



แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



DEPARTMENT OF CLIMATE CHANGE AND ENVIRONMENT



แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม
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 และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

๘) ศึกษา วิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสะอาด และเป็นศูนย์ปฏิบัติการอ้างอิงด้านสิ่งแวดล้อม

๙) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒. วิสัยทัศน์

“ประเทศไทยเติบโตด้วยเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน”

๓. เป้าประสงค์

“ประชาชนมีวิถีชีวิตที่เป็นมิตรและสำนึกรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม”

๔. พันธกิจ

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

๕. ค่านิยมหลักขององค์กร

กรรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม โดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ได้ร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร เพื่อช่วยให้งานในองค์กรมีแนวคิด 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 โดยมีอัตรากำหนด ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน ๑๙๗ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๗ คน และพนักงานราชการ จำนวน ๓๐๓ คน มีการแบ่งส่วนราชการตามภารกิจ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

๑) สำนักงานเลขานุการกรม (สลก.)

๒) กองขับเคลื่อนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (กปอ.)

๓) กองขับเคลื่อนการลดก๊าซเรือนกระจก (กลก.)

๔) กองยุทธศาสตร์และความร่วมมือระหว่างประเทศ (กยป.)

๕) กองส่งเสริมการมีส่วนร่วมต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม (กสร.)

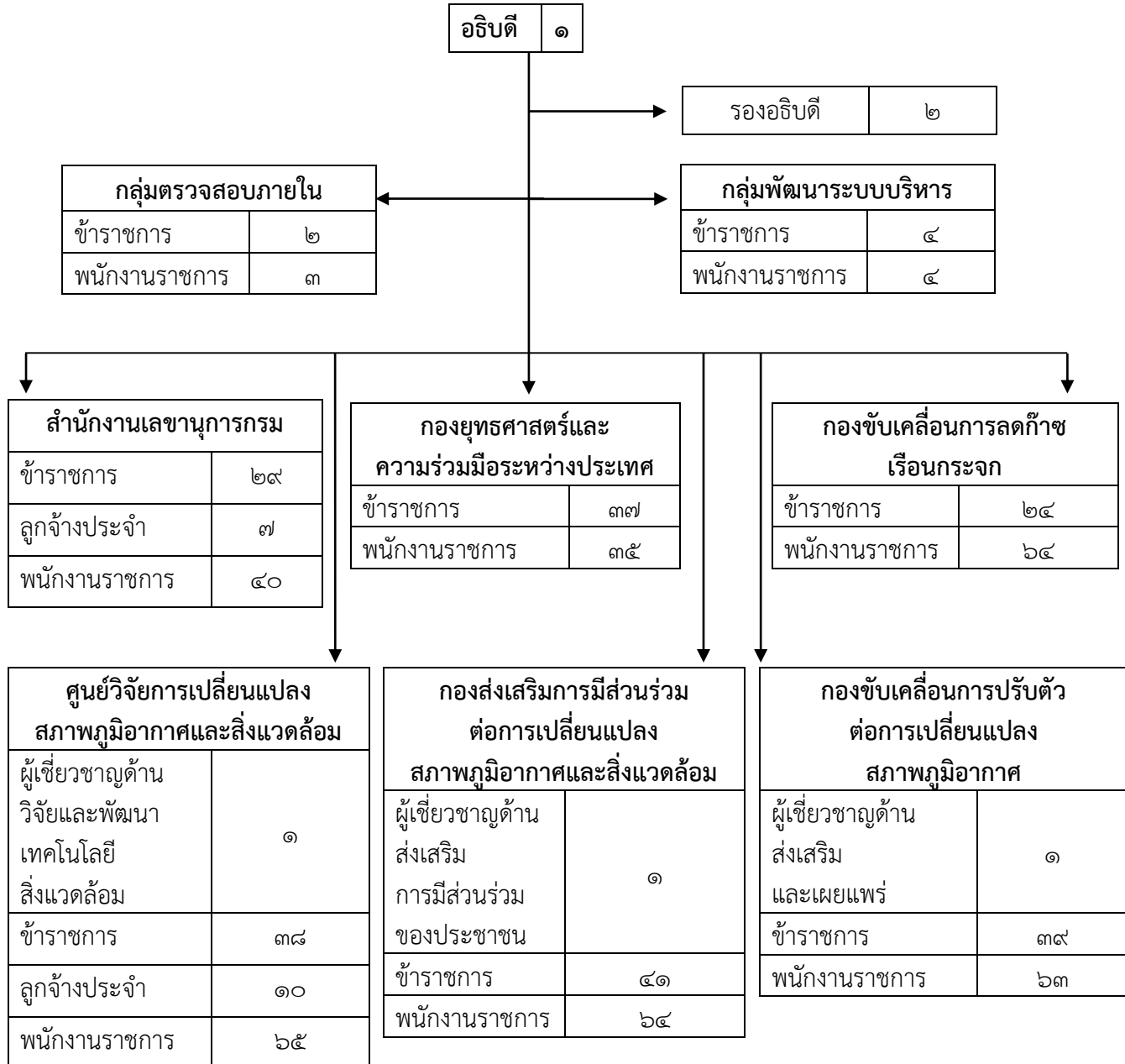
๖) ศูนย์วิจัยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม (ศปส.)

หน่วยงานที่รายงานตรงต่ออธิบดี

๗) กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตส.)

๘) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)

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



ตารางที่ ๑ จำนวนอัตราคนครองจำแนกตามหน่วยงานภายใน

ที่	สำนัก/ศูนย์/กอง/กลุ่ม	ข้าราชการ (๒๒๐)	ลูกจ้างประจำ (๑๗)	พนักงานราชการ (๓๐๙)	รวม (๕๕๖)	อัตราส่วน (ร้อยละ)
๑	ส่วนกลาง (๓)	๒	-	-	๒	๐.๓๗
๒	สำนักงานเลขานุการกรม (๗๖)	๒๒	๗	๓๙	๖๘	๑๒.๔๕
๓	กองขับเคลื่อนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (๑๐๓)	๓๗	-	๖๓	๑๐๐	๑๘.๓๒
๔	กองขับเคลื่อนการลดก๊าซเรือนกระจก (๕๙)	๒๑	-	๓๕	๕๖	๑๐.๒๖
๕	กองยุทธศาสตร์และความร่วมมือระหว่างประเทศ (๗๒)	๓๕	-	๓๓	๖๘	๑๒.๔๕
๖	กองส่งเสริมการมีส่วนร่วมต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม (๑๐๖)	๓๙	-	๖๔	๑๐๓	๑๘.๘๖
๗	ศูนย์วิจัยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม (๑๑๔)	๓๖	๑๐	๖๒	๑๐๘	๑๙.๗๘
๘	กลุ่มตรวจสอบภายใน (๕)	๑	-	๓	๔	๐.๗๓
๙	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (๘)	๔	-	๔	๘	๑.๔๗
	รวม	๑๙๗	๑๗	๓๐๓	๕๑๗	๙๔.๖๙
	อัตราส่วน (ร้อยละ)	๘๙.๕๕	๑๐๐	๙๘.๐๖	๙๔.๖๙	

* ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗

๗. ประเภทและลักษณะงาน

ตารางที่ ๒ 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 (๑๔๑)	เชี่ยวชาญ	๓	๑.๓๖
		ชำนาญการพิเศษ	๔๑	๑๘.๖๔
		ชำนาญการ	๖๓	๒๘.๖๔
		ปฏิบัติการ	๓๔	๑๕.๔๕
	นักวิชาการเผยแพร่ (๒๒)	ชำนาญการพิเศษ	๓	๑.๓๖
		ชำนาญการ	๑๑	๕.๐๐
		ปฏิบัติการ	๘	๓.๖๔
	วิศวกร (๑)	ชำนาญการพิเศษ	๑	๐.๔๕
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (๔)	ชำนาญการพิเศษ	๑	๐.๔๕
		ชำนาญการ	๒	๐.๙๑
		ปฏิบัติการ	๑	๐.๔๕
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๒)	ชำนาญการพิเศษ	๒	๐.๙๑
	นักวิชาการพัสดุ (๓)	ชำนาญการพิเศษ	๑	๐.๔๕
		ปฏิบัติการ	๒	๐.๙๑

ตารางที่ ๓ ประเภทตำแหน่งและชื่อตำแหน่งในสายงานของข้าราชการ (ต่อ)

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราส่วน (ร้อยละ)
	นักวิชาการเงินและบัญชี (๕)	ชำนาญการพิเศษ	๑	๐.๔๕
		ปฏิบัติการ	๔	๐.๙๑
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๓)	ชำนาญการพิเศษ	๑	๐.๔๕
		ชำนาญการ	๒	๐.๙๑
	นักทรัพยากรบุคคล (๓)	ชำนาญการพิเศษ	๑	๐.๔๕
		ชำนาญการ	๑	๐.๔๕
		ปฏิบัติการ	๑	๐.๔๕
	นักจัดการงานทั่วไป (๙)	ชำนาญการ	๒	๐.๙๑
		ปฏิบัติการ	๗	๓.๑๘
	นิติกร (๓)	ชำนาญการ	๑	๐.๔๕
		ปฏิบัติการ	๒	๐.๙๑
	นักวิทยาศาสตร์ (๑)	ชำนาญการ	๑	๐.๔๕
ทั่วไป (๑๔)	เจ้าพนักงานธุรการ (๑๓)	อาวุโส	๒	๐.๙๑
		ชำนาญงาน	๕	๒.๒๗
		ปฏิบัติงาน	๖	๒.๗๓
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)	ชำนาญงาน	๑	๐.๔๕

* ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗

ตารางที่ ๔ 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 ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗

ตารางที่ ๕ ประเภทตำแหน่ง และชื่อตำแหน่งในสายงานของพนักงานราชการ

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	จำนวน (คน)	อัตราส่วน (ร้อยละ)
วิชาชีพเฉพาะ (๑๑)	วิศวกร	๑	๐.๓๒
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑๐	๓.๒๔
บริหารทั่วไป (๒๓๔)	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑๒๖	๔๐.๗๘
	นักวิทยาศาสตร์	๕	๑.๖๒
	นักวิชาการเผยแพร่	๓๘	๑๒.๓๐
	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	๕	๑.๖๒
	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	๑	๐.๓๒
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๐.๓๒
	นักวิชาการเงินและบัญชี	๖	๑.๙๔
	นักวิชาการพัสดุ	๓	๐.๙๗
	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๒๘	๘.๐๖
	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๑	๓.๕๖
	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 ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗

๘. ข้อมูลอายุของบุคลากร

ตารางที่ ๖ ช่วงอายุของข้าราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ช่วงอายุ								รวม (คน)	อัตรา ส่วน (ร้อยละ)	อายุ เฉลี่ย (ปี)
	≤ ๒๔ ปี	๒๕ - ๒๙ ปี	๓๐ - ๓๔ ปี	๓๕ - ๓๙ ปี	๔๐ - ๔๔ ปี	๔๕ - ๔๙ ปี	๕๐ - ๕๔ ปี	≥ ๕๕ ปี			
บริหาร ระดับสูง						๑			๑	๐.๕๑	๔๘
บริหาร ระดับต้น							๑		๑	๐.๕๑	๕๓
อำนวยการ ระดับสูง							๓	๑	๔	๒.๐๓	๕๓.๓
วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ								๓	๓	๑.๕๒	๕๘.๓
วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ				๑	๔	๑๐	๑๕	๑๕	๔๕	๒๒.๘๔	๕๑.๘
วิชาการ ระดับชำนาญการ			๖	๒๓	๓๓	๑๐	๖	๕	๘๓	๔๒.๑๓	๔๒.๓
วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	๑	๑๓	๑๙	๘	๗	๒			๕๐	๒๕.๓๘	๓๓.๓
ทั่วไป ระดับอาวุโส						๑	๑		๒	๑.๐๒	๕๐
ทั่วไป ระดับชำนาญงาน			๒	๑	๒			๑	๖	๓.๐๕	๔๐.๓
ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน		๑		๑					๒	๑.๐๒	๓๒.๕
รวม (คน)	๑	๑๔	๒๗	๓๔	๕๖	๒๔	๒๖	๒๕	๑๙๗	๑๐๐	

* ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗

ตารางที่ ๗ ช่วงอายุของลูกจ้างประจำ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ช่วงอายุ								รวม (คน)	อัตรา ส่วน (ร้อยละ)	อายุ เฉลี่ย (ปี)
	≤ ๒๔ ปี	๒๕ - ๒๙ ปี	๓๐ - ๓๔ ปี	๓๕ - ๓๙ ปี	๔๐ - ๔๔ ปี	๔๕ - ๔๙ ปี	๕๐ - ๕๔ ปี	≥ ๕๕ ปี			
ช่างไฟฟ้า ระดับ ๓								๑	๑	๕.๘๘	๕๕
ช่างไฟฟ้า ระดับ ๒								๑	๑	๕.๘๘	๕๗
พนักงานธุรการ ระดับ ๔							๕	๕	๑๐	๕๘.๘๒	๕๔.๖
พนักงานธุรการ ระดับ ๓							๑		๑	๕.๘๘	๕๑
พนักงานห้องปฏิบัติการ ระดับ ๓							๑		๑	๕.๘๘	๕๑
พนักงานขับรถ ระดับ ๒							๓		๓	๕๒.๓	๕๒.๓
รวม (คน)							๑๐	๗	๑๗	๑๐๐	

* ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗

ตารางที่ ๘ ช่วงอายุของพนักงานราชการ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	ช่วงอายุ								รวม (คน)	อัตรา ส่วน (ร้อยละ)	อายุ เฉลี่ย (ปี)
	≤ ๒๔ ปี	๒๕ - ๒๙ ปี	๓๐ - ๓๔ ปี	๓๕ - ๓๙ ปี	๔๐ - ๔๔ ปี	๔๕ - ๔๙ ปี	๕๐ - ๕๔ ปี	≥ ๕๕ ปี			
วิชาชีพเฉพาะ			๓	๓	๒	๑	๑	๑	๑๑	๓.๖๓	๓๕.๕
บริหารทั่วไป		๒๕	๔๕	๔๒	๔๔	๔๒	๒๐	๑๒	๒๓๐	๗๕.๙๑	๔๐
เทคนิค				๒	๑	๔		๑	๘	๒.๖๔	๔๕.๔
บริการ		๖	๔	๘	๑๕	๑๑	๖	๔	๕๔	๑๗.๘๒	๔๒.๓
รวม (คน)		๓๑	๕๒	๕๕	๖๒	๕๘	๒๗	๑๘	๓๐๓	๑๐๐	

* ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗

ตารางที่ ๙ การคาดการณ์จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ๑๐ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๖)

ปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ (คน)	อัตราส่วน (ร้อยละ)
พ.ศ. ๒๕๖๗	๗	๑๔.๒๙
พ.ศ. ๒๕๖๘	๔	๘.๑๖
พ.ศ. ๒๕๖๙	๔	๘.๑๖
พ.ศ. ๒๕๗๐	๔	๘.๑๖
พ.ศ. ๒๕๗๑	๓	๖.๑๒
พ.ศ. ๒๕๗๒	๗	๑๔.๒๙
พ.ศ. ๒๕๗๓	๗	๑๔.๒๙
พ.ศ. ๒๕๗๔	๖	๑๒.๒๔
พ.ศ. ๒๕๗๕	๔	๘.๑๖
พ.ศ. ๒๕๗๖	๓	๖.๑๒
รวม	๔๙	๑๐๐

* ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗

๙. ข้อมูลคุณวุฒิการศึกษา

ตารางที่ ๑๐ ข้อมูลคุณวุฒิการศึกษาสูงสุด จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวนรวม		ระดับการศึกษา			
	คน	ร้อยละ	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
ข้าราชการ (๒๒๐)	๑๙๗	๘๙.๕๕	๑๓	๑๑๑	๗๒	๑
ประเภทบริหาร	๒	๖๖.๖๖	๑	๑	-	-
สูง	๑	๑๐๐	๑	-	-	-
ต้น	๑	๕๐	-	๑	-	-
ประเภทอำนวยการ	๔	๖๖.๖๖	-	๔	-	-
สูง	๔	๖๖.๖๖	-	๔	-	-
ต้น	-	-	-	-	-	-
ประเภทวิชาการ	๑๘๑	๙๑.๘๘	๑๒	๑๐๖	๖๓	-
ทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-
เชี่ยวชาญ	๓	๑๐๐	๒	-	๑	-
ชำนาญการพิเศษ	๔๕	๘๖.๕๔	๗	๓๓	๕	-
ชำนาญการ	๘๓	๑๐๐	๑	๖๑	๒๑	-
ปฏิบัติการ	๕๐	๘๔.๗๕	๒	๑๒	๓๖	-
ประเภททั่วไป	๑๐	๗๑.๔๓	-	-	๙	๑
ทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-
อาวุโส	๒	๑๐๐	-	-	๒	-
ชำนาญงาน	๖	๑๐๐	-	-	๕	๑
ปฏิบัติงาน	๒	๓๓.๓๓	-	-	๒	-
ลูกจ้างประจำ (๑๗)	๑๗	๑๐๐	-	-	-	๑๗
พนักงานราชการ (๓๐๙)	๓๐๓	๙๘.๐๖	-	๑๓	๒๒๖	๖๔
รวม	๕๑๗	๙๔.๖๙	๑๓	๑๒๔	๒๙๘	๘๒

* ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗

ส่วนที่ ๒

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา และสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นหลักการและแนวทางในการขับเคลื่อน การวางแผน การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่นและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรทุกระดับ ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งต่อความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์การ 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 สู่วิถีความเป็นมืออาชีพ และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งพัฒนาการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

๓. ด้านการรักษาวินัย

ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรักษาวินัย เพื่อให้ข้าราชการตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสามารถดำรงตนในราชการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามกฎ ระเบียบ และจรรยาบรรณของทางราชการ อีกทั้งเพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ให้บุคลากรกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมยึดถือการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคลากรในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรม ปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนของศาสนา น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดีงาม

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาศาสนกรด้านการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ และการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากสวัสดิการของรัฐ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเกิดความมั่นคง ได้รับขวัญกำลังใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์การ

ส่วนที่ ๓

แนวทางปฏิบัติและวิธีดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

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 โดยครอบคลุมและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.พ. กำหนด และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพและความสามารถในการขับเคลื่อนองค์การ

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

๑) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒) ให้ทุกหน่วยงาน จัดให้มีบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน

๔. นโยบายด้านการรักษาวินัย

๑) ให้มีการนำเสนอความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและกรณีตัวอย่างการทำผิดวินัย เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากร

๒) ให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย

๕. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ให้ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๖. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมให้มีการจัดการกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ และการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากสวัสดิการของรัฐ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเกิดความมั่นคง เกิดขวัญกำลังใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ส่วนที่ ๔

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

สาระสำคัญในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ คือ

๑. จัดกลุ่มประเภทตำแหน่งตามลักษณะงาน แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม

๒. เน้นความสามารถของบุคคล

๓. แนวคิด การบริหารผลงาน (Performance Management) ได้แก่

มาตรา ๓๔ ได้วางหลักการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์
ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยมีข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม
และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มาตรา ๗๒ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ
แก่ข้าราชการเพื่อให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจ

มาตรา ๗๓ ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยง
ธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

๒. กรอบมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

กรอบมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่สำนักงาน ก.พ.
นำมาใช้เพื่อการติดตามการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบการประเมินผลสำเร็จ ๔ ส่วน คือ

๑. มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success)
หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ

๒. ปัจจัยความสำเร็จ (Critical Success Factor) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ
มาตรการ และการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการต้องบรรลุ
มาตรฐานความสำเร็จ

๓. มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง
ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ว่าส่วนราชการมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมาย
ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

๔. ผลการดำเนินงาน (Results) หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่า
ส่วนราชการได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success)
ของ HR Scorecard ในราชการพลเรือน ประกอบด้วย ๕ มิติ คือ

มิติที่ ๑ มาตรฐานด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ปัจจัยที่ ๑ นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้อง
กับเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคน

ปัจจัยที่ ๓ มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง

ปัจจัยที่ ๔ มีการสร้าง พัฒนา และสืบทอดตำแหน่งบริหาร

มิติที่ ๒ มาตรฐานด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
(HR Operational Efficiency)

ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง
และทันเวลา

ปัจจัยที่ ๖ ระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง เที่ยงตรง
และทันสมัย

ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
ต้องประมาณรายจ่ายมีความเหมาะสม สะท้อนผลผลิตภาพและความคุ้มค่า

ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ มาตรฐานด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจ
ของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของข้าราชการต่อนโยบายและมาตรการด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา

ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบการบริหารผลงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ที่มีประสิทธิผล ซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทน

มิติที่ ๔ มาตรฐานด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
(HR Accountability)

ปัจจัยที่ ๑๓ การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลและการดำเนินการทางวินัย บนหลักของความสามารถ
หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยที่ ๑๔ ความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและความพร้อม
ให้มีการตรวจสอบ

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

ปัจจัยที่ ๑๕ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน

ปัจจัยที่ ๑๖ การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการ
ที่กฎหมายกำหนด

ปัจจัยที่ ๑๗ การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการ
ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

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

วิสัยทัศน์ประเทศคือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว
ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติ
มั่นคงประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน”
โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง
และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร
ต่อสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ
กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม คือ

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๑) เป้าหมาย

- ๑.๑ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล
- ๑.๒ พัฒนาและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ
- ๑.๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ
- ๑.๔ ยกระดับกระบวนการทัศน์ เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมบนหลักของการมีส่วนร่วมและธรรมาภิบาล

๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

- ๒.๑ สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
- ๒.๓ สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
- ๒.๔ พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง
- ๒.๖ ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑) เป้าหมาย

- ๑.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- ๑.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลงพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๑.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๑.๔ กระบวนการยุติธรรมเป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ

๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

- ๒.๑ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- ๒.๔ ภาครัฐมีความทันสมัย
- ๒.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
- ๒.๖ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๒.๗ กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

๔. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ว่า “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรมฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” ทั้งสิ้น ๒๓ ประเด็น โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม คือ

๑) ประเด็นที่ ๑๘ การเติบโตอย่างยั่งยืน

แผนแม่บทด้านการเติบโตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการเติบโตอย่างยั่งยืน บนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นการเติบโตที่เน้นหลักของการใช้ประโยชน์ การอนุรักษ์ รักษาฟื้นฟูและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินความพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น

เป้าหมาย : สภาพแวดล้อมของประเทศไทยมีคุณภาพดีขึ้นอย่างยั่งยืน

๒) ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐเป็นทั้งเป้าหมายและเครื่องมือ กลไกในการรองรับการขับเคลื่อนของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่วางไว้ ดังนั้นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ จึงมุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูง ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย ๔.๐ ที่สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ด้วยหลักการ “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม”

เป้าหมาย :

- ๑) บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ
- ๒) ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพด้วยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ โดยกำหนดแผนย่อยของแผนแม่บทฯ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การพัฒนาบริการประชาชน

เพื่อให้บริการภาครัฐสามารถอำนวยความสะดวกประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส ให้เป็นภาครัฐของประชาชน และเป็นไปเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง จากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน

(๒) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

เพื่อประโยชน์ในการบริหาร การตัดสินใจและการบริการที่เป็นเลิศ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและภาคประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐ เพิ่มโอกาสในการแข่งขันและประโยชน์ในการดำเนินชีวิต โดยเน้นการพัฒนากระบวนการข้อมูลภาครัฐและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ให้วิธีการทำงานของหน่วยงานราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

เพื่อให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ และมีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง มีทักษะในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

๓) ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมาย : ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๔) ประเด็นที่ ๒๓ การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตลอดจนด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยการสร้างและสะสมองค์ความรู้ในด้านเป้าหมายต่าง ๆ ให้มีความทันสมัยตลอดเวลา และพัฒนาประเทศจากประเทศที่ใช้แรงงานเข้มข้นไปเป็นประเทศที่มี ระบบเศรษฐกิจและสังคมบนฐานความรู้ด้านการวิจัยและนวัตกรรม

เป้าหมาย :

- ๑) ความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี และด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ของประเทศเพิ่มสูงขึ้น
- ๒) มูลค่าการลงทุนวิจัยและพัฒนานวัตกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในของประเทศเพิ่มขึ้น

๕. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕)

๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑ รักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ

เป้าหมายที่ ๒ สร้างความมั่นคงด้านน้ำ และบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ทั้งน้ำผิวดิน และน้ำใต้ดินให้มีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ ๓ สร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศ

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

เป้าหมายที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ ความสูญเสีย ในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิดจากสาธารณภัยลดลง

๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

เป้าหมายที่ ๑ ลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการให้บริการของภาครัฐ และประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ

เป้าหมายที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าหมายที่ ๓ เพิ่มคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตให้สูงขึ้น

เป้าหมายที่ ๔ ลดจำนวนการดำเนินคดีกับผู้มิได้ทำความผิด

๖. 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) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงตามความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

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

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐

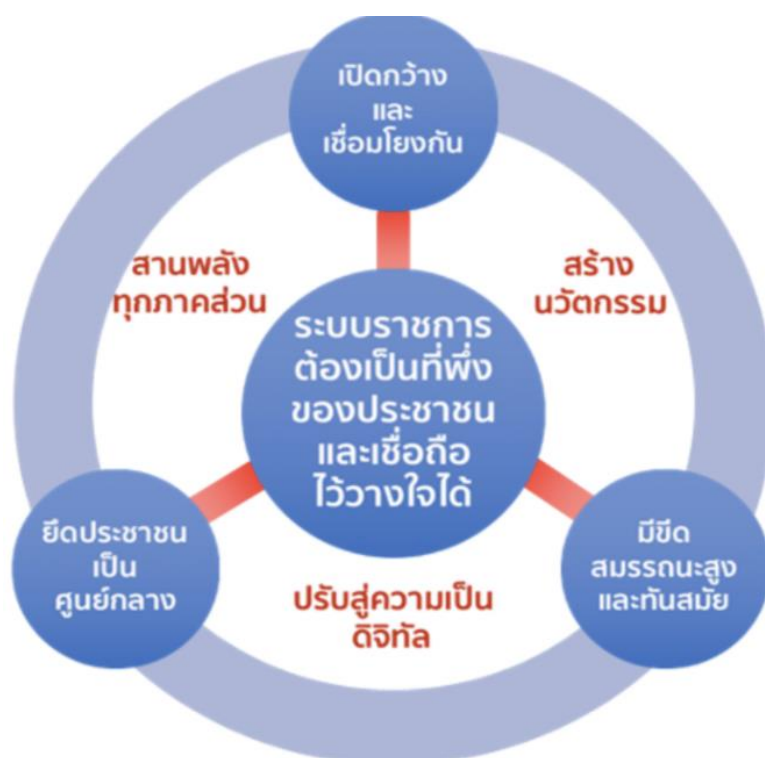
ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

