



DCCE

ต้องมีแผน HR และระบบพัฒนาบุคลากร
โดยเชื่อมโยงกับ **Career Path**



**แผนการพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม**

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	

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	๖๔

ศูนย์วิจัยการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม	
ข้าราชการ	๓๘
ลูกจ้างประจำ	๑๐
พนักงานราชการ	๖๕

กองส่งเสริมการมีส่วนร่วม ต่อการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม	
ข้าราชการ	๔๒
พนักงานราชการ	๖๔

กองขับเคลื่อนการปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ	
ข้าราชการ	๔๐
พนักงานราชการ	๖๓

๗. ประเภทและลักษณะงาน

ตารางที่ ๑ ประเภทตำแหน่งและชื่อตำแหน่งในสายงานของข้าราชการ

ประเภท ตำแหน่ง	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
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๐.๔๕
	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 มีนาคม 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 มีนาคม 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 มีนาคม ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๒

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา และสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นหลักการและแนวทางในการขับเคลื่อน การวางแผน การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรทุกระดับ ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่ง ต่อความเจริญเติบโต อย่างยั่งยืนขององค์การ โดยยึดหลัก ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่ยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based) หลักผลงาน (Performance Based) และหลักคุณธรรม (Merit Based) ในการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร การจัดสวัสดิการ และการเสริมสร้างบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์การ

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ สู่ความเป็นมืออาชีพ และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งพัฒนาการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

๓. ด้านการรักษาวินัย

ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรักษาวินัย เพื่อให้ข้าราชการตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถดำรงตนในราชการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามกฎ ระเบียบ และจรรยาบรรณของทางราชการ อีกทั้งเพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ให้บุคลากรกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมยึดถือการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคลากรในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรม ปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนของศาสนา น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดีงาม

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ และการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากสวัสดิการของรัฐ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเกิดความมั่นคง ได้รับขวัญกำลังใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร

แนวทางปฏิบัติและวิธีดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

๑. กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมแจ้งเวียนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๒. นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) กำหนดกรอบอัตรากำลังเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง

๒) การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ แนวทางปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๓) เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข มีการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๔) ให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม โดยครอบคลุมและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพและความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กร

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

๑) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒) ให้ทุกหน่วยงาน จัดให้มีบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน

๔. นโยบายด้านการรักษาวินัย

๑) ให้มีการนำเสนอความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและกรณีตัวอย่างการทำผิดวินัย เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากร

๒) ให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย

๕. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ให้ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๖. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมให้มีการจัดการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ และการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากสวัสดิการของรัฐ เพื่อให้บุคลากร รู้สึกเกิดความมั่นคง เกิดขวัญกำลังใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๒.๑ วัตถุประสงค์

(๑) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากร อย่างเชื่อมโยง และ การยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ

(๒) บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการวางแผนการพัฒนาดตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๑) ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ

(๒) หน่วยงานภาครัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และ การสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

(๓) บุคลากรภาครัฐ มีการพัฒนาดตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาดองค์กร และตอบสนองความต้องการประชาชน

๒.๓ หลักการและแนวคิด

(๑) การพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจนและตอบสนองความต้องการของประชาชน และกลุ่มเป้าหมาย

(๒) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน

(๓) การพัฒนาที่มีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ

(๔) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในรูปแบบดิจิทัล และบุคลากรมีการเรียนรู้ และ ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

(๕) การติดตาม และประเมินผลการพัฒนาที่เป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง

๒.๔ กลุ่มเป้าหมาย

๒.๔.๑ หน่วยงานของรัฐ กำหนดขอบเขตการดำเนินการครอบคลุมส่วนราชการในสังกัด กระทรวง ทบวง กรม รวมทั้งส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม สำหรับหน่วยงานในราชการ บริหาร ส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร อาจพิจารณานำแนวทางฯ ดังกล่าวไปปรับใช้โดย อนุโลมตามที่ เห็นสมควร

๒.๔.๒ บุคลากรภาครัฐ กำหนดขอบเขตการดำเนินการครอบคลุมข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการเป็นหลัก โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรภาครัฐออกเป็น ๕ กลุ่มตาม บทบาท หน้าที่ (Roles and Responsibility) ประกอบด้วย (๑) บุคลากรแรกบรรจุ (๒) บุคลากรที่มี ประสบการณ์ (๓) บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน (๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (๕) บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประเภทบริหาร ทั้งนี้ ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐประเภทอื่น หน่วยงานสามารถ นำแนวทางฯ ดังกล่าว ไปปรับใช้โดยอนุโลมตามความเหมาะสม

