

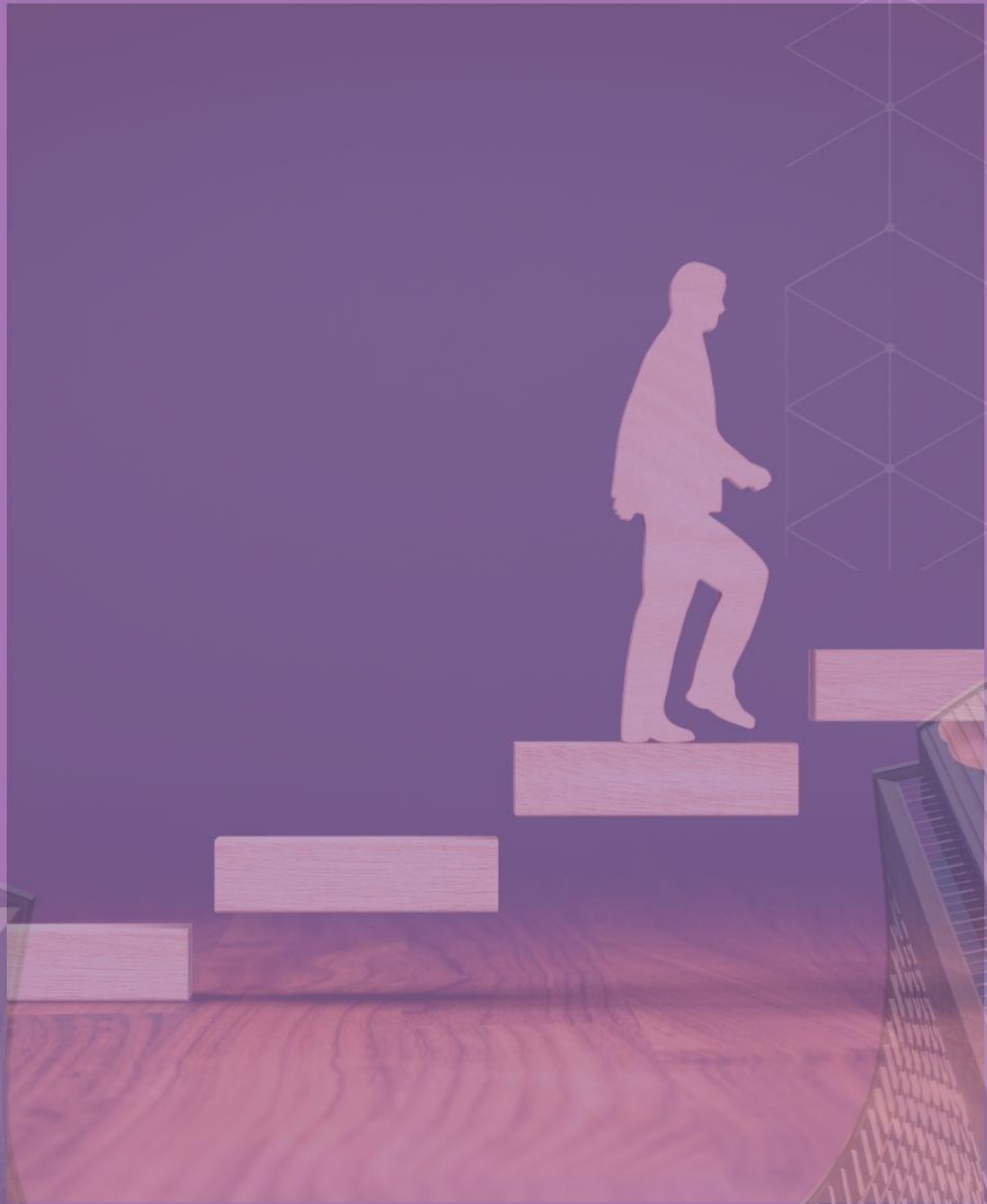
PMQA



แผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

PMQA



แผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

PLAN

คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สผ.) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการตาม Roadmap ด้านการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 จนถึงปัจจุบัน ด้วยการจัดทำและขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนแม่บทการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ ระยะ 6 ปี พ.ศ. 2559 – 2564 (OFIs Roadmap) แผนแม่บทการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2559 – 2565 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563) แผนพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2566-2570 และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์การประจำปี ทำให้ สผ. ได้รับรางวัลแห่งความสำเร็จ เช่น รางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) รายหมวด : หมวด 1 การนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ หมวด 3 ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหมวด 5 การบริหารทรัพยากรบุคคล และรางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ระดับก้าวหน้า (Advance)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สผ.) โดยคณะทำงานพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สผ. จึงได้ทบทวนปรับปรุง และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานตามเกณฑ์การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และยกระดับการบริหารจัดการของ สผ. พร้อมทั้งส่งมอบคุณค่าที่ดี ด้วยผลลัพธ์และบริการให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนพัฒนาองค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

คณะทำงานพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พฤษภาคม 2568

สารบัญ



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



คำนำ

ก

สารบัญ

ค

1. หลักการและเหตุผล

1

2. การวิเคราะห์โอกาสในการพัฒนาองค์การ (OFI) สู่การเป็นระบบราชการ 4.0

10

3. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์การ

29

4. แนวทางการติดตาม และการรายงานผลการดำเนินงาน

54

ภาคผนวก

56



PMQA ONEP

หลักการ และเหตุผล

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

ได้กำหนดเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2548 เห็นชอบให้นำ “การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ” มาใช้เป็นเครื่องมือหลักดันในการพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว โดยดำเนินการพัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และส่งเสริมให้ส่วนราชการนำเกณฑ์ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์การอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากการกำหนดเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปี พ.ศ. 2549 ต่อมาในปี พ.ศ. 2551 ได้ปรับปรุงเกณฑ์ไปสู่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Fundamental Level) ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรปีละ 2 หมวด ระหว่างปี พ.ศ. 2552 – 2554 และเมื่อส่วนราชการดำเนินการครบทั้ง 6 หมวด ได้จัดให้มีการตรวจรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Certified Fundamental Level) เพื่อติดตามและตรวจสอบความพร้อมของส่วนราชการก่อนที่จะเข้าสู่การดำเนินการเกี่ยวกับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) ในปี พ.ศ. 2555 โดยการพิจารณาให้รางวัลจะพิจารณาจากระดับการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2550 และในปี พ.ศ. 2557 สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ปรับปรุงเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – 2561) โดยจัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การของหน่วยงานภาครัฐ และใช้ประกอบในการพิจารณารางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐต่อไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สผ.) จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2559 – 2564 (OFIs Roadmap) และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เพื่อยกระดับไปสู่องค์การที่เป็นเลิศตามหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) วิเคราะห์จุดอ่อนหรือโอกาสในการปรับปรุง จากรายงานป้อนกลับ (Feedback Report) ในการได้รับการตรวจรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขั้นพื้นฐาน (PMQA - Certified FL) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ของสำนักงาน ก.พ.ร. และนำมาจัดลำดับความสำคัญตามความสอดคล้องกับทิศทาง

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และโอกาสในความสำเร็จสู่การจัดทำแผนข้างต้น เพื่อเป็นเส้นทางในระยะยาวและระยะสั้นให้กับผู้บริหารและบุคลากร สผ. นำไปพัฒนา เรียนรู้ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สามารถยกระดับการบริหารจัดการให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานสากล อันนำไปสู่องค์กรที่มีการเติบโตอย่างสมดุล ยั่งยืน และเป็นเลิศ พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้อย่างเหนือความคาดหมาย

โดยแผนแม่บทการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2559 – 2564 มีเป้าหมายหลักภายในปี พ.ศ. 2564 : สผ. ต้องได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) รายหมวด 4 หมวด และได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับดีเด่น (หรือมีคะแนนมากกว่า 400 คะแนน) ซึ่งในช่วง 2 ปีแรก (พ.ศ. 2559 – 2560) เน้นการวางรากฐานแนวทางของแต่ละกระบวนการให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้มีการสอบทานจากบุคคลภายนอกเป็นระยะ และนำผลจากรายงานป้อนกลับที่ได้รับจากการเข้าตรวจประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และในปีที่ 3 – 6 (พ.ศ. 2561 – 2564) มุ่งพัฒนาผลการดำเนินงานรายหมวดให้เป็นเลิศ ภายใต้แผนแม่บทการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2559 – 2564 ต่อมาในปี พ.ศ. 2561 สผ. มีการจัดทำ**แผนแม่บทการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2559 - 2564 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2561)** ซึ่งได้นำรายงานป้อนกลับจากสำนักงาน ก.พ.ร. ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ผลจากการวิเคราะห์ทบทวนบริบทองค์กร รวมทั้งเปรียบเทียบกับแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรชั้นนำ เพื่อให้สามารถปิด GAP ได้ทั้งหมด และทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 ทั้งนี้ จากการดำเนินงานที่ผ่านมา ส่งผลให้ในปี พ.ศ. 2562 สผ. ได้รับรางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) : หมวด 1 ด้านการนำองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีรายงานป้อนกลับ (Feedback Report) จากสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาองค์กรของ สผ. ต่อไป ประกอบกับ สำนักงาน ก.พ.ร. มีการทบทวนและปรับปรุงเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้สอดคล้องตามบริบทความเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ รวมถึงยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและการบริหารจัดการภาครัฐ จึงได้จัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2562 ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ และใช้ประกอบในการพิจารณารางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐต่อไป

เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ สผ. บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ สผ. จึงมีการทบทวนและปรับปรุงแผนแม่บทการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2559 – 2564 อีกครั้งหนึ่ง โดยขยายแผนแม่บทการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2559 - 2564 เป็น**แผนแม่บท**

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

การพัฒนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2559 – 2565 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563) พร้อมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กรประจำปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูปราชการ สผ. ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) รายงานป้อนกลับ (Feedback Report) รางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) : หมวด 1 ด้านการนำองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2562 เป็นต้น ทำให้ สผ. ดำเนินการบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัด (ภาพรวม) ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) รายหมวด เพิ่มขึ้น 2 หมวด ประกอบด้วย หมวด 2 ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และหมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) ระดับก้าวหน้า (Advance)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อการพัฒนองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูง การทุ่มเทของบุคลากรทุกคน การออกแบบและการจัดระบบงาน/กระบวนการทำงาน/ข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ มีความถูกต้อง และครบถ้วน สผ. โดยคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สผ. และคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สผ. มีมติเห็นชอบ “แผนพัฒนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2566 – 2570” และ “แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566” ซึ่งผ่านกระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผน ด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ แนวความคิด และการดำเนินงานในการพัฒนาองค์กร สามารถกำหนดแผนการดำเนินงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่มีคุณภาพ สอดคล้องตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2562 เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566) ผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการพัฒนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2559 - 2565 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563) และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กรประจำปีที่ผ่านมา รวมทั้งบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ดังนี้

แผนพัฒนาการสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2566 – 2570 ประกอบด้วย มิติการพัฒนา 6 ด้าน

มิติการพัฒนาที่ 1

1

ด้านการนำองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม

กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาระบบการนำองค์กร ค่านิยม และวัฒนธรรมที่ยั่งยืน

แผนงานหลัก :

การพัฒนาระบบการกำหนดทิศทาง ระบบการสื่อสาร และการเป็นต้นแบบที่ดี

กลยุทธ์ที่ 1.2 ปรับปรุงประสิทธิภาพระบบการกำกับดูแลองค์กร

แผนงานหลัก :

1. การส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

2. การพัฒนาระบบการกำกับดูแลองค์กร

กลยุทธ์ที่ 1.3 กระตุ้นและส่งเสริมการดำเนินงานที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และชุมชน

แผนงานหลัก :

การสร้างคุณภาพการต่อสังคม

มิติการพัฒนาที่ 2

2

ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาระบบการวางแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับพันธกิจและสร้างนวัตกรรม
เพื่อการเปลี่ยนแปลง

แผนงานหลัก :

การพัฒนากระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ พร้อมถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ 2.2 สนับสนุนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยการบูรณาการความร่วมมือ
จากเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก

แผนงานหลัก :

1. การวางระบบคาดการณ์ผลการดำเนินงานและความเปลี่ยนแปลง

2. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

มิติการพัฒนาที่ 3

ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลยุทธ์ที่ 3.1 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริการที่มีประสิทธิภาพรวดเร็ว เข้าถึงทุกระดับ และสร้างนวัตกรรมบริการที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่ม/บุคคล

แผนงานหลัก :

1. การพัฒนาระบบการเก็บสารสนเทศ ผลการประเมิน ข้อมูลป้อนกลับจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. การสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองผู้รับบริการเฉพาะกลุ่ม/บุคคล

กลยุทธ์ที่ 3.2 สร้างความผูกพันกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แผนงานหลัก :

การพัฒนาระบบ/กระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลยุทธ์ที่ 3.3 การบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน

แผนงานหลัก :

การบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนที่รวดเร็ว สร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ

มิติการพัฒนาที่ 4

ด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และการจัดการความรู้

กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาการวัด วิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงการดำเนินการขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง

แผนงานหลัก :

1. การกำหนดตัวชี้วัดระดับองค์กรหน่วยงาน และรายบุคคล
2. การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับคู่เทียบ

กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาการจัดการข้อมูล สารสนเทศให้มีคุณภาพ พร้อมใช้งาน และเป็นต้นแบบองค์กรแห่งการจัดการความรู้

แผนงานหลัก :

1. การพัฒนาระบบสารสนเทศ และกระบวนการทำงานสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล
2. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้และนวัตกรรม

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

มิติการพัฒนาที่ 5 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 5.1 พัฒนาและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็น HR 4.0

แผนงานหลัก :

1. การพัฒนาระบบการบริหาร (HRM)
2. การพัฒนาระบบการสร้างความรู้ความผูกพันของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 5.2 ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานด้วยความเชี่ยวชาญ มีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีความสุข

แผนงานหลัก :

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)

มิติการพัฒนาที่ 6 ด้านการบริหารจัดการกระบวนการและนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 6.1 พัฒนาระบบการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน

ทันสมัย

แผนงานหลัก :

1. การพัฒนาระบบการออกแบบและปรับปรุงการทำงาน
2. การจัดการนวัตกรรมภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ 6.2 พัฒนาระบบรองรับภาวะฉุกเฉิน เพื่อการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

แผนงานหลัก :

การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

สผ. โดยคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สผ. จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กรประจำปี ซึ่งเป็นการแปลงแผนพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2566 - 2570 ไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กำหนดให้มีแผนการดำเนินงานรวมทั้งสิ้น 21 แผนงาน 49 โครงการ/กิจกรรม ดำเนินงานแล้วเสร็จ 43 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 87.76 อยู่ระหว่างดำเนินงาน 5 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 10.20 และไม่ได้ดำเนินงาน 1 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 2.04 ตามลำดับ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กำหนดให้มีแผนการดำเนินงานรวมทั้งสิ้น 21 แผนงาน 76 โครงการ/กิจกรรม ดำเนินงานแล้วเสร็จ 57 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 75 อยู่ระหว่างดำเนินงาน 16