๑. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปัน และใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกันเพื่อพัฒนาประเทศ หรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น 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) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟนและเครื่องมือเพื่อการใช้งานร่วมกัน (collaboration tool) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ และช่วยให้บริการของทางราชการสามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้ดำเนินการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด

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



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

ภาพที่ ๑ แนวคิดของระบบราชการ ๔.๐

๗. 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 เพื่อรองรับภารกิจ
ในอนาคต

กลยุทธ์ : เสริมสร้างบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง

แนวทางการดำเนินการ

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลรองรับประเด็นอุบัติใหม่ด้านทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อม

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความเข้าใจ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

๓. เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรอบรู้ (รู้ลึก รู้รอบ รู้เชี่ยวชาญ รู้บูรณาการ)

๔. พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติการ

๕. พัฒนาความพร้อมผู้บริหารทุกระดับอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
ให้ทันกับความต้องการด้านกำลังคน และขีดความสามารถที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

๘. 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

**๙. แผนกรรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐
(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๓)**

ประเด็นสำคัญ	เป้าหมาย
๑. การส่งเสริมการผลิต และการบริโภคที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม	ประชาชนมีการเลือกใช้สินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทั้งผู้ผลิต และผู้บริโภค โดยการเพิ่มความต้องการสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และผู้บริโภคสามารถเข้าถึงสินค้าได้ง่ายและสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น
๒.การจัดการขยะต้นทาง โดยประชาชน	สร้างการมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะที่ต้นทางทุกครัวเรือน ส่งผลให้เกิด การลดงบประมาณที่ใช้ในการจัดการขยะมูล ซึ่งกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การจัดการ ขยะที่ยั่งยืน มีดังนี้ ๑) สร้างการรับรู้แก่ประชาชนในวงกว้าง โดยใช้สื่อและกิจกรรมที่เข้าถึงทุก กลุ่มเป้าหมาย 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	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนากิจการการจัดการองค์กร/บุคลากร ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร และรองรับความต้องการของประชาชน สนับสนุนนโยบายบริหาร จัดการภาครัฐสู่รัฐบาลดิจิทัล โดยใช้กลยุทธ์การสื่อสารและกระตุ้นให้ทุกภาค ส่วนร่วมบริหารจัดการด้านการงานเชิงสถาบัน และมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น รองรับกับแผนงานบูรณาการ

๑๐. มาตรการในการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

๑. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

๒) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องและทันสมัย
และนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
และการพัฒนาบุคลากร

๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) การศึกษาไว้ซึ่งข้าราชการและบุคลากร กำหนดแผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้า
ในสายงาน (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) พัฒนาศักยภาพให้เป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

๕) จัดเวทีให้มีการนำเสนอผลงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

๖) สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อสร้างทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลาย

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

๓. คุณภาพชีวิต : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน หรือโครงการ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรในส่วนราชการ ดังนี้

๑) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการและบุคลากรของส่วนราชการให้เหมาะสม มีความสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกและสภาพของส่วนราชการ

๒) ข้าราชการและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศในการทำงาน รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานและให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๓) มีการจัดกิจกรรม เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการและบุคลากร รวมถึงระหว่างข้าราชการและบุคลากรด้วย

ส่วนที่ ๕

การวิเคราะห์สถานภาพภายในและภายนอกด้านการพัฒนาบุคลากร (HRD SWOT Analysis)

ผลการวิเคราะห์สถานภาพด้านการพัฒนาบุคลากร มีข้อสรุป ดังนี้

๑. จุดแข็ง/ข้อได้เปรียบ (Strengths)

- ๑) มีหลักสูตรอบรมออนไลน์ (e-learning) และ Digital library เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่เป็นพื้นฐานในการทำงานและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ๒) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นในการพัฒนาระบบงานขององค์กร
- ๓) มีการจัดโครงสร้างภายในกรม และมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์/กอง ในการอนุมัติบุคคลไปฝึกอบรม ทำให้สะดวกต่อการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- ๔) มีสายงานหลัก(นักวิชาการ)จำนวนน้อย ทำให้สะดวกต่อการพัฒนาบุคลากร หรือวางแผนการพัฒนาทักษะของบุคลากร
- ๕) กรมฯ ไม่มีโครงสร้างส่วนภูมิภาค ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีความคล่องตัว และรวดเร็ว

๒. จุดอ่อน/ข้อเสียเปรียบ (Weaknesses)

- ๑) บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดองค์ความรู้ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม การขับเคลื่อนการลดก๊าซเรือนกระจก การขับเคลื่อนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม
- ๒) บุคลากรยังไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นได้อย่างเต็มศักยภาพ
- ๓) การพัฒนาทักษะในการทำงานแบบบูรณาการยังไม่ได้นำมาใช้อย่างเต็มศักยภาพ
- ๔) ช่องว่างระหว่างอายุทำให้บุคลากรขาดคุณสมบัติในการสืบทอดตำแหน่ง
- ๕) ความแตกต่างของวิถีคิดและวิถีการทำงาน ของบุคลากรในแต่ละ Generation
- ๖) แผนการพัฒนาบุคลากรของกรมฯ ไม่สอดคล้องกับการนำไปปฏิบัติ ทำให้มีข้อจำกัดในการดำเนินการตามแผนฯ

๓. โอกาสที่จะดำเนินการได้ (Opportunities)

- ๑) การปรับบทบาท หน้าที่ ภารกิจกรม 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

แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการนำทักษะด้านดิจิทัลไปปรับใช้ในระดับองค์กร

สำนักงาน ก.พ. ได้มีแนวทางในการนำทักษะด้านดิจิทัลไปปรับใช้ในระดับองค์กรสำหรับส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้สามารถนำทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยมีแนวทางการดำเนินงานใน ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๑. ระบุเป้าหมายในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับกรม เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และกำหนดบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในภาพรวมขององค์กร

- ระบุวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนหน่วยงานให้เป็นดิจิทัลระยะ ๑ ปี ระยะ ๓ ปี และระยะ ๕ ปี โดยเป้าหมายควรเป็นผลผลิตหรือผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดจากการพัฒนาปรับเปลี่ยนระบบการทำงานหรือการให้บริการของหน่วยงานที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ๓ ประการ ได้แก่

(๑) รัฐบาลแบบเปิดและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government)

(๒) รัฐบาลที่มีความทันสมัย และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Smart Government for Citizen)