๒.๕ ประเด็นการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา จำนวน ๓ ประเด็น โดยมีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินการ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมาย	กลยุทธ์	การขับเคลื่อนการดำเนินการ
๑. การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา	หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ๆจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร	๑. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การพัฒนา กลไก เครื่องมือ หรือระบบ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา ๒. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับตัว ได้แก่ การกำหนดนโยบาย ทิศทาง ในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม ในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ๓. การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี ได้แก่ การกำหนดมาตรการ หรือกลไก เพื่อเสริมสร้างและรักษา วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ๔. การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม ได้แก่ การกำหนด แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี	เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาท ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) การส่งเสริมการปฏิบัติงาน ในการขับเคลื่อนภารกิจ และการสร้างความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงานร่วมกัน ๒) การพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา การวางแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบ การติดตาม ประเมินและรายงานผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๓) การส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิต โดยการสร้าง ความสุขในการทำงานเพื่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทักษะดังกล่าวเป็น ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของ	๑ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ กับภารกิจหลักของส่วนราชการ	เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ และสำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมาย	กลยุทธ์	การขับเคลื่อน การดำเนินการ
	รัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม	ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทายเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาของบุคลากรภาครัฐทุกระดับที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ สนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการจัดทำและ พัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง ๓ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และในการสร้างและเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และ ภาวะผู้นำของบุคลากรเพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานด้วย	๒ ส่วน ได้แก่ ๑) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ซึ่งเป็นแผนแม่บทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนาบุคลากร การกำหนดเส้นทางการพัฒนาข้าราชการ ของส่วนราชการ (Development Roadmap) ที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม /ระดับตำแหน่ง การส่งเสริม ให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง รวมทั้ง การรายงานผลการพัฒนา ๒) การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรและตนเอง โดยกำหนดให้การพัฒนาตนเองเป็น หน้าที่ของบุคลากรทุกคน รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดหลักในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน พัฒนาบุคลากรในทักษะเฉพาะตามสายงานของหน่วยงาน และมีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาในภาพรวมของหน่วยงาน รวมทั้ง บุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ควรมีการนำความรู้ ทักษะมาปรับปรุงและพัฒนางานหรือองค์กรด้วย

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมาย	กลยุทธ์	การขับเคลื่อน การดำเนินการ
๓. การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล	บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก คือ ๑) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (คน IT) และ ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) ได้กำหนดกรอบทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐ สามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม	๑) กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจ และการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ ๒) กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไกเครื่องมือในการดำเนินการ ๓) ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์	เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกบทบาทในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) การวิเคราะห์ภารกิจ และ กำหนดประเด็นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถวางแผนการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการและประโยชน์ ในการนำไปใช้ ๒) การวางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้การพัฒนามีความต่อเนื่อง ๓) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพเพื่อวิเคราะห์ภาพรวม ศักยภาพบุคลากร และเพื่อปรับปรุง ต่อยอดการพัฒนาต่อไป

๒. ระบบราชการ ๔.๐

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยน แนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเป็นพึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

๑) เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้วางหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐

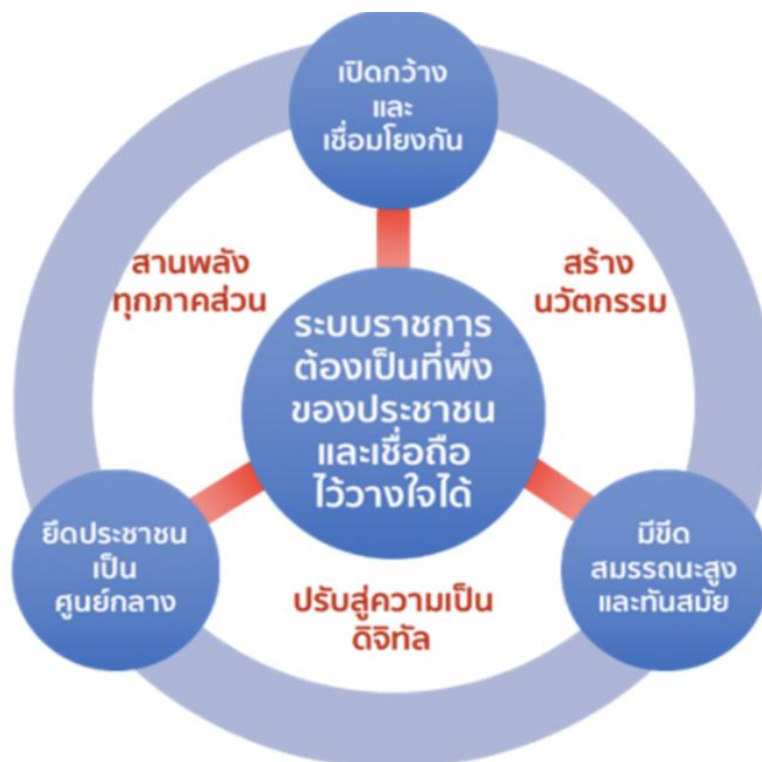
ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

