



รายงานผลการดำเนินงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม
สำนักงานเลขานุการกรม

รายงานผลการดำเนินงานแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

บทนำ

ตามพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม เป็นกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๔๐ ตอนที่ ๔๘ ก วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา ประกอบกับกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๔๐ ตอนที่ ๔๙ ก วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้ยกเลิกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๕๕ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยกำหนดให้มีการจัดการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของประเทศ การดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศ รวมทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศด้านการจัดการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศ

ทั้งนี้ ตลอดระยะเวลา ๑ ปี กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมได้เผชิญกับความท้าทายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และความท้าทายที่หลีกเลี่ยงไม่ได้คือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันต้องมีความพร้อม เกี่ยวกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลก ซึ่งกำลังมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเช่นกัน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม โดยสำนักงานเลขาธิการกรม ได้ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ไม่ว่าจะเป็นด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงาน การพัฒนาและเพิ่มพูนสมรรถนะบุคลากร ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการประเมินผล และการกำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ข้อมูลทั่วไป

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของประเทศ การดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศ รวมทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศ

๑. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑) เสนอแนะและจัดทำนโยบาย แผน และมาตรการ เกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศ การลดก๊าซเรือนกระจก และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และขับเคลื่อนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

๒) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผน และมาตรการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศ ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และจัดทำรายงานสถานการณ์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศ

๓) ดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและเสนอแนะแนวทางและทำที่ในการเจรจาความตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

๔) ประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรระหว่างประเทศ และต่างประเทศในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศ

๕) รวบรวม จัดทำ และให้บริการข้อมูลและข้อเสนอแนะด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีต่าง ๆ

๖) จัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจกของประเทศ และสนับสนุนการจัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจกในระดับพื้นที่

๗) ส่งเสริม เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ พัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมกลไกการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

๘) ศึกษา วิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสะอาด และเป็นศูนย์ปฏิบัติการอ้างอิงด้านสิ่งแวดล้อม

๙) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒. วิสัยทัศน์

ประเทศไทยเติบโตอย่างยั่งยืนด้วยเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน

๓. ผลสัมฤทธิ์

ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสู่สังคมคาร์บอนต่ำพร้อมรับ ปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. พันธกิจ

- ๑) เสนอแนะนโยบาย แผน และขับเคลื่อนการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมทั้งการดำเนินการ ตามพันธกรณีระหว่างประเทศ
- ๒) ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- ๓) พัฒนา ให้บริการองค์ความรู้ และข้อมูลสารสนเทศ ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม
- ๔) สื่อสาร สร้างจิตสำนึก เพิ่มศักยภาพของประชาชน ให้พร้อมรับปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม
- ๕) สร้างเครือข่ายความร่วมมือและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วนต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม
- ๖) ศึกษา วิจัย พัฒนา เทคโนโลยี และนวัตกรรม ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

๕. ค่านิยมหลักขององค์กร

กรรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม โดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ได้ร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรมีแนวคิด ความเชื่อ และปรับพฤติกรรมการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานภายใต้แผนงานให้ประสบความสำเร็จ โดยค่านิยมหลักขององค์กร คือ “DCCE” ซึ่งย่อมาจาก

D = Digitalization ขับเคลื่อนการเป็นองค์กรดิจิทัลเต็มรูปแบบ

C = Collaboration สร้างความเข้มแข็งและความร่วมมือทุกภาคส่วน

C = Climate Action ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเพื่อประชาชน

E = Environmental Responsibility ยึดมั่นความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๖. โครงสร้างและอัตรากำลัง

กรรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม มีกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งสิ้น ๕๔๖ คน ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน ๒๒๐ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๗ คน และพนักงานราชการ จำนวน ๓๐๙ คน โดยมีอัตรากงรอง ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ รวมทั้งสิ้น ๕๐๘ คน ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน ๑๙๖ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๗ คน และพนักงานราชการ จำนวน ๒๙๕ คน มีการแบ่งส่วนราชการตามภารกิจ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

๑) สำนักงานเลขานุการกรม (สลก.)

๒) กองขับเคลื่อนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (กปอ.)

๓) กองขับเคลื่อนการลดก๊าซเรือนกระจก (กลก.)

๔) กองยุทธศาสตร์และความร่วมมือระหว่างประเทศ (กยป.)

