสื่อสารสู่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทั่วถึง อีกทั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำ สผ. มีหน้าที่ประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของหัวหน้าส่วนราชการต่อ ก.พ. เพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง ทำให้ตัวชี้วัดการฝ่าฝืนจริยธรรมและจำนวนข้อร้องเรียนบุคลากรประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนจริยธรรมไม่มีผู้บริหารถูกร้องเรียนประพฤติผิดหลักปฏิบัติคุณธรรม จริยธรรม ดังตัวชี้วัด 7.4(12)(12.4)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/คำเป้าหมาย	ปี 59	ปี 60	ปี 61
1. เสนอรับความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักธรรมาภิบาล - จัดอบรมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - ปฏิบัติธรรมวันธรรมสวนะทุกวัน - จัดอบรมสัมมนาการป้องกันและต่อต้านการทุจริต	1. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการรู้และปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ระดับวินัยและประพฤติสุจริต/จำนวน/5 โครงการ	5 โครงการ/กิจกรรม	7 โครงการ/กิจกรรม	6 โครงการ/กิจกรรม
2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและระบบธรรมาภิบาล	2. จำนวนหลักสูตรที่บุคลากรได้รับ การฝึกอบรมความรู้ในการดำเนินตามหลักประมวลจริยธรรมและระบบธรรมาภิบาล/2 หลักสูตร	3 หลักสูตร	3 หลักสูตร	4 หลักสูตร
3. กิจกรรมส่งเสริมทำคุณ ดีคุณ และรัก ความดี ความซื่อสัตย์ สุจริต และการต่อต้านการทุจริต	3. จำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึก ความซื่อสัตย์สุจริต มีหลักคุณธรรม จริยธรรม และโปร่งใส ที่ได้รับการยกย่องเชิดชู/10 คน	11 คน	13 คน	11 คน
4. กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการต่อต้านการทุจริต	4. ร้อยละของเจ้าหน้าที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมต่อต้านการทุจริต/ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 83	ร้อยละ 60

ภาพที่ 1.2 ข - 2 กิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม



ภาพที่ 1.2 ข - 3 ขั้นตอนร้องเรียนจรรยาบรรณราชการ สผ.

ค. ความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

(10) ความผาสุกของสังคม สผ. มีส่วนในการสร้างความสมบูรณ์ให้กับระบบสังคมและเศรษฐกิจ ผ่านการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยกระบวนการดำเนินงานเพื่อความผาสุกของสังคมเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมและชุมชนที่ยั่งยืน ตอบสนองต่อความเชื่อมโยงกับร่างแผนการปฏิรูปประเทศในด้านสิ่งแวดล้อมได้กำหนดแผนการพัฒนาระบบการรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญภายใต้นโยบายพัฒนาศักยภาพบุคลากรและระบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ ที่กำหนดรูปแบบการดำเนินกิจกรรม/ให้การสนับสนุนให้สภาพแวดล้อม สังคม และระบบเศรษฐกิจดีขึ้น ในปี 2561 ผู้บริหารระดับสูงมีการทบทวนโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสู่ความยั่งยืน โดยการจัดให้มีการทำแผนพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ ให้มีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในเรื่องการรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ โดยกำหนดให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ให้มีแผนการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระยะยาวต่อไป อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารระดับสูงมีนโยบายมีการดูแลสิ่งแวดล้อมรอบสำนักงานให้เป็นไปตามแนวทางการสร้างสถานที่ทำงานสีเขียว ด้วยการจัดทำ 1) นโยบายอนุรักษ์พลังงาน 2) นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) คู่มือการควบคุมดูแลและการสำรวจตรวจสอบอุปกรณ์สำนักงานและอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย ได้แก่ การลดมลพิษและการใช้

ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าตามกฎหมาย เช่น กฎหมายควบคุมอาคารนโยบายของกระทรวงพลังงาน และสำนักงานรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เช่น การเช่าเครื่องถ่ายเอกสาร ต้องระบุว่า “เครื่องถ่ายเอกสารต้องผ่านการอนุมัติจาก สมอ. และสถาบันสิ่งแวดล้อมไทยให้ใช้เครื่องหมายฉลากเขียว” การขับเคลื่อน Green Office ด้านการดำเนินงานด้านสังคม มีการจัดทำแผนงานส่งเสริมและใช้สมรรถนะหลักขององค์กรในเรื่องความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนสิ่งแวดล้อมชุมชน มาใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงานชุมชนสังคมอย่างเป็นรูปธรรม



ภาพที่ 1.2 ค-1 การดำเนินงานโดยคำนึงถึง ความภาคภูมิใจและประโยชน์ของสังคม

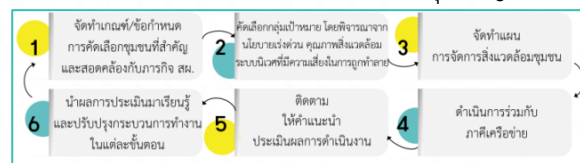


ภาพที่ 1.2 ค-2 ตัวอย่างกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจสังคม

