

แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
ของกรมควบคุมมลพิษ

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๓

ของส่วนราชการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมาส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

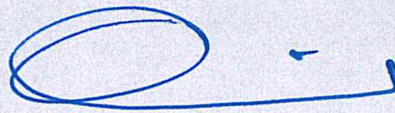
๕. ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคม

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ส่วนราชการ กรมควบคุมมลพิษ

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ



(นายอรรถพล เจริญชันษา)

อธิบดีกรมควบคุมมลพิษ

๑๒ / พฤศจิกายน ๒๕๖๓

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวลัคณา จุลแสง

ตำแหน่ง นักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการพิเศษ

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๙๘ ๒๐๕๓ โทรสาร ๐ ๒๒๙๘ ๕๓๗๔

E-Mail Lakkana.j@pcd.go.th

วัน เดือน ปี ที่รายงาน ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนนที่ ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๗.๕๐
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๐	๐
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๑	๑.๒๕
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๑	๑.๒๕
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๑	๑.๒๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๗.๗๘
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒	๔.๔๔
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๒	๖.๖๗
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๑	๑	๓	๑๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐					๒๐
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๕
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐	ค่าคะแนนที่ได้				๘๑.๙๕

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

กรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมมลพิษ

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๑	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๑	๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)

๑.๒ การบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๑	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน) ๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน) ๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันทั่วทั้งที่ (๒ คะแนน) ๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน) ๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน) ๒.๑ DPIS ๒.๒ Web page, Facebook, Intranet/Internet ๒.๓ ระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน) ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือ มาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน) ☒ เพื่อการเลื่อนเงินเดือน ☒ เพื่อการพัฒนาบุคลากร ☒ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ ☒ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ☒ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๒	๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน) ๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในการกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน) ๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน) ๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน) ๓.๑ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการ ๓.๒ อ.ก.พ.กรมควบคุมมลพิษ ๓.๓ คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองและคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานและศึกษาต่อ ๓.๔ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๑) บทบาทของผู้นำน้องการต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน) โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์) ----- ไม่มี ----- ๑. ผู้นำน้องการมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม - กำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน - จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยการทำบุญประจำเดือน - จัดประชุมพบปะกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ๒. ผู้นำน้องการมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง - ร่วมปฏิบัติภารกิจกับเจ้าหน้าที่ในกรมควบคุมมลพิษ - มอบหมายภารกิจสำคัญ ๓. ผู้นำน้องการมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล - ระดมความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ทุกระดับในการกำหนดแผนการพัฒนากลุ่มบุคลากรหรือแผนกลยุทธ์อื่นๆ - จัดประชุมพบปะเจ้าหน้าที่ทุกระดับพร้อมให้ข้าราชการเสนอความคิดเห็น

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน) ๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน)

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน - กำหนดให้บุคลากรในหน่วยงานจัดทำเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติ และกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก ๖ เดือน - ให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เช่น ปรับเวลาการมาปฏิบัติงานให้ยืดหยุ่น, กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร เป็นต้น

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๒๗๓	๕๒.๗๐	๒๗๒	๕๒.๗๑	๒๗๙	๕๔.๒๘
๒) ลูกจ้างประจำ	๔๖	๘.๘๘	๔๙	๙.๕๐	๕๐	๙.๗๓
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	-	-	-	-
๔) พนักงานราชการ	๑๙๙	๓๘.๔๒	๑๙๕	๓๗.๗๙	๑๘๕	๓๕.๙๙
ผลรวมกำลังคน	๕๑๘	๑๐๐	๕๑๖	๑๐๐	๕๑๔	๑๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๑๖	๑๐๐	๖	๑๐๐	๑๙	๑๐๐
- บรรจุใหม่	๑๕	๙๓.๗๕	๖	๑๐๐	๑๓	๖๘.๔๒
- รับโอน	๑	๖.๒๕	-	-	๖	๓๑.๕๘
- บรรจุกลับ	-	-	-	-	-	-
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	-	-	-	-	-	-
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๑๓	๑๐๐	๑๔	๑๐๐	๑๖	๑๐๐
- ลาออก	๒	๑๕.๓๘	๕	๓๕.๗๑	-	-
- ให้ออก	๑๐	๗๖.๙๒	๗	๕๐.๐๐	๑๓	๘๑.๒๕
- เกษียณอายุ	๑	๗.๖๙	๒	๑๔.๒๙	๓	๑๘.๗๕
- อื่นๆ	-	-	-	-	-	-

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๓			ปีที่ ๒๕๖๒			ปีที่ ๒๕๖๑		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๔	๔	๐	๔	๔	๐	๔	๔	๐
๒. อำนวยการ	๙	๙	๐	๙	๘	๑๑.๑๑	๖	๖	๐
๓. วิชาการ	๒๕๖	๒๓๗	๗.๔๒	๒๕๖	๒๓๖	๗.๘๑	๒๕๖	๒๔๔	๔.๖๙
๔. ทั่วไป	๒๘	๒๓	๑๗.๘๖	๒๘	๒๔	๑๔.๒๙	๓๑	๒๕	๑๙.๓๕
รวม	๒๙๗	๒๗๓	๘.๐๘	๒๙๗	๒๗๒	๘.๔๒	๒๙๗	๒๗๙	๖.๐๖

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

กรมควบคุมมลพิษมีการเคลื่อนไหวอัตรากำลังจากการโอน ลาออก และเกษียณอายุราชการ ซึ่งได้มีการบรรจุและรับโอนข้าราชการเพื่อทดแทน อย่างไรก็ตามยังมีอัตราว่างอยู่เนื่องจากอยู่ระหว่างการสรรหาบรรจุตำแหน่งซึ่งกรมควบคุมมลพิษไม่มีบัญชีตำแหน่งที่ขึ้นไว้ รวมทั้งอยู่ระหว่างประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการพิเศษ

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๑	๐	๑	๐	๑	๐
๒๕-๒๙	๑๓	๘	๑๐	๔	๑๓	๔
๓๐-๓๔	๒๐	๘	๑๙	๘	๑๖	๑๐
๓๕-๓๙	๓๑	๑๑	๓๔	๑๕	๔๓	๑๔
๔๐-๔๔	๓๔	๙	๓๑	๙	๒๘	๑๔
๔๕-๔๙	๔๐	๒๘	๔๕	๓๒	๔๕	๒๘
๕๐-๕๔	๒๕	๒๐	๒๒	๑๔	๒๐	๑๙
>=๕๕	๑๕	๑๐	๑๕	๑๓	๑๗	๗
รวม	๑๗๙	๙๔	๑๗๗	๙๕	๑๘๓	๙๖

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๑
๑. ข้าราชการ	๗	๗	๗
๒. พนักงานราชการ	๗	๗	๗
รวม	๑๔	๑๔	๑๔

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ.งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
งบประมาณรวมของส่วนราชการ (ล้านบาท)	๗๔๘.๑๕	๑๐๐	๕๔๒.๕๑	๑๐๐	๕๖๖.๖๗	๑๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภทงบบุคลากร (ล้านบาท)	๑๘๔.๘๐	๒๔.๗๐	๑๗๕.๒๕	๓๒.๓๐	๑๖๑.๖๑	๒๘.๕๒
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)	กำลังดำเนินการ					
ค่าใช้จ่ายบุคลากร			๒๐๑.๙๙	๓๐.๓๙	๑๙๔.๓๙	๓๕.๑๒
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม			๑๒.๙๔	๑.๙๕	๑๙.๘๙	๓.๕๙
ค่าใช้จ่ายเดินทาง			๑๗.๗๖	๒.๖๗	๑๘.๙๘	๓.๔๓
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค			๒๙๕.๐๒	๔๔.๓๘	๑๙๙.๔๙	๓๖.๐๔
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย			๑๓๑.๑๑	๑๙.๗๒	๑๑๘.๓๖	๒๑.๓๘
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน			๕.๘๗	๐.๘๘	๒.๔๓๖	๐.๔๔
ต้นทุนในการผลิตอื่น						
รวมต้นทุนผลผลิต	ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑	
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร	กำลังดำเนินการ					
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)			๑,๔๘๖,๔๐๖.๐๑		๒๗๑,๘๘๕.๑๔	
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)			๕๗๖		๕๑๘	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร			๒,๕๘๐.๕๗		๕๒๔.๘๗	
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล			๔๙๘,๐๒๒.๖๓		๓,๒๔๔,๐๐๒.๘๖	
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม			๒๗,๙๘๖.๐๐		๒๘,๔๒๖.๐๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล			๑๗.๘๐		๑๑๔.๑๒	