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

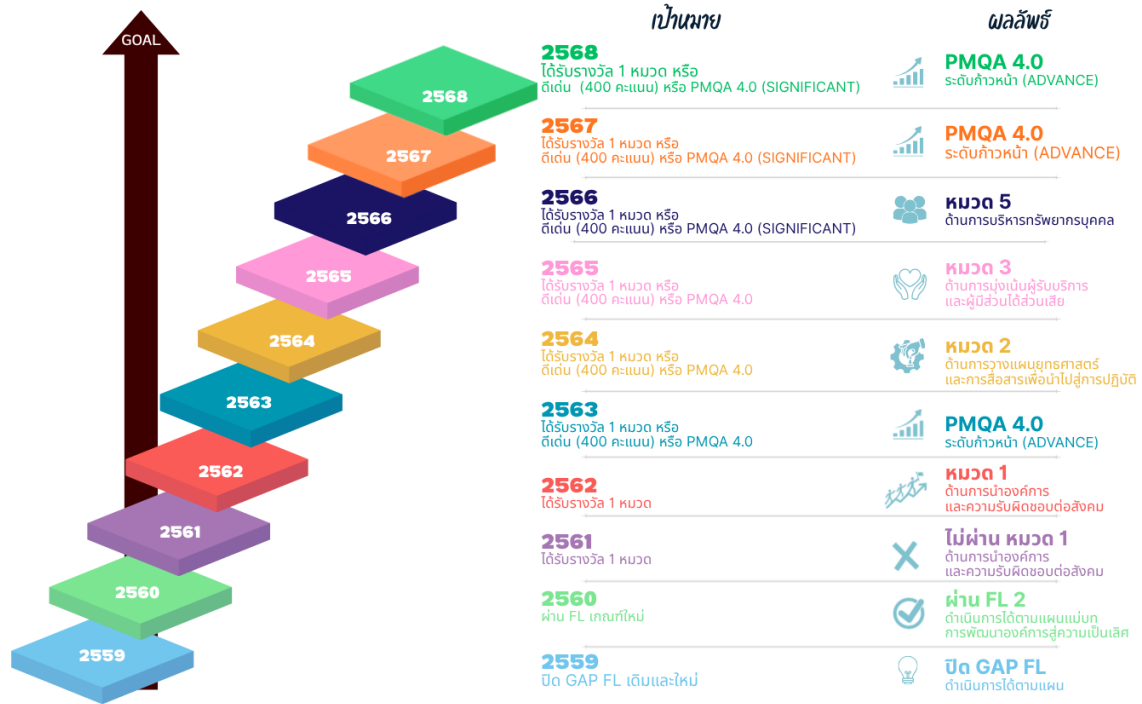
โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 21.05 และไม่ได้ดำเนินงาน 3 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 3.95 ตามลำดับ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กำหนดให้มีแผนการดำเนินงานรวมทั้งสิ้น 21 แผนงาน 75 โครงการ/กิจกรรม ดำเนินงานแล้วเสร็จ 69 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 92 อยู่ระหว่างดำเนินงาน 4 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 5 และไม่ได้ดำเนินงาน 2 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ

และสามารถดำเนินการได้สอดคล้องตามเป้าหมายและตัวชี้วัด (ภาพรวม) ที่กำหนดไว้ว่า “ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด (เพิ่มขึ้น) 3 หมวด ภายในปี พ.ศ. 2570” โดยได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด เพิ่มขึ้น 1 หมวด จาก **รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) รายหมวด : หมวด 5 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566)** และได้รับ **รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0) ระดับก้าวหน้า (Advance) (พ.ศ. 2567 และ พ.ศ. 2568)** จากสำนักงาน ก.พ.ร.



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย สามารถยกระดับการบริหารจัดการให้เป็นระบบและมีประสิทธิผล ได้มาตรฐานสากล อันนำไปสู่องค์กรที่มีการเติบโตอย่างสมดุล ยั่งยืน และเป็นเลิศ พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นและเกิดการยอมรับแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเหนือความคาดหมาย สผ. โดยคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สผ. จึงจัดทำ **แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569** ซึ่งเป็นการแปลงแผนพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2566 - 2570 ไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2562 แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) สผ. แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 พ.ศ. 2568 รวมทั้งสถานการณ์และบริบทในการพัฒนาที่มีการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น โดยมีแผนงาน/กิจกรรม และหน่วยงานที่รับผิดชอบ พร้อมทั้ง กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหารเพื่อพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานต่อไป



2

PMQA ONEP

การวิเคราะห์โอกาส
ในการพัฒนาองค์การ (OFI)
สู่การเป็นระบบราชการ 4.0

การวิเคราะห์โอกาสในการพัฒนาองค์กร (OFI)

สู่การเป็นระบบราชการ 4.0

ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำหรับผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตามเกณฑ์การประเมินสถานะเป็นระบบราชการ 4.0 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567) จากสำนักงาน ก.พ.ร มีคะแนนรวม 401.9 คะแนน ในรอบรางวัล และ 449.53 คะแนน ในรอบ KPI ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ผลคะแนนการเป็นระบบราชการ 4.0 รอบรางวัล

หมวด		ผลการประเมินจากผู้ตรวจ
1	การนำองค์กร	433.3
2	การวางแผนเชิงกลยุทธ์	433.3
3	การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	333.3
4	การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	333.3
5	การมุ่งเน้นบุคลากร	366.7
6	การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	433.3
7	ผลลัพธ์การดำเนินการ	480.0
คะแนนรวม (500 คะแนน) รอบที่ 2		401.9
เทียบเป็นคะแนนรวม PMQA 4.0 (รอบ KPI)		422.0

ตารางที่ 2.2 ผลคะแนนการเป็นระบบราชการ 4.0 รอบ KPI

คะแนน PMQA 4.0 (*100)				
หมวด	ผลการประเมินตนเอง จากหน่วยงาน	ผลการประเมิน จากผู้ตรวจ	ค่าเฉลี่ย ของหน่วยงานที่ประเมินทั้งหมด	ผลประเมิน จากราย Award
หมวด 1 การนำองค์กร	500.00	416.67	405.22	433.00
หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	500.00	383.33	414.15	433.00
หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	500.00	466.67	449.42	333.00
หมวด 4 การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	500.00	466.67	423.16	333.00
หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร	500.00	466.67	427.85	366.00
หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	500.00	500.00	420.17	433.00
หมวด 7 การบรรลุผลลัพธ์การดำเนินการ	480.00	446.67	344.83	480.00
คะแนนรวม (500) คะแนน	497.14	449.53	412.08	401.00
สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นระบบราชการ				KPI:449.53

จากคะแนนผลการประเมินดังกล่าว ส่งผลให้สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับการพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0 ระดับก้าวหน้า (Advance) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการดำเนินงานของสำนักงานมีความสอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กรและนโยบายระดับประเทศ (Alignment) โดยเน้นการวางแผนเชิงรุก มีความยืดหยุ่น พร้อมทั้งสร้างนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาและยกระดับการพัฒนาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

ต่อมา สำนักงานฯ ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์โอกาสในการพัฒนาและกำหนดกรอบแนวทางการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 ประจำปี 2569 ในระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ซึ่งมีคะแนนประเมินเทียบเท่าระหว่าง 470 – 500 คะแนน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมให้ข้อคิดเห็นอย่างกว้างขวาง

ผลจากการวิเคราะห์พบว่ามีประเด็นที่ยังขาดความครบถ้วนตามเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดรวมถึงการดำเนินงานบางส่วนยังไม่เป็นระบบ (ไม่สามารถทำซ้ำเป็นกระบวนการได้) และผลลัพธ์บางด้านยังไม่แสดงแนวโน้มหรือความเชื่อมโยงที่ชัดเจนซึ่งส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในทุกระดับ ทั้งนี้ ยังได้ค้นพบโอกาสในการพัฒนาองค์กรเพื่อพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0 ซึ่งสรุปไว้ในตารางการวิเคราะห์โอกาสในการพัฒนาองค์กร (OFI – Opportunity For Improvement) เพื่อใช้เป็นแนวทางขับเคลื่อนการพัฒนาต่อไป

การวิเคราะห์โอกาสในการพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 2.3 การวิเคราะห์โอกาสในการพัฒนาองค์กรในการพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0

เกณฑ์การประเมินการพัฒนาองค์กร	ผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์กร สู่ระบบราชการ 4.0 ปี 2568	โอกาสในการพัฒนาองค์กร (Opportunity for Improvement)
หมวด 1 การนำองค์กร		
1.2 ระบบการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพและสร้างความโปร่งใส		
ระดับก้าวหน้า (Advance) -เปิดเผยข้อมูลการติดตามตรวจสอบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤตินิชอบรายงานด้านความโปร่งใสผ่านช่องทางเทคโนโลยีดิจิทัล -มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการกำกับดูแลตรวจจับและค้นหาประเด็นความเสี่ยงและตรวจสอบการทุจริตและประพฤตินิชอบในเชิงรุก* ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) -มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนสามารถสรุปบทเรียนต้นแบบหรือความเป็นเลิศในการดำเนินการ	-การประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต -การแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมและคณะทำงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประพฤตินิชอบและ การส่งเสริมจริยธรรม -การประกาศพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการ -การจัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการทุจริตโดยผู้แทนจากสำนักงาน ป.ป.ท. มาเป็นวิทยากร	1. การทบทวนและปรับปรุงนโยบายการป้องกันทุจริตและระบบกำกับดูแลองค์กรให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ได้แก่ 1) หลักคุณธรรม 2) หลักนิติธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า 2. การประยุกต์ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อใช้ในการกำกับดูแลการตรวจจับ การค้นหาประเด็นความเสี่ยงด้าน การทุจริตและประพฤตินิชอบในเชิงรุก เช่น ระบบแจ้งพฤติกรรมทุจริตและประพฤตินิชอบ ระบบเปิดเผยข้อมูล การปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ให้ประชาชนรับทราบ 3. การถอดบทเรียนมาตรการ/โครงการที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว และพัฒนาเป็นคู่มือแนวทางปฏิบัติที่ดีสำหรับข้าราชการ ส.พ. และหน่วยงานอื่นเกี่ยวข้อง

เกณฑ์การประเมินการพัฒนาองค์กร	ผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์กร สู่ระบบราชการ 4.0 ปี 2568	โอกาสในการพัฒนาองค์กร (Opportunity for Improvement)
1.3 คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและการมุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์		
ระดับก้าวหน้า (Advance) -วิเคราะห์ คาดการณ์ผลกระทบและความเปลี่ยนแปลงจากการดำเนินงานที่มีต่อสาธารณะ เพื่อป้องกันและวางมาตรการ และดำเนินการเชิงรุก * - กำหนดและดำเนินมาตรการ/กลไกเฝ้าระวัง ติดตามความเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) -มีการดำเนินแผนงานโครงการที่สร้างผลกระทบต่อสังคมการสร้าง ความยั่งยืนและความเปลี่ยนแปลง ในวงกว้างโดยใช้ความร่วมมือภายในและภายนอกส่วนราชการ *	-การติดตามมาตรการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม ในเขตพื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อม เป็นการเสริมสร้างกลไกการเฝ้าระวังและติดตามผลการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน -มีการใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนการรายงานผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของหน่วยงานเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างทันการณ์ -ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศภูมิศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการพื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อม	1. การประยุกต์เทคโนโลยีอัจฉริยะเพื่อช่วยปฏิบัติงานด้านการเฝ้าระวัง การติดตามประเมินผล การแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม 2. การบูรณาการแผนงาน และการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ร่วมกับหน่วยงานภายใน หน่วยงานภายนอก ภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกแก่เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม 3. การจัดทำมาตรการ สร้างกลไก แนวทางการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนานวัตกรรม ร่วมกับเครือข่ายของ สผ. เพื่ออนุรักษ์พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่ดีของประเทศไทยให้เกิดความยั่งยืน

เกณฑ์การประเมินการพัฒนาองค์กร	ผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์กร สู่ระบบราชการ 4.0 ปี 2568	โอกาสในการพัฒนาองค์กร (Opportunity for Improvement)
หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์		
2.1 แผนยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองความท้าทายและสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง		
-วิเคราะห์และประเมินแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเพื่อยกระดับการสร้างนวัตกรรมและความสามารถในการแข่งขัน -วิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร -ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และแผนงานเพื่อสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ -ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนงานเพื่อการขับเคลื่อนสู่องค์การดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรม * ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) -ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนงานเพื่อการสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน	-ผลการสำรวจการยอมรับและความเชื่อมั่นต่อระบบการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมของประเทศไทยและภาพรวมการยอมรับและความเชื่อมั่นต่อระบบ EIA อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 88	1. การศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มด้านความเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี และความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต เพื่อจัดทำแผนลดผลกระทบ แผนบริหารความเสี่ยง และแผนเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันของประเทศไทย ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม 2. การจัดทำยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันเพื่ออนุรักษ์พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่ดีรวมถึง เสริมสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชนชาวไทย 3. การจัดทำมาตรการ สร้างกลไก แนวทางการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนานวัตกรรมเพื่ออนุรักษ์พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่ดีของประเทศไทยให้เกิดความยั่งยืน
2.2 การขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว สอดคล้องพันธกิจและยุทธศาสตร์ประเทศ		
ระดับก้าวหน้า (Advance) -กำหนดจุดมุ่งเน้นของแผนงานและผลลัพธ์ที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติและการสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขันอย่างชัดเจน -จัดสรรทรัพยากรตามลำดับความสำคัญและจุดมุ่งเน้นทางยุทธศาสตร์	-การบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก เช่น หน่วยงานรัฐสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรมท้องถิ่น เป็นเครือข่ายด้านการอนุรักษ์ฯ ของ สผ. ทั่วประเทศ 76 จังหวัด	1. การบูรณาการแผนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนเสริมสร้างขีดความสามารถของประเทศ แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนต่าง ๆ 2. การจัดทำมาตรการ สร้างกลไก แนวทางการแก้ไขปัญหาหรือนวัตกรรม ร่วมกับเครือข่ายของ สผ. เพื่ออนุรักษ์พัฒนา

เกณฑ์การประเมินการพัฒนาองค์กร	ผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์กร สู่ระบบราชการ 4.0 ปี 2568	โอกาสในการพัฒนาองค์กร (Opportunity for Improvement)
-แผนปฏิบัติการด้านบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ขององค์กร -แผนงานการขับเคลื่อนสู่องค์กรดิจิทัล <u>ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)</u> -แผนงานการขับเคลื่อนรูปแบบการทำงานแบบเครือข่ายความร่วมมือภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคส่วนอื่น ๆ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ร่วมกัน		ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่ดีของประเทศไทยให้เกิดความยั่งยืน 3. การบูรณาการนำแผนไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมร่วมกับหน่วยงานภายใน หน่วยงานภายนอก และภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุผลตามยุทธศาสตร์ชาติด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2.3 การติดตามการเปลี่ยนแปลง การปรับแผน และการรายงานผล		
<u>ระดับก้าวหน้า (Advance)</u> - ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์แผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดที่สำคัญ * -มีการติดตามสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อแผนยุทธศาสตร์ แผนการ ดำเนินงาน แผนปฏิบัติการระยะสั้น และระยะยาว และข้อมูลขนาดใหญ่ <u>ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)</u> -มีการวิเคราะห์ผลกระทบที่มีต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุขทางตรง และทางอ้อม และการสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขัน *	- การรายงานผลการดำเนินงานต่อสาธารณะโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ● รายงานสถานการณ์คุณภาพสิ่งแวดล้อมประจำปี ● รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิรูปราชการประจำปี ● การรายงานผ่าน Application การให้บริการต่าง ๆ ของ สผ. เช่น SMART EIA, SMART E-FUND เป็นต้น	1. การศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มด้านความเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต เพื่อจัดทำหรือทบทวนแผนลดผลกระทบ แผนบริหารจัดการความเสี่ยง และแผนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีของไทยให้ยั่งยืน 2. การประยุกต์เทคโนโลยีอัจฉริยะเพื่อช่วยปฏิบัติงานด้านการเฝ้าระวัง การติดตามประเมินผลตัวชี้วัดที่สำคัญ การแก้ไขปัญหา ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย 3. การจัดทำมาตรการ สร้างกลไก แนวทางการแก้ไขปัญหา แผนปฏิบัติการ หรือพัฒนานวัตกรรม ร่วมกับเครือข่ายของ สผ.