(11) การสนับสนุนชุมชน ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชนที่สำคัญ เพื่อให้เป็นต้นแบบการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีกรอบหลักเกณฑ์การกำหนดชุมชนที่สำคัญ ดังนี้ 1) ความต้องการของชุมชนสนับสนุนภารกิจทุกด้านของ สผ. 2) ชุมชนมีความพร้อมและเต็มใจที่จะร่วมมือในการสร้างชุมชนที่เข้มแข็ง ยั่งยืน โดยนำความต้องการของชุมชนผนวกกับสมรรถนะหลักขององค์กร มาจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม โดยมีกระบวนการดำเนินการ ดังภาพ 1.2 ค-3 โดยจำแนกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1) ชุมชนที่อยู่โดยรอบสำนักงาน การดำเนินการ 1.วางแผนการดำเนินกิจกรรมร่วมกับตัวแทนชุมชนในพื้นที่ 2.จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ชุมชน เช่น กิจกรรมวันเด็ก ทำบุญตามประเพณี 3.จัดเวทีเสวนาพื้นที่ ให้เด็ก

เยาวชน เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4.ประเมินผลการดำเนินกิจกรรมในแต่ละปี และนำมาจัดทำแผนงานในปีต่อไป ปี 2562 เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนในการสร้างความตระหนักในเรื่องการบริโภคที่ยั่งยืนภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามนโยบายของผู้บริหารระดับสูง ผ่านกิจกรรมและแผนงานภายใต้โครงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมส่งเสริมกิจกรรมเพื่อการบริโภคที่ยั่งยืน เช่น การรณรงค์ลดการใช้ถุงพลาสติก การใช้ภาชนะปิ่นโต กล่องอาหารที่ย่อยสลายได้ ในพื้นที่โดยรอบ โดยผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดเพิ่มขึ้นทุกกิจกรรม ชุมชนรอบ สผ. ให้ความร่วมมือ สนับสนุน



ภาพที่ 1.2 ค-3 กระบวนการสนับสนุนชุมชนสำคัญให้

การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี 2) ชุมชนที่มีความเสี่ยงได้รับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม พื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อมคุ้งบางกระเจ้า ได้กำหนดให้อนุรักษ์พื้นที่บางกระเจ้า อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ ให้เป็นพื้นที่สีเขียวขนาดใหญ่ เพื่อเป็น "ปอด" สำหรับฟอกอากาศให้ กทม. และปริมณฑล โดยมีสภาพพื้นที่เป็นพื้นที่ชุ่มน้ำตามธรรมชาติ 3 น้ำ ได้แก่ น้ำจืด น้ำเค็ม และน้ำกร่อย ซึ่งถือเป็นระบบนิเวศทางธรรมชาติที่โดดเด่นและแตกต่างจากพื้นที่อื่นโดยทั่วไป อีกทั้งเป็นพื้นที่เกษตรกรรมและสวนผลไม้มานานาพรรณ มีคุณค่าทางประวัติศาสตร์อันควรแก่การอนุรักษ์อย่างวัดป่าเกด ซึ่งเป็นวัดเก่าแก่สมัยราชการที่ 3 แต่เนื่องจากปัจจุบันพื้นที่คุ้งบางกระเจ้าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินจากพื้นที่เกษตรกรรมเป็นพื้นที่ชุมชนมากขึ้น และอาจทำให้ระบบนิเวศตามธรรมชาติถูกทำลายหรือได้รับผลกระทบกระเทือนจากกิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์ได้โดยง่าย และจะส่งผลให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมตามมา ดังนั้น เพื่อเป็นการรักษาระบบนิเวศตามธรรมชาติมิให้เปลี่ยนแปลงไป รัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยคำแนะนำของคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติจึงได้ออกกฎกระทรวงกำหนดให้พื้นที่ตำบลบางกระเจ้า ตำบลบางกอบัว ตำบลบางน้ำผึ้ง ตำบลบางยอ ตำบลบางกระสอบ และตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นเขตพื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2562 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562 ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 136 ตอนที่ 24 ก โดยมีผลบังคับใช้นับแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป สำหรับขอบเขตพื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อมคุ้งบางกระเจ้า ครอบคลุมพื้นที่ 6 ตำบล ได้แก่ ตำบลบางกระเจ้า ตำบลบางกอบัว ตำบลบางน้ำผึ้ง ตำบลบางยอ ตำบลบางกระสอบ และตำบลทรงคนองฝั่งตะวันออกของคลองลัดโพธิ์ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เนื้อที่รวม 11,819 ไร่ โดยมีมาตรการที่สำคัญ ได้แก่ 1. การห้ามก่อสร้าง ดัดแปลง หรือเปลี่ยนแปลงอาคารใดๆ เช่น โรงงาน เว้นแต่สร้างทดแทน โรงแรม อาคารชุด ท่าเทียบเรือสำราญและกีฬา และอาคารทุกประเภทในที่ดินของรัฐที่จัดซื้อตามโครงการสวนกลางมหานคร 2. ความสูงของอาคารทั่วไป ไม่เกิน 9 เมตร เว้นแต่อาคารทรงจั่ว ทรงปั้นหยา ทรงไทย ไม่เกิน 12 เมตร รวมทั้ง การส่งเสริมให้ปลูกไม้ยืนต้นที่เป็นพันธุ์ไม้พื้นเมืองไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของบริเวณพื้นที่ว่าง 3. การห้ามกระทำการหรือประกอบกิจกรรม เช่น การจัดสรรที่ดินเพื่อการอยู่อาศัยและพาณิชยกรรม การทำสนามกอล์ฟ การถม ปรับพื้นที่ หรือปิดกั้นลำกระโดง คู คลอง หรือแหล่งน้ำสาธารณะ การปล่อยมลพิษลงสู่แหล่งน้ำ และการห้ามทำเหมืองคอนกรีตริมฝั่งคู คลอง 4. การใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อการอยู่อาศัยประเภทบ้านเดี่ยวและประกอบพาณิชยกรรม ต้องไม่เกินร้อยละสิบห้าของที่ดินในแต่ละตำบล 5. การส่งเสริมให้มีการสงวน รักษา อนุรักษ์ พื้นฟู การจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ รวมทั้งการส่งเสริมให้ก่อสร้างอาคารหรือการใช้ประโยชน์ที่ดินที่รักษาระบบนิเวศ คู คลอง และเมื่อนำมาตรการสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารระดับสูงของ สผ. ได้นำแนวคิดตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การไปสื่อสารให้ชุมชนได้นำไปสู่การปฏิบัติ ทั้งในเรื่องการดำเนินชีวิตภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การบริโภคที่มีตรกับสิ่งแวดล้อม การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกผ่านกิจกรรมในครัวเรือน การส่งเสริมการขนส่งทางของพื้นที่ในรูปแบบพลังงานทดแทน ผลการดำเนินงานทำให้พื้นที่บางกระเจ้ายังเป็นพื้นที่สีเขียวขนาดใหญ่ของคนกรุงและปริมณฑล 3) ชุมชนต้นแบบเมืองนิเวศ (Eco-City) เมืองนิเวศ หมายถึงเมืองและชุมชนที่มีการพัฒนามีความสมดุลกับระบบนิเวศสิ่งแวดล้อมของพื้นที่ โดยการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของเมืองต้องคำนึงถึงการลดของเสียและมลภาวะและการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีกระบวนการดำเนินงาน คือ 1. พิจารณาขอบเขตเชิงนิเวศของเมืองนิเวศ 2. ประสานผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและภาคีการพัฒนาเมือง 3. รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินสถานการณ์ปัจจุบันของเมืองและชุมชน