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรตรະบຸຣາຍລະເຢີຍຕັ້ງຊີ້ວັດສຳຄັນຕາມບູລະກຳກິດຈະກຳຂອງສ່ວນຮາກກາງ
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
๑. ร้อยละของ หน่วยงานที่บรรลุ เป้าหมายตาม มาตรการลดและ คัดแยกขยะมูลฝอย ของหน่วยงานภาครัฐ	ร้อยละ	๖๘.๔๒	๕๓.๙๕	๘๐	๘๗.๓๔	-	-
๒. ความสำเร็จในการ จัดทำแนวทางวิธีการ ปฏิบัติและกฎหมาย เพื่อใช้ในการบริหาร จัดการขยะพลาสติก	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	-	-	-	-
๓. ร้อยละของปริมาณ ขยะมูลฝอยชุมชน ได้รับการจัดการอย่าง ถูกต้อง	ร้อยละ	๗๘.๑๐	๘๔.๕๒	๔๒.๘๕	๔๖.๒๙	๓๐.๐๙	๓๖.๔๗
๔. ค่าเฉลี่ยรายปีของ ปริมาณฝุ่นละออง ขนาดเล็ก PM 2.5 ในพื้นที่ ๙ จังหวัด ภาคเหนือ	จังหวัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	-	-	-	-
	เชียงใหม่	๓๕	๓๓	-	-	-	-
	เชียงราย	๓๘	๓๘	-	-	-	-
	แม่ฮ่องสอน	๓๒	๓๓	-	-	-	-
	ลำปาง	๓๐	๒๙	-	-	-	-
	ลำพูน	๓๕	๓๐	-	-	-	-
	พะเยา	๒๓	๓๓	-	-	-	-
	แพร่	๓๑	๓๓	-	-	-	-
	น่าน	๓๑	๒๙	-	-	-	-
	ตาก	๓๐	๒๙	-	-	-	-
๕. ค่าเฉลี่ยรายปีของ ปริมาณฝุ่นละออง ขนาดเล็ก PM 2.5 ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	จังหวัด	เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	-	-	-	-
	กรุงเทพฯ	๒๕	๒๔	-	-	-	-
	สมุทรปราการ	๒๕	๒๕	-	-	-	-
	สมุทรสาคร	๓๐	๒๗	-	-	-	-

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
๖. ร้อยละการดำเนินงานตามแผนจัดการคุณภาพน้ำในพื้นที่เป้าหมาย	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	-	-	-	-
๗. คุณภาพน้ำของแม่น้ำสายหลักที่อยู่ในเกณฑ์ดีเพิ่มขึ้น	ระดับ	๕๕ แหล่ง	รักษาระดับคุณภาพแหล่งน้ำได้คงเดิมจำนวน ๕๕ แหล่งน้ำ ๑) เกณฑ์ดี ๒๗ แหล่ง ๒) เกณฑ์พอใช้ ๒๘ แหล่ง ย ก ร ะ ด บ คุณภาพน้ำ ๑) เสื่อมโทรม เป็น พอใช้ ๒ แหล่ง ๒) ยกระดับคุณภาพน้ำจากพอใช้ เป็น ดี ๔ แหล่ง ล ด ร ะ ด บ แหล่งน้ำ ๑) พอใช้เป็น เสื่อมโทรม ๓ แหล่ง	๕๗ แหล่ง	คุณภาพของแหล่งน้ำอยู่ในเกณฑ์ดี ๕๕ แหล่งน้ำ - เกณฑ์ดี ๒๖ แหล่งน้ำ - เกณฑ์พอใช้ ๒๙ แหล่งน้ำ	๕๖ แหล่ง	๑. คุณภาพน้ำคงเดิม ๕๕ แหล่ง - เกณฑ์ดี ๒๕ แหล่ง - เกณฑ์พอใช้ ๓๐ แหล่ง ๒. ยกระดับคุณภาพน้ำจำนวน ๒ แหล่ง - เกณฑ์พอใช้ ๑ แหล่ง
๘. ร้อยละของแหล่งกำเนิดมลพิษปฏิบัติตามกฎหมาย	ร้อยละ	๔๑	๔๐	-	-	-	-

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

รอบ การประเมิน/ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๑/ปี ๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	กรมมีการบริหาร วงเงินลงไปในระดับ กอง ศูนย์ ทำให้ช่วง ร้อยละการเลื่อน เงินเดือนในแต่ละช่วง คะแนนการประเมิน ไม่เท่ากัน	๘	๒๔๓
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙			๑๐
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙			๓
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙			๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐			๑
๒/ปี ๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	กรมมีการบริหาร วงเงินลงไปในระดับ กอง ศูนย์ ทำให้ช่วง ร้อยละการเลื่อน เงินเดือนในแต่ละช่วง คะแนนการประเมิน ไม่เท่ากัน	กำลัง ดำเนินการ	กำลัง ดำเนินการ
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙			
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙			
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙			
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐			
๑/ปี ๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	กรมมีการบริหาร วงเงินลงไปในระดับ กอง ศูนย์ ทำให้ช่วง ร้อยละการเลื่อน เงินเดือนในแต่ละช่วง คะแนนการประเมิน ไม่เท่ากัน	๕	๒๕๔
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙			๖
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙			๑
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙			๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐			
๒/ปี ๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	กรมมีการบริหาร วงเงินลงไปในระดับ กอง ศูนย์ ทำให้ช่วง ร้อยละการเลื่อน เงินเดือนในแต่ละช่วง คะแนนการประเมิน ไม่เท่ากัน	๘	๒๔๘
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙			๗
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙			๕
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙			๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐			

รอบ การประเมิน/ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๑/ปี ๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	กรมมีการบริหาร วงเงินลงไปในระดับ กอง ศูนย์ ทำให้ช่วง ร้อยละการเลื่อน เงินเดือนในแต่ละช่วง คะแนนการประเมิน ไม่เท่ากัน	๔	๒๒๔
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙			๒๙
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙			๕
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙			๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐			
๒/ปี ๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	กรมมีการบริหาร วงเงินลงไปในระดับ กอง ศูนย์ ทำให้ช่วง ร้อยละการเลื่อน เงินเดือนในแต่ละช่วง คะแนนการประเมิน ไม่เท่ากัน	๖	๒๔๘
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙			๑๐
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙			๔
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙			๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐			

กรมควบคุมมลพิษ มีประกาศกำหนดวงเงินการเลื่อนเงินเดือน และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารวงเงินที่กั้นไว้เพื่อการบริหาร โดยตั้งแต่วรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จนถึงรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนออกเป็น ๒ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ร้อยละ ๒.๘๕ จัดสรรให้กอง ศูนย์ และหน่วยงานขึ้นตรงต่ออธิบดี ตามผลการปฏิบัติราชการ และฐานเงินเดือนของข้าราชการแต่ละหน่วยงาน โดยกำหนดระดับผลการประเมินและช่วงคะแนนเพื่อใช้ในการบริหารอัตราร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

รอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จนถึงรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ระดับดีเด่น ๑	คะแนน ๙๘ - ๑๐๐
ระดับดีเด่น ๒	คะแนน ๙๔ - ๙๗.๙๙
ระดับดีเด่น ๓	คะแนน ๙๐ - ๙๓.๙๙
ระดับดีมาก ๑	คะแนน ๘๕ - ๘๙.๙๙
ระดับดีมาก ๒	คะแนน ๘๐ - ๘๔.๙๙
ระดับดี ๑	คะแนน ๗๕ - ๗๙.๙๙
ระดับดี ๒	คะแนน ๗๐ - ๗๔.๙๙
ระดับพอใช้ ๑	คะแนน ๖๕ - ๖๙.๙๙
ระดับพอใช้ ๒	คะแนน ๖๐ - ๖๔.๙๙

