



แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม



www.dcce.go.th

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑

๑. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
๒. วิสัยทัศน์
๓. ผลสัมฤทธิ์
๔. พันธกิจ
๕. ค่านิยมหลักขององค์กร
๖. โครงสร้างและอัตรากำลัง
๗. ประเภทและลักษณะงาน

ส่วนที่ ๒ กฎหมาย ระเบียบ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๙

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
๒. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐)
๔. ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน
๕. แผนแม่บทกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐)
๖. แผนพัฒนาบุคลากร กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
๗. แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๘. กรอบมาตรฐานการพัฒนสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
๙. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM SWOT Analysis)

๑๓

๑. จุดแข็ง/ข้อได้เปรียบ (Strengths)
๒. จุดอ่อน/ข้อเสียเปรียบ (Weaknesses)
๓. โอกาสที่จะดำเนินการได้ (Opportunities)
๔. อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats)

ส่วนที่ ๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑๕

๑. วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประเด็นยุทธศาสตร์
๔. แผนปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล

๒๓

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมของประเทศ การดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศ รวมทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศ

๑. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑) เสนอแนะและจัดทำนโยบาย แผน และมาตรการ เกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศ การลดก๊าซเรือนกระจก และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ และขับเคลื่อนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

๒) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผน และมาตรการ ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศ ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ และจัดทำรายงานสถานการณ์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศ

๓) ดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและเสนอแนะแนวทางและทำทีในการเจรจาความตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

๔) ประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรระหว่างประเทศ และต่างประเทศในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศ

๕) รวบรวม จัดทำ และให้บริการข้อมูลและข้อเสนอแนะด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีต่าง ๆ

๖) จัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจกของประเทศ และสนับสนุนการจัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจกในระดับพื้นที่

๗) ส่งเสริม เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ พัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมกลไกการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

๘) ศึกษา วิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสะอาด และเป็นศูนย์ปฏิบัติการอ้างอิงด้านสิ่งแวดล้อม

๙) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒. วิสัยทัศน์

ประเทศไทยเติบโตอย่างยั่งยืนด้วยเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน

๓. ผลสัมฤทธิ์

ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสู่สังคมคาร์บอนต่ำพร้อมรับ ปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. พันธกิจ

- ๑) เสนอแนะนโยบาย แผน และขับเคลื่อนการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมทั้งการดำเนินการ ตามพันธกรณีระหว่างประเทศ
- ๒) ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- ๓) พัฒนา ให้บริการองค์ความรู้ และข้อมูลสารสนเทศ ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม
- ๔) สื่อสาร สร้างจิตสำนึก เพิ่มศักยภาพของประชาชน ให้พร้อมรับปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม
- ๕) สร้างเครือข่ายความร่วมมือและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วนต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม
- ๖) ศึกษา วิจัย พัฒนา เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

๕. ค่านิยมหลักขององค์กร

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม โดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ได้ร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร เพื่อช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีแนวคิด ความเชื่อ และประพฤติกรรมการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานภายใต้แผนงาน ให้ประสบความสำเร็จ โดยค่านิยมหลักขององค์กร คือ “DCCE” ซึ่งย่อมาจาก

D = Digitalization ขับเคลื่อนการเป็นองค์กรดิจิทัลเต็มรูปแบบ

C = Collaboration สร้างความเข้มแข็งและความร่วมมือทุกภาคส่วน

C = Climate Action ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อประชาชน

E = Environmental Responsibility ยึดมั่นความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๖. โครงสร้างและอัตรากำลัง

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม มีกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งสิ้น ๕๔๘ คน ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน ๒๒๐ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๖ คน และพนักงานราชการ จำนวน ๓๐๙ คน โดยมีอัตราคนครอง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน ๒๐๐ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๕ คน และพนักงานราชการ จำนวน ๒๙๕ 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.)