4. วิเคราะห์และเสนอแนะทางเลือก 5. กำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นเป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาแผนและผัง 6. จัดทำแผนและผังนโยบายเมืองนิเวศและพัฒนากลไกหรือประสานกลไกขับเคลื่อนที่มีอยู่ 7. การดำเนินการตามแผนและติดตามประเมินผลโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกชั้นตอน **เป้าหมายหลักในการดำเนินงานประกอบด้วย** 1. การอนุรักษ์และใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการฟื้นฟูอนุรักษ์พื้นที่สีเขียวและแหล่งน้ำทั้งในและรอบนอกและการจัดการประสิทธิภาพพลังงานและสนับสนุนพลังงานทดแทน 2. การลด ควบคุม และจัดการของเสียและมลพิษ ได้แก่ มลพิษทางอากาศ การปล่อยก๊าซเรือนกระจก และการจัดการน้ำเสียขยะ 3. การเสริมสร้างความสามารถในการป้องกันภัยพิบัติ โดยเฉพาะภัยพิบัติทางน้ำสำหรับเมืองชายฝั่งและเมืองในลุ่มต่ำ ความสามารถในการปรับตัวต่อผลกระทบการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ 4. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการอยู่อาศัยและส่งเสริมเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียมเป็นธรรมสำหรับคนทุกกลุ่มที่อาศัยในเมือง

ต้นแบบการขับเคลื่อนการพัฒนาตามแนวคิดต้นแบบเมืองนิเวศ (Eco-city) เพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองและชุมชนที่ยั่งยืน ได้แก่ 1) ชุมชนน้ำเขียว จังหวัดตราด มีความต้องการที่จะพัฒนาชุมชนที่เน้นการสร้างสมดุลในการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรระบบนิเวศที่หลากหลายของนิเวศชายฝั่งทะเล 2) เมืองนิเวศนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ต้องการสร้างสมดุลในการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรนิเวศที่ราบลุ่มน้ำ โดยต้องการลดผลกระทบของเมืองต่อระบบนิเวศให้น้อยที่สุด และเน้นการปกป้องเมืองและชุมชนจากอุทกภัย ซึ่งชุมชนต้นแบบทั้ง 2 ชุมชน ได้มีการดำเนินการจัดทำแผนและผังเมืองนิเวศ โดยใช้กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ในชุมชน



ภาพที่ 1.2 ค - 4 กระบวนการทำแผนและผังต้นแบบเมืองนิเวศ

และได้กำหนดแนวทางการนำแผนและผังนโยบายเมืองนิเวศไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน เกิดแผนและผังต้นแบบเมืองนิเวศชายฝั่งทะเลและแผนและผังต้นแบบเมืองนิเวศที่ราบลุ่มแม่น้ำ ตามภาพที่ 1.2 ค-4

