



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมมลพิษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570

โดย
ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ 1 ความเป็นมา	
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
ส่วนที่ 2 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570	
2.1 วิสัยทัศน์	2
2.2 พันธกิจ	2
2.3 ประเด็นยุทธศาสตร์	3
2.4 ผังความเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570	9
ส่วนที่ 3 การติดตามและประเมินผล	14
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมมลพิษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	16
- กลุ่มตัวอย่าง: ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการ	
- กลุ่มตัวอย่าง: ข้าราชการ	

ส่วนที่ 1 ความเป็นมา

1.1 หลักการและเหตุผล

กรมควบคุมมลพิษได้ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่หน่วยงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มุ่งเน้นให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ระหว่างการบริหารบุคคลในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ จึงได้นำเครื่องมือของ ก.พ. ในการกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเพิ่มสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ที่เรียกว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard” ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ 2 ได้กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากรซึ่งกำหนดแนวทางการดำเนินการ ประกอบด้วย 1. สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ซึ่งส่วนราชการต้องมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว 2. ความผูกพันบุคลากร ซึ่งส่วนราชการต้องมีการประเมินความผูกพันของบุคลากรมีวิธีการ และตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม

ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถผลักดันการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุผลสำเร็จ กรมควบคุมมลพิษ จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมมลพิษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570 โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมมลพิษ บรรลุผลและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมควบคุมมลพิษ

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมของกรมควบคุมมลพิษ
2. เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยให้กรมควบคุมมลพิษได้พัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สูงขึ้น
3. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. กรมควบคุมมลพิษมีเครื่องมือสำหรับประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. กรมควบคุมมลพิษได้พัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลสูงขึ้น
3. การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมมลพิษทั้งในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ส่วนที่ 2 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2570

2.1 วิสัยทัศน์

บุคลากรกรมควบคุมมลพิษเป็นคนดี มีความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง เป็นที่ไว้วางใจของประชาชน

2.2 พันธกิจ

1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของกรมควบคุมมลพิษได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง พร้อมทันต่อการเปลี่ยนแปลง
3. สร้างเสริมค่านิยมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ
4. เสริมสร้างความผูกพันองค์กร และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

2.3 ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์
2. เพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ยกระดับประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. สร้างความพร้อมรับมือกับสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
5. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					
		2565	2566	2567	2568	2569	2570
1. มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร	1. มีแผนบริหารทรัพยากรบุคคลรายปี	มีแผนฯ	มีแผนฯ	มีแผนฯ	มีแผนฯ	มีแผนฯ	มีแผนฯ
	2. มีระบบบริหารจัดการอัตรากำลังรายปี 2.1 แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ 2.2 แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งที่กำหนดกรอบเวลาดำเนินการชัดเจน 2.3 แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ 2.4 แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	มีแผนตามข้อ 2.1-2.4	มีแผนตามข้อ 2.1-2.4	มีแผนตามข้อ 2.1-2.4	มีแผนตามข้อ 2.1-2.4	มีแผนตามข้อ 2.1-2.4	มีแผนตามข้อ 2.1-2.4

กลยุทธ์

แนวทางการดำเนินงาน

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างค่านิยมองค์กรที่สอดคล้องต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการขับเคลื่อนภารกิจองค์กร 2. วางแผนกำลังคนให้มีขนาดและสมรรถนะเหมาะสมกับภารกิจและสอดคล้องสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต | <ol style="list-style-type: none"> 1. วางระบบการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 2. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการจัดการมลพิษ 3. ส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร |
| <ol style="list-style-type: none"> 2. จัดทำแผนบริหารจัดการอัตรากำลัง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง - แผนอัตรากำลังของกรมควบคุมมลพิษ - แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง | <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนบริหารจัดการอัตรากำลัง และมีการทบทวนทุก 3 - 5 ปี 2. มีระบบการบริหารงานที่พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงแบบทีมเฉพาะกิจ |

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินงาน
3. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม นำมาใช้ได้จริง	1. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2. จัดทำระบบหมุนเวียนงาน 3. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
4. สร้างและพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงให้มีบทบาทที่โดดเด่น และมีขีดสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญ	1. บริหารจัดการระบบสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (ผอ.กอง ศูนย์ ผอ.กลุ่ม ผอ.ส่วน และสายงานเฉพาะ) (Succession Plan) 2. บริหารจัดการระบบสร้างทีมงานคนรุ่นใหม่คิดค้นนวัตกรรมทางความคิดด้านการจัดการมลพิษ (PCD Talent Team)
5. พัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีภาวะผู้นำ ความพร้อมเชิงกลยุทธ์ และศักยภาพในการนำองค์กร	1. กำหนดกรอบการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ 2. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่/สมรรถนะการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤติ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					
		2565	2566	2567	2568	2569	2570
1. มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ (ถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย คุ่มค่า)	1. ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	ฐานข้อมูลถูกต้องทันสมัย เชื่อมโยงกับสำนักงาน ก.พ.					
	2. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	มีการพัฒนาระบบและนำข้อคิดเห็นไปปรับปรุงในปีถัดไป					