๑. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปัน และใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกันเพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

๒. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ solutions ใหม่ ๆ ทำให้เกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศ หรือตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาด้านแบบ (Prototype) ทำการทดสอบ ปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป

๓. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization / Digitalization) เป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (cloud computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟน และเครื่องมือเพื่อการใช้งานร่วมกัน (collaboration tool) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ และช่วยให้บริการของทางราชการสามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้ดำเนินการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด

ในส่วนของการข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) เพื่อสร้างคุณค่า (public value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน



<https://www.opdc.go.th>

ภาพที่ ๑ แนวคิดของระบบราชการ ๔.๐

๓. แผนแม่บทกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

วิสัยทัศน์ “ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนววิถีใหม่ภายใต้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน” ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ขับเคลื่อนกระบวนการทัศน์ใหม่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์อย่างสมดุล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความสมดุลและยั่งยืนด้านทรัพยากรน้ำให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงและรักษาระบบนิเวศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เพิ่มศักยภาพองค์กร รองรับวิถีใหม่และนวัตกรรมใหม่

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เพิ่มศักยภาพองค์กร รองรับวิถีใหม่และนวัตกรรมใหม่

เป้าประสงค์ที่ ๕.๔ บุคลากรทุกระดับเป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณภาพ เพื่อรองรับภารกิจในอนาคต

กลยุทธ์ : เสริมสร้างบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง

แนวทางการดำเนินการ

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลรองรับประเด็นอุบัติใหม่ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความเข้าใจ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

๓. เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรอบรู้ (รู้ลึก รู้รอบ รู้เชี่ยวชาญ รู้บูรณาการ)

๔. พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติการ

๕. พัฒนาความพร้อมผู้บริหารทุกระดับอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับความต้องการด้านกำลังคน และขีดความสามารถที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

๔. แผนกรรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐

ประเด็นสำคัญ	เป้าหมาย
๑. การส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ประชาชนมีการเลือกใช้สินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค โดยการเพิ่มความต้องการสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และผู้บริโภคสามารถเข้าถึงสินค้าได้ง่ายและสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น
๒.การจัดการขยะต้นทางโดยประชาชน	สร้างการมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะที่ต้นทางทุกครัวเรือน ส่งผลให้เกิดการลดงบประมาณที่ใช้ในการจัดการขยะมูล ซึ่งกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การจัดการขยะที่ยั่งยืน มีดังนี้ ๑) สร้างการรับรู้แก่ประชาชนในวงกว้าง โดยใช้สื่อและกิจกรรมที่เข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย ๒) ส่งเสริมค่านิยม “ลด” และคัดแยกขยะที่ต้นทาง(การจัดการขยะตามหลัก ๓Rs : Reuse Reduce Recycle) ๓) ศึกษาวิจัย พัฒนานวัตกรรมการจัดการขยะ ๔) ผลักดันนโยบายระดับประเทศ

ประเด็นสำคัญ	เป้าหมาย
๓. การส่งเสริมเมือง สิ่งแวดล้อมยั่งยืน	ให้ทุกเมืองในประเทศไทยมีการบริหารจัดการแบบองค์รวม สมดุลในทุกมิติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาเมืองในทุกมิติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน จึงกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา โดยส่งเสริมระบบการประเมินตนเอง ด้านสิ่งแวดล้อมเมือง สร้างหุ้นส่วนความร่วมมือ กับภาคีทุกภาคส่วนและในทุกระดับ และพัฒนาเครื่องมือ รูปแบบ และกลไกการดำเนินงาน
๔. การเสริมสร้าง ความเข้มแข็ง เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ	ให้สังคมไทยเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ ประชาชนมีความพร้อมในการตั้งรับและปรับตัว ในการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ จึงกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ดังนี้ ๑) พัฒนากลไกขับเคลื่อนการปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ด้านการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ๒) จัดทำชุดข้อมูลที่สอดคล้องเพื่อการสื่อสารให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย และบริบทตามพื้นที่ และเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างองค์กร ๓) ส่งเสริมบุคลากรภาครัฐ ตลอดจนเสริมศักยภาพประชาชนให้เป็นผู้มีความรู้ เรื่องการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ
๕. บริหารจัดการองค์กร	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนากิจการบริหารจัดการองค์กร/บุคลากร ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร และรองรับความต้องการของประชาชน สนับสนุนนโยบายบริหาร จัดการภาครัฐสู่รัฐบาลดิจิทัล โดยใช้กลยุทธ์การสื่อสารและกระตุ้นให้ทุกภาค ส่วนร่วมบริหารจัดการด้านการดำเนินงานเชิงสถาบัน และมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น รองรับกับแผนงานบูรณาการ

