



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม
Department of Climate Change and Environment

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
Ministry of Natural Resources and Environment

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

สำนักงานเลขานุการกรม

ส่วนที่ ๑

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 โดยมีอัตรากนครอง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน ๑๙๖ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๗ คน และพนักงานราชการ จำนวน ๒๙๕ คน มีการแบ่งส่วนราชการตามภารกิจ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

๑) สำนักงานเลขานุการกรม (สลง.)

๒) กองขับเคลื่อนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (กปอ.)

๓) กองขับเคลื่อนการลดก๊าซเรือนกระจก (กลก.)

๔) กองยุทธศาสตร์และความร่วมมือระหว่างประเทศ (กยป.)

๕) กองส่งเสริมการมีส่วนร่วมต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม (กสร.)

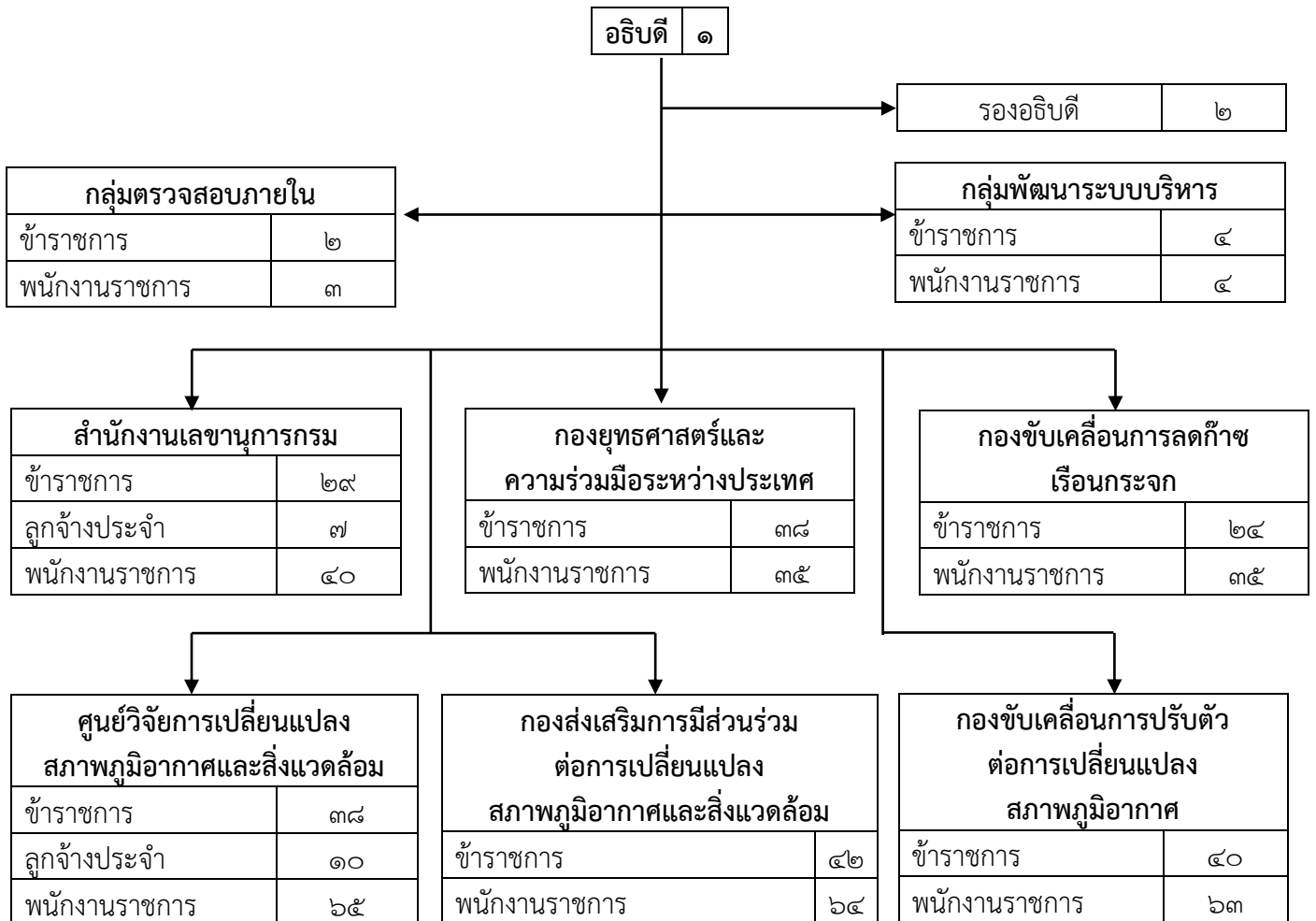
๖) ศูนย์วิจัยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม (ศปส.)