(๓) วัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ (Digital Culture)

- วิเคราะห์และระบุระยะพัฒนาการด้านดิจิทัล เป้าหมายขององค์กรเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลว่าหน่วยงานคาดหวังที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลในระยะเริ่มแรก (Early) ระยะกำลังพัฒนา (Developing) หรือระยะสมบูรณ์ (Mature) ทั้งนี้ ตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

- จำแนกบุคลากรของหน่วยงานออกเป็น ๖ กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง (E) ผู้อำนวยการกอง (M) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (A) ผู้ทำงานด้านบริการ (S) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (T) ผู้ปฏิบัติงานอื่น (O)

- ระบุบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลจำนวน ๖ กลุ่ม โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับระยะพัฒนาการด้านดิจิทัล เป้าหมายขององค์กรเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เช่น ระบุพัฒนาการด้านดิจิทัลเป้าหมายเพื่อไปสู่รัฐบาลดิจิทัลในระยะเริ่มแรก (Early) ผู้บริหารระดับสูง (E) ทุกคนในหน่วยงาน จะมีบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังเป็นผู้กระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้อำนวยการกอง (M) เป็นผู้ปรับเปลี่ยนกระบวนการงานด้านดิจิทัล ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (A) เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลที่ทันสมัย ผู้ทำงานด้านบริการ (S) เป็นผู้ให้บริการดิจิทัลภาครัฐ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (T) เป็นผู้พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานอื่น (O) เป็นผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ เป็นต้น

- ประกาศบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๒. ระบุทักษะด้านดิจิทัลจำเป็นของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสำหรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลขององค์กรให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐนารายละเอียดตามที่ปรากฏในหมวดที่ ๓ ของทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓๓/ว ๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มาใช้ เช่น ระบุระยะพัฒนาการด้านดิจิทัลเป้าหมายเพื่อการไปสู่รัฐบาลดิจิทัลในระยะเริ่มแรก (Early) ให้นำชุดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ

และบุคลากรภาครัฐสำหรับองค์กรที่มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early) มากำหนดเป็น “ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลในระดับองค์กร” เป็นต้น

๓. จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและทักษะที่จำเป็นของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในระดับองค์กร

- วิเคราะห์และระบุภาพรวมความต้องการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภายในหน่วยงาน (Gap Analysis) ประเมินศักยภาพและความพร้อมเรื่องทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของตนเองและนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะด้านดิจิทัลที่บุคลากรในสังกัดมีในปัจจุบันกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลระยะเป้าหมาย

- จัดทำแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรของหน่วยงานโดยพิจารณาให้สอดคล้องกับ

(๑) วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

(๒) เป้าหมายการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและบริบทการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงาน

(๓) เป้าหมายการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและความต้องการทักษะด้านดิจิทัลของหน่วยงาน

(๔) ประเด็นการพัฒนากำลังคนภาครัฐใน “การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้” และ “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของในงาน”

- กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมสำหรับพัฒนาบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มในแต่ละช่วงเวลาโดยนำรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบ ๗๐:๒๐:๑๐ มาปรับใช้

๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปรับพฤติกรรมและนำทักษะด้านดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนางานและการบริการขององค์กร

แนวทางการนำทักษะด้านดิจิทัลไปปรับใช้ในระดับบุคคล

๑. วิเคราะห์และระบุกลุ่มบุคลากรรวมถึงบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังที่เหมาะสมร่วมกับผู้บังคับบัญชา

- ให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละบุคคลพิจารณาบทบาทและลักษณะงานที่ปฏิบัติของตนเองในปัจจุบันและที่คาดว่าจะได้รับมอบหมายในอนาคต เพื่อระบุกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่เหมาะสมทั้งนี้หากข้าราชการและบุคลากรภาครัฐผู้ใดเห็นว่ามีภารกิจที่ปฏิบัติหลากหลายและมีลักษณะที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนามากกว่า ๑ กลุ่ม ให้บุคลากรผู้นั้นปรึกษาร่วมกับผู้บังคับบัญชาเพื่อระบุกลุ่มบุคลากรที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่ได้รับมอบหมายร่วมกันก็ได้

- ให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐปรึกษาผู้บังคับบัญชาเพื่อระบุบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับตนเอง

หากหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ข้าราชการหรือบุคลากรภาครัฐผู้ใดมีความเกี่ยวข้องกับบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมากกว่า ๑ กลุ่ม ให้บุคลากรผู้นั้นปรึกษากับผู้บังคับบัญชาโดยความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ระบุบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับบุคลากรผู้นั้นเป็นการเฉพาะก็ได้

๒. ระบุทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของตนเอง

ให้ข้าราชการหรือบุคลากรภาครัฐผู้นั้นนำชุดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่หน่วยงานกำหนด มากำหนดเป็นทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของตนเอง

๓. วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาทักษะด้านที่ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

- ให้ข้าราชการหรือบุคลากรภาครัฐวิเคราะห์เพื่อระบุทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนาของตนเอง โดยนำรายการทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นต้องพัฒนาของตนเองตามที่ระบุในข้อ ๒ จำนวน ๔ ด้านได้แก่ ด้านความสามารถ ด้านความรู้ ด้านประสบการณ์ และด้านคุณลักษณะ มาพิจารณาเปรียบเทียบกับศักยภาพของตนเอง ว่ามีหรือไม่มีทักษะดิจิทัลด้านใด หรืออาจนำเครื่องมือการประเมินทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองในรูปแบบออนไลน์ (Online Self Assessment) ที่จัดทำโดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) มาใช้ในการประเมินทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นเบื้องต้น

- วิเคราะห์เพื่อระบุความต้องการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเองร่วมกับผู้บังคับบัญชาว่าทักษะด้านดิจิทัลทักษะใดควรได้รับการพัฒนา ก่อน หลัง และด้วยวิธีการอย่างไร

ทั้งนี้ให้นำแนวทางการพัฒนาแบบ ๗๐:๒๐:๑๐ มาใช้ประกอบด้วย

- จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรายบุคคล (IDP) เพื่อให้เห็นภาพความเชื่อมโยงระหว่างบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง ภารกิจของหน่วยงาน ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นของข้าราชการและบุคลากร เป้าหมายการพัฒนา วิธีการพัฒนา ช่วงเวลาที่จะพัฒนา และแนวทางการประยุกต์ใช้ในการทำงาน

๔. พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามแนวทาง ๗๐:๒๐:๑๐ เมื่อได้ดำเนินการพัฒนาไปแล้วระยะหนึ่ง ให้บุคลากรภาครัฐประเมินตนเองว่า สามารถพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ตามที่กำหนดในแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรายบุคคลหรือไม่ และให้ผู้บังคับบัญชาสังเกตพัฒนาการของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด พร้อมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) แก่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นระยะเพื่อกระตุ้นการพัฒนาให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ทั้งนี้ หากพบว่า การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดเนื่องจากมีเหตุผลความจำเป็น ให้ขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเพื่อปรับปรุงแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรายบุคคลให้เหมาะสมต่อไปด้วย