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินงาน
1. เพิ่มประสิทธิภาพระบบและขั้นตอนการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. ปรับปรุงกิจกรรม/กระบวนการสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ ให้มีความถูกต้องและทันต่อความต้องการ 2. จัดทำคู่มือขั้นตอนการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์

แนวทางการดำเนินงาน

- | | |
|---|---|
| <p>2. จัดการระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง เทียบตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง</p> | <p>1. แก้ไข ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบ DPIS ให้ถูกต้องและทันสมัย</p> <p>2. พัฒนาและบูรณาการฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร (PCD Smart HRD System)</p> |
| <p>3. บริหารสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร</p> | <p>1. จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ</p> <p>2. ประเมินผลความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและนำมาปรับปรุงกระบวนการ</p> |
| <p>4. พัฒนานวัตกรรมทำให้บริการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล</p> | <p>1. นำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>2. พัฒนานวัตกรรมเชิงนโยบาย กระบวนการทำงาน และการเผยแพร่ข่าวสารของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					
		2565	2566	2567	2568	2569	2570
1. บุคลากรกรมควบคุมมลพิษเป็นกำลังคนคุณภาพ รอบรู้ และก้าวหน้า ความเปลี่ยนแปลงและการทำงานวิธีใหม่	<p>1. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p>1.1 ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตาม ว 20/2552</p> <p>1.2 KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลักหรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด</p> <p>1.3 ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพมาใช้ภายในองค์กร</p>	<p>ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์</p> <p>ผลสำรวจ/ประเมินอยู่ในระดับสูง (มากกว่าร้อยละ 85)</p> <p>ผลสำรวจ/ประเมินอยู่ในระดับสูง (มากกว่าร้อยละ 85)</p>					
	2. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากร						

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					
		2565	2566	2567	2568	2569	2570
	2.1 มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ในแต่ละหน่วยงาน 2.2 มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน	มากกว่า 2 เรื่อง/ปี/หน่วยงาน ประเมิน CFR บุคลากร (ร้อยละ 100ของผู้รับการพัฒนา)					

กลยุทธ์

แนวทางการดำเนินงาน

1. สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

1. สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. วางแผน ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาเรื่องหรือประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามผลการสำรวจที่วิเคราะห์แล้วเห็นควรปรับปรุงแก้ไข

2. เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีความรอบรู้ (รู้รอบ รู้ลึก รู้เชี่ยวชาญ รู้บูรณาการ) และส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง

1. กำหนดกรอบการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ

2. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความเข้าใจ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3. สร้างสมรรถนะพึงประสงค์ของบุคลากรในศตวรรษที่ 21 (4C1D ได้แก่ Critical Thinking Doing and Problem - Solving: ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์, Creativity: ทักษะการสร้างสรรค์, Communication: ทักษะการสื่อสาร, Collaboration: ทักษะการร่วมมือ, Digital Literacy: ทักษะความเข้าใจและ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล)

4. สร้างนวัตกรรมและองค์กรแห่งการเรียนรู้

5. สร้างความเชี่ยวชาญ และความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานในสายอาชีพ

6. สร้างบุคลากรให้มีจิตสาธารณะ และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

3. พัฒนาระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

1. ทบทวนระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					
		2565	2566	2567	2568	2569	2570
1. มีความโปร่งใสในกระบวนการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่มีเรื่องร้องเรียน	ไม่มีเรื่องร้องเรียน	ไม่มีเรื่องร้องเรียน	ไม่มีเรื่องร้องเรียน	ไม่มีเรื่องร้องเรียน	ไม่มีเรื่องร้องเรียน

กลยุทธ์

แนวทางการดำเนินงาน

1. ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยคำนึงถึงความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน	1. ติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรม (เช่น การเลื่อน-ตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือน ระบบอุปถัมภ์ในกรณีต่างๆ) และแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2. กำหนดระเบียบและมาตรการในการพิจารณาและดำเนินการในประเด็นปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่บุคลากรร้องเรียน
2. สร้างความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. ปรับปรุง พัฒนา หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้โปร่งใส เป็นธรรม และเปิดเผยให้ทราบอย่างทั่วถึง 2. พัฒนาและปรับปรุงช่องทางในการรับฟังข้อคิดเห็น/ข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนสื่อสารให้ทราบอย่างทั่วถึง 3. จัดการข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างรวดเร็ว เป็นธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					
		2565	2566	2567	2568	2569	2570
1. บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน	1. มีแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำปี	มีแผนฯ	มีแผนฯ	มีแผนฯ	มีแผนฯ	มีแผนฯ	มีแผนฯ
	2. คะแนนความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อส่วนราชการ (โดย สำนักงาน ก.พ.)	80	80	80	80	80	80
	3. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีต่อบุคลากร	80	80	80	80	80	80

