



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนใน ปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัด ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังกล่าว แล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ 

ชื่อ-สกุล (นายพิรุณ สัยยะสิทธิ์พานิช)

อธิบดีกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

ตำแหน่ง

วันที่ ๒๔ พ.ย. ๒๕๖๘

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวกนกวรรณ อุไรวรรณ

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 022985620

มือถือ 0910718118

อีเมล xi.noonx@gmail.com

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

☒ มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.
2568

ถึงปี พ.ศ.
2568

วางลิงก์สำหรับการเข้าถึงเอกสาร (Share link) หรืออัปโหลดไฟล์ด้านล่าง

<https://www.dcce.go.th/datacenter/5723/>
<https://www.dcce.go.th/datacenter/5720/>

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

[แผนการบริหารทรั...pdf](#)

[แผนการพัฒนาค...pdf](#)

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2.1 กรณียกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก (ระบุนายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมาในข้อ 2.2)

- การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
- การพัฒนาคุณภาพชีวิต
- การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุนายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อยกระดับภารกิจการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศไทย ขับเคลื่อนงานการบริหารจัดการปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของชาติร่วมกับประชาคมโลก ตามนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ภารกิจที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นแล้ว งานที่ต้องปฏิบัติยังมีความยุ่งยาก ซับซ้อนมากขึ้นด้วย ดังนั้น จึงต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในด้านความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญที่จะแก้ไขปัญหา และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูง ในงานด้านพัฒนายุทธศาสตร์และขับเคลื่อนนโยบาย เพื่อทำหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ นโยบาย พัฒนาองค์ความรู้ กลยุทธ์ แผนงานโครงการ หลักเกณฑ์ แนวทาง หรือกระบวนการ และแนวทางการบริหารจัดการผลกระทบ ขับเคลื่อนและประสานการดำเนินงานเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมทั้งพัฒนาทางเลือกทางนโยบายและให้คำปรึกษาแนะนำทางด้านวิชาการแก่ผู้บริหาร และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีความจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งต้องใช้ความรู้และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการจัดการปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์แบบบูรณาการ และหลักวิชาการด้านปรากฏการณ์และผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมถึงการดำเนินงานตามความตกลงระหว่างประเทศและกรอบอนุสัญญาด้านสิ่งแวดล้อม ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของกองยุทธศาสตร์และความร่วมมือระหว่างประเทศเป็นไปตามนโยบาย จึงมีการดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนและการบริหารอัตรากำลังดังนี้

1. เกี่ยยอัตรากำลังข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม (นักวิชาการสิ่งแวดล้อมเชี่ยวชาญ) ตำแหน่งเลขที่ 182 สังกัดศูนย์วิจัยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ไปสังกัดกองยุทธศาสตร์และความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อช่วยในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

2. จัดตั้งกลุ่มการเงินและการลงทุนด้านภูมิอากาศ เป็นส่วนราชการภายใน ภายใต้กองยุทธศาสตร์และความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อเสนอแนะและจัดทำแผนการเงินและการลงทุนด้านภูมิอากาศของประเทศ ที่สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย รวมทั้งบริบททางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความร่วมมือและกลไกการเงินระหว่างประเทศ ประสานความร่วมมือและขับเคลื่อนการดำเนินงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน องค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศ องค์กรต่างประเทศ หรือสถาบันการเงิน ตามแผนการเงินและการลงทุนด้านภูมิอากาศของประเทศไปสู่การปฏิบัติ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการเงินและการลงทุนด้านภูมิอากาศของประเทศ เพื่อใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย แผน และเป้าหมายของประเทศ การอนุมัติตามพันธกรณี รวมทั้งการขับเคลื่อนการดำเนินงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง โดยมีมอบหมายให้ข้าราชการและพนักงานราชการปฏิบัติหน้าที่กลุ่มงานดังกล่าว

3. ขอเกี่ยยอัตรากำลังข้าราชการจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง จำนวน 45 อัตรา จากคปร. เพื่อวางแผนกำลังคนในการขับเคลื่อนงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อให้การดำเนินงานของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม และการขับเคลื่อนภารกิจเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้สามารถขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด และสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง หลังจากพระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. มีผลบังคับใช้ เนื่องจากมีความจำเป็นเร่งด่วนจากการปรับปรุงหน้าที่และอำนาจ