รอบการประเมินที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ระดับดีเด่น ๑	คะแนน ๙๘ - ๑๐๐
ระดับดีเด่น ๒	คะแนน ๙๖ - ๙๗.๙๙
ระดับดีเด่น ๓	คะแนน ๙๔ - ๙๕.๙๙
ระดับดีเด่น ๔	คะแนน ๙๒ - ๙๓.๙๙
ระดับดีเด่น ๕	คะแนน ๙๐ - ๙๑.๙๙
ระดับดีมาก ๑	คะแนน ๘๕ - ๘๙.๙๙
ระดับดีมาก ๒	คะแนน ๘๐ - ๘๔.๙๙
ระดับดี ๑	คะแนน ๗๕ - ๗๙.๙๙
ระดับดี ๒	คะแนน ๗๐ - ๗๔.๙๙
ระดับพอใช้ ๑	คะแนน ๖๕ - ๖๙.๙๙
ระดับพอใช้ ๒	คะแนน ๖๐ - ๖๔.๙๙

ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ กอง ศูนย์ เป็นผู้บริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด

ส่วนที่ ๒ ร้อยละ ๐.๑๕ กันไว้เพื่อการบริหาร โดย อธิบดีและรองอธิบดี เป็นผู้บริหาร โดยกำหนดให้ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาให้ได้รับเงินในส่วนนี้ จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

(๑) เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกให้เป็นข้าราชการดีเด่น หรือผู้ได้รับรางวัลเพชรจรัสแสง ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นขึ้นไป

(๒) เป็นผู้มีผลการปฏิบัติราชการโดดเด่น ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบพิเศษ งานตามนโยบาย/ข้อสั่งการที่สำคัญ ตามภารกิจของกรม ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

(๓) เป็นผู้ร่วมโครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs)

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๒.๗.๑ การลาออก การโอน และเกษียณอายุของข้าราชการ ทำให้กรมควบคุมมลพิษมีการสูญเสียข้าราชการที่มีศักยภาพและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน แม้จะหมุนเวียนหรือบรรจุข้าราชการเพื่อปฏิบัติงานทดแทน แต่การสั่งสมประสบการณ์เพื่อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานทดแทนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพยังต้องใช้ระยะเวลาช่วงหนึ่ง

๒.๗.๒ ในช่วง ๕ ปีข้างหน้า กรมควบคุมมลพิษจะมีข้าราชการเกษียณอายุ จำนวน ๒๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘ โดยส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งระดับทางการบริหาร ดังนั้น จึงต้องมีการวางแผนอัตรากำลังและเตรียมความพร้อมข้าราชการเพื่อทดแทนตำแหน่งดังกล่าว รวมทั้งเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

๒.๗.๓ ข้าราชการกรมควบคุมมลพิษมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในงานวิชาการด้านการจัดการมลพิษสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตาม ในการดำรงตำแหน่งสำคัญทางการบริหารจำเป็นต้องมีทักษะด้านการบริหารจัดการควบคู่ไปด้วย ดังนั้น จึงควรเสริมสร้างทักษะทางการบริหารหรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งสำคัญทางการบริหาร

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๘.๑ ชื่อนวัตกรรม

กิจกรรมการเรียนการสอนภายในหน่วยงาน (Unit School)

๒.๘.๒ ความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจนความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการโดยแสดงสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการ พร้อมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ

แผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี กรมควบคุมมลพิษ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๒ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติการขององค์กร ได้กำหนดเป้าประสงค์การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรและระบบการบริหารจัดการขององค์กร และกลยุทธ์การสร้างศักยภาพของบุคลากรและวางรากฐานบุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำรุ่นต่อไปขององค์กร สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ในประเด็นการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กรมควบคุมมลพิษเชื่อว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรผ่านการเรียนการสอนภายในหน่วยงาน (Unit School) ขึ้นเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร

๒.๘.๓ วิธีดำเนินการ

จัดให้มีเจ้าหน้าที่กรมควบคุมมลพิษที่มีประสบการณ์มาเป็นวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

๒.๘.๔ ผลสำเร็จที่ได้รับ

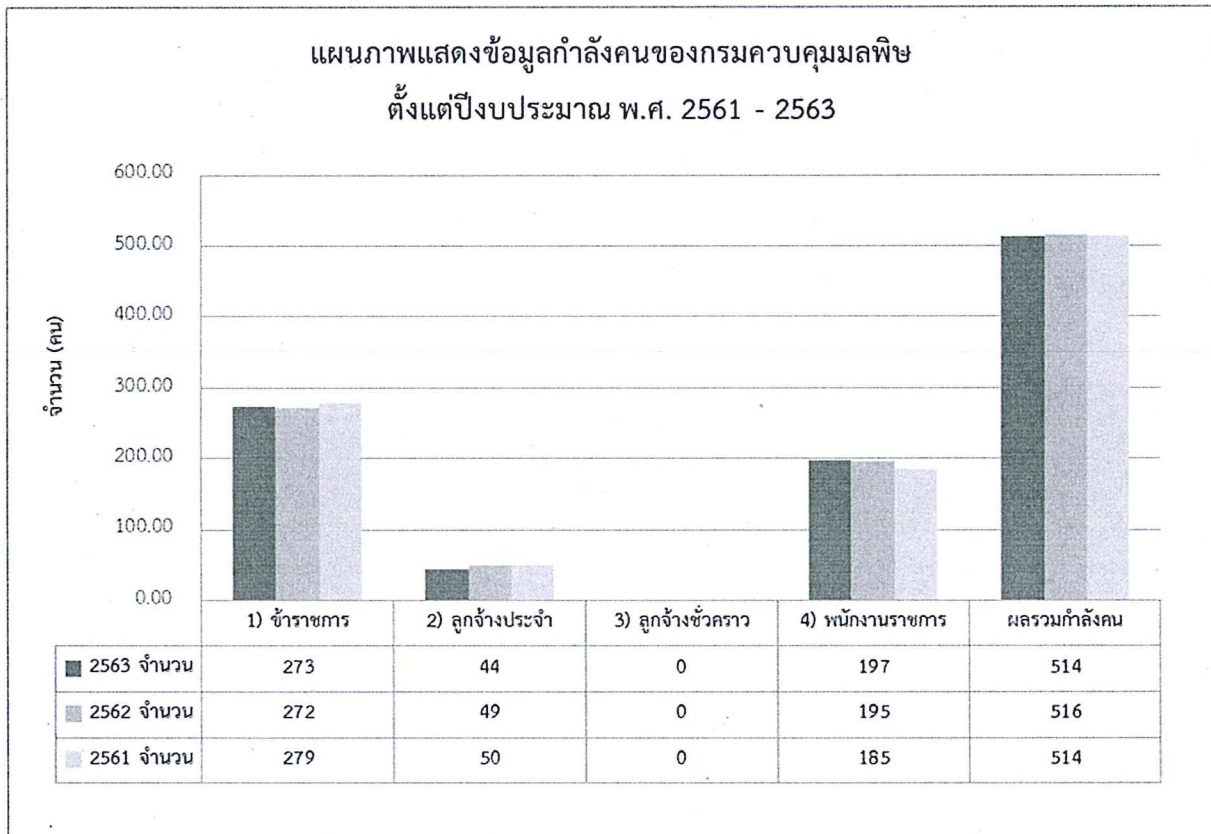
บุคลากรของกรมควบคุมมลพิษได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และเทคนิคการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

๒.๘.๕ ปัญหา/อุปสรรค/แนวทางการดำเนินการต่อไป

การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภายในหน่วยงาน (Unit School) เป็นนวัตกรรมที่กรมควบคุมมลพิษได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพราะนวัตกรรมนี้สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและด้านเทคนิค โดยไม่ใช้งบประมาณอีกทั้งยังเป็นการสร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ทุกระดับ