กลยุทธ์

แนวทางการดำเนินงาน

1. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีต่อบุคลากร
ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
และสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

2. ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์
ภายในองค์กร

1. สำรวจคุณภาพชีวิตบุคลากรและจัดทำแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข
2. จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรตามแนวทางความสุขพื้นฐาน
แปดประการ (Happy 8) ของ สสส.

3. สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศ
การทำงานที่ดีให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

4. จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ
ตามกฎหมาย และสื่อสารให้ทราบอย่างทั่วถึง

5. จัดสรรเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

1. จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรทั้งระหว่างผู้บริหารกับ
ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้ปฏิบัติงาน

2. จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานระหว่าง
ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

2.4 ฝังความเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2570

วิสัยทัศน์

บุคลากรกรมควบคุมมลพิษเป็นคนที่ มีความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง เป็นที่ไว้วางใจของประชาชน

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของกรมควบคุมมลพิษได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ยกกระดับขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง พร้อมทันต่อการเปลี่ยนแปลง
3. สร้างเสริมค่านิยมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม
4. เสริมสร้างความผูกพันองค์กร และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์
2. เพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ยกกระดับประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. สร้างความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
5. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5
<p>เป้าประสงค์</p> <p>มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร</p>	<p>เป้าประสงค์</p> <p>มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ (ถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย คุ่มค่า)</p>	<p>เป้าประสงค์</p> <p>บุคลากรกรมควบคุมมลพิษเป็นกำลังคนคุณภาพ รอบรู้ และก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและการทำงานวิถีใหม่</p>	<p>เป้าประสงค์</p> <p>มีความโปร่งใสในกระบวนการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>เป้าประสงค์</p> <p>บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน</p>

<p>ตัวชี้วัด</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีแผนบริหารทรัพยากรบุคคลรายปี 2. มีระบบบริหารจัดการอัตราค่าจ้างรายปี <ol style="list-style-type: none"> 2.1 แผนอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ 2.2 แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งที่กำหนดกรอบเวลาดำเนินการชัดเจน 2.3 แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ 2.4 แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ 	<p>ตัวชี้วัด</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ฐาน ข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ 2. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 	<p>ตัวชี้วัด</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตาม ว ๒๐/๒๕๕๒ 1.2 KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจ และ ผลผลิต หลัก หรือ มาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด 1.3 ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพมาใช้ภายในองค์กร 2. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากร <ol style="list-style-type: none"> 2.1 มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ในแต่ละหน่วยงาน 2.2 มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบ การสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน 	<p>ตัวชี้วัด</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล 	<p>ตัวชี้วัด</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำปี 2. คะแนนความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อส่วนราชการ (โดย สำนักงาน ก.พ.) 3. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีต่อบุคลากร
--	---	---	---	---

<p>กลยุทธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างค่านิยมองค์กรที่สอดคล้องต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการขับเคลื่อนภารกิจองค์กร 2. วางแผนกำลังคนให้มีขนาดและสมรรถนะเหมาะสมกับภารกิจและสอดคล้องสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต 3. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม นำมาใช้ได้จริง 4. สร้างและพัฒนาผู้มีความรู้สูงให้มีบทบาทที่โดดเด่น และมีขีดสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญ 5. พัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีภาวะผู้นำ ความพร้อมเชิงกลยุทธ์ และศักยภาพในการนำองค์กร 	<p>กลยุทธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพิ่มประสิทธิภาพระบบและขั้นตอนการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. จัดการระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องเที่ยงตรงทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง 3. บริหารสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร 4. พัฒนานวัตกรรมบริการให้บริการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล 	<p>กลยุทธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล 2. เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีความรอบรู้ (รู้รอบ รู้ลึก รู้เชี่ยวชาญ รู้บูรณาการ) และส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง 3. พัฒนาระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า 	<p>กลยุทธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยคำนึงถึงความสามารถและผลงานหลักคุณธรรมหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน 2. สร้างความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<p>กลยุทธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีต่อบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและสร้างผลงานที่มีคุณภาพ 2. ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร
<p>แนวทางการดำเนินงาน</p> <p>แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. วางระบบการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 2. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการจัดการมลพิษ 3. ส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร 	<p>แนวทางการดำเนินงาน</p> <p>แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับปรุงกิจกรรม/กระบวนการสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อน-ตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ ให้มีความถูกต้องและทันต่อความต้องการ 	<p>แนวทางการดำเนินงาน</p> <p>แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. วางแผน ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาเรื่องหรือประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามผลการสำรวจที่วิเคราะห์แล้วเห็นควรปรับปรุงแก้ไข 	<p>แนวทางการดำเนินงาน</p> <p>แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรม (เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือน ระบบอุปถัมภ์ ในกรณีต่างๆ) และแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 	<p>แนวทางการดำเนินงาน</p> <p>แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สำรวจคุณภาพชีวิตบุคลากรและจัดทำแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข 2. จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรตามแนวทางความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy 8) ของ สสส. 3. สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน

<p>แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 2</p> <p>1. จัดทำแผนบริหารจัดการอัตรากำลัง และมีการทบทวนทุก 3 – 5 ปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง</p> <p>- แผนอัตรากำลังของกรมควบคุมมลพิษ</p> <p>- แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง</p> <p>2. มีระบบการบริหารงานที่พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงแบบทีมเฉพาะกิจ</p> <p>แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 3</p> <p>1. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>2. จัดทำระบบหมุนเวียนงาน</p> <p>3. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</p> <p>แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 4</p> <p>1. บริหารจัดการระบบสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (ผอ.กอง ศูนย์ ผอ.กลุ่ม ผอ.ส่วน และสายงานเฉพาะ) (Succession Plan)</p> <p>2. บริหารจัดการระบบสร้างทีมงานคนรุ่นใหม่คิดค้นนวัตกรรมทางความคิดด้านการจัดการมลพิษ (PCD Talent Team)</p>	<p>2. จัดทำคู่มือขั้นตอนการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 2</p> <p>1. แก้ไข ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบ DPIS ให้ถูกต้องและทันสมัย</p> <p>2. พัฒนาและบูรณาการฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร (PCD Smart HRD System)</p> <p>แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 3</p> <p>1. จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ</p> <p>2. ประเมินผลความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและนำมาปรับปรุงกระบวนการ</p> <p>แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 4</p> <p>1. นำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>2. พัฒนานวัตกรรมเชิงนโยบาย กระบวนการทำงาน และการเผยแพร่ข่าวสารของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 2</p> <p>1. กำหนดกรอบการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ</p> <p>2. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความเข้าใจ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>3. สร้างสมรรถนะพึงประสงค์ของบุคลากรในศตวรรษที่ 21 (4C1D ได้แก่ Critical Thinking Doing and Problem - Solving: ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ,Creativity: ทักษะการสร้างสรรค์, Communication: ทักษะการสื่อสาร, Collaboration: ทักษะการร่วมมือ, Digital Literacy: ทักษะความเข้าใจและ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล)</p> <p>4. สร้างนวัตกรรมและองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>5. สร้างความเชี่ยวชาญ และความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานในสายอาชีพ</p> <p>6. สร้างบุคลากรให้มีจิตสาธารณะ และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p>	<p>2. กำหนดระเบียบและมาตรการในการพิจารณาและดำเนินการในประเด็นปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่บุคลากรร้องเรียน</p> <p>แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 2</p> <p>1. ปรับปรุง พัฒนา หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้โปร่งใส เป็นธรรม และเปิดเผยให้ทราบอย่างทั่วถึง</p> <p>2 พัฒนาและปรับปรุงช่องทางในการรับฟังข้อคิดเห็น/ข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนสื่อสารให้ทราบอย่างทั่วถึง</p> <p>3. จัดการข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างรวดเร็ว เป็นธรรม</p>	<p>ระบบงาน และบรรยากาศการทำงานที่ดีให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ</p> <p>4. จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย และสื่อสารให้ทราบอย่างทั่วถึง</p> <p>5. จัดสรรเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</p> <p>แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 2</p> <p>1. จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรทั้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>2 จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชารวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน</p>
---	--	---	--	---

<p>แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 5</p> <p>1. กำหนดกรอบการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ</p> <p>2. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (สมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่/สมรรถนะการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤติ)</p>		<p>แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่ 3</p> <p>1. ทบทวนระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>		
---	--	---	--	--

ส่วนที่ 3 การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการที่สำคัญในการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผน เพื่อประเมินผลความสามารถในการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้รวมทั้งเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการทบทวนปรับปรุงแผนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและสถานการณ์ในอนาคต โดยแบ่งการติดตามและประเมินผล ออกเป็น 2 ระยะ คือ