๕. นำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ในการพัฒนาการทำงาน การบริการ และองค์กรให้มีความทันสมัยเป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์สูงสุด

แนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

๑. วิธีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

๑) การประเมินตนเอง

การประเมินตนเอง หมายถึง กระบวนการที่บุคคลประเมินระดับความสามารถของตนเอง โดยการทำแบบทดสอบ หรือโดยวิธีการอื่น ๆ เพื่อทราบระดับความสามารถ จุดแข็ง จุดอ่อนของตนเองเกี่ยวกับความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแต่ละด้าน เพื่อนำไปใช้ประกอบการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาทักษะให้ดียิ่งขึ้น

๒) การวางแผนการพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan : IDP)

การนำผลการประเมินระดับความสามารถของตนเอง เกี่ยวกับความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาหารือร่วมกับพวกเขาบัญชาชั้นต้น เพื่อระบุความต้องการและเป้าหมายของการพัฒนา (Development needs) และจัดทำเป็นแผนการพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) ให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายรวมถึงคุณสมบัติที่คาดหวัง

๓) การพัฒนาทักษะ

การพัฒนาทักษะ

- การเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ (E-learning)
- การลงมือปฏิบัติ (On the job Training)
- การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment)
- การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement)
- การมอบหมายโครงการ (Project Assignment)
- การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
- การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing)
- การทำกิจกรรม (Activity)
- การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)
- การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer)
- การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)
- การเปรียบเทียบกับคู่แข่ง/คู่เปรียบเทียบกับ (Benchmarking)

เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน

- การสอนงาน (Coaching)
- โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)
- การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)
- การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)
- การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)

เรียนรู้จากการฝึกอบรม

- การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training)
- การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar)
- การให้ทุนการศึกษา (Scholarship)

๔) การประเมินทักษะ

การประเมินทักษะ คือกระบวนการวัดผลจากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน

๕) การสะท้อนการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบความก้าวหน้า และพัฒนาการของบุคลากร ด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยใช้เครื่องมือการประเมินตนเอง (Self-Assessment) และการสะท้อนการเรียนรู้โดยขอรับความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือเพื่อนร่วมงาน

๖) การนำความรู้ไปใช้

การนำทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน หรือการให้บริการประชาชน โดยผู้บังคับบัญชาควรให้การส่งเสริม สนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสาร การทำงาน หรือการปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น

การจำแนกตำแหน่งเพื่อกำหนดกลุ่มข้าราชการเพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตาม
แนวทางของสำนักงาน ก.พ. ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

ประเภท	กลุ่มตำแหน่ง
ผู้บริหารระดับสูง (Executive)	๑. อธิบดี ๒. รองอธิบดี
ผู้อำนวยการกอง (Management)	๑. เลขานุการกรม ๒. ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์
ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)	๑. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งเสริมและเผยแพร่ ๒. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๓. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม ๔. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๕. นักวิชาการเผยแพร่ ๖. นักวิทยาศาสตร์ ๗. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๘. นักทรัพยากรบุคคล ๙. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๐. วิศวกร ๑๑. นิติกร
ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)	-
ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technologist)	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others)	๑. นักวิชาการพัสดุ ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ๓. นักจัดการงานทั่วไป ๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๕. เจ้าพนักงานธุรการ

ส่วนที่ ๗

แผนพัฒนาบุคลากร กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

จากการที่กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนชื่อเป็น “กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม” ซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของประเทศ การดำเนินการตามพันธกรณีประเทศรวมทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่แตกต่างไปจากเดิม และเพื่อให้บุคลากรกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมมีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน อาทิ องค์ความรู้ด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก ด้านการขับเคลื่อนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ด้านทักษะทางภาษา เป็นต้น

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเตรียมความพร้อมและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรทุกระดับ สำหรับการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ ภารกิจ ดังนี้

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	กิจกรรมน้อมรำลึกเนื่องใน “วันนวมินทรมหาราช”	บุคลากร ทุกระดับ	๓,๓๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖	กจธ.
๒	โครงการสร้างจิตสำนึก ตามหลักจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง กับปัญหาสภาพภูมิอากาศ เปลี่ยนแปลง	บุคลากร ทุกระดับ	๑๕,๖๐๐	พ.ย. ๒๕๖๖	กจธ.
๓	โครงการอบรมต่อต้าน การทุจริต และผลประโยชน์ทับซ้อน	บุคลากร ทุกระดับ	๑๕,๖๐๐	ธ.ค. ๒๕๖๖	กจธ.
๔	โครงการสร้างวัฒนธรรมไม่ทน- ต่อการทุจริตบนฐานโมเดล STRONG	บุคลากร ทุกระดับ	๑๕,๖๐๐	ม.ค. ๒๕๖๗	กจธ.
๕	กิจกรรมเนื่องในวันสำคัญ ทางพระพุทธศาสนา	บุคลากร ทุกระดับ	๙,๙๐๐	ก.พ. ๒๕๖๗	กจธ.
๖	โครงการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	บุคลากร ทุกระดับ	๑๕,๖๐๐	มี.ค. ๒๕๖๗	กจธ.
๗	โครงการเรียนรู้ตามรอยพระ ยุคลบาท	บุคลากร ทุกระดับ	๑๗,๔๐๐	เม.ย. ๒๕๖๗	กจธ.
๘	โครงการสร้างแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงาน	บุคลากร ทุกระดับ	๒๐,๐๐๐	ส.ค. ๒๕๖๗	กจธ.