๕. 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

ส่วนที่ ๔

มาตรการในการบริหารและการพัฒนาบุคลากร กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

๑. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา และเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องและทันเวลา

๒) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องและทันสมัย และนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากร

๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและบุคลากร กำหนดแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และทราบความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมของกำลังคนในตำแหน่งที่ว่าง

๒) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๓) จัดอบรมให้ความรู้และสนับสนุนให้บุคลากรของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมสามารถเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ โดยจำแนกบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ (Roles and Responsibility) ออกเป็น ๕ กลุ่ม ดังนี้

(๑) บุคลากรแรกบรรจุ

(๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์

(๓) บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน

(๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

๔) พัฒนางค์กรให้เป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

๕) จัดเวทีให้มีการนำเสนอผลงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

๖) สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อสร้างทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลาย

๗) นำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System/HiPPs) มาสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีความรู้สูงตั้งแต่ระดับปฏิบัติการและต่อเนื่อง จนถึงระดับชำนาญการพิเศษ และพัฒนาขีดความสามารถตลอดจนวางแนวทางที่เหมาะสมกับบุคลากรผู้นั้น เพื่อเป็นการรองรับการทดแทนในตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๓. คุณภาพชีวิต : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน หรือโครงการ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรในส่วนราชการ ดังนี้

๑) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการและบุคลากรของส่วนราชการให้เหมาะสม มีความสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกและสภาพของส่วนราชการ

๒) ข้าราชการและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศในการทำงาน รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการปฏิบัติงานและให้บริการ

แก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๓) มีการจัดกิจกรรม เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการและบุคลากร รวมถึงระหว่างข้าราชการและบุคลากรด้วย

ส่วนที่ ๕

การวิเคราะห์สถานภาพภายในและภายนอกด้านการพัฒนาบุคลากร (HRD SWOT Analysis)

ผลการวิเคราะห์สถานภาพด้านการพัฒนาบุคลากร มีข้อสรุป ดังนี้

๑. จุดแข็ง/ข้อได้เปรียบ (Strengths)

๑) บุคลากรของกรมฯ มีองค์ความรู้และประสบการณ์ด้านสิ่งแวดล้อม
๒) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นในการพัฒนาระบบงานขององค์กร
๓) มีการจัดโครงสร้างภายในกรม และมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์/กอง ในการอนุมัติบุคคลไปฝึกอบรม ทำให้สะดวกต่อการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว ลดขั้นตอนและระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน

๔) กรมฯ มีกลไกเพื่อขับเคลื่อนการวิจัยที่สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๕) ผู้บริหารทุกระดับสามารถให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

๒. จุดอ่อน/ข้อเสียเปรียบ (Weaknesses)

๑) การเกลี่ยอัตรากำลังยังไม่เหมาะสมต่อภารกิจของกรมฯ
๒) มีกระบวนการ/ระบบการพัฒนาทักษะและศักยภาพบุคลากรของกรมฯ ไม่เพียงพอ เช่น การสอนงาน การจัดการความรู้ (KM) เป็นต้น

๓) ขาดการวางระบบการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (succession planning)

๔) กรมฯ ยังไม่มีการกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๕) บุคลากรของกรมฯ ยังไม่มีการใช้ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖) วัฒนธรรมองค์กรของกรมฯ ยังขาดความเป็นหนึ่งเดียว

๗) บุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ต่อการขับเคลื่อนภารกิจกรมฯ มีไม่เพียงพอ

๘) มีการพัฒนาองค์ความรู้ที่เท่าทันกับสถานการณ์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วไม่เพียงพอ