- 1) การติดตามและประเมินผลรายปี
- 2) การติดตามและประเมินผล เมื่อสิ้นสุดแผน ในปี 2570

สำนักงานเลขานุการกรม จะดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม โดยจะเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานเพื่อนำมาวิเคราะห์ และประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมาว่าสอดคล้องบรรลุตามเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนอย่างไร เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าการดำเนินงาน รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน และติดตามประเมินผลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2570 เป็นรายปี เพื่อติดตามความก้าวหน้าและขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนฯ และจะประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2570 เมื่อสิ้นสุดแผนในปี 2570 เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลดังกล่าว มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับต่อไป

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมควบคุมมลพิษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

- กลุ่มตัวอย่าง: ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการ
- กลุ่มตัวอย่าง: ข้าราชการ

รายงานผลการสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมมลพิษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

(ข้าราชการ ลูกจ้างประจำพนักงานราชการ
และจ้างเหมาบริการ กรมควบคุมมลพิษ)



มีนาคม 2565



โดย

ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขานุการกรม
กรมควบคุมมลพิษ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ประชากร คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการกรมควบคุมมลพิษ จำนวนทั้งสิ้น 597 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2565)

ผู้ตอบแบบสำรวจ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการ กรมควบคุมมลพิษ จำนวนทั้งสิ้น 464 คน คิดเป็นร้อยละ 77.72 ของจำนวนประชากร

ตารางที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท ตำแหน่ง	หน่วยงาน												ร้อยละของ ผู้ตอบ แบบสำรวจ
	ตภ.	กพร.	กกม.	กจส.	กจน.	กจอ.	กตภ.	กยผ.	ศทส.	ศวส.	สลก.	รวม.	
ข้าราชการ	3	3	14	36	44	34	22	11	16	12	28	223	48.06
ลูกจ้างประจำ	0	0	2	2	2	2	0	2	0	1	5	16	14.22
พนักงานราชการ	0	2	7	23	24	28	19	9	7	16	24	159	34.27
จ้างเหมา	1	0	2	12	14	9	7	0	2	4	15	66	3.45
รวม	4	5	25	73	84	73	48	22	25	33	72	464	100.00

ตารางที่ 2 ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับ ตำแหน่ง	หน่วยงาน												ร้อยละของ ผู้ตอบ แบบสำรวจ
	ตภ.	กพร.	กกม.	กจส.	กจน.	กจอ.	กตภ.	กยผ.	ศทส.	ศวส.	สลก.	รวม	
อำนวยการต้น	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	0.43
อำนวยการสูง	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	4	0.86
เชี่ยวชาญ	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0.43
ชำนาญการพิเศษ	1	1	0	9	12	11	3	2	3	1	4	47	10.13
ชำนาญการ	1	0	4	13	21	12	5	5	6	6	8	81	17.46
ปฏิบัติการ	0	2	9	8	4	2	12	1	4	1	9	50	10.78
อาวุโส	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	4	0.86

ระดับ ตำแหน่ง	หน่วยงาน												ร้อยละของ ผู้ตอบ แบบสำรวจ
	ตภ.	กพร.	กกม.	กจส.	กจน.	กจอ.	กตภ.	กยผ.	ศทส.	ศวส.	สลก.	รวม	
ชำนาญงาน	0	0	0	1	2	4	2	2	1	1	1	14	3.02
ปฏิบัติงาน	1	0	1	2	2	4	1	1	1	2	5	22	4.74
ส2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3	0.65
ส3	0	0	2	0	1	0	0	2	0	0	0	5	1.08
ส4	0	0	0	2	1	2	0	0	0	0	3	8	1.72
พนักงานราชการ/ จ้างเหมา	1	2	9	35	38	36	25	9	9	20	38	222	47.84
รวม	4	5	25	73	84	73	48	22	25	33	72	464	100.00

ตารางที่ 3 ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	หน่วยงาน												ร้อยละของ ผู้ตอบ แบบสำรวจ
	ตภ.	กพร.	กกม.	กจส.	กจน.	กจอ.	กตภ.	กยผ.	ศทส.	ศวส.	สลก.	รวม	
ต่ำกว่า 25 ปี	1	0	0	11	8	4	5	0	0	3	4	36	7.76
26 – 30 ปี	0	2	8	22	13	8	11	6	4	8	16	98	21.12
31 – 40 ปี	1	1	13	13	13	19	18	5	6	10	25	124	26.72
41 – 45 ปี	1	1	2	6	17	12	5	6	5	3	10	68	14.66
46 – 50 ปี	0	0	0	9	16	17	5	4	4	5	7	67	14.44
51 – 55 ปี	1	1	2	10	13	10	3	0	5	1	5	51	10.99
56 ปีขึ้นไป	0	0	0	2	4	3	1	1	1	3	5	20	4.31
รวม	4	5	25	73	84	73	48	22	25	33	72	464	100.00