๕) กองส่งเสริมการมีส่วนร่วมต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม (กสร.)

๖) ศูนย์วิจัยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม (ศปส.)

หน่วยงานที่รายงานตรงต่ออธิบดี

๗) กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตส.)

๘) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม	
ข้าราชการ ๒๒๐ : ลูกจ้างประจำ ๑๗ อัตรา : พนักงานราชการ ๓๐๙ อัตรา	

อธิบดี	๑
--------	---

รองอธิบดี	๒
-----------	---

กลุ่มตรวจสอบภายใน	
ข้าราชการ	๒
พนักงานราชการ	๓

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
ข้าราชการ	๔
พนักงานราชการ	๔

สำนักงานเลขานุการกรม	
ข้าราชการ	๒๙
ลูกจ้างประจำ	๗
พนักงานราชการ	๔๐

กองยุทธศาสตร์และ ความร่วมมือระหว่างประเทศ	
ข้าราชการ	๓๘
พนักงานราชการ	๓๕

กองขับเคลื่อนการลดก๊าซ เรือนกระจก	
ข้าราชการ	๒๔
พนักงานราชการ	๓๕

ศูนย์วิจัยการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม	
ข้าราชการ	๓๘
ลูกจ้างประจำ	๑๐
พนักงานราชการ	๖๕

กองส่งเสริมการมีส่วนร่วม ต่อการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม	
ข้าราชการ	๔๒
พนักงานราชการ	๖๔

กองขับเคลื่อนการปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ	
ข้าราชการ	๔๐
พนักงานราชการ	๖๓

รายงานผลการดำเนินงานแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

๑. วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทรัพยากรบุคคลมีศักยภาพ วัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มุ่งเน้นใช้ดิจิทัลขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒. พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑) บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ยึดหลักสมรรถนะ (Competency based) และหลักผลงาน (Performance based)
- ๒) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง
- ๓) พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๔) ส่งเสริม พัฒนา คุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพันกับองค์กร

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑) การขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจกรม
- ๒) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ และเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร
- ๔) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม
- ๕) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร

๔. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ได้กำหนดนโยบายด้านการบริการทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับระบบบริหารงานบุคลากร และกำหนดโครงสร้างด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม และตอบสนองกับแนวโน้ม ทิศทางและสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศ

ทั้งนี้ ได้กำหนดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา และเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนของหน่วยงานให้มีความเข้มแข็ง และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ไว้ ๕ มิติ คือ

มิติที่ ๑ มาตรฐานด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

มิติที่ ๒ มาตรฐานด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

มิติที่ ๓ มาตรฐานด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

มิติที่ ๔ มาตรฐานด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

มิติที่ ๕ มาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)

ตารางสรุปผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๑ ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	คะแนน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	เอกสารประกอบ ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. การวางแผนและ บริหารอัตรากำลัง	๑. ทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ เพื่อขอ เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการจากส่วนราชการอื่นใน สังกัดกระทรวงเพื่อรองรับภารกิจของกรมการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ๒. วิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้าง งานแต่ละประเภท และการจัดทำคำบรรยาย ลักษณะงาน (Job Description) ๓. วางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่ง สำคัญในส่วนราชการ เช่น ตำแหน่งข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	๕ คะแนน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗		กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขาธิการกรม
๒. การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๑. ดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับ ความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อน ภารกิจปัจจุบัน ๒. จัดทำเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการ สรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม เช่น การแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการสรรหาฯ การแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินบุคคล การแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลงาน การแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน เป็นต้น	๕ คะแนน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มิถุนายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗		กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขาธิการกรม

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	คะแนน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	เอกสารประกอบ ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	๓. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประเมินบุคคล เพื่อการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ และหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากลับกรอง เพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลับกรอง ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง	๕ คะแนน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มิถุนายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗		กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขาธิการกรม

หมายเหตุ เกณฑ์การให้คะแนนพิจารณาจากระดับความสำเร็จของการดำเนินการ ดังนี้

๕ คะแนน หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้

๔ คะแนน หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

๓ คะแนน หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด

๒ คะแนน หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้

๑ คะแนน หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

มติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	คะแนน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	เอกสารประกอบ ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ/การปฏิบัติงาน	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาบุคลากร การวางแผน พัฒนา บุคลากร การคัดเลือก บุคลากรฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ การ คัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (HiPPS) การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ใน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง และการปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพของบุคลากร	๕ คะแนน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มีนาคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗		กลุ่มบริหารทรัพยากร บุคคล สำนักงาน เลขาธิการกรม