เกณฑ์การประเมินการพัฒนาองค์กร	ผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์กร สู่ระบบราชการ 4.0 ปี 2568	โอกาสในการพัฒนาองค์กร (Opportunity for Improvement)
		เพื่ออนุรักษ์พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่ดีของประเทศไทยให้เกิดความยั่งยืน
หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
3.1 ระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อการให้บริการและการเข้าถึง		
<u>ระดับก้าวหน้า (Advance)</u> -มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือนวัตกรรมในการค้นหาความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทันการณ์ -มีการวิเคราะห์และจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามความต้องการเฉพาะกลุ่ม/เฉพาะบุคคล <u>ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)</u> -มีการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลและสารสนเทศจากแหล่งอื่นกับข้อมูลและสารสนเทศของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย -มีการวิเคราะห์แนวโน้มและความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต	- มีการนำภารกิจหลักมาวิเคราะห์ผลผลิตและบริการ - มีการนำผลผลิต/บริการตามภารกิจหลักดังกล่าวมาวิเคราะห์และจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญในปัจจุบันและอนาคต - มีระบบ ● รายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม ● รายงาน Monitor ● ข้อมูลผู้มีสิทธิจัดทำรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม โดย Smart EIA Plus เป็น mobile app	1. การศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มด้านความเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต เพื่อจัดทำแผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความเหมาะสมกับผู้ใช้บริการแต่ละกลุ่ม หรือบุคคลที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญของ สผ. 2. การประยุกต์เทคโนโลยีอัจฉริยะเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานด้านกำกับดูแลเชิงรุก การวิเคราะห์และค้นหาความต้องการและความคาดหวังใหม่ ๆ และการรับข้อมูล เรียนรู้ และเข้าใจความต้องการของแต่ละกลุ่มที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
3.2 การปรับปรุงและการสร้างนวัตกรรมบริการและตอบสนองความต้องการ		
<u>ระดับก้าวหน้า (Advance)</u> -มีผลการวิเคราะห์เทียบเคียงการบริการเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการให้บริการที่ดีขึ้น	- สามารถใช้สำหรับการวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น นำสู่การวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม	1. การวิเคราะห์และใช้ข้อมูลและสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องเพื่อจำแนกหรือจัดกลุ่มผู้รับบริการและการสร้างนวัตกรรมการให้บริการที่มีความแตกต่างของผู้รับบริการที่ออกแบบตามความต้องการเฉพาะบุคคล (Customized Service)

เกณฑ์การประเมินการพัฒนาองค์กร	ผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์กร สู่ระบบราชการ 4.0 ปี 2568	โอกาสในการพัฒนาองค์กร (Opportunity for Improvement)
- มีนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในช่วง 2 ปีที่ผ่านมาที่ตอบสนองความต้องการหรือมีการจัดทำข้อมูลประสิทธิภาพของผู้รับบริการ ตั้งแต่ต้นน้ำจรดปลายน้ำ (Customer Journey) และได้นำไปปรับปรุงหรือพัฒนาบริการเพื่อตอบสนองความต้องการฯ <u>ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)</u> - มีรูปแบบการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการเฉพาะกลุ่ม/เฉพาะบุคคล	- สามารถคาดการณ์แนวโน้มสถานการณ์คุณภาพสิ่งแวดล้อมในอนาคต เพื่อเตรียมพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง	2. การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เชื่อมโยงสารสนเทศ นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานทุกระดับ ทั้งระดับยุทธศาสตร์และระดับปฏิบัติการ
3.3 การมุ่งเน้นประชาชน		
<u>ระดับก้าวหน้า (Advance)</u> - มีผลการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล/สถิติ การจัดการข้อร้องเรียน (ถ้ามี) เพื่อการแสวงหา ความร่วมมือ และโอกาสในการพัฒนาและแก้ไขข้อร้องเรียนในเชิงรุก - มีการจัดการเครือข่ายความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการและแก้ไขข้อร้องเรียน <u>ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)</u> - มีผลการบูรณาการเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐในการให้บริการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง *	- จัดการบริการที่คำนึงถึงความแตกต่างและข้อจำกัดในการเข้าถึงของผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของแต่ละกลุ่ม - มีระบบบริการข้อมูลองค์ความรู้ รวม 42 ระบบ - มีระบบการจัดการเรื่องร้องเรียน (e-petition) บนเว็บไซต์ของ สผ. (https://e-petition.onep.go.th/) - มีการปรับปรุงเป้าหมายการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์เชิงรุกด้วยการจัดทำแผนงาน/กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่น ปลูกความรู้ ปันความคิดปลูกเครือข่าย	1. การสำรวจความพึงพอใจ และความต้องการของผู้รับบริการร่วมกับภาววิเคราะห์เทียบเคียงการบริการของ สผ. กับหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจใกล้เคียงทั้งภายในประเทศ หรือต่างประเทศเป็นประจำทุกปี 2. การประยุกต์ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อใช้ในการกำกับดูแลเชิงรุก การตรวจจับ การค้นหาประเด็นความเสี่ยงด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในเชิงรุก เช่น ระบบแจ้งพฤติกรรมการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระบบเปิดเผยข้อมูลและผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประชาชนรับทราบ 3. การรวบรวมวิเคราะห์จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ เชื่อมโยงฐานข้อมูล และการแลกเปลี่ยนข้อมูลองค์ความรู้ของ สผ. กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้เสียสำคัญ

เกณฑ์การประเมินการพัฒนาองค์การ	ผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์การ สู่ระบบราชการ 4.0 ปี 2568	โอกาสในการพัฒนาองค์การ (Opportunity for Improvement)
		และสามารถใช้งานข้อมูลสารสนเทศได้สะดวกปลอดภัย และเป็นแหล่งอ้างอิงหลักในด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้		
4.1 การใช้ฐานข้อมูลและการกำหนดตัววัดเพื่อการติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ		
<u>ระดับก้าวหน้า (Advance)</u> -มีการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อทบทวนผลการดำเนินงานหาสาเหตุปัญหา -มีการเปรียบเทียบหรือเทียบเคียงข้อมูลผลการดำเนินงานกับคู่แข่งหรือคู่แข่งที่สำคัญเพื่อประกอบการตัดสินใจ <u>ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)</u> -มีการวิเคราะห์และคาดการณ์สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตที่ได้รับจากข้อมูลสารสนเทศและตัววัดที่สำคัญ * -มีการสร้างนวัตกรรมใหม่เกี่ยวกับแนวคิดการแก้ไขปัญหาปรับปรุงกระบวนการทำงานจากการวิเคราะห์ทบทวนข้อมูลสารสนเทศและตัวชี้วัดที่สำคัญ *	- มีการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล/สถิติ/ตัววัดจากภายในและภายนอกองค์กร เช่น EPI Index, SDGIndex - มีการใช้ระบบติดตามและประเมินผลโครงการ : e – Project Tracking System ด้วยเครื่องมือ Performance Review/ Gap Analysis และ Critical Key Success Factors -โครงการดัชนีสมรรถนะสิ่งแวดล้อม ระยะที่ 3 นวัตกรรมข้อมูลเพื่อการจัดการและประมวลผลดัชนีสมรรถนะสิ่งแวดล้อมของประเทศไทยเพื่อสร้างนวัตกรรมข้อมูลที่สามารถจัดการและบูรณาการ ข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ	1. การวิเคราะห์เชื่อมโยงผลลัพธ์ที่เกิดในทุกระดับกับการบรรลุผลของยุทธศาสตร์ระยะยาว และค่าเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ 2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งต่อการเปลี่ยนแปลง และคาดการณ์ถึงสิ่งที่กำลังจะเกิด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อโอกาสและ ความเสี่ยงของส่วนราชการ 3. การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การคาดการณ์ กำหนดนโยบายหรือจัดลำดับความสำคัญของแผนงานที่ต้องดำเนินการ
4.2 การบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ การดูแลความเสี่ยงด้านข้อมูลและระบบความมั่นคงทางไซเบอร์		
<u>ระดับก้าวหน้า (Advance)</u>	- มีการติดตั้งเครื่องมือสำหรับป้องกันการบุกรุกจากภายนอก ได้แก่ Firewall ,Intrusion Prevention	1. การกำหนดวิธีการทำให้ข้อมูลที่มีความอ่อนไหวมีความปลอดภัยจากไซเบอร์

เกณฑ์การประเมินการพัฒนาองค์กร	ผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์กร สู่ระบบราชการ 4.0 ปี 2568	โอกาสในการพัฒนาองค์กร (Opportunity for Improvement)
-มีการวิเคราะห์ ประเมินความเสี่ยงของระบบความปลอดภัยของข้อมูลทางไซเบอร์ -มีการกำหนดและบริหารธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ <u>ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)</u> -มีการทบทวนและปรับปรุงระบบความปลอดภัย และมาตรการการป้องกันภัยของฐานข้อมูลและระบบไซเบอร์ของส่วนราชการ *	- มีระบบเก็บข้อมูลการจราจรทางคอมพิวเตอร์ (Log File) ,Internet Log ,User data usage > 90 วัน - มีการใช้งานโปรแกรมตรวจสอบภัยคุกคามขั้นสูง จำนวน 600 License และสำหรับเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย จำนวน 25 License เพื่อตรวจสอบป้องกันและกำจัดไวรัสคอมพิวเตอร์และต่ออายุลิขสิทธิ์โปรแกรมทุกปี	2. การกำหนดแนวทางการตรวจจับ การกำหนดมาตรการป้องกันภัยต่าง ๆ จัดทำและปฏิบัติตามคู่มือการบริหารธรรมาภิบาลข้อมูลของ สผ. ที่เป็นไปตามมาตรฐานรัฐบาลดิจิทัลว่าด้วยกรอบธรรมาภิบาลภาครัฐ 3. การกำหนดแนวทางการสื่อสาร เกี่ยวกับภัยจากไซเบอร์ต่อผู้ใช้ทุกกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ และทันทั่วถึง
4.3 การใช้องค์ความรู้ของส่วนราชการในการแก้ปัญหา เรียนรู้และเพื่อพัฒนาส่วนราชการ		
<u>ระดับก้าวหน้า (Advance)</u> -มีการเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่มีอยู่กับข้อมูลสารสนเทศ และองค์ความรู้อื่นจากภายในและภายนอกองค์กร และมีเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดเก็บ รวบรวม บริหารจัดการองค์ความรู้ เพื่อใช้ปฏิบัติงาน * <u>ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)</u> -มีการต่อยอดองค์ความรู้และพัฒนาจนเกิดประโยชน์ต่อการทำงานส่งมอบคุณค่าแก่ประชาชน และส่วนราชการ และสร้างโอกาสทางนวัตกรรมที่ส่งผลต่ออนาคต/หรือพัฒนาจนเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ	- มีคลังข้อมูลองค์ความรู้ที่จัดเก็บองค์ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ในรูปแบบคู่มือ/ แนวปฏิบัติ /คลิปวิดีโอ/บทความ/อินโฟกราฟิก /เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งบุคลากร ผู้รับบริการ/เครือข่าย/ผ่าน เว็บไซต์ การจัดการความรู้ สผ. (http://km.onep.go.th) - มีจำนวนนวัตกรรม/องค์ความรู้ที่นำไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการทำงานขององค์กร จนเกิดผลสำเร็จหลายกระบวนการ	1. การจัดทำกระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ เชื่อมโยงกับข้อมูลสารสนเทศ และองค์ความรู้จากภายนอกองค์กร ได้แก่ กลุ่มลูกค้า เครือข่าย คู่ความร่วมมือมาใช้ในการเรียนรู้ ต่อยอด แก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรมพร้อมตัวอย่างประกอบเพื่อเป็นแหล่งอ้างอิงหลักในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย 2. ควรมีการเทียบเคียง (Benchmarking) เปรียบเทียบผลกับคู่เทียบที่สำคัญ เรียนรู้ค้นหา Best practices ในการดำเนินการร่วมกันในอนาคต