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ทุกคนในกรม เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ผลผลิต

- และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ วางแผน จัดกิจกรรม ประเมินผลอย่างเป็นระบบ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างเสริมให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน โดยจัดกิจกรรม ดังนี้
1. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีความสุข มีความปลอดภัย สามารถส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการ โดยจัดกิจกรรม 5ส. กิจกรรมโครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) และการปรับปรุงอาคารสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย เปลี่ยนระบบแอร์คอนดิชัน
 2. จัดระบบการทำงานที่ดีเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ
 3. จัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ทุกคนในกรม ในการดำรงชีวิตนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ ได้แก่ การให้ยืมเงินโดยไม่คิดดอกเบี้ย การให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานดี ให้เงินช่วยเหลืองานศพ การตรวจสุขภาพประจำปี การให้บริการห้องออกกำลังกายและนันทนาการ ร้านกาแฟสวัสดิการ การให้บริการยืม Tablet การให้บริการ Wifi Free การให้บริการที่จอดรถ ระบบป้องกันภัยต่างๆ ฯลฯ
 4. การจัดกิจกรรมสวัสดิการและกิจกรรมสาธารณะประโยชน์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เช่น การจัดแข่งวิ่งสะสมระยะเพื่อชิงเงินรางวัล การออกแบบโลโก้เพื่อชิงรางวัล กิจกรรมทำบุญตักบาตร การปฏิบัติธรรม กิจกรรมบริจาคโลหิต ฯลฯ
 5. จัดโครงการติวสอบภาค ก. ให้แก่บุคลากรในสังกัด
 6. จัดกีฬาสามัคคีสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรในสังกัด เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดความสามัคคี และการทำงานเป็นทีม

รายละเอียดของประเด็นที่ 3

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. ใช้ระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน และการพิมพ์สลิปเงินเดือน เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลและเป็นการลดการใช้กระดาษ
2. ใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ในการดูข้อมูลทะเบียนประวัติ เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลและเป็นการลดการใช้กระดาษ
3. ระบบบริหารจัดการองค์กร e-office ระบบการลาออนไลน์ ระบบการลงข้อมูลฝึกอบรม การลงเวลา Work from Home ระบบการจองห้องประชุม
4. ระบบการรับสมัครสอบแข่งขันเข้ารับราชการ
5. ระบบการฝึกอบรมออนไลน์ (e-learning)
6. ระบบการประชุมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-meeting)

คำชี้แจง สำหรับข้อ 3 – 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล
- 4 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ
- 3 หมายถึง มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด
- 2 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
3. ทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ	✓				
4. วิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น	✓				
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งหลักในส่วนราชการ (Succession Plan) โดยมีการกำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องมีการประเมินสมรรถนะที่จำเป็น และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งหลัก			✓		

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
6. มีแผนการสรรหาและสามารถดำเนินการทดแทนตำแหน่งว่างได้ตามแผน	✓				
7. มีมาตรการรองรับตำแหน่งว่าง เพื่อลดผลกระทบต่องาน	✓				

	5 = มีกา รดำ เนินกา รอย่างเ เป็นระบบ มีผลลั ภที่ชัด เจน โดยมี การติด ตามผล	4 = มีกา รดำ เนินกา รอย่างเป็ นระบบ	3 = มีกา รดำ เนินการ แต่ยัง ไม่เป็ นระบบ หรือมี ข้อ จำกัด	2 = ไม่ มีกา รดำเนิ นการแต่ มีแผนจะ ดำเนิ นการ	1 = ไม่ มีกา รดำเนิ นการ
8. มีกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งที่ทำให้ได้ผู้ที่มีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการ	✓				
9. มีกระบวนการหรือกลไกในการติดตามสาเหตุการลาออกของบุคลากร	✓				

คำชี้แจง สำหรับข้อ 3 – 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล
- 4 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ
- 3 หมายถึง มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด
- 2 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
10. มีกลไกในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เช่น การกำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาตนเอง ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ เป็นต้น	✓				
11. มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้แก่บุคลากรตามที่กำหนดใน HRD Plan ของส่วนราชการ (กรณีที่ไม่ใช่ HRD Plan ให้เลือกไม่มีการดำเนินการ)	✓				
12. มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ	✓				