หน่วยงานที่รายงานตรงต่ออธิบดี

๗) กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตส.)

๘) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)

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



* ข้อมูล ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘

๗. ประเภทและลักษณะงาน

ตารางที่ ๑ ประเภทตำแหน่งและชื่อตำแหน่งในสายงานของข้าราชการ

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราส่วน (ร้อยละ)
บริหาร (๓)	นักบริหาร (๓)	สูง	๑	๐.๔๕
		ต้น	๒	๐.๙๑
อำนวยการ (๖)	ผู้อำนวยการ (๖)	สูง	๖	๒.๗๓
วิชาการ (๑๙๗)	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (๑๔๒)	เชี่ยวชาญ	๓	๑.๓๖
		ชำนาญการพิเศษ	๓๙	๑๗.๗๓
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๐๐	๔๕.๔๕
	นักวิชาการเผยแพร่ (๒๒)	ชำนาญการพิเศษ	๓	๑.๓๖
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๙	๘.๖๔
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (๔)	ชำนาญการพิเศษ	๑	๐.๔๕
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๑.๓๖
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๒)	ชำนาญการพิเศษ	๒	๐.๙๑
	นักวิชาการพัสดุ (๓)	ชำนาญการพิเศษ	๑	๐.๔๕
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๐.๙๑
	นักวิชาการเงินและบัญชี (๕)	ชำนาญการพิเศษ	๑	๐.๔๕
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๑.๘๒
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๓)	ชำนาญการพิเศษ	๑	๐.๔๕
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๐.๙๑
	นักทรัพยากรบุคคล (๓)	ชำนาญการพิเศษ	๑	๐.๔๕
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๐.๙๑
	นักจัดการงานทั่วไป (๙)	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๙	๔.๐๙
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๑.๓๖
	นักวิเทศสัมพันธ์ (๑)	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๐.๔๕
ทั่วไป (๑๔)	เจ้าพนักงานธุรการ (๑๓)	อาวุโส	๒	๐.๙๑
		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑๑	๕.๐๐
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๐.๔๕

* ข้อมูล ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘

ตารางที่ ๒ ประเภทกลุ่มงานและชื่อตำแหน่งในสายงานของลูกจ้างประจำ

ประเภทกลุ่มงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราส่วน (ร้อยละ)
งานช่าง (๒)	ช่างไฟฟ้า (๒)	ระดับ ๓	๑	๕.๘๘
		ระดับ ๒	๑	๕.๘๘
สนับสนุน (๑๕)	พนักงานธุรการ (๑๑)	ระดับ ๔	๑๐	๕๘.๘๒
		ระดับ ๓	๑	๕.๘๘
	พนักงานห้องปฏิบัติการ (๑)	ระดับ ๓	๑	๕.๘๘
	พนักงานขับรถยนต์ (๓)	ระดับ ๒	๓	๑๗.๖๕