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๙	โครงการอบรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการใช้งานเทคโนโลยี สารสนเทศ : หลักสูตรที่ ๑ การจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล และการจัดการข้อมูลเปิด ภาครัฐ ในการเชื่อมโยงข้อมูลข้าม หน่วยงานภาครัฐสำหรับ ผู้ปฏิบัติงาน (๑ วัน)	บุคลากร ทุกระดับ	๒๖,๘๐๐	๖ มี.ค. ๒๕๖๗	กลก.
๑๐	โครงการอบรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการใช้งานเทคโนโลยี สารสนเทศ : หลักสูตรที่ ๒ การประยุกต์ใช้งานแอปพลิเคชัน และปัญญาประดิษฐ์ เพื่อการทำงานในยุคดิจิทัล (๒ วัน)	บุคลากร ทุกระดับ	๓๖,๖๐๐	๑๖ – ๑๗ พ.ค. ๒๕๖๗	กลก.
๑๑	โครงการอบรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการใช้งานเทคโนโลยี สารสนเทศ : หลักสูตรที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูลและการ นำเสนอข้อมูลด้วยภาพ (๒ วัน)	บุคลากร ทุกระดับ	๓๖,๖๐๐	๒๖ – ๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๗	กลก.
๑๒	โครงการอบรมข้าราชการ และพนักงานราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๑๑	บุคลากรแรกบรรจุ	๕๐,๐๐๐	ภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กบค.
๑๓	หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูง การบริหารงานภาครัฐและ กฎหมายมหาชน (ปรม.๒๓)	บุคลากรที่ทำหน้าที่ หัวหน้างาน และ/หรือ บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประเภท อำนวยการ	๕๔๐,๐๐๐	๑๔ ธ.ค. ๒๕๖๖ – ๖ ต.ค. ๒๕๖๗	สถาบัน พระปกเกล้า
๑๔	หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (นบก.ทส.)	บุคลากรที่ทำหน้าที่ หัวหน้างาน และ/หรือ บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประเภท อำนวยการ	๑๑๔,๐๐๐	๒๕ มี.ค. – ๗ มิ.ย. ๒๕๖๗	ทส.

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๕	หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้าน วิทยาการพลังงาน รุ่นที่ ๒๐ (วพน.๒๐)	บุคลากรที่ ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหาร	๔๒๗,๐๐๐	๔ ก.ค. – ๒๘ พ.ย. ๒๕๖๗	สถาบัน วิทยาการพลัง
๑๖	หลักสูตรนักบริหารการเงินการ คลังภาครัฐระดับสูง (บงส.)	บุคลากรที่ ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหาร	๒๕๐,๐๐๐	๑๑ ม.ค. – ๒ ส.ค. ๒๕๖๗	สถาบันพัฒนา บุคลากรด้าน การคลังและ บัญชีภาครัฐ กรมบัญชีกลาง
๑๗	หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูง การเมืองการปกครองในระบบ ประชาธิปไตย สำหรับนัก บริหารระดับสูง รุ่นที่ ๒๗	บุคลากรที่ ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหาร	๑๔๕,๐๐๐	๑๙ ก.ย. ๒๕๖๖ – มิ.ย. ๒๕๖๗	วิทยาลัย การเมืองการ ปกครอง สถาบัน พระปกเกล้า
๑๘	หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้าน การบูรณาการพัฒนาก กรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืน	บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประเภท อำนวยการ และ/หรือ บุคลากรที่ ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหาร	-	๒๕ เม.ย. – ๑๙ ก.ย. ๒๕๖๗	มหาวิทยาลัย นวัตกรรม ธิดา
๑๙	หลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (นบส.ทส.)	บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประเภท อำนวยการ	ตามที่ ทส. กำหนด	ตามที่ ทส. กำหนด	ทส.
๒๐	โครงการพัฒนาศักยภาพ ทางด้านภาษาของบุคลากร กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม	บุคลากรแรกบรรจุ และ/หรือ บุคลากรที่มี ประสบการณ์ และ/หรือ บุคลากรที่ทำหน้าที่ หัวหน้างาน	๕๐๐,๐๐๐	พ.ค. – ก.ค. ๒๕๖๗	กบค.
๒๑	หลักสูตรการนำเสนอ อย่างมืออาชีพ (Presentation Pro)	บุคลากรแรกบรรจุ และ/หรือ บุคลากรที่มี ประสบการณ์		ภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กบค.

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒๒	หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพ และการพูดในที่สาธารณะ (Professional Image & Public Speaking)	บุคลากรแรกบรรจุ และ/หรือ บุคลากรที่มี ประสบการณ์ และ/หรือ บุคลากรที่ทำหน้าที่ หัวหน้างาน และ/หรือ บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประเภท อำนวยการ		ภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กบค.
๒๓	หลักสูตร Mindset for Team Collaboration	บุคลากรแรกบรรจุ และ/หรือ บุคลากรที่มี ประสบการณ์ และ/หรือ บุคลากรที่ทำหน้าที่ หัวหน้างาน และ/หรือ บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประเภท อำนวยการ		ภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กบค.
๒๔	หลักสูตรเทคนิคการสื่อสาร อย่างไรให้ได้ใจคนและผลงาน (Energized Communication Skill)	บุคลากรแรกบรรจุ และ/หรือ บุคลากรที่มี ประสบการณ์ และ/หรือ บุคลากรที่ทำหน้าที่ หัวหน้างาน และ/หรือ บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประเภท อำนวยการ		ภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กบค.

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒๕	หลักสูตร Artificial Intelligence (AI) เพื่อการจัดการ	บุคลากรแรกบรรจุ และ/หรือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ และ/หรือ บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน		ภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กบค.
๒๖	หลักสูตร Collaboration forTeam Success	บุคลากรที่มีประสบการณ์ และ/หรือ บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน และ/หรือ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการ และ/หรือ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภท บริหาร		ภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กบค.
๒๗	หลักสูตร Design Thinking Through Innovation Project	บุคลากรที่มีประสบการณ์ และ/หรือ บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน และ/หรือ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการ และ/หรือ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภท บริหาร		ภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กบค.

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒๘	หลักสูตร Leading Self : Self management	บุคลากรแรกบรรจุ และ/หรือ บุคลากร ที่มีประสบการณ์ และ/หรือ บุคลากร ที่ทำหน้าที่หัวหน้า งาน และ/หรือ บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประเภท อำนวยการ		ภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กบค.
๒๙	หลักสูตร Supervisory Skills	บุคลากรที่มี ประสบการณ์ และ/หรือ บุคลากร ที่ทำหน้าที่หัวหน้า งาน และ/หรือ บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประเภท อำนวยการ		ภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กบค.
๓๐	หลักสูตร People management Skills	บุคลากรที่ทำหน้าที่ หัวหน้างาน และ/หรือ บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประเภท อำนวยการ และ/หรือ บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประเภท บริหาร		ภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กบค.
๓๑	หลักสูตร Building High Performing	บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประเภท อำนวยการ และ/หรือ บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประเภท บริหาร		ภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กบค.

ที่	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๓๒	หลักสูตร Coaching Skills for Leader	บุคลากรที่มี ประสบการณ์ และ/หรือ บุคลากรที่ทำหน้าที่ หัวหน้างาน และ/หรือ บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประเภท อำนวยการ และ/หรือ บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประเภท บริหาร		ภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กบค.



**“ประเทศไทยเติบโตอย่างยั่งยืน
ด้วยเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ
และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน”**

dcceth 

dccethailand 

dccethailand 

@dccethailand 

@DCCETHAILAND 

0 2478 8400 

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม