



รายงาน ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม



www.dcce.go.th

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

บทนำ

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสรุปและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจและบทบาทหน้าที่ของกรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวได้จัดทำขึ้นโดยเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและแผนของรัฐบาล รวมถึงทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อให้การบริหารจัดการกำลังคนของกรมมีความเป็นระบบ สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง และสามารถตอบสนองต่อภารกิจด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลในฐานะปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กร จึงมุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจที่มีความซับซ้อนและท้าทายมากยิ่งขึ้น ควบคู่กับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัย และจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการ รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ได้ดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลากหลายด้าน อาทิ การวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ การบริหารผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนการพัฒนาระบบและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย รายงานฉบับนี้ จึงเป็นการรวบรวมผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาในระยะต่อไป

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 ของทุกภาคส่วน ต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม
- ๖) ศึกษา วิจัย พัฒนา เทคโนโลยี และนวัตกรรม ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสิ่งแวดล้อม

๕. ค่านิยมหลักขององค์กร

กรรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม โดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ได้ร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรมีแนวคิด ความเชื่อ และปรับพฤติกรรมการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานภายใต้แผนงาน ให้ประสบความสำเร็จ โดยค่านิยมหลักขององค์กร คือ “DCCE” ซึ่งย่อมาจาก

D = Digitalization ขับเคลื่อนการเป็นองค์กรดิจิทัลเต็มรูปแบบ

C = Collaboration สร้างความเข้มแข็งและความร่วมมือทุกภาคส่วน

C = Climate Action ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อประชาชน

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 ๑ มีนาคม ๒๕๖๘ รวมทั้งสิ้น ๕๐๘ คน 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

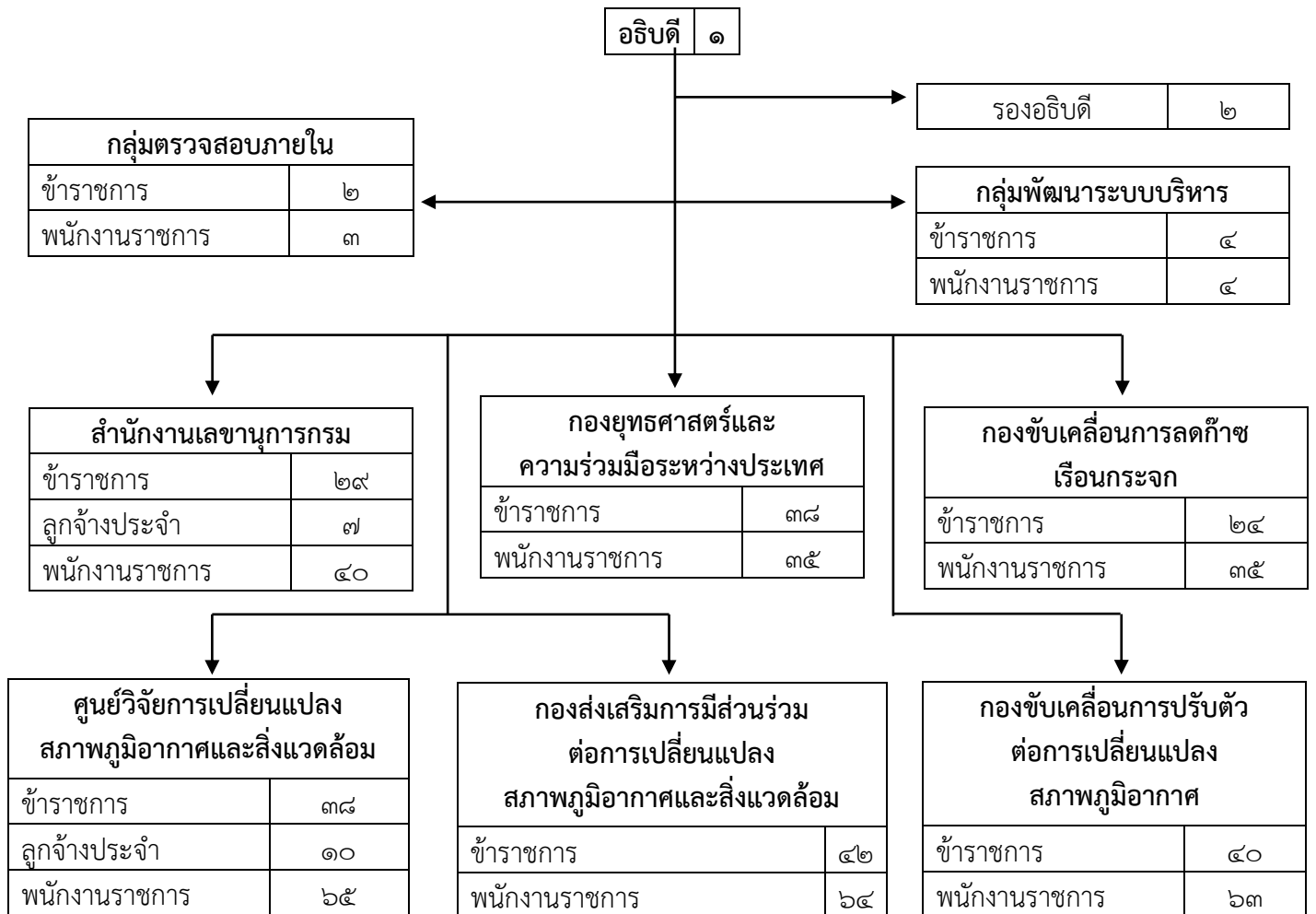
๗) กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตส.)

