



แผนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม



www.dcce.go.th

คำนำ

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

แผนการพัฒนาศักยภาพบุคคลของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จัดทำขึ้นโดยมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้ง การพัฒนาในระดับองค์กร หน่วยงาน และรายบุคคล ช่องว่างด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และ กำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล อันจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถ พัฒนatanเองได้อย่างตรงจุดและเต็มศักยภาพ ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและ สิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของ กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน บุคลากรในทุก ระดับจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ นโยบายภาครัฐ และกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ

นอกจากนี้ แผนดังกล่าวยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในหลากหลายมิติ อาทิ ด้านความรู้วิชาการและเทคนิคเฉพาะทางด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านทักษะ ดิจิทัลและนวัตกรรม ด้านการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ ตลอดจนด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล เพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑

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

ส่วนที่ ๒ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

๙

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร
๓. ด้านการรักษาวินัย
๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และต่อต้านการทุจริต
๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๖. แนวทางปฏิบัติและวิธีดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑๒

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
๒. ระบบราชการ ๔.๐
๓. แผนแม่บทกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
๔. แผนกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐
๕. แผนพัฒนาบุคลากร กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)

ส่วนที่ ๔ มาตรการในการบริหารและการพัฒนาบุคลากร กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

๒๐

๑. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. คุณภาพชีวิต : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ส่วนที่ ๕ การวิเคราะห์สถานภาพภายในและภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM SWOT Analysis)

๒๒

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

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ ๖ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

๒๔

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประเด็นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. แผนการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ส่วนที่ ๗ การติดตามและประเมินผล

๓๑

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) ดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและเสนอแนะแนวทางและท่าทีในการเจรจาความตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

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 ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

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 ๒๒๓ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๕ คน และพนักงานราชการ จำนวน ๓๐๙ คน โดยมีอัตราคณบดี ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๙ ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน ๒๐๒ 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

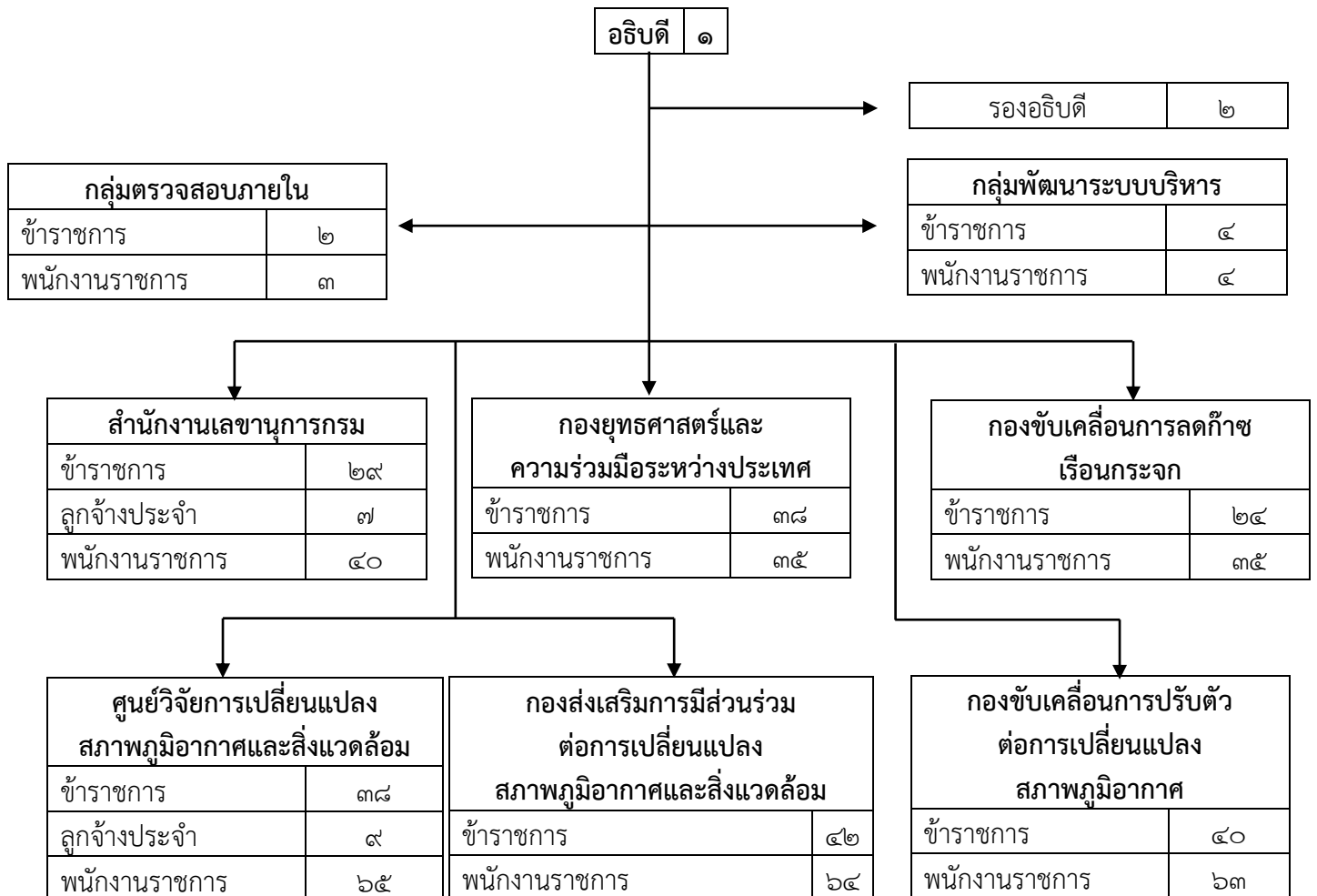
(๗) กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตส.)