๙) ศักยภาพของบุคลากรยังไม่สามารถตอบสนองต่อภารกิจของกรมฯ ในเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐) บุคลากรของกรมฯ ส่วนมากยังมีทักษะภาษาอังกฤษที่ไม่เพียงพอ

๑๑) บุคลากรของกรมฯ ยังขาดทักษะการสื่อสารข้อมูล เช่น การสื่อสารและพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ภาคประชาชน

๓. โอกาสที่จะดำเนินการได้ (Opportunities)

๑) การปรับบทบาท หน้าที่ ภารกิจกรมฯ จาก กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม เป็น กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ทันต่อการดำเนินการในด้านต่าง ๆ

๒) ข้าราชการได้รับโอกาสและทุนจากภายนอกในการไปศึกษา อบรม ประชุม สัมมนา ดูงานระหว่างประเทศในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงอยู่เสมอ

๓) กระแสความต้องการบุคลากรด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น เพื่อเร่งแก้ปัญหาวิกฤติการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ทำให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาได้มากยิ่งขึ้น

๔) มีเทคโนโลยีที่สนับสนุนต่อการพัฒนาบุคลากรหลากหลายรูปแบบ

๕) สร้างงานวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศและระดับนานาชาติ

๔. อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats)

- ๑) ขาดการบูรณาการและการกำหนดเป้าหมายร่วมกันระหว่างหน่วยงาน
- ๒) องค์ความรู้ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทั้งในและต่างประเทศ ยังมีจำนวนน้อย
- ๓) ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นจำนวนน้อย

ทำให้ต้องขอรับการจัดสรรงบประมาณจากผู้บริหารในกรณีที่จำเป็น ทำให้ขาดความคล่องตัวในการจัดการ และไม่สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสมบูรณ์

ส่วนที่ ๖

แผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของประเทศ การดำเนินการตามพันธกรณีประเทศ รวมทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศด้านการจัดการ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศของประเทศ เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน อาทิ องค์ความรู้ด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก ด้านการขับเคลื่อนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ด้านทักษะทางภาษา เป็นต้น

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ได้กำหนดความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานควบคู่กัน ผู้บังคับบัญชา มีบทบาทในการส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนา ด้วยการมอบหมายงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและงาน ที่ท้าทาย ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) และให้คำแนะนำในการพัฒนาตนเองของ บุคลากร โดยมุ่งเน้น การสนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานในบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร มีบทบาทในการ ส่งเสริม สนับสนุน และให้แรงจูงใจแก่บุคลากร และกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการเพื่อการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล มีบทบาทในการ สนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดูแล พัฒนาและให้การรับรอง หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อรักษามาตรฐานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเตรียมความพร้อม และเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรทุกระดับ สำหรับการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ ภารกิจ ดังนี้

๑. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. กิจกรรมน้อมรำลึกเนื่องใน “วันนวมินทรมหาราช”	บุคลากรทุกระดับ	๔,๕๐๐	วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๗	กลุ่มงานจริยธรรม
๒. โครงการอบรมต่อต้านการทุจริต และผลประโยชน์ทับซ้อน	บุคลากรทุกระดับ	๑๕,๖๐๐	วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๗	กลุ่มงานจริยธรรม
๓. โครงการอบรมเสริมสร้างพัฒนาองค์กรพอเพียงต่อต้านทุจริต	บุคลากรทุกระดับ	๑๕,๖๐๐	วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘	กลุ่มงานจริยธรรม
๔. กิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา	บุคลากรทุกระดับ	๙,๙๐๐	วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘	กลุ่มงานจริยธรรม
๕. โครงการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรทุกระดับ	๑๕,๖๐๐	วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๘	กลุ่มงานจริยธรรม
๖. โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท	บุคลากรทุกระดับ	๑๙,๘๐๐	วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๘	กลุ่มงานจริยธรรม
๗. โครงการเสริมสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน	บุคลากรทุกระดับ	๔,๐๐๐	วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๘	กลุ่มงานจริยธรรม

๒. ด้านการเสริมสร้างสมรรถนะการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. เทคนิคการสร้างคู่มือปฏิบัติงาน	บุคลากรทุกระดับ	๑๕,๓๔๐	วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๘	กองขับเคลื่อน การลดก๊าซเรือนกระจก
๒. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยภาษา Python	บุคลากรทุกระดับ	๕๒,๙๖๐	วันที่ ๒๗ – ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘	กองขับเคลื่อน การลดก๊าซเรือนกระจก
๓. การใช้เทคโนโลยีพื้นฐานในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ	บุคลากรทุกระดับ	๒๑,๐๐๐	วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๘	กองขับเคลื่อน การลดก๊าซเรือนกระจก