๘) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)

แผนภูมิโครงสร้างกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ



อัตรากำหนดการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม	
ข้าราชการ ๒๒๐ : ลูกจ้างประจำ ๑๗ อัตรา : พนักงานราชการ ๓๐๙ อัตรา	



* ข้อมูล ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ข้อมูลกรอบอัตรากำลังข้าราชการ

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง
บริหาร (๓)	นักบริหาร (๓)	สูง	๑	๑	๑
		ต้น	๒	๒	๒
อำนวยการ (๖)	ผู้อำนวยการ (๖)	สูง	๖	๖	๖
วิชาการ (๑๙๗)	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (๑๔๒)	เชี่ยวชาญ	๓	๓	๒
		ชำนาญการพิเศษ	๓๙	๓๙	๓๘
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๐๐	๑๐๐	๙๘
	นักวิชาการเผยแพร่ (๒๒)	ชำนาญการพิเศษ	๓	๓	๑
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๙	๑๙	๑๙
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (๔)	ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๒)	ชำนาญการพิเศษ	๒	๒	๑
	นักวิชาการพัสดุ (๓)	ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๐
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒
	นักวิชาการเงินและบัญชี (๕)	ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๐
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๓
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๓)	ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒
	นักทรัพยากรบุคคล (๓)	ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒
	นักจัดการงานทั่วไป (๙)	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๙	๙	๙
	นิติกร (๓)	ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๑
	นักวิทยาศาสตร์ (๑)	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑
ทั่วไป (๑๔)	เจ้าพนักงานธุรการ (๑๓)	อาวุโส	๒	๒	๒
		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑๑	๑๑	๑๐
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑

* ข้อมูล ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ข้อมูลรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ

ประเภทกลุ่มงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	กรอบอัตรากำลัง	กรอบ มีเงิน	กรอบ คนครอง
งานช่าง (๒)	ช่างไฟฟ้า (๒)	๒	๒	๒
สนับสนุน (๑๕)	พนักงานธุรการ (๑๑)	๑๑	๑๑	๑๑
	พนักงานห้องปฏิบัติการ (๑)	๑	๑	๑
	พนักงานขับรถยนต์ (๓)	๓	๓	๓

* ข้อมูล ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ข้อมูลรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบ มีเงิน	กรอบ คนครอง
วิชาชีพเฉพาะ (๑๐)	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑๐	๑๐	๙
บริหารทั่วไป (๒๓๕)	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑๒๙	๑๒๙	๑๒๘
	นักวิทยาศาสตร์	๕	๕	๕
	นักวิชาการเผยแพร่	๓๗	๓๗	๓๗
	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	๕	๕	๔
	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	๑	๑	๑
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑
	นักวิชาการเงินและบัญชี	๖	๖	๖
	นักวิชาการพัสดุ	๓	๓	๓
	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๒๘	๒๘	๒๘
	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๙	๙	๙
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	๓	๓
	นักทรัพยากรบุคคล	๓	๓	๓
	บุคลากร	๑	๑	๑
	นิติกร	๒	๒	๒
	บรรณารักษ์	๑	๑	๑
	วิศวกร	๑	๑	-
เทคนิค (๘)	นายช่างเทคนิค	๗	๗	๖
	พนักงานคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑
บริการ (๕๖)	เจ้าพนักงานธุรการ	๔๖	๔๖	๔๒
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๓	๓	๓
	เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์	๕	๕	๕
	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๒	๒	๒

* ข้อมูล ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

๑. วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทรัพยากรบุคคลมีศักยภาพ วัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มุ่งเน้นใช้ดิจิทัลขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลง

๒. พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

๓. ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

๔. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

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

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

มิติที่ ๑ มาตรฐานด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

มิติที่ ๒ มาตรฐานด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

มิติที่ ๓ มาตรฐานด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

มิติที่ ๔ มาตรฐานด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

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

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม



ประกาศกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา และ สร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จึงกำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นหลักการและแนวทาง ในการขับเคลื่อน การวางแผน การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่นและเสริมสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรทุกระดับ ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่ง ต่อความสำเร็จเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยยึดหลัก ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เป็นไปตามกฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ที่ยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based) หลักผลงาน (Performance Based) และหลักคุณธรรม (Merit Based) ในการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสม กับภารกิจของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ให้กับบุคลากร การจัดสวัสดิการ และการเสริมสร้างบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กร

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ สู่ความเป็นมืออาชีพ และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจ สังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งพัฒนาการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๓. ด้านการรักษาวินัย

ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎระเบียบของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรักษาวินัย เพื่อให้ข้าราชการตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสามารถดำรงตนในราชการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามกฎ ระเบียบ และจรรยาบรรณ ของทางราชการ อีกทั้งเพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ให้บุคลากรกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมยึดถือการปฏิบัติหน้าที่ ตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และให้ความสำคัญกับการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคลากรในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรม ปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนของศาสนา น้อมนำ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดีงาม

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมให้มีการจัดการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ และการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากสวัสดิการของรัฐ เพื่อให้บุคลากรรู้สึก เกิดความมั่นคง ได้รับขวัญกำลังใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร

จึงให้หน่วยงานในสังกัดกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ยึดถือ และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

๙

(นายพริษฐ์ สักยะสิทธิ์พานิช)

อธิบดีกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม



ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

มิติที่ ๑ ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์			
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	เอกสารประกอบ ผลการดำเนินงาน
๑. วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของ กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและ สิ่งแวดล้อม ๑) วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับ บทบาทภารกิจของกรม ๒) วิเคราะห์นโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ ๓) วิเคราะห์ภารกิจของกรม ๔) กำหนดจำนวน/กำหนดสายงาน ๕) การวางแผนกำลัง เพื่อขอรับการจัดสรร อัตราว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	กรมฯ ดำเนินการวิเคราะห์อัตราว่าง ภารกิจงานของแต่ละ สำนัก ศูนย์ กอง รวมถึงเหตุผลความจำเป็นในความต้องการ อัตราว่างที่เพิ่มขึ้น จากปริมาณงานตามภารกิจที่เพิ่มขึ้น เพื่อขอรับการเกลี่ยอัตราว่างข้าราชการจากส่วนราชการอื่น ในสังกัดกระทรวง โดยจัดทำแผนกำลัง เพื่อขอรับการจัดสรร อัตราว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และเสนอ อ.ก.พ. กรมฯ และ อ.ก.พ. กระทรวงฯ ตามลำดับ เพื่อขอรับการจัดสรรอัตราว่าง จากผลการเกษียณอายุราชการจากส่วนราชการอื่นในสังกัด กระทรวง	๘ สิงหาคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	 การวางแผนกำลัง เพื่อขอรับการ จัดสรรอัตราว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๒. การดำเนินการตามแผนความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) - การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม	กรมฯ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสิ่งแวดล้อม สำหรับบุคลากรในแต่ละสายงานอย่าง เหมาะสม ซึ่งแบ่งเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งประเภท วิชาการ จำนวน ๑๑ สายงาน ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๒ สายงาน เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด	๑ มิถุนายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	 แผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path)

มติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล			
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	เอกสารประกอบ ผลการดำเนินงาน
๑. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑) ดำเนินการบันทึกปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมให้ครบถ้วน ๒) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	กรมฯ ได้นำระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ของสำนักงาน ก.พ. มาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและเอกสารหลักฐานทะเบียนประวัติบุคคล รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เช่น ข้อมูล การดำรงตำแหน่ง ข้อมูลการเลื่อนเงินเดือน ข้อมูลการขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	๑ มีนาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	 ๑. หนังสือการจัดทำทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ๒. ผลการบันทึกและการปรับปรุงข้อมูลการดำรงตำแหน่ง/เงินเดือนของบุคลากร ในระบบ SEIS ๓. ผลการบันทึกและการปรับปรุงข้อมูลเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของบุคลากรในระบบ SEIS
๒. การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงาน ผ่านระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ๑) ปรับปรุงข้อมูลบุคคลให้เป็นปัจจุบัน ๒) จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงาน ผ่านระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ๓) จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงานผ่านระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)	กรมฯ ปรับปรุงข้อมูลข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) อย่างต่อเนื่อง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป โดยกำหนดให้บันทึกผลการประเมินและรายงานผลการประเมินผ่านทางระบบ SEIS พร้อมทั้งจัดทำคู่มือเพื่อให้ผู้ใช้งานระบบได้เรียนรู้และสามารถใช้งานได้อย่างถูกต้อง ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งเป็นส่วนราชการแรกของประเทศที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ SEIS	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	 ๑. ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ๒. ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ๓. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) สำหรับผู้รับการประเมิน