ผลจากการดำเนินงานได้กระบวนการพัฒนาแผนและผังร่วมกับภาคีการพัฒนาเมือง จนเป็นแนวปฏิบัติสำหรับชุมชนอื่นๆ ที่ต้องการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองและชุมชนที่ยั่งยืน มีกระบวนการเรียนรู้และถอดบทเรียนจากพื้นที่ต้นแบบ สนับสนุนการพัฒนาคู่มือการวางแผนและจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองและชุมชนอย่างยั่งยืน สผ. ได้นำมาสื่อสารและจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคัดเลือกพื้นที่จากการประเมินความเสี่ยงของพื้นที่ที่มีความเสี่ยงด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม จำนวน 200 คน รวมทั้งจัดทำเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่านช่องทางการสื่อสารของ สผ. เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจได้นำไปเรียนรู้พัฒนาการดำเนินงานชุมชนต้นแบบเมืองนิเวศ (Eco-City) ต่อไป

ผู้บริหารระดับสูงส่งเสริมและกำหนดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสังคม ชุมชน โดยใช้แนวคิดการสร้างสังคมที่สมดุล มีการแบ่งปันสู่ชุมชน เช่น การจัดการขยะโดยรอบสำนักงาน การดูแลพื้นที่สีเขียว การบริจาคโลหิต กิจกรรมทำบุญตักบาตร คณะผู้บริหาร สผ. ทุกระดับ มุ่งมั่นและเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสนับสนุนชุมชนและเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการเป็นผู้นำต้นแบบ ในการเข้าร่วมทุกกิจกรรม การติดตามประเมินผล กิจกรรม การนำผลไปขยายสู่ชุมชนอื่น ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกิดความไว้วางใจพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมกับงานของ สผ. ให้บรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์สุขต่อประเทศชาติ ประชาชน ชุมชน สังคม และเสริมให้เกิดความสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์การดำเนินการ

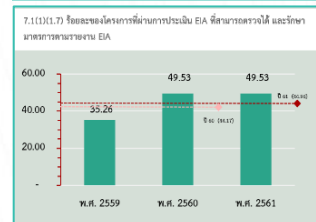
หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ

7.1 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและการบรรลุพันธกิจ

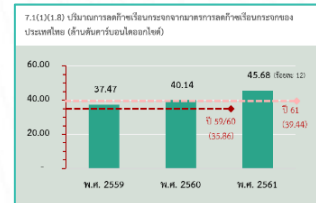
การดำเนินการตามภารกิจหลักของ สผ. เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรภายใต้การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ส่งผลให้นโยบาย แผน มาตรการและกลไก ที่ สผ. ดำเนินการโดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนนำไปสู่การขับเคลื่อน ถ่ายทอดสู่กลุ่มและพื้นที่เป้าหมาย ส่งผลให้มีพื้นที่ที่ได้รับการดูแลคุ้มครอง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมจากการประกาศเป็นเขตพื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อม เขตเมืองเก่า การขึ้นทะเบียนเป็นแรชมาร์ชาไรต์ และแหล่งมรดกโลกของประเทศไทย ดังภาพที่ 7.1-1 และมีสัดส่วนพื้นที่สีเขียวของเมืองต่อพื้นที่เมือง (เทศบาลนคร) ร้อยละ 6.59 (เป้าหมายตามแนวทางการขับเคลื่อนพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืนร้อยละ 5 และ 10 ในปี 2565 และ 2570 ตามลำดับ) อีกทั้งประชาชน ชุมชน จะได้รับการคุ้มครองจากโครงการที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ และสุขภาพ จากการที่เจ้าของโครงการปฏิบัติตามมาตรการในรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม ดังภาพที่ 7.1-2 รวมถึงการดำเนินการเพื่อให้เป็นตามอนุสัญญารอบระหว่างประเทศ จากการดำเนินงานตามแผนการลดก๊าซเรือนกระจกที่เหมาะสมของประเทศไทยของ สผ. ซึ่งเป็นการดำเนินงานตามแผน/มาตรการด้านพลังงาน และแผนคมนาคม (NAMAs) ที่ใกล้จะสิ้นสุดในปี พ.ศ. 2563 (ค.ศ. 2020) ประเทศไทยสามารถดำเนินการได้บรรลุเกินเป้าหมายที่วางไว้ คือ สามารถลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกด้านพลังงานและขนส่ง จากการดำเนินมาตรการภายในประเทศได้ร้อยละ 12 จากเป้าหมายที่วางไว้ร้อยละ 7 จากกรณีปกติ ดังภาพที่ 7.1-3



ภาพที่ 7.1 - 1 จำนวนพื้นที่คุ้มครอง

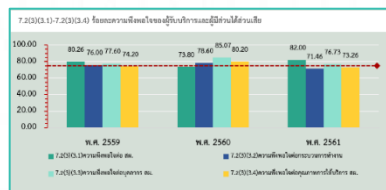


ภาพที่ 7.1 - 2 ร้อยละโครงการปฏิบัติตามมาตรการรายงาน EIA



ภาพที่ 7.1 - 3 ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจก

7.2 ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



ภาพที่ 7.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สผ. ให้ความสำคัญในการรับฟังความต้องการและความคาดหวังผ่านช่องทางต่างๆ โดยมีการวิเคราะห์บทวน ตลอดจนหาวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และปรับปรุงช่องทางการรับฟังและให้บริการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจต่อ สผ. ภาพรวมเพิ่มขึ้นในปี 2561 เป็นร้อยละ 82 ดังภาพที่ 7.2

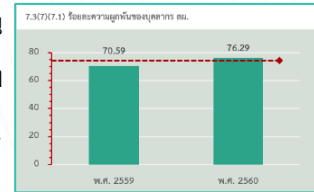
7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