๓. ด้านการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Soft Skills) และด้านภาษา

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาของบุคลากรกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม รุ่นที่ ๒	บุคลากรแรกบรรจุ, บุคลากรที่มี ประสบการณ์,บุคลากร ที่มีบทบาทหัวหน้างาน	๕๔๐,๕๐๐	วันที่ ๖ พฤษภาคม – ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขานุการกรม
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านนวัตกรรม และความคิด - Pre-Leadership Assessment การประเมินศักยภาพผู้นำเบื้องต้นโดยการใช้เทคโนโลยีสแกนนิ้ว - DESIGN THINKING FOR PEOPLE TRANSFORMATION - PEOPLE TRANSFORMATION with INNOVATION MINDSET By Innovation Board game - CREATIVE THINKING IN ACTION - A.I.FOR INNOVATIVE WORKING - Art & My project - Work Life Balance (การจัดการเวลาและความเครียด)	บุคลากรทุกระดับ บุคลากรทุกระดับ บุคลากรทุกระดับ บุคลากรทุกระดับ บุคลากรทุกระดับ บุคลากรทุกระดับ บุคลากรทุกระดับ	๑๐๐,๐๐๐ ๑๕๐,๐๐๐ ๑๕๐,๐๐๐ ๑๕๐,๐๐๐ ๑๕๐,๐๐๐ ๑๕๐,๐๐๐ ๑๕๐,๐๐๐	วันที่ ๘ เมษายน – ๑๒ กันยายน ๒๕๖๘	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขานุการกรม

๔. ด้านการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกระดับ

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการอบรมข้าราชการและพนักงานราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๓	บุคลากรแรกบรรจุ	๕๐,๐๐๐	วันที่ ๒๙ – ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขกรม
๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” ของกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	บุคลากรแรกบรรจุ	๑๕๐,๐๐๐	วันที่ ๑ – ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘	สำนักงานปลัดกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
๓. หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นบก.ทส.)	บุคลากรที่มีบทบาท หัวหน้างาน	๑๑๔,๐๐๐	วันที่ ๒๕ มีนาคม – ๗ มิถุนายน ๒๕๖๘	สำนักงานปลัดกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
๔. หลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นบส.ทส.)	บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประเภท อำนวยการ	๕๔,๐๐๐	มิถุนายน – สิงหาคม ๒๕๖๘	สำนักงานปลัดกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
๕. หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.)	บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประเภท บริหาร	๒๕๐,๐๐๐	วันที่ ๑๑ มกราคม – ๒ สิงหาคม ๒๕๖๘	สถาบันพัฒนา บุคลากรด้านการคลัง และบัญชีภาครัฐ กรมบัญชีกลาง

๕. ด้านการพัฒนางานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. หลักสูตรการวางแผนการลดก๊าซเรือนกระจกเพื่อแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ Climate Change Mitigation and Planning (CCMP)	บุคลากรทุกระดับ	ใช้งบประมาณ ของ GIZ	วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๗ – ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	ศูนย์วิจัยการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและ สิ่งแวดล้อม และ GIZ

ส่วนที่ ๗

การติดตามและประเมินผลโครงการ

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ได้มีการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ที่จัดขึ้นเพื่อให้ทราบว่าโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ที่ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย มีประสิทธิภาพหรือไม่ และผลการใช้จ่ายงบประมาณของโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร เป็นอย่างไร ผลจากการติดตามและประเมินผลจะแสดงข้อมูลให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ช่วยให้การบริหารแผนงานและโครงการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยเน้นการติดตามว่าแต่ละกิจกรรมเป็นไปตามกำหนดเวลา หรือเป็นไปตามขั้นตอน ตามแผนหรือไม่อย่างไร

การติดตามและประเมินผลจากรายงานหรือเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เป็นเครื่องมือหรือองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ในการจัดเก็บข้อมูล โดยให้ สำนัก/ศูนย์/กอง ในสังกัดกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม มีการกำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ที่รับผิดชอบ ดังนี้

- ๑) การติดตามประเมินผลโดยการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ร้อยละความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร
- ๒) การติดตามประเมินผลจากแบบสำรวจระดับความพึงพอใจของโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร
- ๓) การติดตามประเมินผลจากผลสัมฤทธิ์ของงานตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ๔) การติดตามประเมินผลจากผู้บังคับบัญชา