ตารางที่ 4 ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	หน่วยงาน												ร้อยละ
	ตภ.	กพร.	กกม.	กจส.	กจน.	กจอ.	กตภ.	กยผ.	ศทส.	ศวส.	สลก.	รวม	
น้อยกว่า1ปี	0	1	4	17	11	6	8	1	1	3	5	57	12.28

อายุงาน	หน่วยงาน												ร้อยละ
	ตภ.	กพร.	กกม.	กจส.	กจน.	กจอ.	กตภ.	กยผ.	ศทส.	ศวส.	สลก.	รวม	
1 - 5 ปี	2	2	11	20	15	12	16	6	8	13	30	135	29.09
6 - 10 ปี	0	0	6	5	11	13	10	4	4	3	12	68	14.66
11 - 15 ปี	0	1	0	6	10	11	4	2	2	4	6	46	9.91
16 - 20 ปี	0	0	2	7	12	6	4	1	2	4	5	43	9.27
21 - 25 ปี	1	0	1	6	7	11	2	5	1	2	7	43	9.27
26 - 30 ปี	1	0	1	10	15	13	3	3	7	2	5	60	12.93
30 ปีขึ้นไป	0	1	0	2	3	1	1	0	0	2	2	12	2.59
รวม	4	5	25	73	84	73	48	22	25	33	72	464	100.00

ส่วนที่ 2 ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรมควบคุมมลพิษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ผลการสำรวจได้นำมาแปลความค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของข้อความและมีผลการสำรวจ ดังนี้

การแปลความค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของข้อความ (อ้างอิงสำนักงาน ก.พ.)

ช่วงคะแนน	ร้อยละ	ความหมาย
1.000 - 1.509	25.00 - 37.74	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.510 - 2.509	37.75 - 62.74	ไม่เห็นด้วย
2.510 - 3.509	62.75 - 87.74	เห็นด้วย
3.510 - 4.000	87.75 - 100.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ช่วงคะแนน 1.000 - 1.509 และ 1.510 - 2.509

หมายถึง บุคลากร คพ. ร้อยละ 62.74 หรือน้อยกว่าต้องการให้ส่วนราชการที่สังกัดปรับปรุง
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

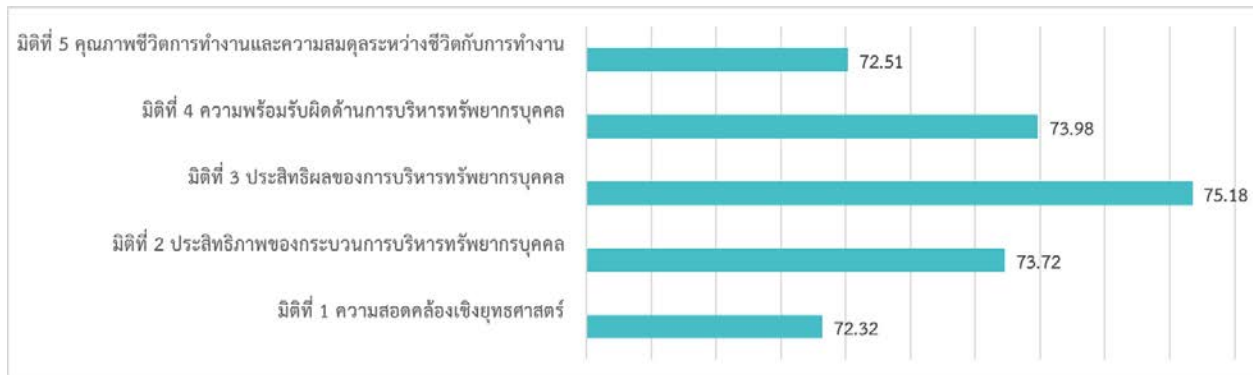
ช่วงคะแนน 2.510 – 3.509

หมายถึง บุคลากร คพ. ร้อยละ 62.75 – 87.74 มีความพึงพอใจปานกลางต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่สังกัด โดยส่วนราชการยังสามารถพัฒนาเพื่อให้ข้าราชการมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นได้

ช่วงคะแนน 3.510 – 4.000

หมายถึง บุคลากร คพ. ร้อยละ 87.75 – 100.00 มีความพึงพอใจมากต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่สังกัด

ภาพที่ 1 ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมมลพิษ จำแนกตามมิติ