หมายเหตุ เกณฑ์การให้คะแนนพิจารณาจากระดับความสำเร็จของการดำเนินการ ดังนี้

๕ คะแนน หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้

๔ คะแนน หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

๓ คะแนน หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด

๒ คะแนน หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้

๑ คะแนน หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

มติที่ ๓ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	คะแนน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	เอกสารประกอบ ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาทรัพยากร บุคคล	๑. ดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนดการจัดปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ การอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ๓. เชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน ๔. วางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต ได้แก่ หลักสูตร DESIGN THINKING THROUGH INNOVATION PROJECT, PEOPLE MANAGEMENT SKILLS, BUILDING HIGH PERFORMING, COACHING SKILLS FOR LEADER	๕ คะแนน	๕๐๐,๐๐๐	๑ มกราคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗		กลุ่มบริหารทรัพยากร บุคคล สำนักงาน เลขาธิการกรม

หมายเหตุ เกณฑ์การให้คะแนนพิจารณาจากระดับความสำเร็จของการดำเนินการ ดังนี้

๕ คะแนน หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้

๔ คะแนน หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

๓ คะแนน หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด

๒ คะแนน หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้

๑ คะแนน หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

มติที่ ๔ ด้านความพร้อมรับมิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล						
แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	คะแนน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	เอกสารประกอบ ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ ลดการใช้ดุลพินิจ	๑. ประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองเพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อพิจารณากลับกรองคัดเลือกก่อนเสนออธิบดี ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๗ ๔. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองเพื่อคัดเลือกข้าราชการรับทุน หรือไปศึกษาฝึกอบรม ดุงาน ในประเทศและต่างประเทศ ๕. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรภาครัฐเพื่อรับทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.)	ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗		กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขาธิการกรม
๒. เสริมสร้างความโปร่งใสการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (หมวดการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน หมวดการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๐ คะแนน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗		กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขาธิการกรม

มติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	คะแนน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	เอกสารประกอบ ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีความสุข จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก มีความปลอดภัย สามารถส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการ โดยจัดกิจกรรม ๕ ส. กิจกรรมทำความสะอาดที่ทำงาน กิจกรรมโครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ระบบบริหารจัดการองค์กร e-office ระบบการลาออนไลน์ ระบบการลงข้อมูลฝึกอบรม การลงเวลา Work from Home ระบบการฝึกอบรมออนไลน์ (e-learning) ระบบการประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (e-meeting) เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม ได้แก่ การจัดกิจกรรมสวัสดิการและกิจกรรมสาธารณะประโยชน์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เช่น การจัดแข่งวิ่งสะสมระยะเพื่อชิงเงินรางวัล การออกแบบโลโก้	๕ คะแนน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗		สำนักงาน เลขานุการกรม

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	คะแนน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	เอกสารประกอบ ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	เพื่อชิงรางวัล กิจกรรมทำบุญตักบาตร ไหว้พระ ๙ วัด ฟังเทศน์ฟังธรรม บวชนกขัมมะ กิจกรรมบริจาคโลหิต ฯลฯ ๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว จัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ทุกคนในกรม ในการดำรงชีวิตนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ ได้แก่ การให้ยืมเงินโดยไม่คิดดอกเบี้ย การให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานดี ให้เงินช่วยเหลืองานศพ การตรวจสุขภาพประจำปี การให้บริการห้องออกกำลังกายและนันทนาการ ร้านกาแฟสวัสดิการ การให้บริการยืม Tablet การให้บริการ Free Wifi การให้บริการที่จอดรถ ระบบป้องกันภัยต่างๆ ฯลฯ ๔. ผลสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกรมฯ โดยผล การสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของกรมฯ ดัชนีความผูกพัน (Employee Engagement Index - EEI) = ๗๗.๒๒	๕ คะแนน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗		สำนักงาน เลขานุการกรม

หมายเหตุ เกณฑ์การให้คะแนนพิจารณาจากระดับความสำเร็จของการดำเนินการ ดังนี้

๕ คะแนน หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้

๔ คะแนน หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

๓ คะแนน หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด

๒ คะแนน หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้

๑ คะแนน หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