(๘) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)

แผนภูมิโครงสร้างกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม



แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง (ตามกฎหมายกระทรวง) กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม	
ข้าราชการ ๒๒๐ : ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา : พนักงานราชการ ๓๐๙ อัตรา	



* 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

* 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

* 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

* 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

จากตารางที่ ๗ พบว่ากรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมในอีก ๑๐ ปี ข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๘) จะมีข้าราชการเกษียณอายุราชการ ๖๙ คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๔ มีมากที่สุด จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ 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 ๑๑.๑

ส่วนที่ ๒

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นหลักการและแนวทางในการขับเคลื่อน การวางแผน การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรทุกระดับ ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งต่อความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยยึดหลัก ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ที่ยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based) หลักผลงาน (Performance Based) และหลักคุณธรรม (Merit Based) ในการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมกับภารกิจของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร การจัดสวัสดิการ และการเสริมสร้างบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กร

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ สู่ความเป็นมืออาชีพ และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจ สังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งพัฒนาการบริหารจัดการองค์ความรู้ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๓. ด้านการรักษาวินัย

ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรักษาวินัย เพื่อให้ข้าราชการตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถดำรงตนในราชการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามกฎ ระเบียบ และจรรยาบรรณ ของทางราชการ อีกทั้งเพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และต่อต้านการทุจริต

ให้บุคลากรกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ยึดถือการปฏิบัติหน้าที่ ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อกำหนดจริยธรรมกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม และให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตตาม แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต ปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนของศาสนา น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดีงาม

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ และการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากสวัสดิการของรัฐ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเกิดความมั่นคง ได้รับขวัญกำลังใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์การ

แนวทางปฏิบัติและวิธีดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

๑. กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมแจ้งเวียนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๒. นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) กำหนดกรอบอัตรากำลังเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง

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

๓) เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข มีการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๔) ให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม โดยครอบคลุมและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ 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

ให้ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๖. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมให้มีการจัดการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ และการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากสวัสดิการของรัฐ เพื่อให้บุคลากร รู้สึกเกิดความมั่นคง เกิดขวัญกำลังใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๒.๑ วัตถุประสงค์

(๑) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และ การยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ

(๒) บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๑) ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ

(๒) หน่วยงานภาครัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

(๓) บุคลากรภาครัฐ มีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กร และตอบสนองความต้องการประชาชน

๒.๓ หลักการและแนวคิด

(๑) การพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจนและตอบสนองความต้องการของประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย

(๒) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน

(๓) การพัฒนาที่มีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ

(๔) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในรูปแบบดิจิทัล และบุคลากรมีการเรียนรู้ และ ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

(๕) การติดตาม และประเมินผลการพัฒนาที่เป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง

๒.๔ กลุ่มเป้าหมาย

๒.๔.๑ หน่วยงานของรัฐ กำหนดขอบเขตการดำเนินการครอบคลุมส่วนราชการในสังกัด กระทรวง ทบวง กรม รวมทั้งส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร อาจพิจารณานำแนวทางฯ ดังกล่าวไปปรับใช้โดยอนุโลมตามที่เหมาะสม

๒.๔.๒ บุคลากรภาครัฐ กำหนดขอบเขตการดำเนินการครอบคลุมข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการเป็นหลัก โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรภาครัฐออกเป็น ๕ กลุ่มตามบทบาท หน้าที่ (Roles and Responsibility) ประกอบด้วย (๑) บุคลากรแรกบรรจุ (๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์ (๓) บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน (๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (๕) บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประเภทบริหาร ทั้งนี้ ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐประเภทอื่น หน่วยงานสามารถนำแนวทางฯ ดังกล่าว ไปปรับใช้โดยอนุโลมตามความเหมาะสม

๒.๕ ประเด็นการพัฒนา

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

ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมาย	กลยุทธ์	การขับเคลื่อนการดำเนินการ
๑. การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา	หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ๆจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร	๑. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การพัฒนา กลไก เครื่องมือ หรือระบบ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา ๒. การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว ได้แก่ การกำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ๓. การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี ได้แก่ การกำหนดมาตรการ หรือกลไก เพื่อเสริมสร้างและรักษา วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ๔. การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม ได้แก่ การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี	เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการและบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) การส่งเสริมการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนภารกิจ และการสร้างความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงานร่วมกัน ๒) การพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ การติดตามประเมินและรายงานผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๓) การส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิต โดยการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทักษะดังกล่าวเป็น ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของ	๑ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศเป้าหมายการพัฒนาประเทศกับภารกิจหลักของส่วนราชการ	เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการและบุคลากรภาครัฐ และสำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น

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

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

๒. ระบบราชการ ๔.๐

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

๑) เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน แนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

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

๓) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐

ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

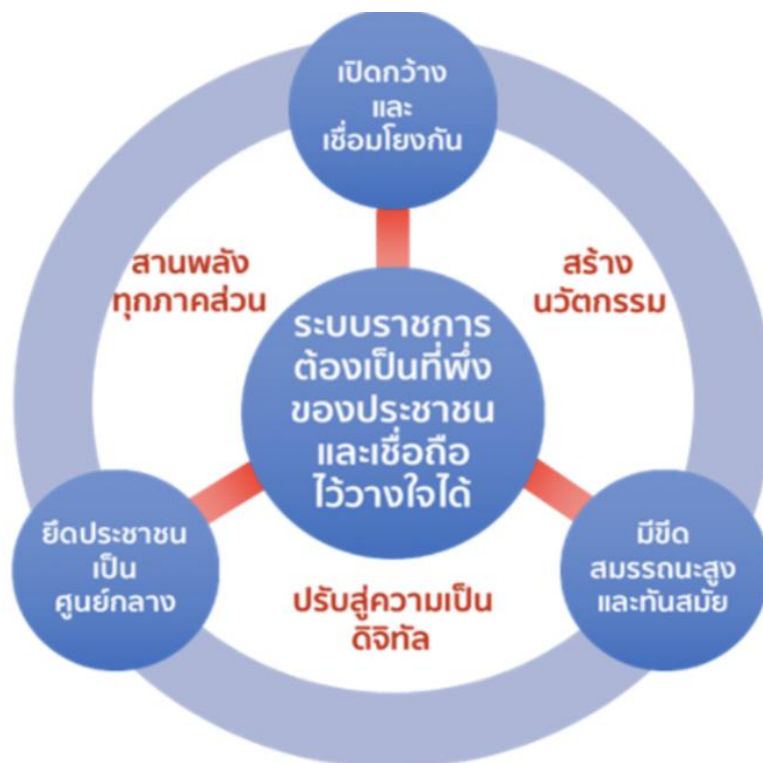
๑. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration)

เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกันเพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

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

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

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



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

ภาพที่ ๑ แนวคิดของระบบราชการ ๔.๐

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

วิสัยทัศน์ “ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนววิถีใหม่ภายใต้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน” ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ขับเคลื่อนกระบวนการทัศน์ใหม่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์อย่างสมดุล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความสมดุลและยั่งยืนด้านทรัพยากรน้ำให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงและรักษาระบบนิเวศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เพิ่มศักยภาพองค์กร รองรับวิถีใหม่และนวัตกรรมใหม่

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เพิ่มศักยภาพองค์กร รองรับวิถีใหม่และนวัตกรรมใหม่

เป้าประสงค์ที่ ๕.๔ บุคลากรทุกระดับเป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณภาพ เพื่อรองรับภารกิจในอนาคต

กลยุทธ์ : เสริมสร้างบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง

แนวทางการดำเนินการ

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลรองรับประเด็นอุบัติใหม่ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความเข้าใจ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

๓. เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรอบรู้ (รู้ลึก รู้รอบ รู้เชี่ยวชาญ รู้บูรณาการ)

๔. พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติการ

๕. พัฒนาความพร้อมผู้บริหารทุกระดับอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับความต้องการด้านกำลังคน และขีดความสามารถที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

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

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

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

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

ประเด็นการพัฒนา

ด้านที่ ๑ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง และเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ด้านที่ ๒ พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรอย่างมีเอกภาพและมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการทำงานวิถีใหม่

ด้านที่ ๓ ส่งเสริมการเป็นคนดี คนเก่ง และปลูกจิตสำนึก ค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานร่วมโดย ยึดหลักธรรมาภิบาล

ด้านที่ ๔ บุคลากร ทส. มีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุข ในการทำงาน

ส่วนที่ ๔

มาตรการในการบริหารและการพัฒนาบุคลากร กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

๑. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

๒) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องและทันสมัย และนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร

๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและบุคลากร กำหนดแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และทราบความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมของกำลังคนในตำแหน่งที่ว่าง

๒) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

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

(๑) บุคลากรแรกบรรจุ

(๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์

(๓) บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน

(๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

๔) พัฒนานองค์กรให้เป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

๕) จัดเวทีให้มีการนำเสนอผลงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

๖) สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อสร้างทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลายตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

๗) นำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System/ HiPPs) มาสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงตั้งแต่ระดับปฏิบัติการและต่อเนื่องจนถึงระดับชำนาญการพิเศษ 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) บุคลากรของกรมฯ มีองค์ความรู้และประสบการณ์ด้านสิ่งแวดล้อม
๒) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นในการพัฒนาระบบงานขององค์กร
๓) มีการจัดโครงสร้างภายในกรม และมอบอำนาจให้ผู้ชำนาญการสำนัก/ศูนย์/กอง ในการ
อนุมัติบุคคลไปฝึกอบรม ทำให้สะดวกต่อการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน

๔) กรมฯ มีกลไกเพื่อขับเคลื่อนการวิจัยที่สร้างและพัฒนางานองค์ความรู้ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพ
ภูมิอากาศ

๕) ผู้บริหารทุกระดับสามารถให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

๒. จุดอ่อน/ข้อเสียเปรียบ (Weaknesses)

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

๒) กรมฯ ยังไม่มีการกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) กรมฯ ยังไม่มีการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

๔) วัฒนธรรมองค์กรของกรมฯ ยังขาดความเป็นหนึ่งเดียว

๕) บุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อการ
ขับเคลื่อนภารกิจกรมฯ มีไม่เพียงพอ