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กลุ่มตรวจสอบภายใน

สำนักงานเลขานุการกรม

กองขับเคลื่อนการลดก๊าซเรือนกระจก

- ฝ่ายบริหารทั่วไป
- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
- กลุ่มการคลัง
- กลุ่มแผนงานและติดตามประเมินผล
- กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกการบริหาร
- กลุ่มกฎหมาย

- ฝ่ายบริหารทั่วไป
- กลุ่มประเมินผลการลดก๊าซเรือนกระจก
- กลุ่มบัญชีก๊าซเรือนกระจก
- กลุ่มขับเคลื่อนการลดก๊าซเรือนกระจก
- กลุ่มพัฒนาแนวทางและศักยภาพการลดก๊าซเรือนกระจก

กองส่งเสริมการมีส่วนร่วมต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

กองขับเคลื่อนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

- ฝ่ายบริหารทั่วไป
- กลุ่มส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน
- กลุ่มประสานการมีส่วนร่วม
- กลุ่มส่งเสริมความร่วมมือองค์กรเอกชนและองค์กรชุมชน
- กลุ่มส่งเสริมอาสาสมัครสิ่งแวดล้อม
- กลุ่มส่งเสริมเด็กและเยาวชนด้านสิ่งแวดล้อม

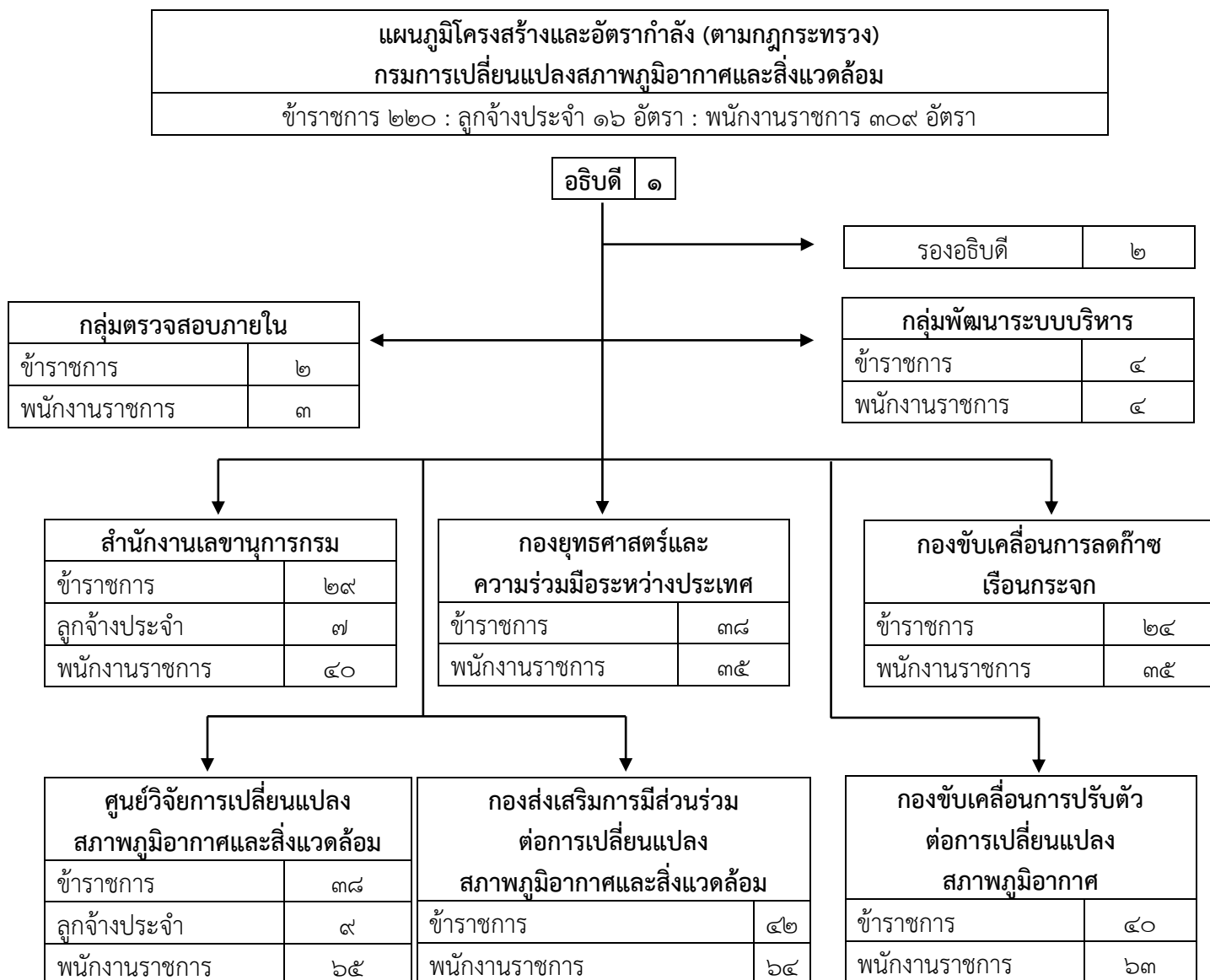
- ฝ่ายบริหารทั่วไป
- กลุ่มขับเคลื่อนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- กลุ่มวิเคราะห์ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- กลุ่มประเมินผลการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- กลุ่มพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม
- กลุ่มสร้างจิตสำนึกสาธารณะ
- กลุ่มพัฒนาแนวทางและศักยภาพในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- กลุ่มงานสิ่งแวดล้อมศึกษา