ในภาพรวม พบว่า บุคลากร คพ. มีความพึงพอใจระดับปานกลางทุกมิติ โดยมิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่บุคลากรมีความพึงพอใจสูงสุด (คะแนนร้อยละ 75.18) รองลงมา คือ มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (คะแนนร้อยละ 73.98) มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (คะแนนร้อยละ 73.72) มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (คะแนนร้อยละ 72.51) และมิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (คะแนนร้อยละ 72.32)

ตารางที่ 4 ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีต่อส่วนราชการ จำแนกตามข้อความถามรายมิติ

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ					เฉลี่ยรายข้อ	
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
1. นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมมลพิษ มีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่บรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ	9	32	312	86	25	3.08	77.05
2. กรมควบคุมมลพิษมีการสื่อสารอย่างชัดเจนให้บุคลากรเข้าใจทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของกรมควบคุมมลพิษ	4	29	320	105	6	3.15	78.71
3. ปัจจุบันหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มีกำลังคน (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และจ้างเหมาบริการ) ในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ	54	164	197	41	8	2.49	62.34
4. ปัจจุบันหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มีกำลังคนฯ ที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	17	83	283	72	9	2.90	72.53
5. กรมควบคุมมลพิษให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนที่เหมาะสมกับทิศทางขององค์กร เพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต และสร้างผลงานที่ดีกว่าเดิม	14	80	295	62	13	2.90	72.45
6. กรมควบคุมมลพิษมีระบบที่ดีในการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากร ทำให้ได้บุคลากรที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	15	72	289	60	28	2.90	72.59
7. กรมควบคุมมลพิษมีการวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	23	127	217	42	55	2.68	66.99
8. กรมควบคุมมลพิษมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	11	66	281	66	40	2.95	73.70
9. ผู้บริหารระดับสูงเป็นแรงบันดาลใจให้ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	24	77	280	66	17	2.87	71.70
10. ผู้บริหารระดับสูงเป็นตัวอย่างของผู้นำที่ดีในการ	15	59	291	68	31	2.95	73.79

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ					เฉลี่ยรายข้อ	
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
สร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ							
11. ท่านเชื่อมั่นและศรัทธาผู้บริหารระดับสูงของกรมควบคุมมลพิษ	17	60	294	70	23	2.95	73.64

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ					เฉลี่ยรายข้อ	
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
12. การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมมลพิษ เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม	19	62	291	56	36	2.90	72.43
13. กรมควบคุมมลพิษมีการสร้างฐานข้อมูลบุคคลของบุคลากรที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	15	67	275	50	57	2.88	72.11
14. ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านที่ปรากฏในฐานข้อมูลมีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	10	54	300	62	38	2.97	74.30
15. ท่านเห็นว่า การตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การย้าย การเลื่อน การพิจารณาความดีความชอบ และการลงโทษ ฯลฯ ที่เกิดขึ้นภายในส่วนราชการ อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ และมีการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณา	17	62	286	46	53	2.88	71.96
16. ท่านเห็นว่า บุคลากรในส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ และมีจำนวนที่เหมาะสม สอดคล้องกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานในกรมควบคุมมลพิษ ทำให้เกิดการบริการที่ดี และผลักดันการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของกรมควบคุมมลพิษได้	14	73	281	52	44	2.88	72.08

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ					เฉลี่ยรายข้อ	
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
17. ท่านเห็นว่าการฝึกอบรมสัมมนา อบรมในหน่วยงานที่ท่านสังกัดหรือกรมควบคุมมลพิษจัด มีความเหมาะสม และช่วยให้บุคลากรทำงานได้ดี	11	62	302	64	25	2.95	73.86
18. ท่านเห็นว่า ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆมีความคุ้มค่า	9	50	278	40	87	2.93	73.14
19. ท่านเห็นว่า มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ การลา On-line ฯลฯ	7	23	301	127	6	3.20	79.91

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ					เฉลี่ยรายข้อ	
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
20. ท่านเห็นว่า กรมควบคุมมลพิษมีนโยบายและมาตรการการบริหารคนที่มีประสิทธิผล ทำให้สามารถจํารักษาไว้ซึ่งบุคลากรกลุ่มที่มีความสำคัญและสามารถสนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของกรมได้	18	73	282	52	39	2.87	71.65
21. ท่านเห็นว่า บุคลากรในกรมควบคุมมลพิษ ล้วนเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถสูง สามารถร่วมผลักดันการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย	4	32	325	87	16	3.10	77.62
22. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	6	32	347	70	9	3.06	76.43
23. ท่านเห็นว่า ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	14	72	276	66	36	2.92	73.01
24. บุคลากรในสํวนบริหารทรัพยากรบุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง และเสมอภาค	9	31	298	81	45	3.08	76.91
25. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในกรมควบคุมมลพิษ	5	8	284	151	16	3.30	82.42