* ข้อมูล ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘

ตารางที่ ๓ ประเภทตำแหน่งและชื่อตำแหน่งในสายงานของพนักงานราชการ

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	จำนวน (คน)	อัตราส่วน (ร้อยละ)
วิชาชีพเฉพาะ (๑๑)	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑๐	๓.๒๔
บริหารทั่วไป (๒๓๔)	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑๒๘	๔๑.๔๒
	นักวิทยาศาสตร์	๕	๑.๖๒
	นักวิชาการเผยแพร่	๓๗	๑๑.๙๗
	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	๕	๑.๖๒
	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	๑	๐.๓๒
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๐.๓๒
	นักวิชาการเงินและบัญชี	๖	๑.๙๔
	นักวิชาการพัสดุ	๓	๐.๙๗
	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๒๘	๙.๐๖
	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๐	๓.๒๔
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	๐.๙๗
	นักทรัพยากรบุคคล	๓	๐.๙๗
	บุคลากร	๑	๐.๓๒
	นิติกร	๒	๐.๖๕
	บรรณารักษ์	๑	๐.๓๒
เทคนิค (๘)	นายช่างเทคนิค	๗	๒.๒๗
	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	๑	๐.๓๒
บริการ (๕๖)	เจ้าพนักงานธุรการ	๔๖	๑๔.๘๙
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๓	๐.๙๗
	เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์	๕	๑.๖๒
	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๒	๐.๖๕

* ข้อมูล ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๒

กฎหมาย ระเบียบ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

กฎหมาย ระเบียบ และแนวคิดที่สำคัญกับการจัดทำการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม มีดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

สาระสำคัญในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ คือ

- ๑) จัดกลุ่มประเภทตำแหน่งตามลักษณะงาน แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม
- ๒) เน้นความสามารถของบุคคล
- ๓) แนวคิด การบริหารผลงาน (Performance Management)

มาตรา ๓๔ ได้วางหลักการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อ การกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม

มาตรา ๗๒ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการ เพื่อให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจ มาตรา ๗๓ ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และ เสริมสร้างแรงจูงใจให้ดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมาย

- ๑) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- ๒) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลงพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๓) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๔) กระบวนการยุติธรรมเป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เป้าหมาย การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของ ภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่าง ทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

หมายเหตุเลข ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๑) เป้าหมาย

- (๑) เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้
- (๒) เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

๒) กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษา
ผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

๔. ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน
เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ มีดังนี้

๑) วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นเอกสารที่มีรายละเอียด
เกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าประสงค์ แผนการ
ดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน ซึ่งต้องสอดคล้อง
กับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด

๒) จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี

๓) สำนวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. แผนแม่บทกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เพิ่มศักยภาพองค์กรรองรับวิถีใหม่และนวัตกรรมใหม่

เป้าประสงค์ที่ ๕.๔ บุคลากรทุกระดับเป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณภาพ เพื่อรองรับภารกิจในอนาคต

กลยุทธ์: เสริมสร้างบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง

แนวทางการดำเนินการ

๑) พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลรองรับประเด็นอุบัติใหม่ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

๒) พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความเข้าใจ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

๓) เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรอบรู้ (รู้ลึก รู้รอบ รู้เชี่ยวชาญ รู้บูรณาการ)

๔) พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติการ

๕) พัฒนาความพร้อมผู้บริหารทุกระดับอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับ
ความต้องการด้านกำลังคน และขีดความสามารถที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

๖. แผนพัฒนาบุคลากร กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)

ประเด็นการพัฒนา

ด้านที่ ๑ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง
และเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ด้านที่ ๒ พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรอย่างมีเอกภาพและมีประสิทธิภาพ
ในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการทำงานวิถีใหม่

ด้านที่ ๓ ส่งเสริมการเป็นคนดี คนเก่ง และปลูกจิตสำนึก ค่านิยม วัฒนธรรมการทำงาน
ร่วมโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ด้านที่ ๔ บุคลากร ทส. มีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
และมีความสุขในการทำงาน

๗. แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการ เรื่อง การบริหารจัดการองค์กร

๑) เป้าหมาย

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมเป็นองค์กรที่พร้อมรองรับภารกิจตาม
นโยบายระดับชาติและนานาชาติอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด

(๑) ดัชนีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๕)