เกณฑ์การประเมินการพัฒนาองค์กร	ผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์กร สู่ระบบราชการ 4.0 ปี 2568	โอกาสในการพัฒนาองค์กร (Opportunity for Improvement)
หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร		
5.1 ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ		
<u>ระดับก้าวหน้า (Advance)</u> -มีการจัดทำแผนกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการการเติบโตและการเปลี่ยนแปลงทักษะใหม่ขององค์กร* -มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาใช้ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการด้านบุคลากร * -มีการเปิดให้บุคลากรได้มีส่วนในการวางแผนทางความก้าวหน้าของตนเอง -มีการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร -มีการสร้างนวัตกรรมการทำงานในรูปแบบใหม่ที่สร้างประสิทธิภาพสูงในการทำงาน <u>ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)</u> -มีการจัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่มบุคลากร -มีการดำเนินการในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่คล่องตัวยืดหยุ่น และจูงใจ บุคลากรให้อยู่กับองค์กรและสร้างผลงานที่ดี	- มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 6 ปี (พ.ศ. 2565-2570) - มีนโยบายการบริหารบุคลากรหรือสภาพแวดล้อม ที่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัว ยืดหยุ่น ครอบคลุม และจูงใจ เพื่อดึงดูดให้บุคลากรคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร เช่น จัดให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของทุกประเภท/สายงาน/ตำแหน่ง - มีการจัดกิจกรรมเพื่อยกย่องเชิดชูบุคลากรภายในสำนักงานฯ ที่เป็นต้นแบบในการทำงาน “คนดีศรี สผ.” “เพชรจรัสแสงบุคคลต้นแบบ สผ.	1. การบูรณาการแผนงาน แผนงบประมาณ แผนบริหาร จัดการและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง ลดต้นทุนเน้นประสิทธิผล 2. การปลูกฝังค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนพัฒนารายบุคคล ร่วมกับ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ และสร้างสภาพแวดล้อม ที่ดีในการทำงานที่เหมาะสมกับความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่มบุคลากร 3. การพัฒนา สผ. ให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม องค์กรสมรรถนะสูง การสร้างนวัตกรรมการทำงานรูปแบบใหม่การประสานงานในแนวระนาบกับหน่วยอื่น ๆ รูปแบบการทำงานและจ้างงานแนวใหม่

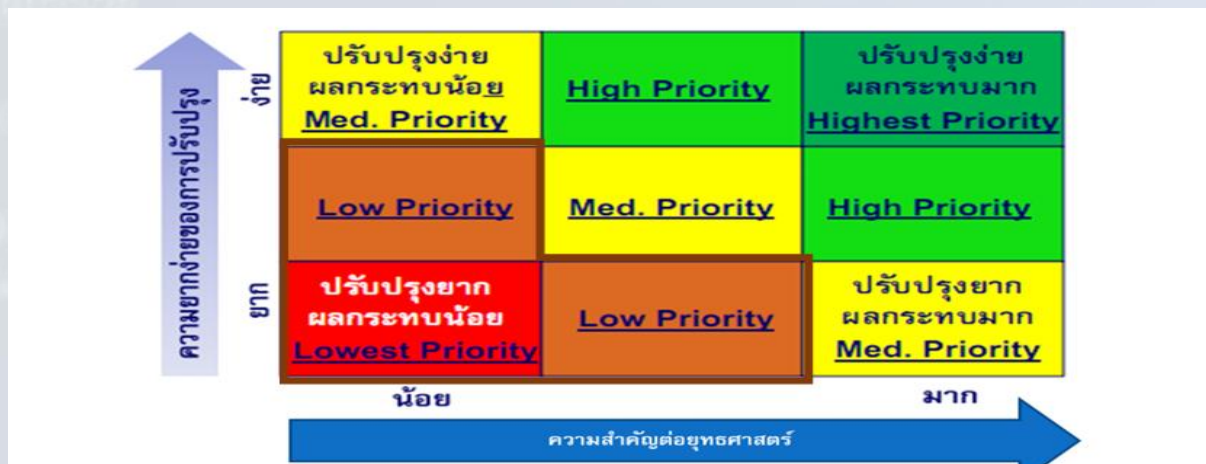
เกณฑ์การประเมินการพัฒนาองค์กร	ผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์กร สู่ระบบราชการ 4.0 ปี 2568	โอกาสในการพัฒนาองค์กร (Opportunity for Improvement)
5.2 วัฒนธรรมการทำงานที่ดี คล่องตัว รับผิดชอบ สู่การเกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง		
ระดับก้าวหน้า (Advance) -มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมที่ช่วยส่งเสริมการทำงานที่รวดเร็ว คล่องตัว เชื่อมโยง ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและเพิ่มโอกาสในการสร้างนวัตกรรม -มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและข้อจำกัดในการทำงานของบุคลากร -มีการส่งเสริมความผูกพันและความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรที่สอดคล้องกับความปัจจัยของกลุ่มต่าง ๆ ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) -กลไกในการทำงานบนพื้นฐานของความร่วมมือกับเครือข่ายความร่วมมือภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ในการทำงานเพื่อความเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	- มีค่านิยมองค์กร FUTURE “ ถ้าคิด ถ้าทำ นำประโยชน์สู่ประชาชน คนทำงานเป็นทีมด้วยใจโปร่งใสเปิดเผย เคยล้มแล้วต้องลุกไว ใส่ใจสิ่งแวดล้อม” มาปลูกฝัง/สื่อสาร และถ่ายทอดในการทำงานแก่บุคลากร - บุคลากรมีศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 24 นวัตกรรม - บุคลากรมีความผูกพันต่อ สผ. ร้อยละ 81.12 และไม่พบว่าบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (กำลังคนคุณภาพ) มีการลาออก	1. การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในการทำงานที่เอื้อให้เกิดผลงาน ทำงานแบบมืออาชีพคือรวดเร็ว ถูกต้อง ถูกหลักการ เป็นไปตามกรอบของกฎหมายเปิดรับความคิดใหม่ 2. การสร้างความภูมิใจ มีทัศนคติของการเป็นเจ้าของและความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผู้ปฏิบัติงาน 3. การสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในกลุ่มต่าง ๆ และค้นหาเครื่องมือที่จะสร้างให้บุคลากรทุกระดับเกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างผลงานที่ดี 4. การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะและเครื่องมือใหม่ ๆ ในการส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารที่ ฉับไว สนับสนุนการทำงานที่เชื่อมโยงเปิดกว้างเกิดความคล่องตัวเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนโอกาสในการสร้างนวัตกรรม
5.3 ระบบการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากร		
ระดับก้าวหน้า (Advance) -มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงการเรียนรู้การพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง -มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือแพลตฟอร์มในการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยน และการเข้าถึงฐานความรู้ด้วยตนเอง * ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)	- มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ คือ แผนพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพเพื่อสร้างคุณค่าแก่สังคมและรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรม เช่น หลักสูตร “การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ	1. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนพัฒนาและกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล ร่วมกับการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้พัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาสมรรถนะ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสร้างโอกาสให้บุคลากรเติบโตก้าวหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ของตนเอง

เกณฑ์การประเมินการพัฒนาองค์กร	ผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์กร สู่ระบบราชการ 4.0 ปี 2568	โอกาสในการพัฒนาองค์กร (Opportunity for Improvement)
-มีการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในอนาคตให้กับบุคลากร เพื่อให้มีทักษะแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน *	และพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับ การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม”	2. การประยุกต์เทคโนโลยีด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้(eLearning) เพื่อช่วยให้บุคลากรของ สผ. สามารถเรียนรู้ได้จากทุกที่ ทุกเวลา หรือตามความเหมาะสม 3. การพัฒนา สผ. ให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม-องค์กรสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมของประเทศไทย
หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ		
6.1 การออกแบบและการจัดการกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบนำสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ		
<u>ระดับก้าวหน้า (Advance)</u> -มีความเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานในกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นน้ำจรด ปลายน้ำ - มีการติดตามควบคุมกระบวนการโดยใช้ข้อมูลตัวชี้วัด และมาตรฐานการทำงานในมิติต่าง ๆ -มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามควบคุมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของกระบวนการ *	- มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดตามและควบคุม กระบวนการ เช่นการติดตามโดยใช้ Smart eFund สำหรับ การขอรับการสนับสนุนเงินอุดหนุนด้านการจัดการของเสีย ฯลฯ - มีตัวชี้วัดควบคุมกระบวนการ ได้แก่ ผลสำเร็จของ โครงการในภาพรวมตามเกณฑ์การประเมินที่โครงการ กำหนด (วัดตามวัตถุประสงค์ของโครงการ) และผลสำเร็จ ของโครงการในภาพรวมตามเกณฑ์ การประเมินที่โครงการ กำหนด (วัดตามผลผลิตที่ระบุในตัวชี้วัดของโครงการ) ร่วมกับหน่วยงาน/องค์กรที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุน สิ่งแวดล้อม เป็นต้น	1. ความร่วมมือกับเครือข่ายตั้งแต่ต้นน้ำในการทำงานร่วมกัน ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของกระบวนการทั้งในด้าน ต้นทุน ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม สาธารณสุข และสาธารณสุข 2. การประยุกต์เทคโนโลยีอัจฉริยะเพื่อช่วยการปฏิบัติงาน การเฝ้า ระวัง การติดตามประเมินผลตัวชี้วัดที่สำคัญการจัดทำรายงาน ด้านทรัพยากรธรรมชาติและอื่น ๆ 3. การติดตามตัวชี้วัดควบคุมกระบวนการโดยใช้เทคโนโลยีมาช่วย และรายงานได้อย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน (realtime)
<u>ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)</u> -มีการสร้างความร่วมมือของเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคส่วนอื่น โดยการบูรณาการกระบวนการทำงานและ เกิดผลลัพธ์เป้าหมายเดียวกัน		

เกณฑ์การประเมินการพัฒนาองค์การ	ผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์การ สู่ระบบราชการ 4.0 ปี 2568	โอกาสในการพัฒนาองค์การ (Opportunity for Improvement)
6.2 การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ และบริการ		
<u>ระดับก้าวหน้า (Advance)</u> -มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาและปรับปรุงผลผลิต บริการ และกระบวนการ ของกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน * <u>ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)</u> -มีการสร้างนวัตกรรมภาครัฐที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของหลายภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อการแก้ไขปัญหาและสร้างผลกระทบสูง *	- มีการพัฒนานวัตกรรมข้อมูลเพื่อการจัดการและประมวลผลดัชนีสมรรถนะสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย (EPI Thailand) จัดเก็บข้อมูล 10 ปีย้อนหลังและบูรณาการข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ -ข้อมูลจะถูกจัดเก็บและประมวลผลเป็นค่าคะแนน EPI Thailand ทั้งค่าคะแนนตัวชี้วัด ดัชนีย่อย วัตถุประสงค์เชิงนโยบาย และค่าคะแนน EPI ในภาพรวม - แสดงผลลัพธ์ได้ในรูปแบบ dashboard ส่งผลให้สามารถติดตามแนวโน้มค่าคะแนน EPI ได้ในระยะยาว ใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการวางแผน/ปรับปรุงนโยบายได้	1. การสร้างนวัตกรรมภาครัฐโดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน อาจดำเนินการผ่านรูปแบบห้องปฏิบัติการนวัตกรรมภาครัฐ (Government Lab) 2. การนำกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ และมีการส่งมอบคุณค่าต่อประชาชนและภาคธุรกิจ (Public value) 3. การแสดงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อขีดความสามารถในการแข่งขันหรือตอบสนองความต้องการประชาชนและภาคธุรกิจอย่างก้าวกระโดด
6.3 การมุ่งเน้นประสิทธิผล ทั้งองค์กร และผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ประเทศ		
<u>ระดับก้าวหน้า (Advance)</u> -มีแผนงานและมาตรการเตรียมการเชิงรุกเพื่อลดกระทบจากความเสี่ยง และจัดการ ด้านภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน <u>ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)</u> -มีระบบงานที่มีการบูรณาการกระบวนการดำเนินงาน ข้อมูลร่วมกันระหว่างเครือข่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างผลกระทบสูงต่อยุทธศาสตร์ชาติ การสร้างความยั่งยืน และขีดความสามารถทางการแข่งขัน *	-มีโครงการที่สำคัญ จำนวน 8 โครงการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี 2567 มีกระบวนการหลักที่สำคัญ จำนวน 10 กระบวนการ และกระบวนการสนับสนุน จำนวน 8 กระบวนการ -ผลผลิตของแต่ละกระบวนการหลักที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรมีหลายผลผลิต ได้แก่ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ประจำปี 2567	1. การบูรณาการของระบบงานต่าง ๆ เพื่อการวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการของทั้งส่วนราชการ ที่มีต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมของประเทศ การสร้างผลกระทบต่อดัชนีความยั่งยืน หรือ SDG การบรรลุเป้าหมายการจัดอันดับและการแข่งขันของประเทศ และแสดงผลลัพธ์ที่ชัดเจน 2. การลดต้นทุนของกระบวนการปฏิบัติงาน โดย 1) แสวงหากระบวนการที่มีโอกาสในการปรับเปลี่ยนกระบวนการงานสูง และมีผลกระทบสูง

เกณฑ์การประเมินการพัฒนาองค์กร	ผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์กร สู่ระบบราชการ 4.0 ปี 2568	โอกาสในการพัฒนาองค์กร (Opportunity for Improvement)
	-ผลการประเมิน EPI ล่าสุดในปี 2567 (EPI Yale & Columbia 2024) ประเทศไทย มีคะแนนเฉลี่ย 45.7 คะแนน อยู่ในอันดับที่ 90 ของโลก จาก 180 ประเทศ สามารถสรุปภาพรวมคะแนนและลำดับของประเทศไทย	2) ตั้งเป้าการเพิ่มประสิทธิภาพ (เช่น ในมิติต้นทุน ระยะเวลา กระบวนการ) 3) แสวงหาแนวทางในการปรับปรุงต้นทุนการดำเนินงาน ในภาพรวม ด้วยกลยุทธ์ ลด (ลดงาน ลดกฎระเบียบที่ไม่จำเป็น) แบ่งปัน (แบ่งปันทรัพยากรกับหน่วยงานอื่น ๆ) ถ่ายโอน (ถ่ายโอนภารกิจที่ไม่จำเป็น หรือมีหน่วยงานอื่นที่มีความได้เปรียบในการดำเนินงานที่ดีกว่า)

จากนั้นนำโอกาสในการพัฒนาองค์กรดังกล่าวมาจัดลำดับความสำคัญของโอกาสในการพัฒนาองค์กร ด้วยการประเมินแบบ 2 ปัจจัย



แผนภาพที่ 2.1 ปัจจัยการจัดลำดับความสำคัญของโอกาสในการพัฒนาองค์กร

จากการจัดลำดับความสำคัญของโอกาสในการพัฒนาองค์กร พบว่ามีโอกาสในการพัฒนาองค์กรการสู่ระบบราชการ 4.0

ตารางที่ 2.4 โอกาสในการพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0

โอกาสในการพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0
1. สร้างต้นแบบ/ความเป็นเลิศด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรทุกระดับและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำกับ ติดตาม และ รายงานผลต่อสาธารณะ
2. จัดทำมาตรการ/ แนวทางเพื่อป้องกันผลกระทบเชิงลบของโครงการ การปฏิบัติงาน และยุทธศาสตร์ที่อาจผลกระทบเชิงลบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง
3. จัดทำกลไกการส่งเสริมการดำเนินการของโครงการ การปฏิบัติงาน และยุทธศาสตร์ เพื่อผลลัพธ์ที่ดีต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และสาธารณสุข และการสร้างความยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ทบทวนยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและตอบสนองความท้าทายตลอดจนการบรรลุยุทธศาสตร์ประเทศ และต่อการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร
5. ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์แผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดที่สำคัญ *
6. จัดทำฐานข้อมูลและพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการจำแนกผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญในด้านการให้บริการ

โอกาสในการพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0
7. วิเคราะห์ และนำข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องไปใช้จำแนก หรือจัดกลุ่มผู้รับบริการ และการสร้างนวัตกรรมการให้บริการที่มีความแตกต่าง และตรงตามความต้องการเฉพาะบุคคล (customized services)
8. วิเคราะห์ และจัดทำรายงานบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่แสดงให้เห็นถึงวิธีการทำให้ข้อมูลที่มีความอ่อนไหวมีความปลอดภัยจากไซเบอร์
9. จัดให้มีการเทียบเคียง (Benchmarking) เปรียบเทียบผลกับคู่เทียบที่สำคัญ เรียนรู้ค้นหา Best practices ในการดำเนินการร่วมกันในอนาคต
10. จัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่มบุคลากร
12. การหาปัจจัยที่สร้างความผูกพัน และนำมาจัดทำแผนสร้างแรงจูงใจ และความผูกพันของบุคลากร เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานขององค์กร
13. จัดทำแผนพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในระดับต่าง ๆ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การเจรจา การตัดสินใจ และการจูงใจ รวมทั้งการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จากการทำงานที่มอบหมายเพื่อเพิ่มพูน ทักษะด้านการวิเคราะห์ และความคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) พร้อมรับมือกับปัญหาที่มีความซับซ้อน สามารถทำงานได้หลากหลาย รองรับทักษะ/ความต้องการ/ ความเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต
14. การใช้เทคโนโลยีเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักสูตรต่าง ๆ และ การพัฒนาทักษะผู้นำในอนาคต เช่น ผลงานสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ หรือระดับทักษะความเชี่ยวชาญที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร
15. การบูรณาการของระบบงาน ต่าง ๆ เพื่อการวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการของทั้งส่วนราชการที่มีต่อ • การบรรลุยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ • ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม ของประเทศ • การสร้างผลกระทบต่อ ดัชนีความยั่งยืน หรือ SDG • การบรรลุเป้าหมายการจัด อันดับและการแข่งขันของประเทศ

ปัจจัยต่อการพัฒนาองค์กร

1) โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรในรูปแบบต่างๆ (Infrastructure) : โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรนั้นรวมถึงตั้งแต่อุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นไปจนถึงเทคโนโลยีตลอดจนข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่ต้องพร้อมและช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ศักยภาพด้านทรัพยากรบุคคลจะพร้อมแค่ไหน แต่หากมีปัญหาที่ทรัพยากรด้านอื่น ก็ย่อมทำให้ลดประสิทธิภาพในการทำงาน และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างเชื่องช้าหรือติดขัดเช่นกัน ตรงกันข้ามกับองค์กรที่ใส่ใจในโครงสร้างพื้นฐานอย่างดีเพื่อรองรับ

การทำงานที่ดีที่สุด สามารถมีส่วนช่วยให้บุคลากรในองค์กรใช้ศักยภาพของตนในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

2) กระบวนการทำงานที่เป็นระบบระเบียบ (Process & System) : ระบบการทำงานที่มีมาตรฐาน ชัดเจน มีระบบระเบียบ มีขั้นตอนที่เหมาะสม มีการประเมินผล รวมถึงมีการแก้ไขจุดบกพร่องได้อย่างทันท่วงที ระบบการทำงานที่ดีนั้นจะทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) : ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญอันดับต้น ๆ ของทุกองค์กร การที่องค์กรมีพนักงานที่มีศักยภาพในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมถึงมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาได้ก้าวไกลและมั่นคง

4) เป้าหมายและนโยบาย (Goal & Policy) : สิ่งสำคัญที่สุดก็คือองค์กรต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตลอดจนมีทิศทางเดินไปสู่จุดหมายให้เห็น เมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วย่อมต้องมีนโยบายธุรกิจตลอดจนนโยบายขององค์กรที่ออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย นโยบายที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนที่ทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว มีทิศทาง และมีศักยภาพเพิ่มขึ้นด้วย

เคล็ดลับที่ทำให้องค์กรที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย (1) การได้ผู้นำที่ดี (2) การได้ผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ (3) การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (4) มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (5) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (6) การประเมินผล และ(7) การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ

ดังนั้นจากการค้นพบโอกาสในการพัฒนาองค์กรการสู่ระบบราชการ 4.0 ปี พ.ศ. 2568 ดังกล่าวข้างต้น สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้นำหลักการ แนวคิด และเครื่องมือการบริหารกระบวนการ (Process management) สู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ได้แก่

➤ การสานพลังทุกส่วน(Collaboration) ตัวอย่างเครื่องมือ Public Participation /Cooperation และworking group

➤ การสร้างนวัตกรรม (Innovation) ตัวอย่างเครื่องมือ Big impact/ Government lab และ Design thinking

➤ ปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล(Digitalization) ตัวอย่างเครื่องมือ Data base /Cloud และ Smart phone

มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาองค์กรของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



3

PMQA ONEP

**แผนปฏิบัติการ
ด้านการพัฒนาองค์การ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569**

มิติการพัฒนา

6

ด้าน

แผนงานหลัก

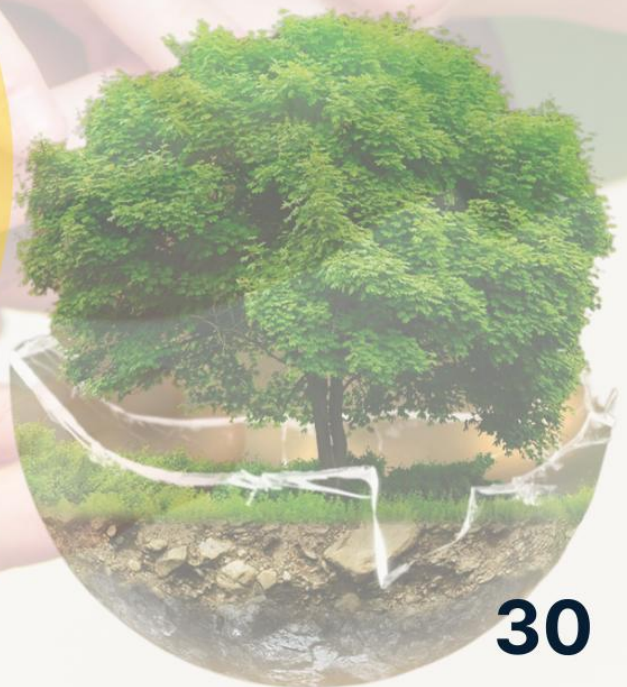
21

แผนงาน

โครงการ/กิจกรรม

98

โครงการ/กิจกรรม



กลยุทธ์

1.1

พัฒนาระบบการนำองค์การ
ค่านิยม และวัฒนธรรมที่ยั่งยืน

กลยุทธ์

1.2

ปรับปรุงประสิทธิภาพ
ระบบการกำกับดูแลองค์การ

กลยุทธ์

1.3

กระตุ้นและส่งเสริมการดำเนินงานที่สร้าง
ประโยชน์ต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และชุมชน

มิติการพัฒนาที่ 1

ด้านการนำองค์การ

และความรับผิดชอบต่อสังคม

4

แผนงานหลัก

20

โครงการ/กิจกรรม

- การพัฒนาระบบการกำหนดทิศทาง ระบบการสื่อสาร และการเป็นต้นแบบที่ดี
- การส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ
- การพัฒนาระบบการกำกับดูแลองค์การ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนงานหลัก	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	หน่วยงาน รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาระบบการนำองค์กร ค่านิยม และวัฒนธรรมที่ยั่งยืน			
1. การพัฒนาระบบ การกำหนดทิศทาง ระบบการสื่อสาร และ การเป็นต้นแบบที่ดี	(1) การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางองค์กร • จัดทำแผนงานหรือแนวทาง การสื่อสารวิสัยทัศน์และทิศทางองค์กร • สื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ วิสัยทัศน์ และทิศทางองค์กร • ติดตามและประเมินผล	- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงานหรือแนวทางในการสื่อสารวิสัยทัศน์และทิศทาง (ร้อยละ 90) - ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และยุทธศาสตร์ของ สม. (ร้อยละ 90)	สลก.
	(2) การประชาสัมพันธ์สร้างทัศนคติที่ดีต่อภาพลักษณ์องค์กร	- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการประชาสัมพันธ์ประจำปีเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อภาพลักษณ์องค์กร (ร้อยละ 95) - จำนวนครั้งในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร (อย่างน้อย 25 ครั้ง)	สลก.
	(3) การวิเคราะห์และสำรวจบริบทความเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่สำคัญ ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร (Foresight Factor)	ผลการวิเคราะห์และสำรวจบริบทความเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่สำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร (Foresight Factor) (อย่างน้อย 1 เรื่อง/ฉบับ)	สลก./กยผ./กบก./กพร.
	(4) การจัดทำแผนงานบูรณาการร่วมกันกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเครือข่ายเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และแสดงผลการดำเนินงานเพื่อที่จะสร้างประโยชน์ที่มุ่งเน้นประชาชน บรรลุยุทธศาสตร์ชาติ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน	แผนงานบูรณาการร่วมกันกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเครือข่าย (อย่างน้อย 1 เรื่อง/ฉบับ)	กยผ./กลช./กชพ./กบก./กธศ.
กลยุทธ์ที่ 1.2 ปรับปรุงประสิทธิภาพระบบการกำกับดูแลองค์กร			
2. การส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	(1) การส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี • ทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี • ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ • ติดตามและประเมินพฤติกรรมผู้บริหารและบุคลากรตามค่านิยมองค์กร	- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี (ร้อยละ 95) - ร้อยละของผู้บริหารและบุคลากรมีการประเมินตนเอง เพื่อวัดระดับ	สลก.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนงานหลัก		โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			การปฏิบัติตามค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร (ร้อยละ 100)	
		(2) การพัฒนาผู้นำ (ONEP Leadership Program) • ดำเนินการตามแผนพัฒนายุทธศาสตร์การ บริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569 • ดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมให้ข้าราชการเตรียม ความพร้อม/พัฒนาทักษะภาวะผู้นำ • ติดตามและรายงาน	ร้อยละของบุคลากรเป้าหมายที่เข้ารับ การอบรมและผ่านการอบรม) (ร้อยละ 100)	สลก.
3.	การพัฒนาระบบ การกำกับดูแลองค์กร	(1) การจัดทำคู่มือการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (OG) สม. ประจำปี • ทบทวนคู่มือ OG และแผนปฏิบัติการประจำปี • สื่อสารและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ • ติดตามและรายงานผล	ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินการ ตามมาตรการ/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้คู่มือการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (ร้อยละ 100)	กพร.
		(2) การดำเนินการกิจกรรมด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ • จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี • จัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส • ดำเนินการตามกรอบการประเมิน ITA	ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานของ สม. (95 คะแนน และผ่านดีเยี่ยม)	กจธ.
		(3) การดำเนินการด้าน No Gift Policy • จัดทำประกาศ/นโยบาย ประจำปี • ดำเนินการตามประกาศ/นโยบาย • ติดตามและรายงานผล	ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด ในขณะ/ก่อน/หลังปฏิบัติหน้าที่ (ร้อย ละ 100)	กจธ.
		(4) การจัดกิจกรรมส่งเสริมธรรมาภิบาล	ร้อยละของการดำเนินกิจกรรมจัดการ ฝึกอบรมส่งเสริมธรรมาภิบาลต่อต้าน การทุจริต (ร้อยละ 100)	กจธ.
		การปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเพื่อให้ เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติราชการ		กอง/กลุ่มอิสระ
		(5) แนวทางวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ตาม พระราชบัญญัติ การปฏิบัติราชการทาง อิเล็กทรอนิกส์ ของ สม.	แนวทางวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ฯ ของ สม. ในระดับมาตรฐานหรือตาม ศักยภาพหน่วยงาน (1 ฉบับ)	สลก.
		(6) ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงประกาศ สม. เรื่อง แนวทางการจัดทำรายงานการประเมิน ผลกระทบสิ่งแวดล้อม พ.ศ.	การสำรวจความคิดเห็นจำนวน ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 90 ของผู้เข้าร่วมประชุมชี้แจง	กพส.
		(7) การดำเนินการตามมาตรการป้องกันความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์ (ด้านโครงการจัดซื้อจัดจ้าง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ร้อยละความสำเร็จของการปฏิบัติ ตามมาตรการป้องกันความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์ (ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	กตภ.
		(8) ประกาศ ทส. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบปฏิบัติ และแนวทางในการจัดทำรายงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ และเผยแพร่กฎหมาย	กขพ.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนงานหลัก		โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ผลกระทบสิ่งแวดล้อมเบื้องต้น และรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม ในเขตพื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อม จังหวัดกระบี่จังหวัดพังงา และจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 3 ฉบับ		
		(9) โครงการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายมาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561	ร้อยละความสำเร็จในการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายมาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 (ร้อยละ 100)	กนต.
		(10) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการกำกับดูแลตรวจจับ ค้นหา ประเด็นความเสี่ยงและตรวจสอบการทุจริตและประพฤติมิชอบในเชิงรุก (Proactive)	มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการกำกับดูแล ตรวจจับ ค้นหา ประเด็นความเสี่ยงและตรวจสอบการทุจริตและประพฤติมิชอบในเชิงรุก (อย่างน้อย 1 ระบบ)	กจร./กตภ.
กลยุทธ์ที่ 1.3 กระตุ้นและส่งเสริมการดำเนินงานที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และชุมชน				
4.	การสร้างคุณภาพการต่อสังคม	(1) การจัดกิจกรรม CSR in Process / CSR After Process	ร้อยละของจำนวนครั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR ของผู้บริหารและบุคลากร (ร้อยละ 95)	สลก./กอง
		(2) การสำรวจภาพลักษณ์องค์กรด้าน CSR	ร้อยละผลการสำรวจภาพลักษณ์ สผ. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ร้อยละ 90)	สลก./กอง
		(3) การวิเคราะห์ คาดการณ์ผลกระทบและความเปลี่ยนแปลงจากการดำเนินงานที่มีต่อสาธารณะ เพื่อป้องกันและวางมาตรการและดำเนินการเชิงรุก	• การวิเคราะห์มาตรการพื้นที่ลุ่มน้ำ (1 เรื่อง) • การวิเคราะห์ก่อนออกแนวทางการ (1 เรื่อง) • แนวทางด้าน EIA (1 เรื่อง)	กยผ/ กพส./กปผ.
		(4) การดำเนินแผนงาน/โครงการที่สร้างผลกระทบต่อสังคม การสร้างความยั่งยืนและความเปลี่ยนแปลงในวงกว้าง โดยใช้ความร่วมมือภายในและภายนอกสวนราชการ	• การจัดทำ ร่าง พ.ร.บ. ความหลากหลายฯ (1 เรื่อง) • ทบทวนนโยบายประกาศพื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อม (1 เรื่อง) • การประกาศแหล่งธรรมชาติและศิลปกรรมเป็นแหล่งมรดกจังหวัด (1 เรื่อง)	กลช./กชพ./กตศ.