กองยุทธศาสตร์และความร่วมมือระหว่างประเทศ

- ฝ่ายบริหารทั่วไป
- กลุ่มฐานข้อมูลกลางด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม
- กลุ่มอนุสัญญาและความร่วมมือระหว่างประเทศ
- กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล
- กลุ่มนโยบายและแผน
- กลุ่มเลขานุการคณะกรรมการนโยบายการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศแห่งชาติ
- กลุ่มพัฒนามาตรการและกลไก

ศูนย์วิจัยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

- ฝ่ายบริหารทั่วไป
- กลุ่มแผนงานวิจัยและความร่วมมือ
- กลุ่มวิจัยด้านการลดก๊าซเรือนกระจก
- กลุ่มวิจัยด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- กลุ่มมาตรฐานและห้องปฏิบัติการ
- กลุ่มวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม



* ข้อมูล ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

๗. กรอบอัตรากำลัง

๗.๑ ตารางที่ ๑ กรอบอัตรากำลังข้าราชการ

ประเภท ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบ มีเงิน	กรอบ คนครอง
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	๑
		ชำนาญการพิเศษ	๓๙	๓๙	๓๗
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๐๐	๑๐๐	๙๗
	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
รวม			๒๒๐	๒๒๐	๒๐๕

* ข้อมูล ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

๗.๒ ตารางที่ ๒ กรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ

ประเภทกลุ่มงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	กรอบอัตรากำลัง	กรอบ มีเงิน	กรอบ คนครอง
งานช่าง (๒)	ช่างไฟฟ้า (๒)	๒	๒	๒
สนับสนุน (๑๔)	พนักงานธุรการ (๙)	๙	๙	๙
	พนักงานห้องปฏิบัติการ (๑)	๑	๑	๑
	พนักงานขับรถยนต์ (๓)	๓	๓	๓
รวม		๑๖	๑๖	๑๖

* ข้อมูล ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

๗.๓ ตารางที่ ๓ กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบ มีเงิน	กรอบ คนครอง
วิชาชีพเฉพาะ (๑๐)	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑๐	๑๐	๙
บริหารทั่วไป (๒๓๕)	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑๒๙	๑๒๙	๑๒๗
	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	๓๙
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๓	๓	๓
	เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์	๕	๕	๕
	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๒	๒	๒
รวม		๓๐๙	๓๐๙	๒๙๖

* ข้อมูล ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

๗.๔ ตารางที่ ๔ แสดงเพศของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ
(ตามอัตราคนครอง)

ประเภทบุคลากร	เพศ				รวม	ร้อยละ
	หญิง	ร้อยละ	ชาย	ร้อยละ		
ข้าราชการ	๑๔๕	๗๐.๗๓	๖๐	๒๙.๒๗	๒๐๕	๑๐๐
ลูกจ้างประจำ	๑๑	๖๘.๗๕	๕	๓๑.๒๕	๑๖	๑๐๐
พนักงานราชการ	๑๙๗	๗๓.๒๓	๙๙	๓๓.๔๔	๒๙๖	๑๐๐
รวม	๓๖๒	๖๙.๖๒	๑๕๘	๓๐.๓๘	๕๒๐	๓๐๐

* ข้อมูล ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

๗.๖ ตารางที่ ๖ แสดงโครงสร้างการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ
พนักงานราชการ (ตามอัตราคนครอง)

	การเกษียณอายุราชการ(พ.ศ.)				
	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓
ข้าราชการ	๔	๓	๒	๔	๕
ลูกจ้างประจำ	๑	๓	๑	๒	๓
พนักงานราชการ	๒	๕	๒	๒	๕
รวม	๗	๑๑	๕	๘	๑๓

* ข้อมูล ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

๗.๗ ตารางที่ ๗ อัตราการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๘)