- (๒) บุคลากรมีทักษะและได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- (๓) ดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ร้อยละ ๘๐
- (๔) ศูนย์บริการด้านดิจิทัล DEQP Digital Service Hub ให้บริการได้ร้อยละ ๑๐๐ ของกระบวนการงาน
- (๕) การจัดการข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล (Digital Transform) ได้ร้อยละ ๑๐๐ ของกระบวนการงาน
- (๖) ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการแหล่งเรียนรู้ ร้อยละ ๘๐

๓) แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาทักษะของบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบและสายงาน

(๒) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจงานขององค์กร

(๓) พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารงานและอำนาจการ โดยปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล ปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น กำหนดพื้นที่ปฏิบัติงานกลาง กิจกรรมส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นต้น พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพัฒนาระบบติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และการจัดการความรู้ ถอดบทเรียนการปฏิบัติงานเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัจจัยเสี่ยง และปัจจัยคุกคาม เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นแหล่งเรียนรู้คลังความรู้ที่สามารถรองรับทั้งบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกองค์กร

(๔) สร้างค่านิยมร่วม และสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร เพื่อเป็นแนวทางที่บุคลากรทั้งองค์กรยึดถือร่วมกัน มุ่งมั่นในสิ่งเดียวกัน

๔) แผนงาน/โครงการ สำคัญ

- (๑) ผลผลิตการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๒) โครงการบริหารจัดการองค์กร

๘. กรอบมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

กรอบมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา และเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนของหน่วยงานให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร 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)

๙. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๑) วัตถุประสงค์

(๑) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากร อย่างเชื่อมโยง และ การยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ

(๒) บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒) เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

- (๑) ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ
- (๒) หน่วยงานภาครัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และ การสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี
- (๓) บุคลากรภาครัฐ มีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางองค์กร และตอบสนองความต้องการประชาชน

๓) หลักการและแนวคิด

- (๑) การพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจนและตอบสนองความต้องการของประชาชน และกลุ่มเป้าหมาย
- (๒) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน
- (๓) การพัฒนาที่มีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ
- (๔) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในรูปแบบดิจิทัล และบุคลากรมีการเรียนรู้ และ ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง
- (๕) การติดตาม และประเมินผลการพัฒนาที่เป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง

๔) กลุ่มเป้าหมาย

(๑) หน่วยงานของรัฐ กำหนดขอบเขตการดำเนินการครอบคลุมส่วนราชการในสังกัด กระทรวง ทบวง กรม รวมทั้งส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม สำหรับหน่วยงานในราชการ บริหาร ส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร อาจพิจารณานำแนวทางฯ ดังกล่าวไปปรับใช้โดย อนุโลมตามที่ เห็นสมควร

(๒) บุคลากรภาครัฐ กำหนดขอบเขตการดำเนินการครอบคลุมข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการเป็นหลัก โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรภาครัฐออกเป็น ๕ กลุ่มตาม บทบาท หน้าที่ (Roles and Responsibility) ประกอบด้วย ดังนี้

- (๒.๑) บุคลากรแรกบรรจุ
- (๒.๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์
- (๒.๓) บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน
- (๒.๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ
- (๒.๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

ทั้งนี้ ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐประเภทอื่น หน่วยงานสามารถนำแนวทางฯ ดังกล่าว ไปปรับใช้โดยอนุโลมตามความเหมาะสม

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์สถานภาพภายในและภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM SWOT Analysis)

ผลการวิเคราะห์สถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีข้อสรุป ดังนี้

๑. จุดแข็ง/ข้อได้เปรียบ (Strengths)

- ๑) การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง มีความรวดเร็ว เป็นไปตามระเบียบ
- ๒) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นในการบริหารงานขององค์กร
- ๓) มีการจัดโครงสร้างภายในกรม และมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์/กอง ทำให้สะดวกต่อการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- ๔) การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นไปตามกรอบระยะเวลา
- ๕) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารองค์กร และให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๖) การขอบำเหน็จความชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ และช่วยเหลือราชการ รวดเร็ว เป็นไปตามระเบียบ
- ๗) มีการจัดสรรสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากสวัสดิการของรัฐ
- ๘) มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต
- ๙) มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๒. จุดอ่อน/ข้อเสียเปรียบ (Weaknesses)