๖) มีการพัฒนางานองค์ความรู้ที่เท่าทันกับสถานการณ์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่
เปลี่ยนแปลงรวดเร็วไม่เพียงพอ

๗) ศักยภาพของบุคลากรยังไม่สามารถตอบสนองต่อภารกิจของกรมฯ ในเชิงรุกได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

๘) บุคลากรของกรมฯ ส่วนมากยังขาดทักษะภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น การ
ประชุมและการเจรจาระหว่างประเทศ

๙) บุคลากรของกรมฯ ยังขาดทักษะการสื่อสารข้อมูล เช่น การสื่อสารและพัฒนางาน
ความรู้ให้แก่ภาคประชาชน

๓. โอกาสที่จะดำเนินการได้ (Opportunities)

๑) การปรับบทบาท หน้าที่ ภารกิจกรมฯ จาก กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมเป็น
กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนางานองค์ความรู้ด้าน
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ทันต่อการดำเนินการในด้านต่าง ๆ

๒) บุคลากรได้รับโอกาสและทุนจากหน่วยงานภายนอกในการไปศึกษา อบรม ประชุม
สัมมนา ดูงานระหว่างประเทศในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เสมอ

๓) กระแสความต้องการบุคลากรด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม
เพิ่มขึ้น เพื่อเร่งแก้ปัญหาวิกฤติการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ทำให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนา
ศักยภาพได้มากยิ่งขึ้น

๔) มีเทคโนโลยีที่สนับสนุนต่อการพัฒนาบุคลากรหลากหลายรูปแบบ

๕) สร้างงานวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศและระดับนานาชาติ

- ๖) ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกในการยกระดับศักยภาพบุคลากร
- ๗) กฎระเบียบและข้อกำหนดระหว่างประเทศผลักดันให้ต้องพัฒนาบุคลากร

๔. อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats)

- ๑) จัดวางคนให้ถูกกับงาน เพื่อให้องค์กรสามารถใช้ความสามารถของบุคลากรได้อย่างเต็มที่และเหมาะสม
- ๒) องค์ความรู้ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทั้งในและต่างประเทศ ยังมีจำนวนจำกัด
- ๓) การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำให้ต้องขอรับการจัดสรรงบประมาณจากผู้บริหารในกรณีที่จำเป็น ทำให้ขาดความคล่องตัวในการจัดการ และไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างสมบูรณ์
- ๔) ความไม่แน่นอนของนโยบายของภาครัฐ ทำให้เกิดความไม่สอดคล้องระหว่างการเปลี่ยนนโยบายที่รวดเร็วกับความเร็วในการพัฒนาทักษะบุคลากร

ส่วนที่ ๖

แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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

๔. แผนปฏิบัติงานการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ได้กำหนดความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานควบคู่กัน ซึ่งกรมได้กำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ให้สอดคล้องกับการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ผู้บังคับบัญชา มีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนา ด้วยการมอบหมายงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและงานที่ท้าทาย ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) และให้คำแนะนำในการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานในบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร มีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน และให้แรงจูงใจแก่บุคลากร และกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล มีบทบาทในการสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดูแล พัฒนาและให้การรับรองหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อรักษามาตรฐานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเตรียมความพร้อมและเสริมสร้าง ศักยภาพบุคลากรทุกระดับ และครอบคลุมประเด็นด้านการบริหารและพัฒนาศักยภาพของกรม ดังนี้

- ๑) ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
- ๒) ด้านการพัฒนาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ๓) ด้านการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ๔) ด้านการพัฒนาตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career)