กลยุทธ์

2.1

พัฒนาระบบการวางแผนยุทธศาสตร์
ที่สอดคล้องกับพันธกิจและสร้างนวัตกรรม
เพื่อการเปลี่ยนแปลง

มิติการพัฒนาที่ 2

ด้านการวางแผน
เชิงยุทธศาสตร์และการสื่อสาร
เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์

2.2

สนับสนุนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร
โดยการบูรณาการความร่วมมือจากเครือข่าย
ทั้งภายในและภายนอก

3 แผนงานหลัก

13 โครงการ/กิจกรรม

- การพัฒนากระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์
พร้อมถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ
- การวางระบบคาดการณ์ผลการดำเนินงานและความเปลี่ยนแปลง
- การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนงานหลัก	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาระบบการวางแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับพันธกิจและสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง			
1. การพัฒนากระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์พร้อมถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ	(1) การจัดทำแผนปฏิบัติราชการ สผ. • ทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี • สื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ และดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการ • ติดตามและรายงานผลฯ	- ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ สผ. (ร้อยละ 100) - ร้อยละการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภายในองค์กร (ร้อยละ 100) - จำนวนช่องทางการประชาสัมพันธ์แก่หน่วยงานภายในองค์กร (2 ช่องทาง) - ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการประจำปี (ร้อยละ 80) - ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ยตามตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย (ร้อยละ 80)	สกก.
	(2) การทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวและการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี (แผนปฏิบัติการระยะยาวกองทุนสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2569 และแผนปฏิบัติงานกองทุนสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2569)	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำการระยะยาว และการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี (ร้อยละ 100)	กบก.
	(3) ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนงานเพื่อการสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ	มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง (อย่างน้อย 3 ยุทธศาสตร์) • EPI Thailand • ยุทธศาสตร์ SDG 12 • แผนปฏิบัติการด้านความหลากหลายทางชีวภาพระดับชาติ พ.ศ. 2566 - 2570	กยผ./กลช.
กลยุทธ์ที่ 2.2 สนับสนุนและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยการบูรณาการความร่วมมือจากเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก			
2. การวางระบบคาดการณ์ผลการดำเนินงานและความเปลี่ยนแปลง	(1) การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญขององค์กร • กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดของ สผ. • ถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย • ติดตามและรายงานผล	ร้อยละของจำนวนตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญขององค์กรมีการคาดการณ์ผลการดำเนินงานล่วงหน้า (ร้อยละ 100)	กพร./สกก.
	(2) โครงการพัฒนาระบบบัญชีเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมบัญชีระบบนิเวศ	ระบบบัญชีเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมบัญชีระบบนิเวศของประเทศ (1 ระบบ)	กตป.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนงานหลัก		โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			- ข้อมูลปัจจัยสำคัญ (Key Drivers of Change) ที่ทำให้ระบบนิเวศป่าไม้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (อย่างน้อย 1 ชุดข้อมูล) - โมเดล หรือ ฉากทัศน์ (Scenarios) ที่มีผลกระทบต่อระบบนิเวศป่าไม้ การบริการทางนิเวศ และเศรษฐกิจของประเทศ (อย่างน้อย 1 โมเดล/ฉากทัศน์) - ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การเผยแพร่ข้อมูล และการติดตามผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง) (กตป. ปรับปรุง ปี 2568 เพิ่มเติมโครงการ ปี 2569)	
		(3) แผนงานการขับเคลื่อนสู่องค์กรดิจิทัล และแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	มีแผนงานการขับเคลื่อนสู่องค์กรดิจิทัล และแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (อย่างน้อย 1 ฉบับ)	กตป.
		(4) แผนงานการขับเคลื่อนรูปแบบการทำงานแบบเครือข่ายความร่วมมือภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคส่วนอื่น ๆ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ร่วมกัน	แผนการบูรณาการ หรือ MOU (อย่างน้อย 4 เรื่อง) - EPI Thailand/ - Food Waste - ความหลากหลายทางชีวภาพ - กองทุนสิ่งแวดล้อม	กยพ./กลช./กบก.
		(5) การสร้างกลไกในการรับรองหรือประกาศเกียรติคุณหน่วยงานที่ตระหนักถึง SDG	(ร่าง) กลไกในการมอบรางวัลเกียรติคุณหน่วยงานที่ตระหนักถึง food waste (อย่างน้อย 1 กลไก)	กยพ.
		(6) การจัดทำแผนงาน Flagship Program หรือ High-impact Project และกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือของ สผ. โดยใช้กลไกนวัตกรรมเพื่อเพิ่มคุณค่าและประสิทธิภาพเชื่อมโยงเป้าหมาย SDGs	- โครงการลดเหลือ ลดทิ้ง: Stop Food Waste SDG 12.3 - โครงการยกระดับการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน (Micro, Small and Medium Enterprises: MSME) - โครงการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกภายใต้การสนับสนุนเงินกองทุน ThaiCI ภายใต้กองทุนสิ่งแวดล้อม	กยพ./กบก.
3.	การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ	(1) การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง สผ. ทบทวน วิเคราะห์ และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง รวมทั้งการจัดการความเสี่ยงด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง (ร้อยละ 100)	กพร./กอง

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนงานหลัก		โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		- ดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง - ติดตามและรายงานผลฯ		
		(2) การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนสิ่งแวดล้อม และแผนปฏิบัติการรองรับความเสี่ยง กองทุนสิ่งแวดล้อม ประจำปีบัญชี 2569 - ทบทวน วิเคราะห์ และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง รวมทั้งการจัดการความเสี่ยง ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง - ดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง - ติดตามและรายงานผลฯ	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง (ร้อยละ 100)	กบก.
		(3) การใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติการ และตัวชี้วัดที่สำคัญ	มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ แผนงานโครงการ แผนปฏิบัติการ และตัวชี้วัดที่สำคัญ (อย่างน้อย 3 ระบบ) - ติดตามแผนปฏิบัติการราชการ สผ. - ติดตามยุทธศาสตร์/แผนจัดการสวล. - ติดตามแผนปฏิบัติการด้านความหลากหลายทางชีวภาพ ระดับชาติ พ.ศ. 2566 - 2570	สลก./กลช./กพร.
		(4) การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ขนาดใหญ่ และคาดการณ์ผลการดำเนินงานที่อาจเกิดขึ้น	มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ขนาดใหญ่ และคาดการณ์ผลการดำเนินงานที่อาจเกิดขึ้น (อย่างน้อย 4 ระบบ) - ONEP e QM (1 ระบบ) - EPI Thailand (1 ระบบ) - ระบบรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ (1 ระบบ) - Smart EIA Plus (1 ระบบ)	กยผ./กพร./กพส.

มิติการพัฒนาที่ 3

ด้านการให้ความสำคัญ กับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลยุทธ์
3.1

พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริการ
ที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เข้าถึงทุกระดับ
และสร้างนวัตกรรมการบริการที่ตอบสนอง
ความต้องการเฉพาะกลุ่ม/บุคคล

กลยุทธ์
3.2

สร้างความผูกพันกับผู้รับบริการ
และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลยุทธ์
3.3

การบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน

4
แผนงานหลัก
20
โครงการ/กิจกรรม

การพัฒนาระบบการเก็บสารสนเทศ ผลการประเมิน ข้อมูลป้อนกลับ
จากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองผู้รับบริการเฉพาะกลุ่ม/บุคคล

การพัฒนาระบบ/กระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ
และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนที่รวดเร็ว สร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนงานหลัก	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 3.1 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริการที่มีประสิทธิภาพรวดเร็ว เข้าถึงทุกระดับ และสร้างนวัตกรรมการบริการที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่ม/บุคคล			
1. การพัฒนาระบบการเก็บสารสนเทศผลการประเมินข้อมูลป้อนกลับจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	(1) ทบทวนช่องทางและจัดเก็บความต้องการและความคาดหวังจากกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ร้อยละความสำเร็จของทบทวนช่องทางและจัดเก็บความต้องการและความคาดหวังจากกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ร้อยละ 100)	กพร./สลก.
	(2) การจัดทำฐานข้อมูลจำแนกผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามกลุ่มเป้าหมาย	มีฐานข้อมูลจำแนกผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามกลุ่มเป้าหมาย (อย่างน้อย 1 ฐาน)	กพส./กบก./สลก./กพร.
2. การสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองผู้รับบริการเฉพาะกลุ่ม/บุคคล	สร้าง/พัฒนากระบวนการหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ในการให้บริการ	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมใน Application (ร้อยละ 70)	กอง/กลุ่มอิสระ
	(1) ECONEP Application		กยผ.
	(2) ระบบติดตามประเมินผลแผนขับเคลื่อนการผลิตและบริโภคที่ยั่งยืน พ.ศ. 2567 – 2580	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบติดตามประเมินผลแผนขับเคลื่อนการผลิตและบริโภคที่ยั่งยืน พ.ศ. 2567– 2580 (ร้อยละ 100)	กยผ.
	(3) โครงการจ้างดูแลบำรุงรักษาและปรับปรุงระบบสารสนเทศของกองทุนสิ่งแวดล้อม	ปรับปรุงดูแลระบบสารสนเทศของกองทุนสิ่งแวดล้อมให้สามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	กบก.
	(4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือนวัตกรรมในการค้นหาความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยอย่างทันการณ์	มีเทคโนโลยีดิจิทัลหรือนวัตกรรมสำหรับค้นหาความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (อย่างน้อย 2 เรื่อง) • ระบบเรื่องร้องเรียน • ริเริ่มพัฒนาหรือใช้เทคโนโลยี เพื่อการค้นหาความต้องการ • การสำรวจต่าง ๆ	กตป./กพร.
กลยุทธ์ที่ 3.2 สร้างความผูกพันกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
3. การพัฒนาระบบ/กระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	(1) การจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ สผ. • จัดทำแผนปฏิบัติการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ สผ. ประจำปี • สื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ และดำเนินการตามแผน • ติดตามและรายงานผล	• ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านประชาสัมพันธ์ สผ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ร้อยละ 100) • ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน (ร้อยละ 95)	สลก.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนงานหลัก		โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		(2) การประชุมประจำปีภาคีอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรมกลุ่มจังหวัด ประจำปี พ.ศ. 2569	- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน (ร้อยละ 100) * (การดำเนินงานอาจมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์)	กธศ.
		การยกระดับความพึงพอใจ การยอมรับ และความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงาน		กอง/กลุ่มอิสระ
		(3) การสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประจำปีบัญชี 2569	- ร้อยละความพึงพอใจของกลุ่มผู้ยื่นข้อเสนอโครงการต่อการทำงานของกองทุนสิ่งแวดล้อมในภาพรวม (ร้อยละ 95) - ร้อยละความพึงพอใจของกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบจากโครงการต่อการทำงานของกองทุนสิ่งแวดล้อมในภาพรวม (ร้อยละ 90)	กบก.
		(4) การยกระดับการยอมรับและความเชื่อมั่นต่อระบบการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย	ระดับการยอมรับและความเชื่อมั่น (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 89)	กพส./กปผ.
		(5) การสร้างการรับรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการสร้างการรับรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม	กพส.
		(6) ความพึงพอใจของผู้รับการอบรมในโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับการอบรม (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85)	กปผ.
		(7) ความพึงพอใจของผู้รับบริการคลินิก EIA	ร้อยละความพึงพอใจ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)	กปผ.
		(8) ความพึงพอใจต่อการให้บริการตรวจสอบพื้นที่ชั้นคุณภาพลุ่มน้ำ	ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้บริการ ตรวจสอบพื้นที่ชั้นคุณภาพลุ่มน้ำ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)	กยผ.
		(9) การสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของ สม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ร้อยละความพึงพอใจ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90)	กพร.
กลยุทธ์ที่ 3.3 การบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน				
4.	การบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนที่รวดเร็ว สร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ	(1) ทบทวน/ปรับปรุงการจัดการเรื่องร้องเรียน - ทบทวน/ปรับปรุง กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการจัดเก็บข้อมูล การวัดผล/ประสิทธิภาพ การจัดการเรื่องร้องเรียน - สื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ และดำเนินการตามกระบวนการ ขั้นตอน	- คู่มือการจัดการเรื่องร้องเรียน สม. ที่ได้รับการทบทวน/ปรับปรุง (1 ฉบับ) - ร้อยละความสำเร็จในการตอบสนอง	คณะทำงานจัดการเรื่องร้องเรียน/กตป.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนงานหลัก		โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		ติดตามและรายงานผล	- เรื่องร้องเรียนได้ตามมาตรฐานที่กำหนด (ร้อยละ 100) - ร้อยละของเรื่องร้องเรียนที่ดำเนินการตามขั้นตอนแล้วเสร็จ (ร้อยละ 100)	
		(2) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบจัดการเรื่องร้องเรียน สผ.	ระบบจัดการเรื่องร้องเรียนที่มีการถ่ายโอนข้อมูลจากฐานข้อมูลในระบบเดิมไปสู่ฐานข้อมูลในระบบใหม่ที่มีความถูกต้องและสมบูรณ์ (1 ระบบ)	กตป.
		(3) แนวทางในการจัดการเรื่องร้องเรียนซ้ำ - วิเคราะห์สาเหตุของเรื่องร้องเรียนซ้ำและนำมาแก้ไขปัญหในเชิงรุก - จัดทำแนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียนซ้ำ	- แนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียนซ้ำอย่างน้อย 1 เรื่อง - ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียนซ้ำ (ร้อยละ 80)	คณะทำงานจัดการเรื่องร้องเรียน/ กตป./กองที่มีเรื่องร้องเรียนซ้ำ
		(4) การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 68)	กตป.
		(5) การบูรณาการเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐในการให้บริการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ระบบการเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐในการให้บริการ Smart EIA Plus	กพส.