- ๑) การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในด้านการบริหารงานบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ ยังไม่เพียงพอ
- ๒) มีกระบวนการ/ระบบการพัฒนาทักษะและศักยภาพบุคลากรของกรมฯ ไม่เพียงพอ เช่น การสอนงาน การจัดการความรู้ (KM) เป็นต้น
- ๓) ขาดการวางแผนการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (succession planning)
- ๔) การวางแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่เป็นระบบ
- ๕) บุคลากรของกรมฯ ยังไม่มีการใช้ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖) วัฒนธรรมองค์กรของกรมฯ ยังขาดความเป็นหนึ่งเดียว
- ๗) บุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อการขับเคลื่อนภารกิจกรมฯ มีไม่เพียงพอ
- ๘) ศักยภาพของบุคลากรยังไม่สามารถตอบสนองต่อภารกิจของกรมฯ ในเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๙) ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ทั้งองค์กร และยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- ๑๐) ขาดการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังที่ยืดหยุ่นและเหมาะสม
- ๑๑) บุคลากรมีช่วงอายุที่แตกต่างกัน (Generation Gap)
- ๑๒) บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะด้านภาษา

๓. โอกาสที่จะดำเนินการได้ (Opportunities)

- ๑) การปรับบทบาท หน้าที่ ภารกิจกรมฯ จาก กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม เป็น กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ทันต่อการดำเนินการในด้านต่าง ๆ
- ๒) นโยบาย Thailand ๔.๐ ซึ่งมุ่งเน้นด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๓) กระแสความต้องการบุคลากรด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและ

สิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น เพื่อเร่งแก้ปัญหาวิกฤติการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ทำให้บุคลากรมี
โอกาสพัฒนาได้มากยิ่งขึ้น

๔) มีเทคโนโลยีที่สนับสนุนต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหลากหลายรูปแบบ

๕) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๖) บุคลากรได้หมุนเวียน

๔. อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats)

๑) ขาดการบูรณาการและการกำหนดเป้าหมายร่วมกันระหว่างหน่วยงาน

๒) องค์ความรู้ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทั้งในและต่างประเทศ ยังมีจำนวนน้อย

๓) ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเป็น
จำนวนน้อย ทำให้ต้องขอรับการจัดสรรงบประมาณจากผู้บริหารในกรณีที่จำเป็น ทำให้ขาดความคล่องตัวในการ
จัดการ และไม่สามารถดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างสมบูรณ์

ส่วนที่ ๔

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ 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. แผนปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับระบบบริหารงานบุคลากร และกำหนดโครงสร้างด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินงานตอบสนองกับแนวโน้ม 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)

มติที่ ๑ ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๘	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม	๑. วางแผนกำลังคน ๒. วิเคราะห์นโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ ๓. วิเคราะห์ภารกิจของกรม ๔. จัดเก็บข้อมูลการทำงานจริง ๕. กำหนดจำนวน/กำหนดสายงาน ๖. จัดทำแผนกรอบอัตรากำลังของกรมฯ	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคน	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มีนาคม – ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)	๑. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ๒. กำหนดตำแหน่งเป้าหมายแต่ละสายงาน ๓. จัดทำแผนผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔. จัดทำแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับแผนผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละความสำเร็จของตำแหน่งที่จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มิถุนายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม

มิติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล						
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๘	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. การบันทึกและปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)	ดำเนินการบันทึกปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมให้ครบถ้วน	ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มีนาคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขานุการกรม
๒. การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงาน ผ่านระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)	๑. ปรับปรุงข้อมูลบุคคลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงานผ่านระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ๓. จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงานผ่านระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)	ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผล การปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ กุมภาพันธ์ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขานุการกรม

มติที่ ๓ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๘	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. โครงการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาของบุคลากรกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม รุ่นที่ ๒	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษา	ร้อยละ ๒๐	๕๐๐,๐๐๐	๖ พฤษภาคม – ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขาธิการกรม
	๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านนวัตกรรม และความคิด	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนวัตกรรมและความคิด	ร้อยละ ๒๐	๗๐๐,๐๐๐	๘ เมษายน – ๑๒ กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขาธิการกรม
	๓. โครงการพัฒนาทักษะแก่บุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามเทคโนโลยีในอนาคต	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	ร้อยละ ๒๐	๕๐๐,๐๐๐	๒๔ มีนาคม - ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๘	กองขับเคลื่อนการลดก๊าซเรือนกระจก

มติที่ ๔ ด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล						
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๘	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดการใช้ดุลพินิจ	๑. ประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. กำหนดแนวทางปฏิบัติและวิธีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อการ ย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ๔. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อการ ย้าย หรือการโอน อบรมข้าราชการพลเรือนสามัญ	ร้อยละความสำเร็จของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม
๒. เสริมสร้างความโปร่งใสการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (หมวดการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	การดำเนินงานตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (หมวดการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน หมวดการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับคะแนนการประเมิน ๑๐๐ คะแนน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม

มติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๘	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๑. การสำรวจระดับความ พึงพอใจและความผูกพันของ บุคลากร	ระดับความพึง พอใจและความผูกพัน ต่อองค์กร	ระดับดี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงาน เลขานุการกรม
	๒. การจัดกิจกรรม เสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรในองค์กร	จำนวนกิจกรรมที่ เสริมสร้าง บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่ดี ในการทำงาน	จำนวน ๓ กิจกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘	สำนักงาน เลขานุการกรม
๒. เสริมสร้างความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	๑. การจัดกิจกรรม นันทนาการเพื่อสุขภาพที่ดี	จำนวนกิจกรรม นันทนาการเพื่อ สุขภาพที่ดี	จำนวน ๑ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ กุมภาพันธ์ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘	สำนักงาน เลขานุการกรม
	๒. การจัดกิจกรรมการ แสดงความรับผิดชอบต่อ สังคม จิตอาสา	จำนวนครั้งของการ จัดกิจกรรมจิตอาสา	จำนวน ๕ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงาน เลขานุการกรม
	๓. การจัดสวัสดิการที่ นอกเหนือจากสวัสดิการ ของรัฐ	ร้อยละความพึง พอใจของบุคลากร ต่อการจัดสวัสดิการ	ระดับดี	ใช้งบประมาณ จากกองทุน สวัสดิการกรมฯ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงาน เลขานุการกรม

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ได้มีการติดตามและประเมินผล แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่จัดขึ้นเพื่อให้ทราบว่าแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการบรรลุ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย มีประสิทธิภาพหรือไม่ และผลการใช้จ่ายงบประมาณของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป็นอย่างไร ผลจากการติดตามและประเมินผลจะแสดงข้อมูลให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ช่วยให้การบริหารแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยเน้นการติดตามว่าแต่ละกิจกรรมเป็นไปตามกำหนดเวลา หรือเป็นไปตามขั้นตอน ตามแผนหรือไม่อย่างไร

การติดตามและประเมินผลจากรายงานหรือเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เป็นเครื่องมือ หรือองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ในการจัดเก็บข้อมูล โดยให้ สำนัก/ ศูนย์/ กอง ในสังกัดกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม มีการกำหนดวิธีการติดตาม และประเมินผลแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่รับผิดชอบ ดังนี้

- ๑) การติดตามประเมินผลโดยการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ร้อยละความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- ๒) การติดตามประเมินผลจากแบบสำรวจระดับความพึงพอใจของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- ๓) การติดตามประเมินผลจากผลสัมฤทธิ์ของงานตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ๔) การติดตามประเมินผลจากผู้บังคับบัญชา