สายงาน	จำนวนผู้เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๗										รวม	ร้อยละ
	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	๒๕๗๖	๒๕๗๗	๒๕๗๘		
๑. บริหาร สูง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒. บริหาร ต่ำ	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๒	๕.๕๖
๓. อำนวยการ สูง	-	-	-	-	๒	๑	-	-	๑	-	๔	๑๑.๑๑
๔. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๔	๒	๒	๒	๒	๓	๓	๒	๑	๒	๒๓	๖๓.๘๙
๕. นักวิชาการเผยแพร่	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๒.๗๘
๖. นักวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๗. นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๘. นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๙. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๒.๗๘
๑๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒.๗๘
๑๒. นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๓. นิติกร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๔. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๓	๘.๓๓
๑๕. เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒.๗๘
๑๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	๔	๓	๒	๔	๕	๖	๔	๒	๔	๒	๓๖	๑๐๐
ร้อยละ	๑๑.๑๑	๘.๓๓	๕.๕๖	๑๑.๑๑	๑๓.๘๙	๑๖.๖๗	๑๑.๑๑	๕.๕๖	๑๑.๑๑	๕.๕๖	๑๐๐	๑๐๐

* ข้อมูล ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

จากตารางที่ ๗ พบว่ากรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในอีก ๑๐ ปี ข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๘) จะมีข้าราชการเกษียณอายุราชการ ๖๙ คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๔ มีมากที่สุด จำนวน ๖ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗ รองลงมาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๓ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘๙ และน้อยที่สุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ พ.ศ. ๒๕๗๖ และ พ.ศ. ๒๕๗๘ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๖ สำหรับตำแหน่งและสายงานที่เกษียณอายุราชการมากที่สุด คือ ตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อม จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๘๙ รองลงมา คือ ตำแหน่งอำนวยการ ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑

ส่วนที่ ๒

กฎหมาย ระเบียบ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

กฎหมาย ระเบียบ และแนวคิดที่สำคัญกับการจัดทำการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม มีดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

สาระสำคัญในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ คือ

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

มาตรา ๓๔ ได้วางหลักการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม

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

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

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมาย

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

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

เป้าหมาย การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

หมายเหตุเลข ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๑) เป้าหมาย

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

๒) กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

๔. ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน

เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ มีดังนี้

๑) วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นเอกสารที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด

๒) จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี

๓) สรรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เพิ่มศักยภาพองค์กรรองรับวิถีใหม่และนวัตกรรมใหม่

เป้าประสงค์ที่ ๕.๔ บุคลากรทุกระดับเป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณภาพ เพื่อรองรับภารกิจในอนาคต

กลยุทธ์: เสริมสร้างบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง

แนวทางการดำเนินการ

๑) พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลรองรับประเด็นอุบัติใหม่ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความเข้าใจ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

๓) เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรอบรู้ (รู้ลึก รู้รอบ รู้เชี่ยวชาญ รู้บูรณาการ)

๔) พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน

๕) พัฒนาความพร้อมผู้บริหารทุกระดับอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับความต้องการด้านกำลังคน และขีดความสามารถที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

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

ประเด็นการพัฒนา

ด้านที่ ๑ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่องและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ด้านที่ ๒ พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีเอกภาพและมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการทำงานวิถีใหม่

ด้านที่ ๓ ส่งเสริมการเป็นคนดี คนเก่ง และปลูกจิตสำนึก ค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานร่วมโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ด้านที่ ๔ บุคลากร ทส. มีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

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

แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การบริหารจัดการองค์กร

๑) เป้าหมาย

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมเป็นองค์กรที่พร้อมรองรับภารกิจตามนโยบายระดับชาติและนานาชาติอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัด

(๑) ดัชนีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๕)

(๒) บุคลากรมีทักษะและได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

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

๓) แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาทักษะของบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการทำงานสอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบและสายงาน

(๒) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจงานขององค์กร

(๓) พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารงานและอำนาจการ โดยปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล ปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น กำหนดพื้นที่ปฏิบัติงานกลาง กิจกรรมส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นต้น พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพัฒนาระบบติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และการจัดความรู้ ถอดบทเรียนการปฏิบัติงานเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัจจัยเสี่ยง และปัจจัยคุกคาม เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นแหล่งเรียนรู้คลังความรู้ที่สามารถรองรับทั้งบุคลากรภายในและบุคลากรภายนอกองค์กร