สผ. มีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของยุทธศาสตร์ชาตินโยบายกระทรวง และนโยบายที่มุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและการขับเคลื่อนระบบราชการ 4.0 จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและผู้นำ โดยพัฒนาหลักสูตรสร้างความพร้อมของบุคลากรทุกระดับ จะเห็นได้จากที่ สผ. มีจำนวนของบุคลากรที่พร้อมขึ้นเป็นผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น ดังภาพที่ 7.3-1 และจากการสำรวจความผูกพันมาวิเคราะห์ แล้วนำไปจัดทำแผนสร้างความผูกพัน



ภาพที่ 7.3 - 1 จำนวนบุคลากรที่พร้อมขึ้นเป็นผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น

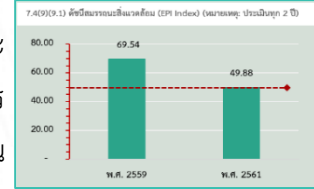
และความผูกพัน โดยมีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอื่นๆ ที่สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร มีคุณค่าของงาน สผ. ที่หลากหลาย เป็นไปตามประเภทของบุคลากร ทำให้เมื่อสำนักงาน ก.พ. ประเมินผลความผูกพันของบุคลากร สผ. พบว่า มีผลลัพธ์ที่ดีกว่าปีที่ผ่านมา ดังภาพที่ 7.3-2



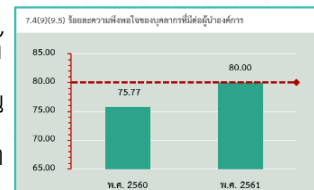
ภาพที่ 7.3 - 2 ร้อยละความผูกพันของบุคลากร

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแล

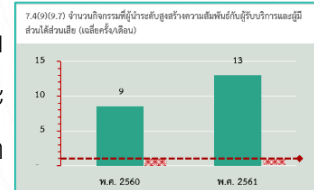
การดำเนินการภายใต้การนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารทุกระดับ ส่งผลให้ สผ. ดำเนินการได้ตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การจากการจัดทำดัชนีสมรรถนะสิ่งแวดล้อม (EPI Index) ของโลก โดยศูนย์นโยบายด้านกฎหมายและสิ่งแวดล้อมแห่งมหาวิทยาลัยเยล พบว่าการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของประเทศไทยในปี 2561 มีผลคะแนน 49.88 จาก 100 คะแนน อยู่อันดับที่ 121 ของโลก อันดับที่ 12 ของเอเชีย และอันดับที่ 5 ของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ดังภาพที่ 7.4-1 ซึ่ง EPI index เป็นการประเมินสมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อมใน 2 ด้านหลัก คือ 1) ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม (environment health) ซึ่งวัดจากภาวะโรคที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม ผลกระทบจากมลพิษทางอากาศและผลกระทบเรื่องน้ำที่มีต่อมนุษย์ 2) ด้านการอยู่รอดของระบบนิเวศ (Ecosystem vitality) ซึ่งวัดจากผลกระทบจากมลพิษทางอากาศและผลกระทบเรื่องน้ำที่มีต่อระบบนิเวศ ความหลากหลายทางชีวภาพและแหล่งที่อยู่อาศัย การเกษตร การประมง และป่าไม้ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางภูมิอากาศ ค่าคะแนนที่ลดลงเป็นผลพวงจากการกระทำของมนุษย์ ซึ่งมีแนวโน้มรุนแรงเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน ผู้บริหารระดับสูงจึงเห็นความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่เหมาะสมด้วยการทบทวนแผนกลยุทธ์ สผ. เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นประเด็นสำคัญ และบรรลุผลตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งกำหนดเป้าหมายของ EPI index ในช่วงปี 2561-2565 อยู่ที่ 50 คะแนน ในการนำองค์การและกำกับดูแล ผู้บริหาร สผ. เป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติและถ่ายทอดนโยบาย ยุทธศาสตร์สู่เป้าหมายของ สผ. ผ่านการสื่อสารและการกำกับดูแล สั่งการ และติดตามผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งจากการประพฤติตน เป็นต้นแบบส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อผู้นำองค์การเป็นไปตามเป้าหมายดังภาพที่ 7.4-2 และผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องมากกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ดังภาพที่ 7.4-3 นอกจากนี้ ผู้บริหาร สผ. ได้ผลักดันการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมจริยธรรม ซึ่งพบว่า สผ. ไม่มีเรื่องร้องเรียนที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงไม่มีผู้บริหารที่ถูกร้องเรียนประพฤติผิดหลักปฏิบัติคุณธรรมจริยธรรม เป็นเวลา 3 ปี ดังผลลัพธ์ที่ 7.4(11)(11.1)-(11.3)



ภาพที่ 7.4 - 1 ดัชนีสมรรถนะสิ่งแวดล้อม (EPI Index)



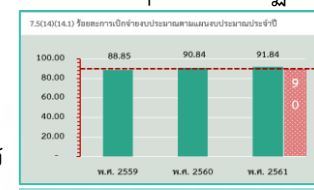
ภาพที่ 7.4 - 2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อผู้นำองค์การ



ภาพที่ 7.4 - 3 จำนวนกิจกรรมที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมความพึงพอใจของบุคลากร

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต

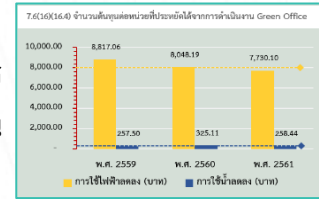
ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณ สผ. สามารถจัดการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมเป็นไปตามเป้าหมายร้อยละ 91.84 ดังภาพที่ 7.5 ผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับคู่เทียบ(สนพ. และ สนข.) พบว่า สผ. เป็นอันดับที่ 1 ดังผลลัพธ์ 7.5(15)(15.2)- (15.3)



ภาพที่ 7.5 ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณ

7.6 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติการ

ผู้บริหาร สผ. ได้บริหารจัดการ ควบคุมต้นทุน ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีผลสำเร็จของการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยลดลงจากการดำเนินงาน Green office และจากการดำเนินโครงการซึ่งเป็นไปตามค่าเป้าหมาย ดังภาพที่ 7.6 ตารางที่ 7-1 ผลลัพธ์การดำเนินการ



ภาพที่ 7.6 จำนวนต้นทุนต่อหน่วยที่ประหยัดได้

Category/ Item	ชื่อตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ข้อมูลย้อนหลัง (พ.ศ.)		
			2559	2560	2561
7.1 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและการบรรลุพันธกิจ					
(1)	ตัวชี้วัดด้านผลผลิตและการบริการตามพันธกิจหลักของส่วนราชการ				
7.1(1)(1.1)	สัดส่วนพื้นที่สีเขียวของเมืองต่อพื้นที่เมือง (เทศบาลนคร)	ร้อยละ 5	-	-	6.59
7.1(1)(1.2)	ร้อยละของการนำนโยบาย แผน มาตรการ และกลไกที่มีการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติ/ถ่ายทอดสู่กลุ่มเป้าหมาย	80	97.50	82.00	83.00
7.1(1)(1.3)	จำนวนภาคีเครือข่ายที่มีการดำเนินงานภายใต้ข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) (สะสม)	เพิ่มขึ้น	8	12	19
	1.3-1 ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานราชการในกระทรวงเดียวกันหรือต่างกระทรวง (สะสม)		-	3	9
	1.3-2 ความร่วมมือกับรัฐวิสาหกิจ/องค์กรมหาชน/สถาบันการศึกษา (สะสม)		3	4	5
	1.3-3 ความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		1	1	1
	1.3-4 ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศ		4	4	4
7.1(1)(1.4)	ร้อยละความสำเร็จของนโยบาย แผน มาตรการ แล้วเสร็จตามระยะเวลา	80	70.00	84.61	92.72
7.1(1)(1.5)	ร้อยละความสำเร็จของสื่อสาร นโยบาย แผน มาตรการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ประชาชนรับทราบ	80	100	100	100
7.1(1)(1.6)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามอนุสัญญา/ข้อตกลงความร่วมมือระหว่างประเทศ	80	100	100	100
7.1(1)(1.7)	ร้อยละของโครงการที่ผ่านการประเมิน EIA ที่สามารถตรวจได้ และรักษามาตรการตามรายงาน EIA	45	35.26	49.53	49.53
7.1(1)(1.8)	ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกจากมาตรการลดก๊าซเรือนกระจกของประเทศไทย (ลำดับคาร์บอนไดออกไซด์)	40	37.47	40.14	45.68
7.1(1)(1.9)	จำนวนพื้นที่ที่ได้รับการคุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมจากการมีมาตรการ/แนวทางการปฏิบัติ/แผนปฏิบัติการเชิงพื้นที่ (สะสม)	44	50	55	60
(2)	ตัวชี้วัดด้านการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ				
7.1(2)(2.1)	ร้อยละความสำเร็จของการนำแผน/ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ	80	77.32	72.62	96.86
	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล/ประเด็นปฏิรูป	100	-	100	100
7.1(2)(2.2)	ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาผู้เกี่ยวข้องทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม			100	100
7.1(2)(2.3)	จำนวนองค์ความรู้ด้านการจัดทำนโยบาย แผน มาตรการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสื่อสารให้กับประชาชน/กลุ่มเป้าหมาย	เพิ่มขึ้น	-	57	76
7.1(2)(2.4)	ร้อยละความสำเร็จของการสื่อสารสถานการณ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	100	100	100	100
7.2 ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
(3)	ตัวชี้วัดด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				
7.2(3)(3.1)	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อ สผ.	75	80.26	73.80	82.00
7.2(3)(3.2)	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อกระบวนการทำงาน สผ.	75	76.00	78.60	71.46
7.2(3)(3.3)	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อบุคลากร สผ.	75	77.60	85.07	76.73
7.2(3)(3.4)	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อคุณภาพการให้บริการ สผ.	75	74.20	80.20	73.26
7.2(3)(3.5)	จำนวนครั้งที่ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงการให้บริการ (SLA)	<3ครั้ง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
7.2(3)(3.6)	จำนวนครั้งที่ไม่สามารถปฏิบัติตามคู่มือบริการประชาชนใน พบ.การอำนวยความสะดวก	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
(4)	การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				
7.2(4)(4.1)	ร้อยละข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการแก้ไข	80	53.19	76.86	78.79
7.2(4)(4.2)	ร้อยละความสำเร็จของแผนการดำเนินงานสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	100	100	100	100

เสนอขอรับรางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

Category/ Item	ชื่อตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ข้อมูลย้อนหลัง (พ.ศ.)		
			2559	2560	2561
7.2(4)(4.3)	จำนวนการดำเนินงานกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของผู้บริหาร (ครั้ง/เดือน)	3 ครั้ง/เดือน	-	9	13
7.2(4)(4.4)	จำนวนช่องทางการสื่อสารใหม่ที่เพิ่มขึ้น	X+1	16	19	25
7.2(4)(4.5)	จำนวนประชาชนที่เข้ามาขอรับบริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน	เพิ่มขึ้น	544	331	550
7.2(4)(4.6)	ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่เข้ามาขอรับบริการข้อมูลข่าวสาร	80	100	100	100
7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร					
(5)	ขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างบุคลากร				
7.3(5)(5.1)	ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักขององค์กร	80	-	89.30	88.90
7.3(5)(5.2)	ร้อยละความสำเร็จของการบริหารอัตราค่าจ้างตามแผนยุทธศาสตร์องค์กร	90	96.45	94.76	94.48
7.3(5)(5.3)	ร้อยละบุคลากรที่มีการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล IDP	80	-	76.70	78.20
7.3(5)(5.4)	ร้อยละของกำลังคนคุณภาพเทียบกับตำแหน่งระดับสูง		-	16.66	25.00
7.3(5)(5.5)	จำนวนบุคลากรที่พร้อมขึ้นเป็นผู้บริหาร (ผ่านหลักสูตรนักบริหารระดับสูง)	เพิ่มขึ้น	3	6	8
(6)	บรรยากาศการทำงาน				
7.3(6)(6.1)	ร้อยละความสำเร็จของการซ่อมแผนฉุกเฉิน	100	100	100	100
7.3(6)(6.2)	ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนตามแผนสร้างความพาสงและความผูกพัน	100	100	100	80
7.3(6)(6.3)	ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อน Green Office ตามแผน	100	-	-	100
7.3(6)(6.4)	อัตราของบุคลากรที่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
(7)	การทำให้บุคลากรมีความผูกพัน				
7.3(7)(7.1)	ร้อยละความผูกพันของบุคลากร สพ.	75	70.59	76.29	-
7.3(7)(7.2)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลและยกย่องชมเชยทั้งภายในและภายนอก	1 คน/ปี	3	5	2
7.3(7)(7.3)	ร้อยละของบุคลากรที่มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน	X+1	11.00	6.60	8.27
(8)	การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาผู้นำของส่วนราชการ				
7.3(8)(8.1)	ร้อยละความสำเร็จการดำเนินการตามแผนอบรมบุคลากร	100	-	100	100
7.3(8)(8.2)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม		91	80	-
7.3(8)(8.3)	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาผู้นำองค์กร			7 หลักสูตร	5 หลักสูตร
7.3(8)(8.4)	ร้อยละของผู้ที่จะเกษียณอายุมีการถ่ายโอนความรู้	90	-	89.90	100
7.3(8)(8.5)	จำนวน Best Practice ที่ถ่ายทอดองค์ความรู้	เพิ่มขึ้น	-	5	13
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแล					
(9)	การนำองค์กร				
7.1(9)(9.1)	ดัชนีสมรรถนะสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย (EPI Index)	50	69.54	-	49.88
7.4(9)(9.2)	ร้อยละบุคลากรที่รับรู้ วิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรม และยุทธศาสตร์องค์กร	90	82.00	85.25	92.35
7.4(9)(9.3)	จำนวนการสื่อสารตามแผนการสื่อสารวิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรม ยุทธศาสตร์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	เพิ่มขึ้น		132	197
7.4(9)(9.4)	ระดับคะแนนความเชื่อมั่นที่มีต่อ สพ.	4	-	3.52	-
7.4(9)(9.5)	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อผู้นำองค์กร	75	-	75.77	80.00
7.4(9)(9.6)	ผลการประเมินผู้บริหารองค์กร	80	-	-	96.00
7.4(9)(9.7)	จำนวนกิจกรรมที่ผู้ในระดับสูงสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3 ครั้ง/เดือน	-	9	13
7.4(9)(9.8)	จำนวนกิจกรรมที่ผู้นำสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก		4	7	-
7.4(9)(9.9)	จำนวนรางวัลที่ได้รับจากหน่วยงานภายนอก	2	3	2	3
7.4(9)(9.10)	ผลการปฏิบัติตามมาตรการการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (บ.44)	คุณภาพ	มาตรฐาน	มาตรฐาน	มาตรฐาน
(10)	การกำกับดูแลองค์กร				
7.4(10)(10.1)	ร้อยละความสำเร็จของกำกับ ดูแล องค์กรของคณะกรรมการระดับชาติ	1 ครั้ง	21	17	19
10.1-1	จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ		5	4	5
10.1-2	จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการจัดที่ดินแห่งชาติ		2	1	2
10.1-3	จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการกองทุนสิ่งแวดล้อม		7	7	5
10.1-4	จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ความหลากหลายทางชีวภาพแห่งชาติ		2	1	3
10.1-5	จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการนโยบายการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศแห่งชาติ		3	3	-
10.1-6	จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการอนุรักษ์และพัฒนาศูนย์ข้อมูลสารสนเทศและเมืองเก่า		3	2	2
10.1-7	จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยอนุสัญญาคุ้มครองมรดกโลก		1	1	1
7.4(10)(10.2)	ร้อยละของข้อเสนอแนะ สดง. ได้รับการปรับปรุง (จำนวนข้อท้วงติง/ปี)	100	100 (1 เรื่อง)	100 (2 เรื่อง)	100 (1 ข้อ)
7.4(10)(10.3)	ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงที่เกิดจากการตรวจสอบภายใน	100	50	100	