มติที่ ๓ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	เอกสารประกอบ ผลการดำเนินงาน
แผนการพัฒนบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	กรมฯ ดำเนินการตามแผนการพัฒนบุคลากร กรมการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ทุกระดับ เพื่อให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ ภารกิจ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้กำหนด ด้านการพัฒนบุคลากร ดังนี้ ๑. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการ ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๒. ด้านการเสริมสร้างสมรรถนะการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. ด้านการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Soft Skills) และด้านภาษา ๔. ด้านการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของ บุคลากรในทุกระดับ ๕. ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	 รายงานผลการพัฒนบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

มติที่ ๔ ด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	เอกสารประกอบ ผลการดำเนินงาน
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ ลดการใช้ดุลพินิจ ๑) ประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒) กำหนดแนวทางปฏิบัติและวิธีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อการย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ	กรมฯ ได้ดำเนินการประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานให้มีความชัดเจน โปร่งใส และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมถึงกำหนดแนวทางปฏิบัติและวิธีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ครอบคลุมตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การประเมินผล และการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ กรมฯ ไม่ได้รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่อย่างใด	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	 ๑. ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ๒. แนวทางปฏิบัติและวิธีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อการย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ
๒. เสริมสร้างความโปร่งใสการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (หมวดการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล) - การดำเนินงานตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (หมวดการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	กรมฯ ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ควบคู่กับการประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมในการปฏิบัติงาน สามารถขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘	 ผลคะแนนประเมิน OIT การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๘ โดยส่วนราชการได้รับคะแนนประเมิน ๑๐๐ คะแนน

มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	เอกสารประกอบ ผลการดำเนินงาน
๑. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน - การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร	กรมฯ ได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และปลูกฝังจิตสำนึกด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ได้แก่ กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมไทย “ร่วมใจลอยกระทง” ประจำปี ๒๕๖๗ กิจกรรมต้อนรับปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๘ กิจกรรมรณรงค์ลดการใช้พลาสติก เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน ประจำปี ๒๕๖๘ กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมไทย เนื่องในวันสงกรานต์ ประจำปี ๒๕๖๘ และกิจกรรม วันคล้ายวันสถาปนากรมฯประจำปี ๒๕๖๘ โดยกิจกรรมดังกล่าว มีบทบาทสำคัญ ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและสนับสนุน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งและเติบโตอย่างมั่นคงในระยะยาว	๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ (กิจกรรม สืบสานวัฒนธรรมไทย ร่วมใจลอยกระทง ประจำปี ๒๕๖๗) ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘ (กิจกรรม ปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๘) ๓ เมษายน ๒๕๖๘ (กิจกรรม รณรงค์ลดการใช้พลาสติก เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน ประจำปี ๒๕๖๘) ๑๑ เมษายน ๒๕๖๘ (กิจกรรม สืบสานวัฒนธรรมไทย เนื่องในวันสงกรานต์ ๒๕๖๘) ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘ (กิจกรรม วันคล้ายวันสถาปนากรมฯ ประจำปี ๒๕๖๘)	 ๑. กิจกรรม สืบสานวัฒนธรรมไทย ร่วมใจลอยกระทง ประจำปี ๒๕๖๗ ๒. กิจกรรม ปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๘ ๓. กิจกรรม รณรงค์ลดการใช้พลาสติก เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน ประจำปี ๒๕๖๘ ๔. กิจกรรม สืบสานวัฒนธรรมไทย เนื่องในวันสงกรานต์ ๒๕๖๘ ๕. กิจกรรม วันคล้ายวันสถาปนา กรมฯประจำปี ๒๕๖๘
๒. เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๑) การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสุขภาพที่ดี ๒) การจัดกิจกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม จิตอาสา ๓) การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการของรัฐ	กรมฯ จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี สร้างความสามัคคี โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการช่วยเหลือสังคม มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม ตลอดจนสนับสนุนการจัดสวัสดิการของกรมฯ ที่เพิ่มเติมนอกเหนือจากสวัสดิการของรัฐ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างความมั่นคง และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๖ สิงหาคม ๒๕๖๘ (โครงการสอนร้องเพลง “ร้องรักโลก”) ครั้งที่ ๑ : ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ : ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๓ : ๒๒ กันยายน ๒๕๖๘ (กิจกรรม “บริจาคโลหิต”) ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ (สวัสดิการกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสิ่งแวดล้อม ประจำปี ๒๕๖๘)	 ๑. โครงการสอนร้องเพลง “ร้องรักโลก” ๒. กิจกรรม “บริจาคโลหิต” ๓. รายงานการดำเนินงานกองทุน สวัสดิการกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ประจำปี ๒๕๖๘