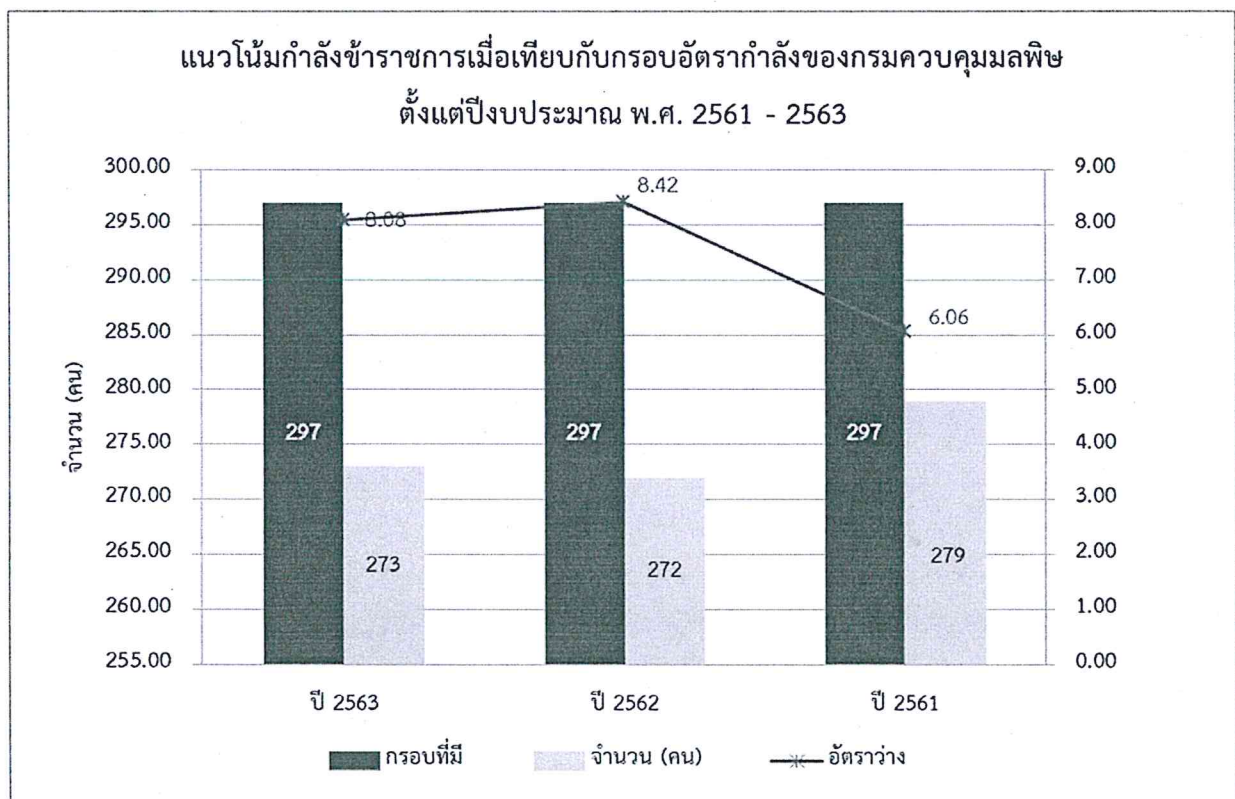
ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

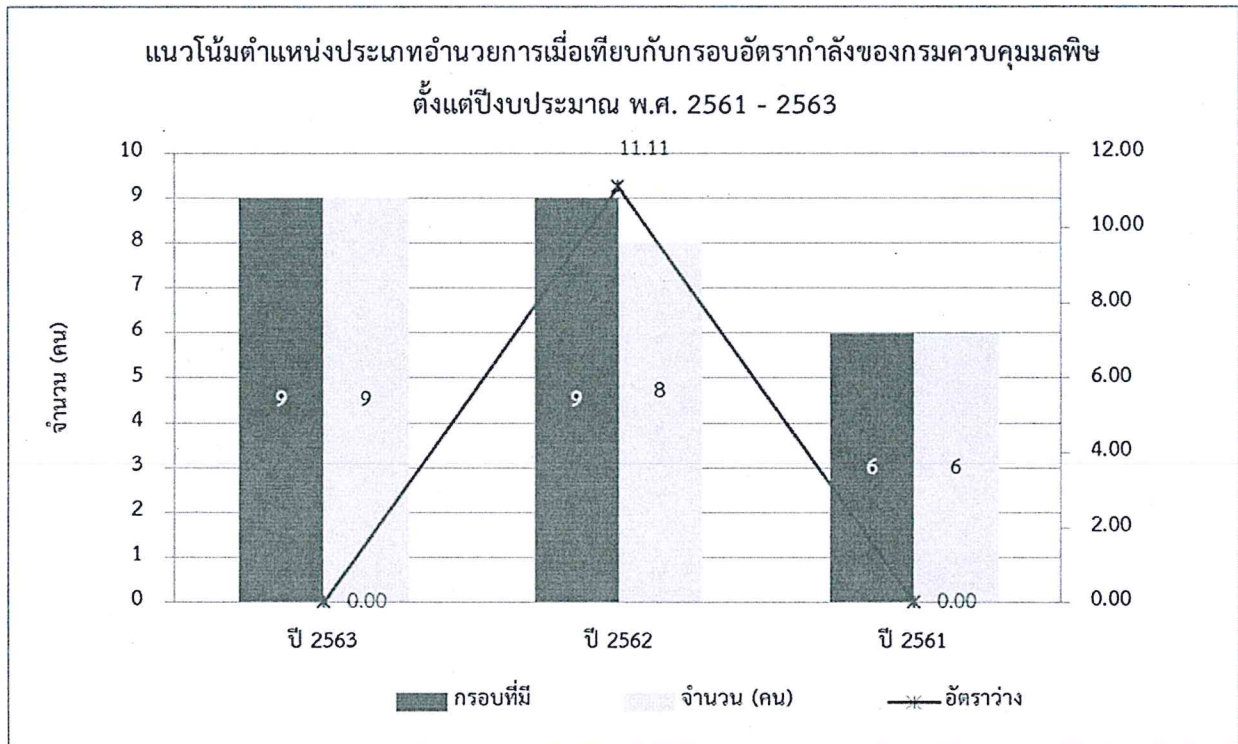


๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)

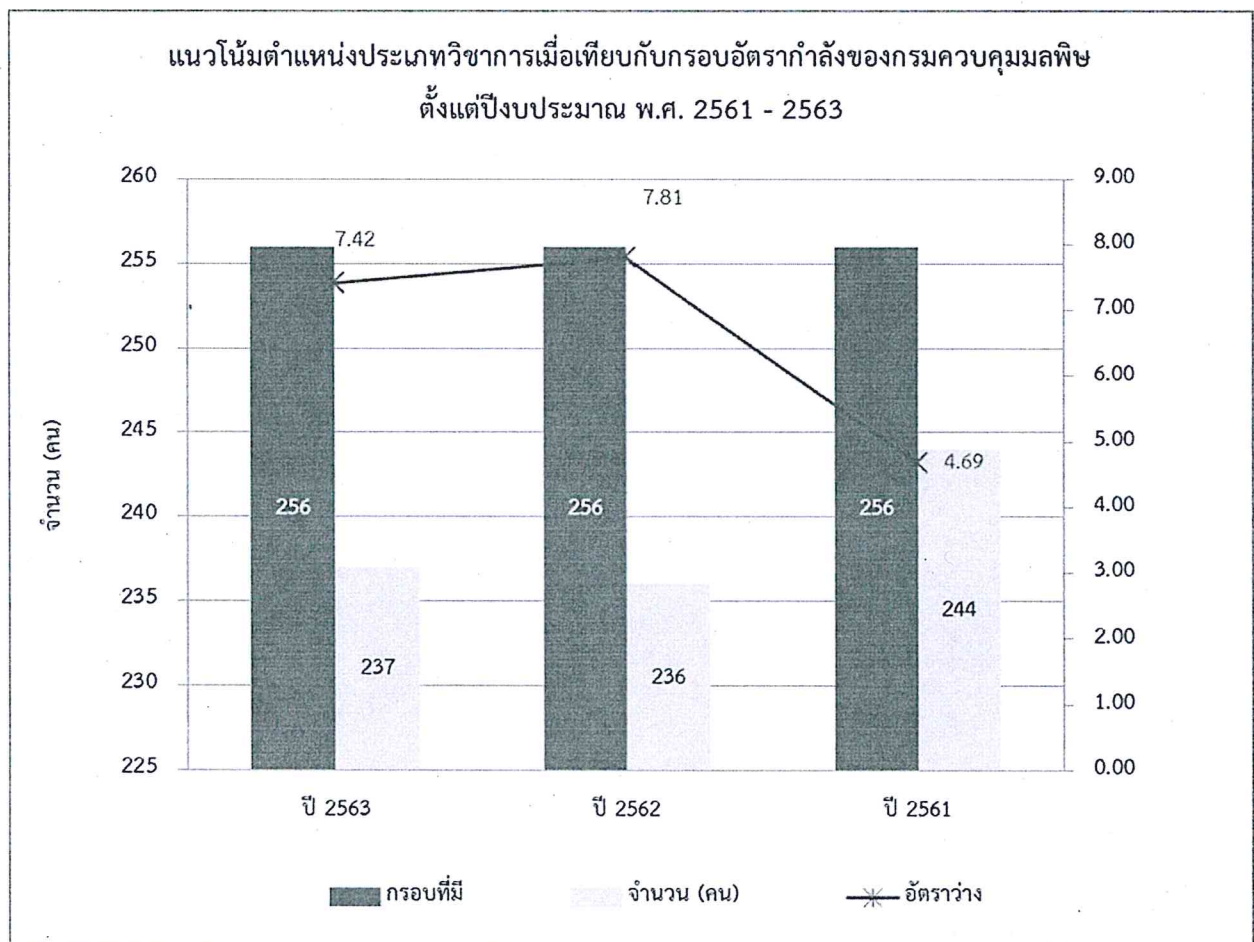
- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ



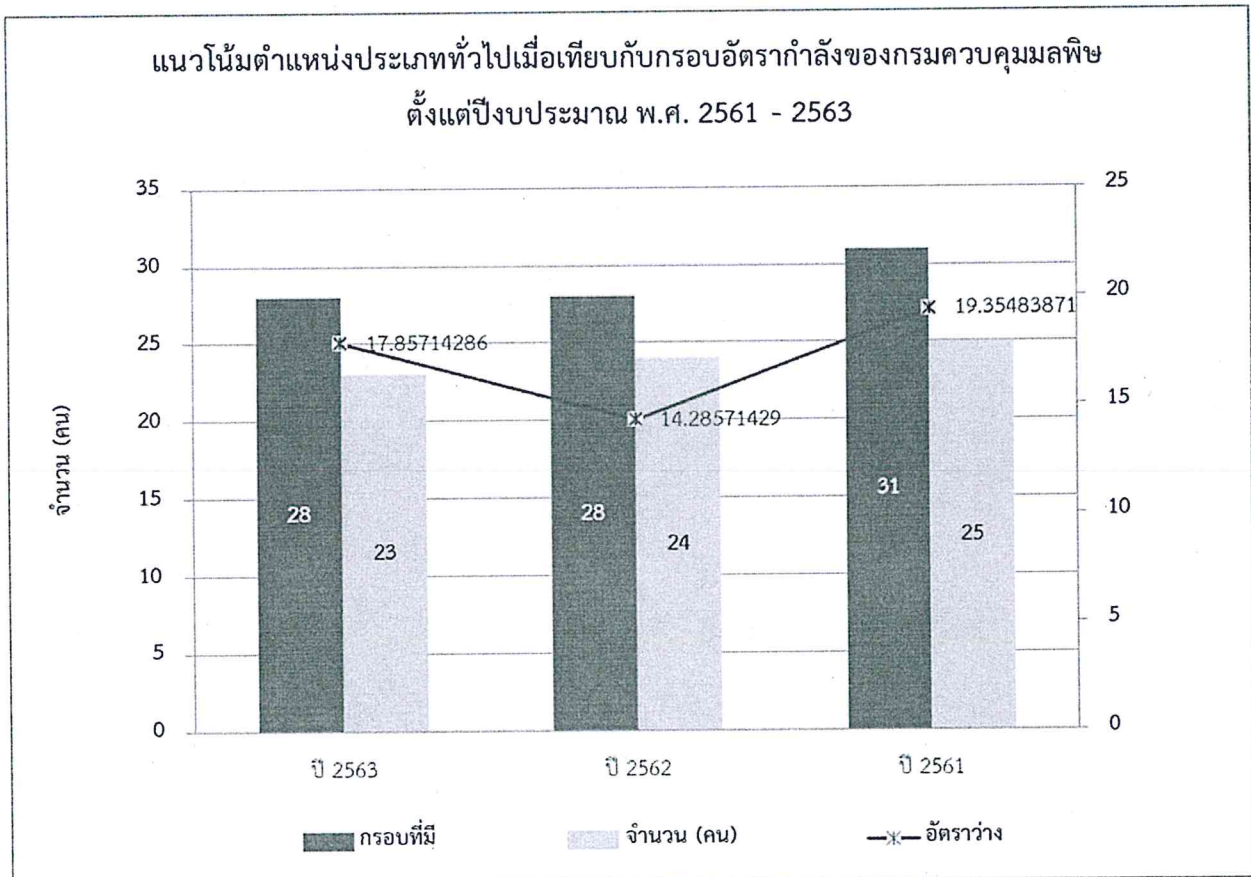
- แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ



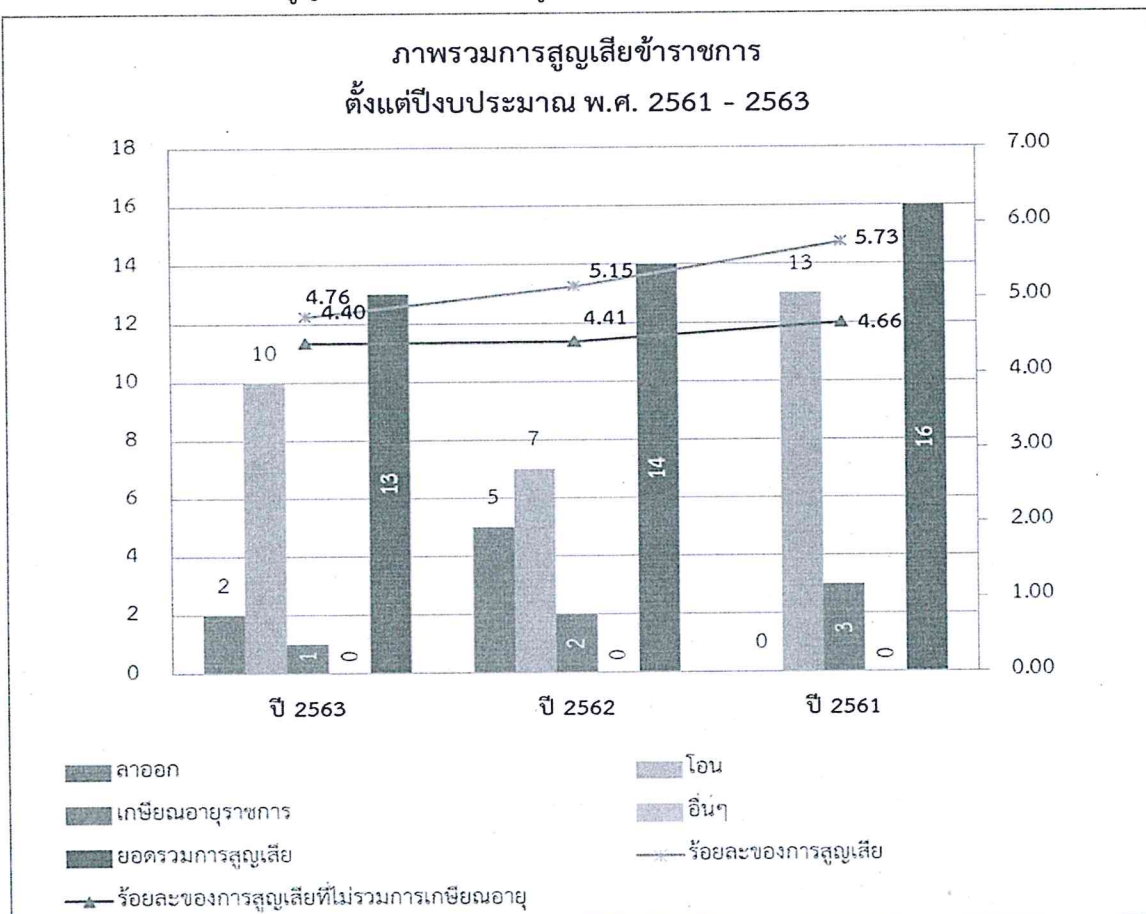
- แยกประเภทตามตำแหน่งวิชาการ



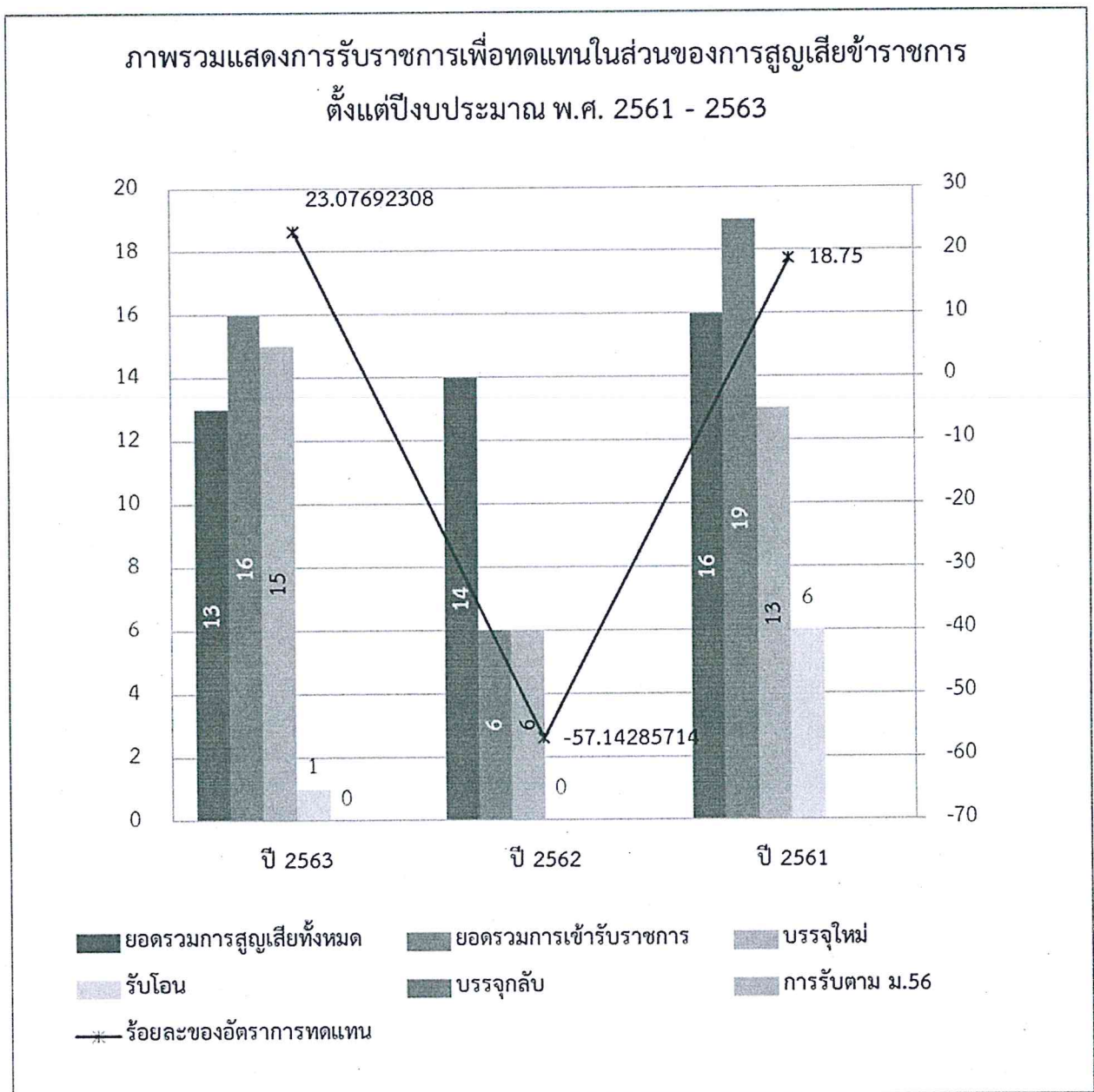
• แยกประเภทตามตำแหน่งทั่วไป



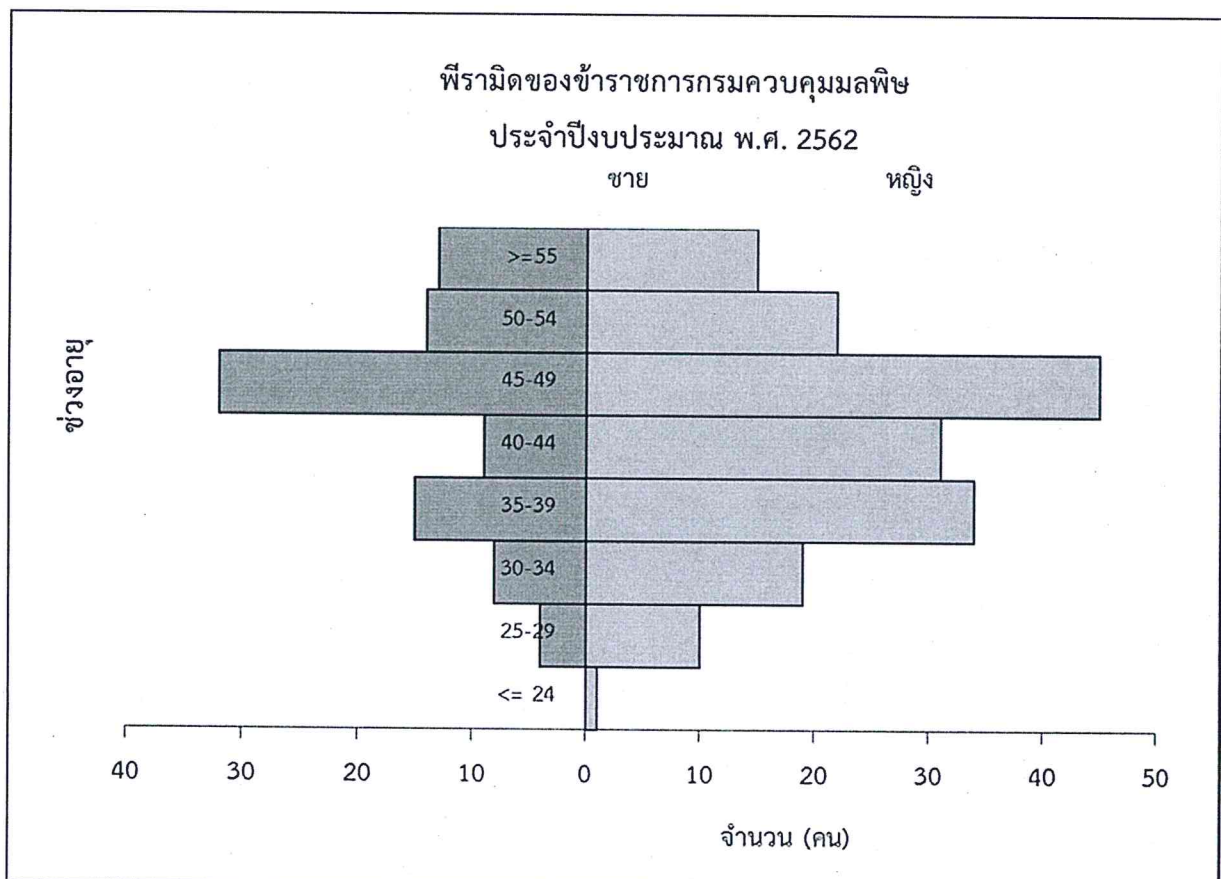
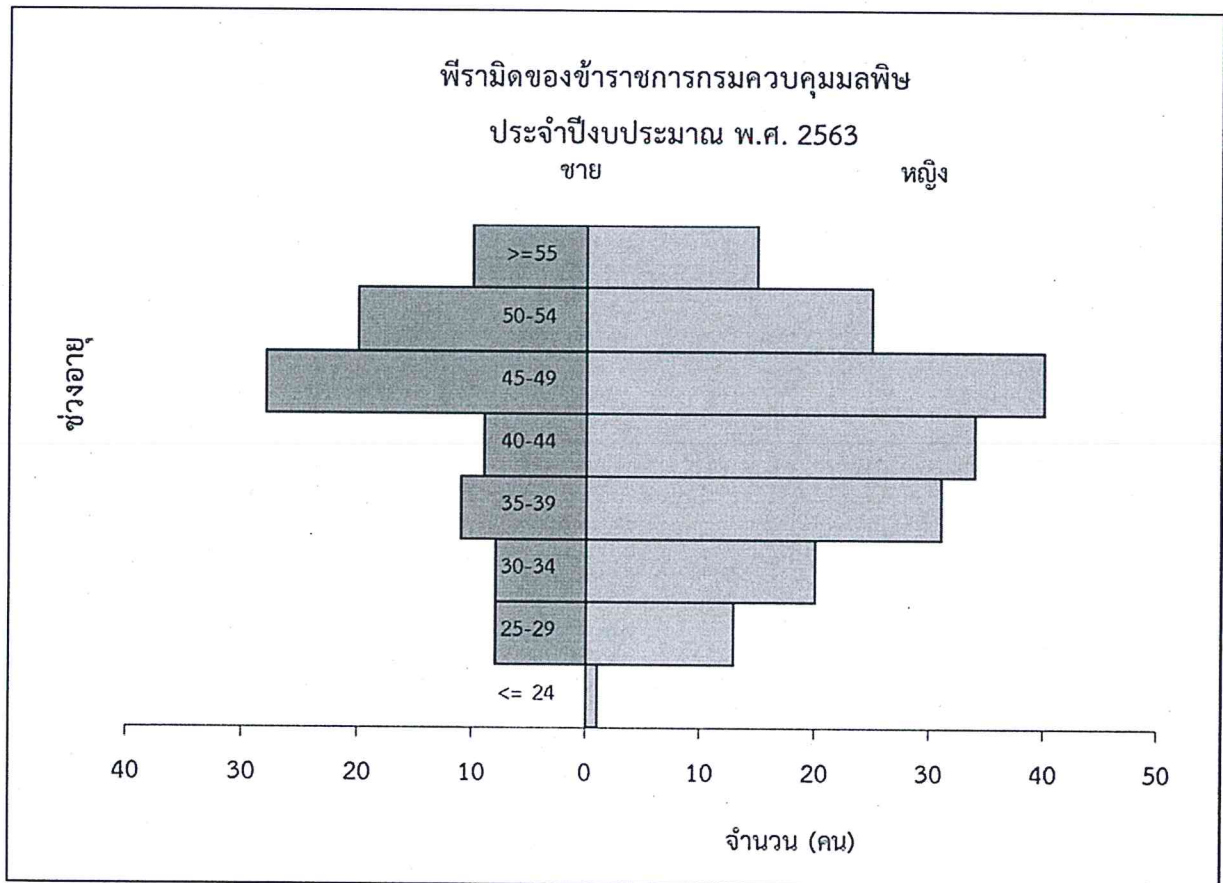
๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