Category/ Item	ชื่อตัวชี้วัด	เป้า หมาย	ข้อมูลย้อนหลัง (พ.ศ.)		
			2559	2560	2561
(11)	กฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับ				
7.4(11)(11.1)	จำนวนข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายหรือข้อบังคับของบุคลากร	ไม่เกิน 3 เรื่อง/ปี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
7.4(11)(11.2)	ร้อยละบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
7.4(11)(11.3)	ร้อยละข้อร้องเรียนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
7.4(11)(11.4)	จำนวนคดีปกครองที่เสร็จเด็ดขาด (สะสม)		6	-	2
(12)	การประพฤติปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ความโปร่งใส และจริยธรรม				
7.4(12)(12.1)	ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผน 06 ไปสู่การปฏิบัติ	100	100	100	100
7.4(12)(12.2)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนป้องกันและปราบปรามทุจริต	90	84.98	100	95.83
7.4(12)(12.3)	ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักเกณฑ์ของ สผ.		-		78.00
7.4(12)(12.4)	จำนวนผู้บริหารที่ถูกร้องเรียนประพฤติผิดหลักปฏิบัติคุณธรรม จริยธรรม	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
7.4(12)(12.5)	ร้อยละความเชื่อมั่นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการบริการ	80	-	71.00	-
7.4(12)(12.6)	จำนวนผู้บริหารที่ละเมิดการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม	≤ 1	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
(13)	สังคมและชุมชน				
7.4(13)(13.1)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผน CSR	100	-	100	100
7.4(13)(13.2)	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม CSR ของ สผ.	80	-	-	87.50
7.4(13)(13.3)	ร้อยละของบุคลากรที่ดำเนินการเกี่ยวกับจิตอาสา	เพิ่มขึ้น	-	10.29	62.84
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต					
(14)	ผลการดำเนินการด้านงบประมาณ และการเงิน				
7.5(14)(14.1)	ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนงบประมาณประจำปี	90	88.85	90.84	91.84
7.5(14)(14.2)	ร้อยละของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานให้ลดลง (เมื่อเทียบกับค่ามาตรฐานในแต่ละปี)	ร้อยละ 10	ไฟฟ้า 32.82 น้ำบาดาล 71.87	ไฟฟ้า 31.49 น้ำบาดาล 71.22	ไฟฟ้า 32.86 น้ำบาดาล 70.58
(15)	การเติบโต				
7.5(15)(15.1)	ระดับการประเมินประสิทธิภาพของทุนสิ่งแวดล้อม (เต็ม 5)	3	4.71	3.87	3.81
7.5(15)(15.2)	อันดับผลการดำเนินงานด้านการปฏิบัติราชการเมื่อเทียบกับหน่วยงานภายในกระทรวงฯ (3 อันดับแรก)	1	2	2	1
7.5(15)(15.3)	อันดับขีดความสามารถการแข่งขันด้านการปฏิบัติราชการเมื่อเทียบกับคู่เทียบ (สนพ. และ สนข.)	1	1	1	1
7.5(15)(15.4)	จำนวนการแก้ไข/พัฒนา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศที่ส่งผลกระทบต่อการใช้สิ่งแวดล้อม	3 ฉบับ/ปี	12	12	20
7.6 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการและการจัดการห่วงโซ่อุปทาน					
(16)	ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการ				
7.6(16)(16.1)	ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการสร้างคุณค่า	80	100	100	100
7.6(16)(16.2)	ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการสนับสนุน	80	-	100	100
7.6(16)(16.3)	จำนวนนวัตกรรมการทำงานที่เพิ่มขึ้น	1	-	1	4
7.6(16)(16.4)	จำนวนต้นทุน/หน่วย ที่ประหยัดได้จากการดำเนินงาน				
	การใช้ไฟฟ้า (บาท/คน)	300	257.50	325.11	258.44
	การใช้ไฟฟ้า	8,000	8,817.06	8,048.19	7,730.10
(17)	การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน				
7.6(17)(17.1)	ร้อยละความสำเร็จของการซ้อมตามแผนฉุกเฉินประจำปี	100	100	100	100
7.6(17)(17.2)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนฉุกเฉินด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	100	100	100	100
(18)	การจัดการห่วงโซ่อุปทาน				
7.6(18)(18.1)	คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินคุณภาพของที่ปรึกษากายนอก	80	84.85	84.58	87.78
7.6(18)(18.2)	จำนวนเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมการปฏิบัติงาน (เพิ่มขึ้น)	1	-	2	5
7.6(18)(18.3)	ร้อยละของนิติบุคคลที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ดำเนินการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	80	84.62	84.38	90.63
7.6(18)(18.4)	ร้อยละเฉลี่ยของต้นทุนต่อการบริหารโครงการลดลง	ร้อยละ 5	-	38.07	11.52



สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
60/1 ซอยพิบูลวัฒนา 7 ถนนพระรามที่ 6
แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400
โทรศัพท์ 0 2265 6632-33