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
13. มีกลไกการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	✓				
14. มีมาตรการในการจัดการบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ	✓				
15. มีการสื่อสารให้ผู้ประเมินให้ Feedback แก่บุคลากรในแต่ละรอบการประเมิน	✓				

	5 = มีการ ดำเนินการ อย่างเป็น ระบบ มีผลลัพธ์ ที่ชัดเจน โดยมี การติดตามผล	4 = มีการ ดำเนินการ อย่างเป็น ระบบ	3 = มีการ ดำเนินการ แต่ยังไม่ เป็นระบบ หรือมีข้อ จำกัด	2 = ไม่ มีการ ดำเนินการ แต่มี แผนจะ ดำเนินการ	1 = ไม่ มีการ ดำเนินการ
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้					
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา (Gap) เป็นต้น	✓				
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	✓				
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	✓				
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/ กอง/องค์กร	✓				

คำชี้แจง สำหรับข้อ 3 - 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5 = มีการดำเนินการอย่างมีผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบหรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	✓				
18. มีการมอบหมายงานที่ท้าทายแก่กลุ่มกำลังคนคุณภาพ	✓				
19. มีการวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนาโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา	✓				
20. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น		✓			

* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

คำชี้แจง สำหรับข้อ 3 – 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับ
การดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5 = มีการ ดำเนิน การอย่าง เป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ ชัดเจน โดยมีการ ติดตามผล	4 = มีการ ดำเนิน การอย่าง เป็น ระบบ	3 = มีการ ดำเนิน การแต่ ยังไม่เป็น ระบบ หรือมีข้อ จำกัด	2 = ไม่มี การ ดำเนิน การแต่มี แผนจะ ดำเนิน การ	1 = ไม่มี การ ดำเนิน การ
21. มีการจัดสภาพแวดล้อมอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ระดับขั้นพื้นฐานที่สนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	✓				
22. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัล หรือ นวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดทรัพยากรมากขึ้น	✓				
23. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง บุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ	✓				
24. มีการจัดสวัสดิการภายในที่ส่งเสริมชีวิตและความเป็นอยู่ ที่ดีขึ้นของบุคลากร	✓				

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

25. การใช้ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวางแผนกำลังคน	มีฐานข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน โดยนำมาใช้รายงาน วิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงพยากรณ์เพื่ออนาคต เช่น คาดการณ์งบ ประมาณสำหรับงาน HR ด้านต่าง ๆ เป็นต้น
การวางแผนสรรหา	มีฐานข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน โดยนำมาใช้รายงาน วิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงพยากรณ์เพื่ออนาคต เช่น คาดการณ์งบ ประมาณสำหรับงาน HR ด้านต่าง ๆ เป็นต้น
การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	มีฐานข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน โดยนำมาใช้รายงาน วิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงพยากรณ์เพื่ออนาคต เช่น คาดการณ์งบ ประมาณสำหรับงาน HR ด้านต่าง ๆ เป็นต้น
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	มีฐานข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน โดยนำมาใช้รายงาน วิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงพยากรณ์เพื่ออนาคต เช่น คาดการณ์งบ ประมาณสำหรับงาน HR ด้านต่าง ๆ เป็นต้น

26. กรณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาใน 1 ปีที่ผ่านมา (ปี พ.ศ. 2568) และนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

	เลือกนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เช่น การให้บริการข้อมูลด้าน HR ในรูปแบบ Line Chatbot เป็นต้น	✓	กลุ่ม Line ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)
นวัตกรรมด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง เช่น การจัดทำ Dashboard ด้านอัตรากำลัง เป็นต้น	✓	ระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) จัดเก็บข้อมูลอัตรากำลัง
นวัตกรรมด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	✓	ระบบการรับสมัครสอบแข่งขันออนไลน์
นวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	✓	ระบบการฝึกอบรมออนไลน์ (e-learning) , ระบบการลงข้อมูลฝึกอบรม
นวัตกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	✓	การจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การให้บริการ Fitness Center , การจัดแข่งขันกีฬา , การวิ่งสะสมระยะเพื่อชิงรางวัล DCCE Virtual Run กลุ่มLineตลาดนัดออนไลน์ เพื่อส่งเสริมบุคลากรในการประกอบอาชีพเสริม
นวัตกรรมด้านการพัฒนาองค์กร	✓	ศูนย์ข้อมูลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ Climate Center , ระบบการประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (e-meeting) , ระบบการขอใช้รถยนต์ราชการ , ระบบการใช้ห้องประชุม
นวัตกรรมด้านการบริหารกำลังคนคุณภาพ	✓	-
นวัตกรรมด้านความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	✓	นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและสื่อสารให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง และในการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ไม่มีเรื่องร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
อื่น ๆ (โปรดระบุ)	✓	ใช้ระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน และสลิปเงินเดือน และใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ในการให้ข้าราชการเข้าสู่ข้อมูลทะเบียนประวัติของตนเอง

27. โปรรตระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

การประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) เพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรดิจิทัล และเพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลและลดการใช้กระดาษ โดยได้ดำเนินการต่อเนื่องมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมเป็นหน่วยงานแรกที่นำระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ จนกลายเป็นหน่วยงานตัวอย่าง หน่วยงานนาร่องสามารถให้คำแนะนำการใช้ระบบให้กับส่วนราชการต่างๆ ได้ อีกทั้ง ยังมีการเปิดกลุ่ม Line เพื่อให้คำปรึกษาเกี่ยวกับระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ให้กับข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัด

28. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นสมควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)
การจัดทำแผนพัฒนานุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร 1012.4/ว 18 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2568 เรื่อง มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ มีมติเห็นชอบการทบทวนมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงให้ยกเลิกหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 7 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 โดย ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568 เป็นต้นไป และเมื่อส่วนราชการดำเนินการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเสร็จแล้ว ให้เสนอ อ.ก.พ. กรม เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและแล้วรายงานให้ อ.ก.พ. กระทรวง และ ก.พ. ทราบ นั้น

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมได้ดำเนินการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และรายงานให้ อ.ก.พ. กระทรวง และ ก.พ. ทราบ เรียบร้อยแล้ว แต่ยังไม่สามารถดำเนินการจัดทำแผนพัฒนานุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ได้ เนื่องจากมีการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ใหม่ จึงไม่สามารถดำเนินการได้ทันในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

29. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

การดำเนินงานตามภารกิจของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ที่ได้มีการปรับบทบาท หน้าที่ ภารกิจ และโครงสร้างของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมเดิม ทำให้บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะเกี่ยวกับงานตามภารกิจใหม่ และทักษะด้านภาษา กรมฯ จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจใหม่ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอ อีกทั้ง การดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร กรมฯ ต้องไปขอรับการเกลี่ยงบประมาณเหลือจ่ายหรือขอรับการอุดหนุนจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งทำให้การพัฒนาบุคลากรเกิดความล่าช้าและไม่สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. สัดส่วนข้าราชการตามช่วงอายุ (Generation)

	จำนวนข้าราชการจำแนกตามช่วงอายุ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	สัดส่วนข้าราชการตามช่วงอายุ (Generation)
Boomer	1	207	0.48
Gen X	80	207	38.65
Gen Y	111	207	53.62
Gen Z	15	207	7.25

2. อัตราส่วนของบุคลากรหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากร

	จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ในปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	อัตราส่วนของบุคลากรหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากร
ข้าราชการ	3	207	69
พนักงานราชการ	5	300	60
ลูกจ้างประจำ	1	16	16
ลูกจ้างชั่วคราว			0
อื่น ๆ	4	69	17.25
รวม	13	207	15.92

3. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร

	จำนวนวันรวมในการสรรหาข้าราชการเข้าสู่องค์กรในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการในปีงบประมาณ	ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร
ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร	89	23	3.87

4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด และ E-learning (ถ้ามี))	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	565	592	95.44

5. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา

	จำนวนชั่วโมงที่บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด ยกเว้น E-learning)	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา
จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา	11806	592	19.94

6. ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	จำนวนชั่วโมง/คนฝึกอบรม	ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3248477.37	11806	275.15