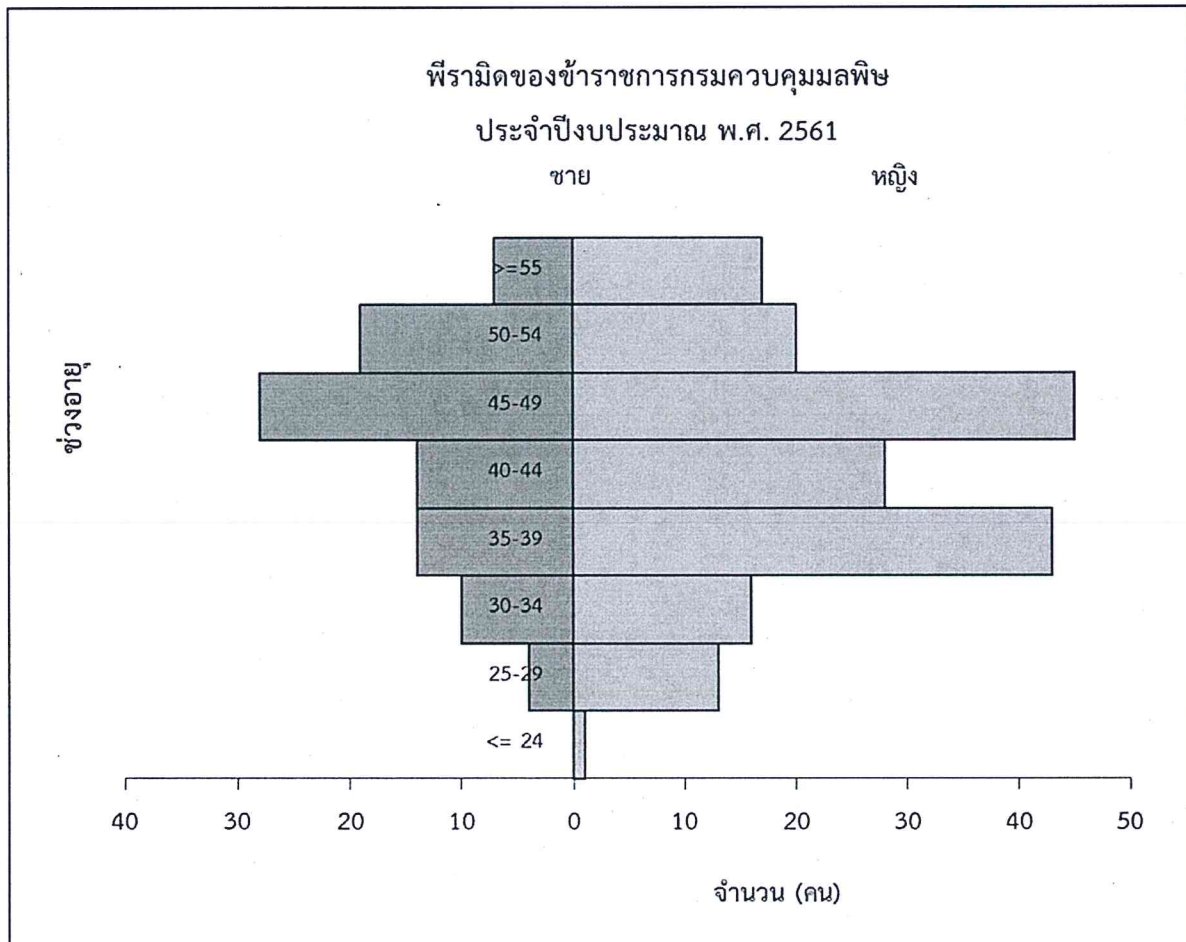


๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

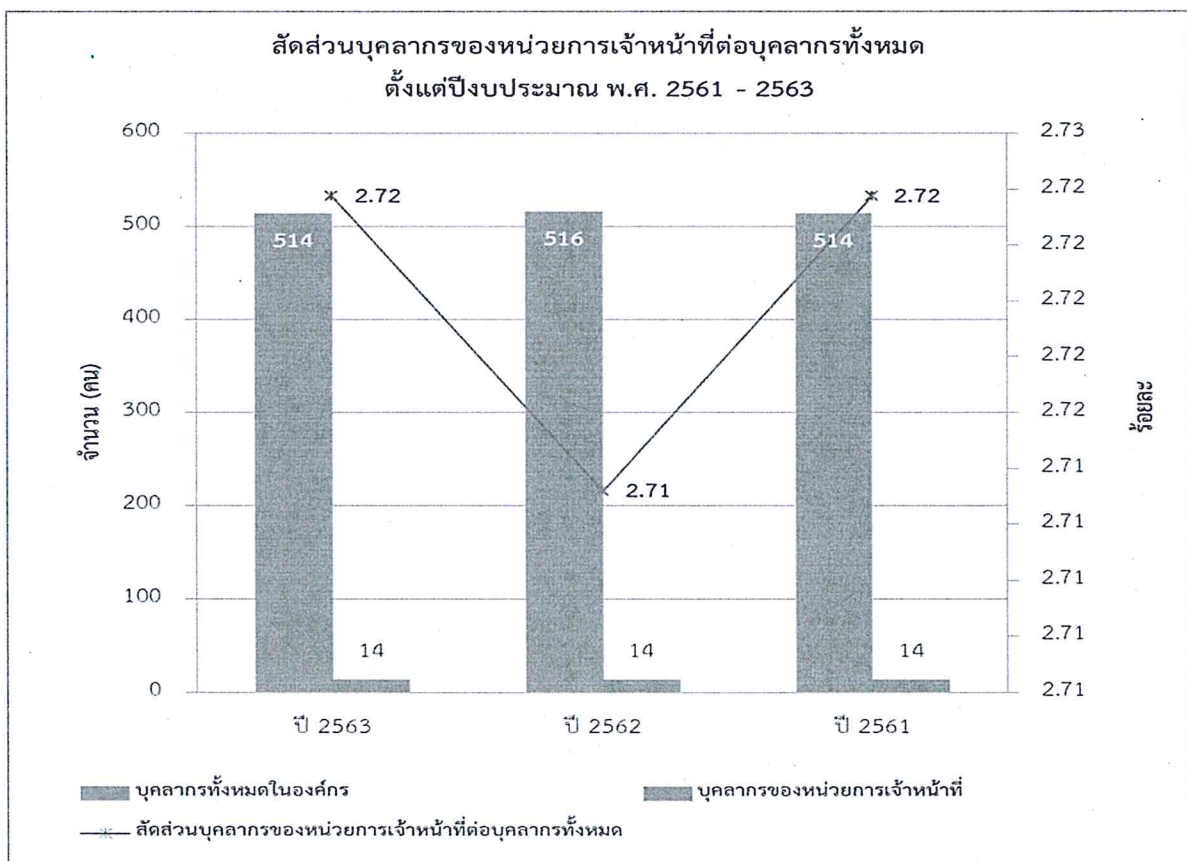


๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)