๑. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล					
โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	รายละเอียดการดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. กิจกรรมน้อมรำลึกเนื่องใน “วันนวมินทรมหาราช”	๑. การบรรยายให้ความรู้ เรื่อง การมีจิตสาธารณะตาม แนวพระราชดำริในหลวงรัชกาลที่ ๙ ๒. กิจกรรมทำความสะอาด สร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	บุคลากรทุกระดับ	๗,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘	กลุ่มงานจริยธรรม
๒. โครงการเรียนรู้เครือข่ายรักษ์ สิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	๑. การบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับ “ความเป็นมาของ ศูนย์เรียนรู้ชุมชนปลอดขยะ (Zero Waste) บ้าน จุลินทรีย์บ้านนี้มีรัก” พร้อมเยี่ยมชมศูนย์ ๒. บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับ “แนวคิดเศรษฐกิจ พอเพียงกับการจัดการขยะในครัวเรือน” และฝึกปฏิบัติฐานเรียนรู้	บุคลากรทุกระดับ	๑๙,๘๐๐	พฤศจิกายน ๒๕๖๘	กลุ่มงานจริยธรรม
๓. โครงการรวมพลังขับเคลื่อน เครือข่ายต่อต้านการทุจริต	๑. การบรรยายให้ความรู้ เรื่อง การขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมสำหรับนิติ บุคคลในการป้องกันการให้สินบน ๒. วางแผนการดำเนินงานและแนวทางการขับเคลื่อน งานเครือข่ายภาครัฐต่อต้านการทุจริตกรมการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม	บุคลากรทุกระดับ	๒๘,๘๐๐	มกราคม ๒๕๖๙	กลุ่มงานจริยธรรม
๔. กิจกรรมเปิดบ้านกลุ่มงาน จริยธรรม สร้างเครือข่าย จริยธรรมองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ยั่งยืน	๑. จัดบูธกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และ สร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน ให้เกิด ภาพลักษณ์ที่ดี นำไปสู่จริยธรรมองค์กร ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยประสานความร่วมมือ กับสำนัก/ศูนย์/กอง ในการส่งเสริม งานจริยธรรมดังกล่าว จำนวน ๖ บูธ	บุคลากรทุกระดับ	๙,๘๐๐	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	กลุ่มงานจริยธรรม

๑. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล					
๕. โครงการเรียนรู้สถานที่สำคัญทางศาสนาตามหลักวิถีวัฒนธรรมไทย	๑. ศึกษาดูงานสถานที่สำคัญทางศาสนา “วัดป่าสันติพุทธาราม” ต้นแบบศูนย์การเรียนรู้พื้นที่สีเขียวป่านิเวศ (Eco Forest) ที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ๒. ศึกษาสถานที่สำคัญ “อุทยานพระบรมราชานุสรณ์พระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย (อุทยาน ร. ๒)” ส่งเสริมการอนุรักษ์และเห็นคุณค่าของศิลปะวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม	บุคลากรทุกระดับ	๓๕,๖๐๐	มีนาคม ๒๕๖๙	กลุ่มงานจริยธรรม
๖. กิจกรรมสืบสานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา (วันวิสาขบูชา)	รับฟังการบรรยายธรรม เรื่อง แนวปฏิบัติที่ดีตามหลักธรรมในวันวิสาขบูชา	บุคลากรทุกระดับ	๔,๕๐๐	พฤษภาคม ๒๕๖๙	กลุ่มงานจริยธรรม
๗. โครงการสร้างจิตสำนึกสาธารณะบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม	๑. รับฟังการบรรยายเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกสาธารณะ บนฐานคุณธรรม จริยธรรม ๒. กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์บริเวณรอบหน่วยงาน	บุคลากรทุกระดับ	๕,๙๐๐	มิถุนายน ๒๕๖๙	กลุ่มงานจริยธรรม