7. ร้อยละของข้าราชการประเภทวิชาการที่ได้รับการเลื่อนระดับ

	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการที่ได้รับการเลื่อนระดับในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการที่อยู่ในเกณฑ์คุณสมบัติที่สามารถเลื่อนระดับในปีงบประมาณ	ร้อยละของข้าราชการประเภทวิชาการที่ได้รับการเลื่อนระดับ
ผู้ได้เลื่อนเป็นชำนาญการ	8	11	72.73
ผู้ได้เลื่อนเป็นชำนาญการพิเศษ	7	54	12.96
ผู้ได้เลื่อนเป็นเชี่ยวชาญ	0	28	0

8. ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

	จำนวนข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ	จำนวนข้าราชการที่มีคุณสมบัติ/อยู่ในเกณฑ์แต่งตั้งตำแหน่งอำนวยการ	ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ	1	28	3.57

9. ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย

	จำนวนข้าราชการที่มีการย้ายในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย
ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย	16	207	7.73

10. จำนวนกำลังคนคุณภาพแยกตามประเภท

	จำนวนกำลังคนคุณภาพ
นักเรียนทุนรัฐบาล	33
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS	21
ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader)	4
ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)	3

11. ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ
ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ	7	207	3.38

12. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ (Turnover rate)

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดในปีงบประมาณ	อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ
อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี	0	0	
อายุราชการ 5 - 10 ปี	1	0	0

13. เหตุผลในการออกจากองค์กรของกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออก จากส่วนราชการในปีงบประมาณ
อยากเปลี่ยนสายงาน/เปลี่ยนอาชีพ	1
ต้องการย้ายกลับภูมิลำเนา	0
วางแผนในการเรียนต่อ	0
ปัญหาสุขภาพ	0
ต้องใช้เวลาดูแลครอบครัว	0
อื่น ๆ (โปรดระบุ)	0

14. อัตราการคงอยู่ของข้าราชการ (Retention rate)

	จำนวนข้าราชการที่ยังอยู่ใน ส่วนราชการ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ทั้งหมด	อัตราการคงอยู่ของ ข้าราชการ
14.1 อายุราชการน้อยกว่า 1 ปี (ผู้ที่บรรจุใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)	23	23	100

14. อัตราการคงอยู่ของข้าราชการ (Retention rate)

	จำนวนข้าราชการที่ยังอยู่ ในส่วนราชการ	จำนวนข้าราชการที่ บรรจุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2567 ทั้งหมด	อัตราการคงอยู่ของ ข้าราชการ
14.2 อายุราชการ 1 - 5 ปี (ผู้ที่บรรจุใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2567)	36	49	73.47

15. จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ

	จำนวนวันลาป่วยทั้งหมด ของข้าราชการ	จำนวนข้าราชการ ทั้งหมดในปีงบประมาณ	จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ ข้าราชการ 1 คนลาใน ปีงบประมาณ
จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ	1489	207	7.19

16. จำนวนวันลาเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ

	จำนวนวันลาทั้งหมดของ ข้าราชการ	จำนวนข้าราชการทั้ง หมดในปีงบประมาณ	จำนวนวันลาเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ
จำนวนวันลาเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ	3286	207	15.87

17. ผลการปฏิบัติราชการระดับต่าง ๆ รอบ 1/2568

	ช่วงร้อยละการ เลื่อนเงินเดือน	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป
ดีเด่น	2.66-4.27	3	6	149	7
ดีมาก	2.59-2.71	0	0	20	3
ดี	0	0	0	1	0
พอใช้	0	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0	0

17. ผลการปฏิบัติราชการระดับต่าง ๆ รอบ 2/2568

	ช่วงร้อยละการ เลื่อนเงินเดือน	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	จำนวนข้าราชการ ประเภททั่วไป
ดีเด่น	2.85-4.31	3	5	135	7
ดีมาก	2.90-3.03	0	1	42	6
ดี	0	0	0	1	0
พอใช้	0	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0	0

หมายเหตุ : กรณีที่ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการยังไม่สมบูรณ์ (ถ้ามี)
เลื่อนเงินเดือนระดับดีไม่ได้เลื่อนเงินเดือนเนื่องจากลาเกินกำหนด

18. ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น

	จำนวนข้าราชการที่มีผล การปฏิบัติราชการระดับดี เด่น	จำนวนข้าราชการทั้งหมด ในปีงบประมาณ	ร้อยละของผู้ที่มี ผลการปฏิบัติราชการระดับ ดีเด่น
รอบการประเมินที่ 1/2568	165	189	87.30
รอบการประเมินที่ 2/2568	150	200	75