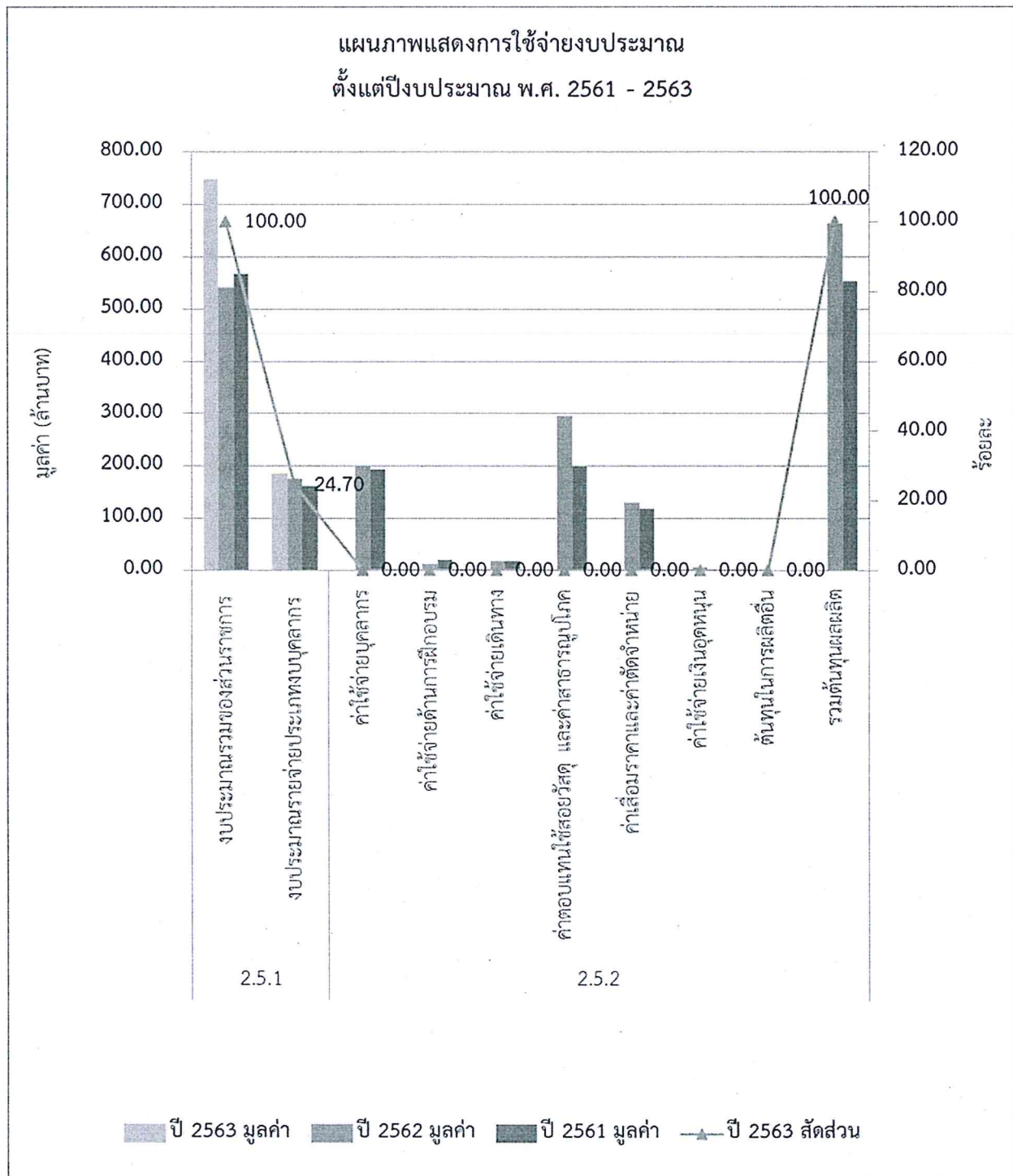


๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)

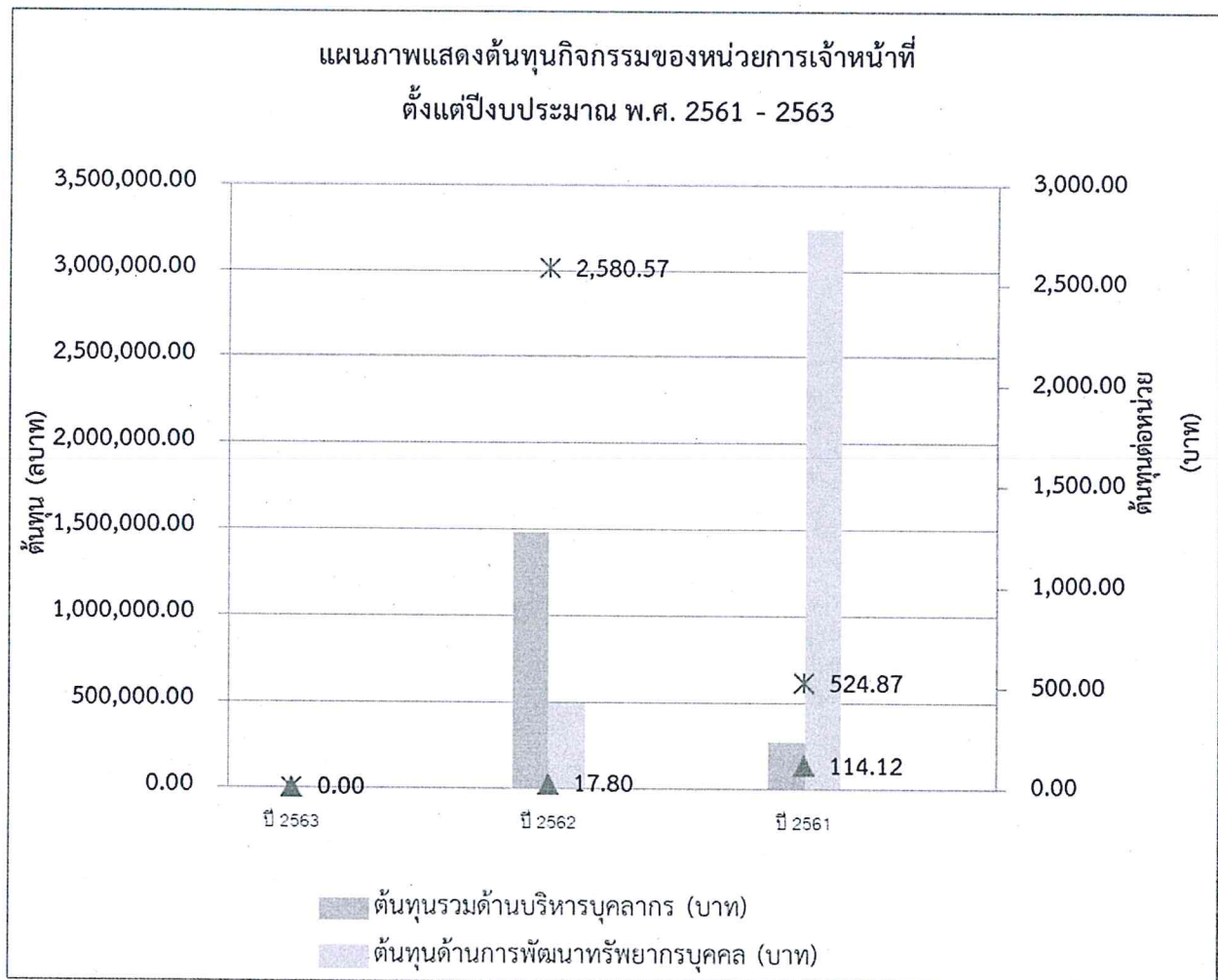


๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)

- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม



- ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่



๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๖)

- ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)
- การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