๒.ด้านการพัฒนาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน					
โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	รายละเอียดการดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. การฝึกอบรมเป็นวิทยากร (Training for the trainer) ด้านการประเมินบัญชีก๊าซเรือนกระจกของประเทศ	จัดการฝึกอบรมเป็นวิทยากร (Training for the trainer) ด้านการประเมินบัญชีก๊าซเรือนกระจกของประเทศ ในสาขาพลังงานและคมนาคมขนส่ง สาขาระบบการผลิตและใช้ผลิตภัณฑ์ (IPPU) สาขาของเสีย และสาขาการเกษตร เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรม สส. ให้สามารถเป็นวิทยากรด้านการประเมินบัญชีก๊าซเรือนกระจกระดับประเทศ	บุคลากรทุกระดับ	๕๐๐,๐๐๐ (องค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศของเยอรมัน (GIZ))	มกราคม – เมษายน ๒๕๖๙	กองขับเคลื่อนการลดก๊าซเรือนกระจก
๒. การอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA Awareness Training)	เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	บุคลากรทุกระดับ	๑๐๐,๐๐๐	เมษายน ๒๕๖๙	กองขับเคลื่อนการลดก๊าซเรือนกระจก
๓.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่และภารกิจของกองขับเคลื่อนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมถึงกระบวนการทำงานที่เหมาะสม และสนับสนุนงานด้านการขับเคลื่อนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	บุคลากรทุกระดับ	๖๕๐,๐๐๐	พฤษภาคม ๒๕๖๙	กองขับเคลื่อนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๒.ด้านการพัฒนาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน					
โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	รายละเอียดการดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๗. โครงการกิจกรรมสื่อสาร สาธารณะเพื่อเสริมสร้างความรู้ และความตระหนักรู้ด้านการ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ	เป็นการบรรยายโดยวิทยากร ให้ความรู้เกี่ยวกับ เป้าหมายการปรับตัวระดับโลก (Global Goal on Adaptation: GGA) อาทิ ที่มาของ GGA ความสำคัญของ GGA ต่อประเทศไทย รวมถึง ภารกิจและบทบาทของประเทศไทยด้าน GGA และมีกระบวนการ Workshop เพื่อให้หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องร่วมกันหารือและให้ข้อมูล	บุคลากรทุกระดับ	๕๐๐,๐๐๐	เมษายน ๒๕๖๙	กองขับเคลื่อน การปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ
๘. ฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนา บุคลากรด้านคาร์บอนต่ำและการ สร้างภูมิคุ้มกันต่อการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมให้มีความรู้และ สามารถประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของประเทศไทยและ รับมือต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	บุคลากรทุกระดับ	๕๐๐,๐๐๐	พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๖๙	ศูนย์วิจัยการ เปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศและ สิ่งแวดล้อม

๓.ด้านการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน					
โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	รายละเอียดการดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการพัฒนาทักษะทางด้าน ภาษาของบุคลากรกรมการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและ สิ่งแวดล้อม รุ่นที่ ๓	โครงการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ โดย จัดกลุ่ม ดังนี้ ระดับ Pre-Intermediate ระดับ Intermediate ระดับ Upper-Intermediate	บุคลากรทุกระดับ	๕๐๐,๐๐๐	เดือนกันยายน – ธันวาคม ๒๕๖๙	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขาธิการกรม

๔. ด้านการพัฒนาตามแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path)					
โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	รายละเอียดการดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการอบรมข้าราชการและพนักงานราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๓	การจัดฝึกอบรมข้าราชการและพนักงานราชการบรรจุใหม่ได้เข้าใจถึงสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงาน เช่น วัฒนธรรม พันธกิจ โครงสร้างองค์กร และทราบภารกิจความรับผิดชอบ/บทบาทของตนเอง ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรแรกบรรจุ	๕๐,๐๐๐	เดือนสิงหาคม ๒๕๖๙	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม
๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การจัดฝึกอบรมหลักสูตรสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นข้าราชการที่ดี ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริตตามหลักของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	บุคลากรแรกบรรจุ	๑๕๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๘-สิงหาคม ๒๕๖๙	สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นบก.ทส.)	จัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะ สมรรถนะ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพร้อมในการเป็นผู้บริหาร มีความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุนวิชาการ	บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน	๑๑๔,๐๐๐	กุมภาพันธ์ – เมษายน ๒๕๖๙	สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. หลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นบส.ทส.)	จัดฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้อื่น	บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ	๒๐๐,๐๐๐	มิถุนายน – สิงหาคม ๒๕๖๙	สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่วนที่ ๗

การติดตามและประเมินผล

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

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

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