มิติการพัฒนาที่ 4 ด้านการวิเคราะห์ ผลการดำเนินงาน และการจัดการความรู้

กลยุทธ์ 4.1

พัฒนาการวัดวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการดำเนินการ
ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

กลยุทธ์ 4.2

พัฒนาการจัดการข้อมูล สาสนเทศให้มีคุณภาพ
พร้อมใช้งานและเป็นต้นแบบองค์การ
แห่งการจัดการความรู้

4 แผนงานหลัก **19** โครงการ/กิจกรรม

การกำหนดตัวชี้วัดระดับองค์การหน่วยงาน และรายบุคคล

การศึกษาวិเคราะห์ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับคู่เทียบ

การพัฒนาระบบสารสนเทศ และกระบวนการทำงานสู่การเป็นองค์การดิจิทัล

การพัฒนาระบบการจัดการความรู้และนวัตกรรม

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนงานหลัก	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาการวัด วิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงการดำเนินการขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง			
1. การกำหนดตัวชี้วัดระดับองค์การ หน่วยงาน และรายบุคคล	(1) การทบทวนและกำหนดตัวชี้วัดในระดับองค์การ ตัวชี้วัดของหน่วยงาน และตัวชี้วัดบุคคล - ทบทวนและจัดเก็บตัวชี้วัด สผ. - ตัวชี้วัดหน่วยงานภายใน ตัวชี้วัดรายบุคคล - ติดตามประเมินผลตัวชี้วัดองค์การ และรายงานผลตัวชี้วัดผลลัพธ์หมวด 7	- ความสำเร็จในการจัดทำตัวชี้วัดในระดับองค์การ ระดับหน่วยงาน และรายบุคคล - ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำตัวชี้วัดในหมวด 7 เพื่อรองรับหมวด 1-6 (ร้อยละ 100)	กพร./กอง
2. การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับคู่เทียบ	(1) วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลของคู่เทียบกับ สผ. และนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานของ สผ.	ข้อมูลผลการวิเคราะห์ประกอบการรายงานผลการดำเนินงานและการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ ในการเป็นระบบราชการ 4.0	กพร.
	(2) การเปรียบเทียบหรือเทียบเคียงข้อมูลผลการดำเนินงานกับคู่เทียบหรือคู่เทียบที่สำคัญ เพื่อประกอบการตัดสินใจ	- มีข้อมูลผลการดำเนินงานที่มีการเปรียบเทียบหรือเทียบเคียงข้อมูลกับคู่เทียบหรือคู่เทียบที่สำคัญ (อย่างน้อย 4 ข้อมูล) - SDG (1 ข้อมูล) - PMQA 4.0 (1 ข้อมูล) - Open Data (1 ข้อมูล) - คะแนนและความพร้อมของรัฐบาลดิจิทัล (1 ข้อมูล)	กยผ./กพร./กตป.
กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาการจัดการข้อมูล สารสนเทศให้มีคุณภาพ พร้อมใช้งาน และเป็นต้นแบบองค์การแห่งการจัดการความรู้			
3. การพัฒนาระบบสารสนเทศ และกระบวนการทำงานสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล	(1) การจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดิจิทัล - ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล สผ. - ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี - ติดตามและรายงานผล	- แผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปี (1 ฉบับ) - ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน (ร้อยละ 100) - ร้อยละของฐานข้อมูลที่ได้รับการพัฒนาในรูปแบบ Digitized (ร้อยละ 100) - ร้อยละของชุดข้อมูลดิจิทัลที่เปิดเผยต่อสาธารณะ (Open Data) (เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 จากค่าเฉลี่ย 2 ปีก่อน) - ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบสารสนเทศเทียบกับแผนปฏิบัติงานประจำปี (ร้อยละ 100)	คณะทำงานเทคโนโลยีดิจิทัล/กตป.
	(2) การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรผู้ใช้งานที่มีต่อระบบสารสนเทศ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรผู้ใช้งานที่มีต่อระบบสารสนเทศ	กตป.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนงานหลัก	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
		(ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85)	
	(3) การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการในการใช้ระบบสารสนเทศ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในการใช้ระบบสารสนเทศ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85)	กตป.
	(4) การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการในการใช้เว็บไซต์คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในการใช้เว็บไซต์คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85)	กยผ.
	(5) การเปิดเผยเชื่อมโยงข้อมูลสู่ภาครัฐประชาชน (Open Data) ตามรูปแบบและมาตรฐานที่กำหนดไว้	ร้อยละชุดข้อมูลที่เปิดเผยเชื่อมโยงข้อมูลสู่ภาครัฐประชาชน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 จากค่าเฉลี่ยของดำเนินงาน 2 ปีที่ผ่านมา)	กตป.
	(6) การนำระบบและตัววัดที่มีความไวต่อการตรวจจับภัยจากระบบไซเบอร์ที่อาจเกิดขึ้นจากผู้ใช้ภายในและภายนอก	มีระบบและตัววัดที่มีความไวต่อการตรวจจับภัยจากระบบไซเบอร์ (อย่างน้อย 1 ระบบ)	กตป.
4. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้และนวัตกรรม	(1) การทบทวน จัดทำ และขับเคลื่อนแผน KM & Innovation ประจำปี - ทบทวน/ปรับปรุง และจัดทำแผน KM & Innovation - สื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ และดำเนินการตามแผน - ติดตามและรายงานผล	- แผน KM & Innovation ประจำปี (1 ฉบับ) - ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน (ร้อยละ 100) - จำนวนองค์ความรู้ที่มีการจัดเก็บแบ่งปันและนำไปใช้ประโยชน์ (เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 2 เรื่อง) - ระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในกิจกรรม KM & Innovation (ร้อยละ 95)	คณะทำงาน KM & Innovation/กตป.
	(2) จัดทำช่องทางหรือกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ให้กับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประชาชนทั่วไป	ช่องทางหรือกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ อย่างน้อย 1 ช่องทาง/กิจกรรม	กตป.
	(3) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (อย่างน้อย 1 กิจกรรม)	กตป.
	(4) จัดกิจกรรมศึกษาดูงาน และกิจกรรม KM นอกสถานที่	กิจกรรมศึกษาดูงานและกิจกรรม KM นอกสถานที่ (อย่างน้อย 1 กิจกรรม)	กตป.
	(5) จัดกิจกรรม KM และ/หรือ Innovation ภายในกอง/กลุ่มอิสระ /ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการจัดการความรู้ เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมที่ สผ./กองกลุ่มอิสระ จัดขึ้น กิจกรรมการจัดการความรู้ (KM)	กิจกรรมการจัดการความรู้ จำนวน 4 ครั้ง/ปี	กอง/กลุ่มอิสระ กขพ.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนงานหลัก	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	หน่วยงาน รับผิดชอบ
	- กิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) - กิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) - กิจกรรมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการองค์ความรู้ในการปฏิบัติการกิจของกองทุนสิ่งแวดล้อม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - กิจกรรม เรียนรู้แผนปฏิบัติการด้านความหลากหลายทางชีวภาพระดับชาติของ กองจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ - กิจกรรม จับตา COP 17 กับบทบาทของประเทศไทยของ กองจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ	- กิจกรรมการจัดการความรู้ จำนวน 6 ครั้ง/ปี - กิจกรรมการจัดการความรู้ จำนวน 2 ครั้ง/ปี - กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการจัดการ - บุคลากรภายใน สผ. ตัวชี้วัด ผู้เข้าร่วมกิจกรรม อย่างน้อย 50 คน สามารถเข้าใจภารกิจตามแผน NBSAP ได้อย่างถูกต้อง - บุคลากร สผ. ตัวชี้วัด ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อย 50 คน	กยผ. กธศ. กบก. กลช. กลช.
	(6) การทบทวนและปรับปรุงระบบความปลอดภัยและมาตรการการป้องกันภัยของฐานข้อมูลและระบบไซเบอร์ของสวนราชการ	ร้อยละประสิทธิภาพของระบบความปลอดภัย และมาตรการการป้องกันภัยของฐานข้อมูลและระบบไซเบอร์ของสวนราชการ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50)	กตป.
	(7) การเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่มีอยู่กับข้อมูลสารสนเทศ และองค์ความรู้จากภายในและภายนอกองค์กร และมีเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดเก็บ รวบรวม บริหารจัดการองค์ความรู้เพื่อใช้ปฏิบัติงาน	- การเชื่อมโยงองค์ความรู้ในระบบกับหน่วยงานอื่น ๆ - ระบบจัดเก็บองค์ความรู้ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน	กตป.
	(8) การสร้างนวัตกรรมนโยบายสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านสิ่งแวดล้อม	(ร่าง) แผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมฉบับใหม่	กยผ./กอง/ กลุ่มอิสระ
	(9) การพัฒนาต่อยอด/ขยายผล นวัตกรรมภายในองค์กรเพื่อสร้างผลกระทบต่อสังคมวงกว้างในประเทศไทย ที่ต้องร่วมมือกับภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาชน เครือข่ายประชาสังคม สถาบันการศึกษา	- มีการต่อยอด/ขยายผลนวัตกรรมองค์กรสู่สาธารณะ - โครงการพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการอนุรักษ์พื้นที่ผืนภูมินิเวศสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม	กธศ.
	(10) การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานต้นแบบและจัดทำกรวิเคราะห้เทียบเคียงกับคู่เทียบที่สำคัญ เพื่อเรียนรู้ค้นหา Best practices ในการดำเนินงานร่วมกันในอนาคต	- กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานต้นแบบ - Best practices สผ.	คณะทำงาน KM & Innovation/กอง/ กลุ่มอิสระ

มิติการพัฒนาที่ 5 ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์
5.1

พัฒนาและปรับปรุงการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลให้เป็น HR 4.0

กลยุทธ์
5.1

ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร
ให้มีสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานด้วยความเชี่ยวชาญ
มีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีความสุข

3 แผนงานหลัก

13 โครงการ/กิจกรรม

การพัฒนาระบบการบริหาร (HRM)

การพัฒนาระบบการสร้างความรู้ความผูกพันของบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพบุคคล (HRD)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนงานหลัก	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 5.1 พัฒนาและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็น HR 4.0			
1. การพัฒนาระบบการบริหาร (HRM)	(1) การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569 • ทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี • สื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ และดำเนินการ ตามแผน • ติดตามและรายงานผล	• แผนปฏิบัติการ HR ประจำปี (1 ฉบับ) • ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการสื่อสารด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 90) • ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผน (ร้อยละ 100)	สลก.
	(2) การจัดทำและดำเนินการตามเส้นทางการพัฒนา บุคลากร สผ. (Development Roadmap) • จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร สผ. (Development Roadmap) • ประชาสัมพันธ์/ชี้แจงให้บุคลากร สผ. รับทราบเส้นทางการพัฒนาบุคลากร สผ. (Development Roadmap)	• เส้นทางการพัฒนาบุคลากร สผ. (Development Roadmap) (1 ฉบับ) • ร้อยละของบุคลากรรับทราบถึง เส้นทางการพัฒนาบุคลากร สผ. (Development Roadmap) (ร้อยละ 90)	สลก.
2. การพัฒนาระบบ การสร้างความผูกพัน ของบุคลากร	(1) การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สผ. • ทบทวนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของ บุคลากรในแต่ละกลุ่ม • จัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันของ บุคลากร สผ. • สำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน ของบุคลากร สผ.	• ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีความ ผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก ขึ้น (ร้อยละ 85) • ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพ ชีวิตและการทำงาน (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80) • ร้อยละของจำนวนโครงการหรือ กิจกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากร บุคคลมีการกำหนดประเด็นการ เสริมสร้างเสริมสร้างความผูกพัน ของบุคลากร (ร้อยละ 10)	สลก.
	(2) แผนงาน/กิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมที่เป็นมืออาชีพ ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างความร่วมมือ ความเป็นเจ้าของ ความรับผิดชอบให้กับ บุคลากร และการเบี่ยงเบนการที่มีความ เขียวหาใจ แก่ผู้ที่มีมารับบริการ (Empathy)	• จัดกิจกรรมการเสริมสร้าง วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม • Innovation Lab • จัดกิจกรรม Hackathon	สลก./ คณะทำงาน KM & Innovation
	(3) การส่งเสริมความผูกพันและความร่วมมือร่วมใจ ของบุคลากรที่สอดคล้องกับปัจจัยของกลุ่มต่าง ๆ	• จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ใช้ รวบรวมข้อมูล • วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่ง ผลเชิงบวก และลบต่อความผูกพัน • พัฒนานโยบายที่ตรงกับปัจจัย จัดการภาระงานที่สมดุล	สลก./กบก.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนงานหลัก	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
	(4) การสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากรและจัดทำแผนสวัสดิการตามกลุ่มเป้าหมาย	รายงานผลการดำเนินงานด้านสวัสดิการของบุคลากร (1 ฉบับ)	สลก.
กลยุทธ์ที่ 5.2 ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานด้วยความเชี่ยวชาญ มีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีความสุข			
3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)	การพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ระบบราชการ 4.0 (1) การจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สผ. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล • การจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สผ. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล • เผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ พัฒนาศักยภาพบุคลากร สผ. ตามแผน • ติดตามและประเมินผล	• แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สผ. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล (1 ฉบับ) • ร้อยละการดำเนินงานตามแผน (ร้อยละ 85)	สลก./กตป.
	(2) จัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร สผ. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล (ร้อยละ 90)	กตป./สลก.
	(3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือแพลตฟอร์มในการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยน และการเข้าถึงถึงฐานความรู้ด้วยตนเอง	แพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากร สผ. (1 ระบบ)	สลก./กตป./กบก./กพร.
	(4) การดำเนินการตามแผนทรัพยากรบุคคล (แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองทุนสิ่งแวดล้อมและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน (ร้อยละ 100)	กบก.
	(5) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สผ. ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร สผ. ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (ร้อยละ 85)	กตป.
	(6) การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในอนาคตให้กับบุคลากร เพื่อให้มีทักษะแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน	• ผลการดำเนินโครงการ ONEP Leadership Program • หลักสูตรโครงการ ONEP Leadership Program	สลก.
	(7) การจัดทำและบูรณาการ IDP สผ.	พัฒนาระบบดิจิทัลด้าน IDP สผ.	สลก.

มิติการพัฒนาที่ 6

ด้านการบริหารจัดการ กระบวนการและนวัตกรรม

กลยุทธ์

6.1

พัฒนาระบบการออกแบบและปรับปรุง
กระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน ทันสมัย

กลยุทธ์

6.2

พัฒนาระบบรองรับภาวะฉุกเฉิน
เพื่อการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

3

แผนงานหลัก

13

โครงการ/กิจกรรม

การพัฒนาระบบการออกแบบและปรับปรุงการทำงาน
การจัดการนวัตกรรมภายในองค์กร
การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนงานหลัก	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 6.1 พัฒนาระบบการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน ทันสมัย			
1. การพัฒนาระบบการออกแบบและปรับปรุงการทำงาน	(1) การทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการ • ปรับปรุง/จัดทำคู่มือกระบวนการงาน ที่เกี่ยวข้องในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 • ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดกระบวนการ	- จำนวนกระบวนการที่มีการทบทวนมาตรฐาน Work Flow และมีการพัฒนาปรับปรุงตามกรอบการดำเนินงาน - ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามคู่มือการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 80)	กพร./กอง
	(2) การพัฒนานโยบายเชิงนวัตกรรมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI)	(ร่าง) ประเด็นร่วมสำคัญด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กยผ.
	(3) การออกแบบกระบวนการทำงานเชื่อมโยงตั้งแต่ต้นน้ำ จรดปลายน้ำทั้งภายในและภายนอกองค์กร	ผังกระบวนการทำงานเชื่อมโยงตั้งแต่ต้นน้ำ จรดปลายน้ำ (ใหม่)	กพร./กองและกลุ่มอิสระ
	(4) การลดต้นทุนและ/หรือเพิ่มผลผลิตภาพของกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน	รายงานต้นทุนผลผลิตของ สผ.	สผ.
	(5) การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาและปรับปรุงผลผลิตบริการและกระบวนการทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน	มีเทคโนโลยีและนวัตกรรมสำหรับพัฒนาและปรับปรุงผลผลิตบริการและกระบวนการ (อย่างน้อย 1 ระบบ/นวัตกรรม)	กอง/ กลุ่มอิสระ
	(6) พัฒนาระบบงานที่มีการบูรณาการกระบวนการดำเนินงานข้อมูล รวมกันระหว่างเครือข่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างผลกระทบสูงต่อยุทธศาสตร์ชาติ การสร้างความยั่งยืนและขีดความสามารถทางการแข่งขัน	มีการบูรณาการกระบวนการดำเนินงานรวมกันระหว่างเครือข่าย (อย่างน้อย 3 แผนงาน/กิจกรรม) ระบบ Smart EIA Plus/ TGU/ ติดตามแผนNBSAP	กชพ./ กพส./กลช.
	(7) การพัฒนา Platform ของหน่วยงาน ที่นำเทคโนโลยี AI มาใช้เพื่อสร้าง Interactive System ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้ใช้อย่างแท้จริง	มีการพัฒนา Platform ของหน่วยงาน ที่นำเทคโนโลยี AI มาใช้ (อย่างน้อย 1 Platform)	กตป.
	(8) การจัดตั้งหน่วย “Innovation Taskforce” ส่งเสริมแนวคิดปรับปรุงงานและบริการ	มีหน่วย “Innovation Taskforce” (อย่างน้อย 1 หน่วย)	คณะทำงาน KM & Innovation ร่วมกับ กอง/กลุ่มอิสระ
2. การจัดการนวัตกรรมภายในองค์กร	(1) การประกวดรางวัลนวัตกรรม สผ.	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน/กิจกรรมการประกวดรางวัลนวัตกรรม สผ.	คณะทำงาน KM & Innovation

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนงานหลัก		โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
			จำนวนนวัตกรรม ที่ผ่านการพิจารณาคุณภาพตามเกณฑ์ นวัตกรรมองค์กรของ สผ.	
		(2) การจัดตั้งโครงการห้องปฏิบัติการนวัตกรรม ร่วมกับหน่วยงานภาคี โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเสียเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน	มีโครงการห้องปฏิบัติการนวัตกรรม ร่วมกับหน่วยงานภาคี (อย่างน้อย 1 โครงการ)	คณะทำงาน KM & Innovation
กลยุทธ์ที่ 6.2 พัฒนาระบบรองรับภาวะฉุกเฉิน เพื่อการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง				
3.	การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	(1) การทบทวน/จัดทำและดำเนินการตามแผนรองรับภาวะฉุกเฉินและแผนบริหารความต่อเนื่อง สผ. - ทบทวนแผนรองรับภาวะฉุกเฉินและแผนบริหารความต่อเนื่อง สผ. - ซักซ้อมแผนอย่างน้อย 1 เรื่อง (การซักซ้อมแผนรองรับภาวะฉุกเฉินเกี่ยวกับ อัคคีภัย)	- ร้อยละของประสิทธิภาพแผนรองรับภาวะฉุกเฉินและแผนบริหารความต่อเนื่อง สผ. (ร้อยละ 100) - จำนวนการจัดกิจกรรม (1 ครั้ง) - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมในการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินตามแผนงานที่กำหนด (ร้อยละ 100)	กพร./สลก./กอง สลก.
		(2) การทบทวน/จัดทำและดำเนินการตามแผนความต่อเนื่องรองรับเหตุฉุกเฉิน (BCP ด้าน IT) โดยครอบคลุมเหตุการณ์สำคัญ จัดกิจกรรมการฝึกซ้อมเพื่อทดสอบความพร้อมในการรับมือและตอบสนองภัยคุกคามต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Cyber Attack)	- ร้อยละของประสิทธิภาพแผนรองรับเหตุฉุกเฉิน (BCP ด้าน IT) (ร้อยละ 100) - มาตรฐานในการให้บริการด้านสารสนเทศ (ร้อยละ 100) - จำนวนครั้งที่ระบบงานใช้งานไม่ได้ (Down time) (0 ครั้ง (ไม่มี)) - กิจกรรมการฝึกซ้อมเพื่อทดสอบความพร้อมในการรับมือและตอบสนองภัยคุกคามต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Cyber Attack) (อย่างน้อย 1 ครั้ง)	กตป./กอง
		(3) มีการสำรองข้อมูล (Backup Site) ที่ปลอดภัยจากภัยพิบัติแผ่นดินไหว ไฟไหม้ เป็นเรื่องสำคัญที่ควรดำเนินการ	มีการสำรองข้อมูลสำคัญไว้ที่ Backup Site ที่ปลอดภัยจากภัยพิบัติและแผ่นดินไหว (1 ศูนย์)	กตป.

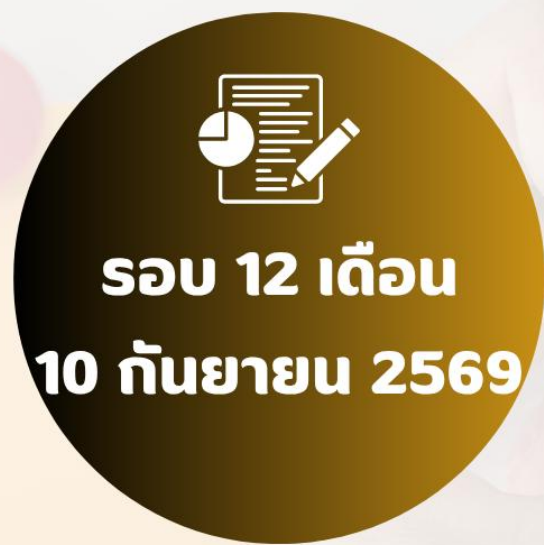
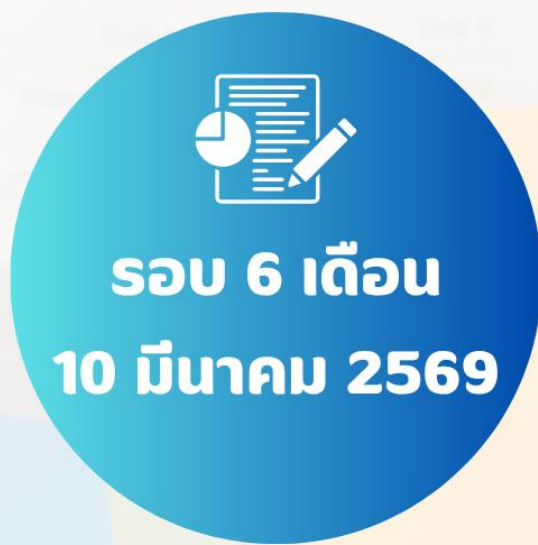


54

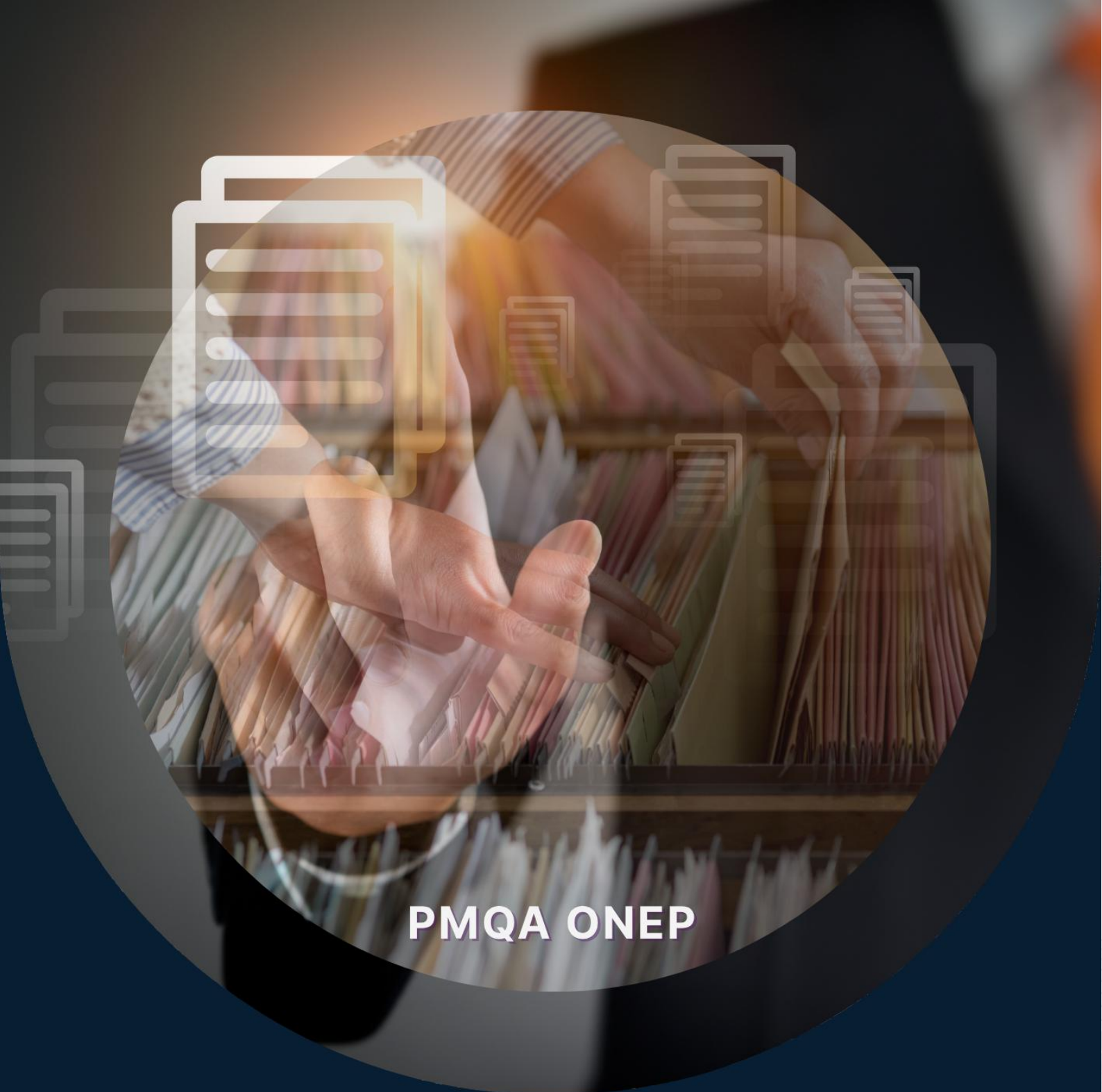
แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เพื่อให้การดำเนินแผนงาน/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2566 – 2570 ที่ได้กำหนดไว้ จึงได้กำหนดให้มีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ดังนี้

1. ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการดำเนินงาน ติดตามความก้าวหน้าและกำกับการดำเนินงาน โดยให้รายงานเป็นเอกสารภายใต้แผนการติดตาม กำกับ และประเมินผล แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กรฯ 2 รอบ ผ่านระบบ ONEP e-QM



2. ให้มีการประเมินผลเมื่อครบ 1 ปี โดยทำการประเมินและรายงานผลในภาพรวมของการดำเนินงาน รวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สผ. ผู้บริหาร เพื่อพัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานต่อไป



PMQA ONEP

ภาคผนวก



คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สผ.



คำสั่งสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ที่ ๑๑๕/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธา และไว้วางใจในการบริหารงานภาครัฐ โดยอาศัยเครื่องมือการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเป็นเครื่องมือเพื่อให้ส่วนราชการมีการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของส่วนราชการ สามารถประเมินองค์การด้วยตนเองและเป็นบรรทัดฐานในการติดตามประเมินผลการบริหารจัดการของส่วนราชการ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการของส่วนราชการสู่ระดับมาตรฐานสากล

เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล จึงยกเลิกคำสั่งสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ ๘๑๙/๒๕๖๖ สั่ง ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ และแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

๑. รองเลขาธิการสำนักงานนโยบายและแผน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(ผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นรองประธานในคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สผ.)
ประธานคณะทำงาน
๒. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสิ่งแวดล้อม
คณะทำงาน

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์การ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

๓. ผู้แทนกองจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ	คณะทำงาน
๔. ผู้แทนกองจัดการสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม	คณะทำงาน
๕. ผู้แทนกองติดตามประเมินผลสิ่งแวดล้อม	คณะทำงาน
๖. ผู้แทนกองบริหารกองทุนสิ่งแวดล้อม	คณะทำงาน
๗. ผู้แทนกองพัฒนาระบบการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม	คณะทำงาน
๘. ผู้แทนกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	คณะทำงาน
๙. ผู้แทนกองประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม	คณะทำงาน
๑๐. ผู้แทนกองสิ่งแวดล้อมชุมชนและพื้นที่เฉพาะ	คณะทำงาน
๑๑. ผู้แทนสำนักงานเลขานุการกรม	คณะทำงาน
๑๒. ผู้แทนกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงาน
๑๓. ผู้แทนกลุ่มนิติการ	คณะทำงาน
๑๔. ผู้แทนกลุ่มงานจริยธรรม	คณะทำงาน
๑๕. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงานและ เลขานุการ
๑๖. เจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

๑. จัดทำแผนพัฒนาองค์การตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เสนอคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สผ. รวมทั้งประสานและขับเคลื่อนการดำเนินงาน
 ๒. จัดทำนโยบายกำกับดูแลองค์การที่ดี และผลักดันการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดขึ้นให้เกิดผลเป็นรูปธรรม
 ๓. ติดตาม และเร่งรัดให้หน่วยงานดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การฯ และนโยบายกำกับดูแลองค์การที่ดีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
 ๔. รายงานผลการประเมินองค์การต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สผ.
 ๕. จัดเตรียมเอกสาร ข้อมูลประกอบการตรวจประเมิน และเข้าร่วมในการชี้แจงให้ข้อมูลการตรวจประเมินของคณะผู้ตรวจประเมินจากหน่วยงานภายนอก
 ๖. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สผ. มอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายจิรวัฒน์ ระติสุนทร)

รองเลขาธิการ รักษาการแทน

เลขาธิการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำนักงานนโยบายและแผน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

118/1 อาคารทีปโก้ ทาวเวอร์ 2 ถนนพระรามที่ 6
แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
0 2265 6632-33