(๔) สร้างค่านิยมร่วม และสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร เพื่อเป็นแนวทางที่บุคลากรทั้งองค์กรยึดถือร่วมกัน มุ่งมั่นในสิ่งเดียวกัน

๔) แผนงาน/โครงการสำคัญ

(๑) ผลผลิตการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๒) โครงการบริหารจัดการองค์กร

๘. กรอบมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

กรอบมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา และเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนของหน่วยงานให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ไว้ ๕ มิติ คือ

- มิติที่ ๑ มาตรฐานด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
- มิติที่ ๒ มาตรฐานด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
- มิติที่ ๓ มาตรฐานด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
- มิติที่ ๔ มาตรฐานด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
- มิติที่ ๕ มาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)

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

๑) วัตถุประสงค์

(๑) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ

(๒) บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒) เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

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

๓) หลักการและแนวคิด

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

๔) กลุ่มเป้าหมาย

(๑) หน่วยงานของรัฐ กำหนดขอบเขตการดำเนินการครอบคลุมส่วนราชการในสังกัด กระทรวง ทบวง กรม รวมทั้งส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม สำหรับหน่วยงานในราชการบริหาร ส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร อาจพิจารณานำแนวทางฯ ดังกล่าวไปปรับใช้โดย อนุโลมตามที่เหมาะสม

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

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

ทั้งนี้ ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐประเภทอื่น หน่วยงานสามารถนำแนวทางฯ ดังกล่าว ไปปรับใช้โดยอนุโลมตามความเหมาะสม

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์สถานภาพภายในและภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM SWOT Analysis)

ผลการวิเคราะห์สถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีข้อสรุป ดังนี้

๑. จุดแข็ง/ข้อได้เปรียบ (Strengths)

๑) กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมที่องค์การต้องการ เน้นการพัฒนาพนักงานและพัฒนาองค์กร ด้วยวิธีการอบรมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งมีหน่วยงานคอยให้การสนับสนุนทั้งด้านค่าใช้จ่ายและสนับสนุนทางด้านจิตใจ จะเป็นการพัฒนาที่มุ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์กร การพัฒนาสายงานและความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อให้มีความสอดคล้องทั้งในแง่ของบุคคล ตำแหน่งงาน และการพัฒนาองค์กรในภาพรวม

๒) พัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรขององค์กรให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผ่านโครงการฝึกอบรมในหลากหลายรูปแบบ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรหรือต่างประเทศ

๓) มีหลักสูตรอบรมข้าราชการบรรจุใหม่อย่างเป็นระบบ

๔) การเสริมสร้าง competency ของบุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ทั้ง soft skills และ hard skill

๕) พิจารณาเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรให้ชัดเจน

๖) มีการวางแผนการหมุนเวียนข้าราชการเพื่อให้ได้ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตามที่ ก.พ. กำหนดสำหรับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

๗) ข้าราชการทุกคนมีเป้าหมายการเติบโตแต่ละสายงาน (career path)

๘) มี “แผนความก้าวหน้าในอาชีพ” (Career Path) ที่ชัดเจน

๙) บุคลากรของกรมฯ ได้รับข้อมูลที่เพียงพอเกี่ยวกับแนวทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ สามารถเตรียมความพร้อมในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

๑๐) สร้างความก้าวหน้าในสายงานให้แก่บุคลากรในหลากหลายรูปแบบ เช่น การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งงาน เป็นต้น

๑๑) สร้างความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนอัตรากำลังให้ตรงต่อความต้องการของหน่วยงาน

๑๒) พัฒนาระบบเทคโนโลยีในการทำงานให้ทันสมัยและสะดวกในการใช้งานทุกสถานที่

๑๓) มีความโปร่งใสในการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๔) มีอุปกรณ์และระบบเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ

๒. จุดอ่อน/ข้อเสียเปรียบ (Weaknesses)

๑) อัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน (อัตรากำลังไม่เพียงพอ)

๒) สูญเสียกำลังคนคุณภาพ (มีการย้าย โอน ลาออก)

๓) ขาดการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเฉพาะเจาะจงและเหมาะสมเป็นรายบุคคล

๔) บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย โดยเฉพาะงานที่อยู่นอกสายงานของตนเอง ทำให้การสลับสับเปลี่ยนตำแหน่งงานไม่สามารถดำเนินการได้โดยง่าย

๕) อัตรากำลังคนไม่สอดคล้องกับปริมาณงานในความรับผิดชอบ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานโดยตรงและบั่นทอนสภาพจิตใจของบุคลากรได้

๖) ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร (Culture Transformation) ให้สอดคล้องกับการทำงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

๗) ไม่สามารถสร้างคนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาทดแทนตำแหน่งเดิมภายในระยะเวลาสั้น

๘) ยังขาดระบบฐานข้อมูลบุคลากรรายบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการบริหารการดำเนินงานการจัดการของทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน โดยเฉพาะการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้ไปสู่ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การทำงานที่หลากหลาย และการรองรับการเปลี่ยนแปลง

๙) ไม่มีช่องทางการรายงานปัญหาระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

๑๐) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลควรจัดทำข้อมูล กฎ ระเบียบ คำสั่ง ข้อกำหนด ข้อบังคับต่างๆ และข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมเผยแพร่ให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายในเว็บไซต์กรมฯ เช่น เงื่อนไขหรือระยะเวลาหรือข้อจำกัด ในการเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อป้องกันการเข้าใจที่คลาดเคลื่อนและนำไปสู่การปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง

๑๑) การขาดการสื่อสารให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทราบเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓. โอกาสที่จะดำเนินการได้ (Opportunities)

๑) มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถนำมาสนับสนุนกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้

๒) กฎ/ระเบียบ/หลักเกณฑ์/แนวปฏิบัติ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความยืดหยุ่น

๓) คนรุ่นใหม่ในองค์กรทำให้เกิดตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) ตลาดแรงงานปัจจุบันมีสัดส่วนของคนรุ่นใหม่ที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี (Digital Natives) สูง เป็นโอกาสให้องค์กรดึงดูดคนกลุ่มนี้เข้ามาเพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานให้ทันสมัย

๕) การศึกษาในระดับอุดมศึกษาในปัจจุบัน มีการกำหนดสาขาการเรียนการสอนให้ตรงกับความต้องการของกรมฯ

๖) การบริหารทรัพยากรบุคคลลง เน้นความคล่องตัวและผลลัพธ์ภายนอก เป็นโอกาสให้ HR นำมาปรับใช้เพื่อเปลี่ยนระบบประเมินผลแบบเดิม ให้เป็นระบบที่วัดจากความสำเร็จของงานจริง (Outcome-Based)

๔. อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats)

๑) จัดวางคนให้ถูกกับงาน เพื่อให้องค์กรสามารถใช้ความสามารถของบุคลากรได้อย่างเต็มที่และเหมาะสม

๒) องค์ความรู้ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทั้งในและต่างประเทศ ยังมีจำนวนน้อย

๓) ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นจำนวนน้อย ทำให้ต้องขอรับการจัดสรรงบประมาณจากผู้บริหารในกรณีที่จำเป็น ทำให้ขาดความคล่องตัวในการจัดการและไม่สามารถดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างสมบูรณ์

ส่วนที่ ๔

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

๑. วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทรัพยากรบุคคลมีศักยภาพ วัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มุ่งเน้นใช้ดิจิทัลขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒. พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

๓. ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

๔. แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ได้กำหนดนโยบายด้านการบริการทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับระบบบริหารงานบุคลากร และกำหนดโครงสร้างด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินงานตอบสนองกับแนวโน้ม ทิศทางและสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศ

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

มิติที่ ๑ มาตรฐานด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

มิติที่ ๒ มาตรฐานด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

มิติที่ ๓ มาตรฐานด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

มิติที่ ๔ มาตรฐานด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

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

มติที่ ๑ ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๙	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม	๑. วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรม ๒. วิเคราะห์นโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ ๓. วิเคราะห์ภารกิจของกรม ๔. กำหนดจำนวน/กำหนดสายงาน ๕. จัดทำแผนกรอบอัตรากำลังของกรมฯ	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคน	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มีนาคม – ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม
๒. การดำเนินการตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)	๑.สำรวจระยะเวลาการครองตำแหน่ง/การปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อวางแผนการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงานเพื่อส่งเสริมประสบการณ์ ๒.ดำเนินการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงานเพื่อส่งเสริมประสบการณ์ตามแผน Career path	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงานเพื่อส่งเสริมประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มิถุนายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม

มติที่ ๑ ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)						
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๙	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๓. การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ตามกรอบสั่งสมประสบการณ์	การบริหารกำลังคน คุณภาพที่หมุนเวียนตาม กรอบสั่งสมประสบการณ์	ร้อยละของ ข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ที่หมุนเวียน ตามกรอบสั่งสม ประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขาธิการกรม

มิติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล						
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๙	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ดำเนินการบันทึกปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมให้ครบถ้วน	ร้อยละความสำเร็จของข้อมูลบุคลากรที่ดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มีนาคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขาธิการกรม
	๒. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนกระบวนการงานที่นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒ กระบวนการงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขาธิการกรม

มติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)						
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๙	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒. ปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะงาน (Job description) ให้สอดคล้องกับการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๖ พ.ค. ๒๕๖๘)	ดำเนินการปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะงาน (Job description) ให้สอดคล้องกับการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๖ พ.ค. ๒๕๖๘)	ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะงาน (Job description)	ร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ พฤษภาคม – ๓๑ มิถุนายน ๒๕๖๙	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขาธิการกรม

มิตินี้ ๓ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๙	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑.ดำเนินงานตาม แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินการ ตามแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ร้อยละ ๘๐	๓,๓๗๕,๔๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขาธิการกรม
	๒. การส่งเสริมและ สนับสนุนให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	จำนวนองค์ความรู้ที่ มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ (KM Sharing)	๒ เรื่อง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนัก/ศูนย์/กอง
๒. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๑. บุคลากร ดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่ จัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙	ข้าราชการ/ พนักงานราชการ/ ผู้บังคับบัญชา
	๒. ดำเนินการพัฒนา ตามแผนพัฒนา รายบุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่ ดำเนินการตาม แผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ข้าราชการ/ พนักงานราชการ/ ผู้บังคับบัญชา
๓. รายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ดำเนินการตามแผน ตามแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละของบุคลากร รายงานผลการพัฒนา ตามแผนพัฒนา รายบุคคล	ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขาธิการกรม

มติที่ ๔ ด้านความพร้อมรับผิด้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล						
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๙	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดการใช้ดุลพินิจ	๑. กระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	จำนวนเรื่องร้องเรียนในการสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	ไม่เกิน ๕ เรื่อง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขาธิการกรม
	๒. สร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านช่องทางที่หลากหลาย	จำนวนช่องทางในการสื่อสารภายในกรมในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรได้ทราบ	๓ ช่องทาง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขาธิการกรม
๒. เสริมสร้างความโปร่งใสการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (หมวดการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	การดำเนินงานตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (หมวดการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับคะแนนการประเมิน ๑๐๐ คะแนน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขาธิการกรม

มติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรมในโครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๙	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๑. การสำรวจระดับความผูกพันของข้าราชการต่อส่วนราชการ(ผลสำรวจของ สำนักงาน ก.พ.)	ร้อยละความผูกพันของข้าราชการต่อส่วนราชการ	ร้อยละ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงาน เลขานุการกรม
	๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	จำนวน ๓ กิจกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงาน เลขานุการกรม
๒. เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสุขภาพที่ดี	จำนวนกิจกรรมนันทนาการเพื่อสุขภาพที่ดี	จำนวน ๑ ครั้ง	๑๐๐,๐๐๐ ใช้งบประมาณจากกองทุนสวัสดิการกรมฯ	๑ กุมภาพันธ์ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙	สำนักงาน เลขานุการกรม
	๒. การจัดกิจกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม จิตอาสา	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมจิตอาสา	จำนวน ๑๐ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงาน เลขานุการกรม
	๓. สำรวจความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการของรัฐ	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการของรัฐ	ระดับดี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงาน เลขานุการกรม

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ได้มีการติดตามและประเมินผลแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่จัดขึ้นเพื่อให้ทราบว่าแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย มีประสิทธิภาพหรือไม่ และผลการใช้จ่ายงบประมาณของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เป็นอย่างไร ผลจากการติดตามและประเมินผลจะแสดงข้อมูลให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ช่วยให้การบริหารแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยเน้นการติดตามว่าแต่ละกิจกรรมเป็นไปตามกำหนดเวลา หรือเป็นไปตามขั้นตอน ตามแผนหรือไม่อย่างไร

การติดตามและประเมินผลจากรายงานหรือเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เป็นเครื่องมือหรือองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ในการจัดเก็บข้อมูล โดยให้ สำนัก/ศูนย์/กอง ในสังกัดกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม มีการกำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่รับผิดชอบ ดังนี้

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