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ					เฉลี่ยรายชื่อ	
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
26. ในช่วงปีที่ผ่านมา ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม/ พัฒนา ในหลักสูตรที่ช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น หรือทำ ให้ท่านมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สูงขึ้น	11	62	300	67	24	2.96	74.03
27. ท่านมักได้รับข้อมูลความรู้ข่าวสารที่จำเป็นต่อการ ทำงานอยู่เสมอ	9	48	327	61	19	2.99	74.72
28. กรมควบคุมมลพิษมีระบบการจัดการความรู้ที่เป็น ประโยชน์และมีประสิทธิภาพ โดยท่านสามารถเข้าถึง และนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	14	59	303	63	25	2.95	73.63
29. กรมควบคุมมลพิษมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนที่ ชัดเจน และมีความโปร่งใส เป็นธรรม	11	47	288	74	44	3.01	75.30
30. ผู้บังคับบัญชามักยกย่องชมเชยท่าน เมื่อท่าน ทำงานได้ดี	13	65	273	62	51	2.93	73.24
31. เมื่อการทำงานไม่บรรลุเป้าหมายหรือมีปัญหาใน การทำงาน ท่านมักได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อการแก้ไขและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเสมอ	10	55	289	94	16	3.04	76.06
32. ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของท่าน และเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับผลการประเมินได้	12	45	301	78	28	3.02	75.52
33. ท่านเห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ได้รับ การประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น มีความ เหมาะสม	8	40	303	74	39	3.04	76.06
34. ท่านเห็นว่าในหน่วยงานของท่าน บุคลากรส่วนใหญ่ ที่ได้เลื่อนเงินเดือนมากกว่า มักเป็นผู้ที่มีผลงานดีกว่า	19	64	261	41	79	2.84	71.04

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ					เฉลี่ยรายชื่อ	
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
35. ท่านเห็นว่า กรมควบคุมมลพิษ ใช้กฎ ระเบียบ ใน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างตรงไปตรงมา	7	44	293	55	65	2.99	74.81

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ					เฉลี่ยรายข้อ	
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
เสมอภาค และเป็นธรรม							
36. ท่านเห็นว่า การพิจารณาความดีความชอบหรือการให้คุณให้โทษในส่วนราชการของท่านยึดหลักผลงาน หลักคุณธรรม และหลักความรู้ความสามารถ โดยไม่คำนึงถึงความเป็นพรรคพวกกัน	14	63	271	57	59	2.92	72.90
37. ท่านได้รับแจ้งข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งหลักเกณฑ์วิธีการขั้นตอน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้ง โยกย้ายพัฒนา ประเมิน เลื่อนเงินเดือน ฯลฯ ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบอย่างเหมาะสม (ทันเวลา ครบถ้วน ชัดเจน เข้าใจง่าย)	10	41	305	61	47	3.00	75.00
38. กรมควบคุมมลพิษเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ	10	57	288	39	70	2.90	72.59
39. หากบุคลากรมีข้อคับข้องใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ท่านเห็นว่า ส่วนงานที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงทำความเข้าใจ โดยไม่ละเลย/เพิกเฉย	8	39	297	56	64	3.00	75.06
40. ท่านสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นได้ว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	18	47	246	50	103	2.91	72.71
41. ท่านเห็นว่า กรมควบคุมมลพิษมีกลไก และดำเนินการตรวจสอบเรื่องราวอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยไม่นิ่งนอนใจ/อย่างรวดเร็ว	16	26	255	55	112	2.99	74.79

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ					เฉลี่ยรายข้อ	
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
42. ท่านเห็นว่า กรมควบคุมมลพิษมีความพยายามที่จะจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องสุขลักษณะ แสงสว่าง เสียงรบกวน อุณหภูมิ และ/หรือสาธารณูปโภคต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสะดวกสบายและทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	19	46	302	88	9	3.01	75.22

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ					เฉลี่ยรายชื่อ	
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
43. เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และ/หรือระบบคอมพิวเตอร์ ที่กรมควบคุมมลพิษจัดให้มีความเหมาะสม เพียงพอ ที่จะทำให้อุบลากรสร้างผลงานที่ดีที่สุด	34	101	259	64	6	2.77	69.27
44. ท่านเห็นว่า กรมควบคุมมลพิษให้ความสำคัญในการ พัฒนาระบบ/วิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของสังคม ได้มากยิ่งขึ้น	8	43	324	63	26	3.01	75.23
45. กรมควบคุมมลพิษ มีแนวทาง/กลไกในการรับฟัง ความคิดเห็น/ความต้องการของบุคลากรในสังกัด เพื่อ นำมาปรับปรุงการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน	18	56	281	50	59	2.90	72.41
46. กรมควบคุมมลพิษ แสดงความพยายาม/หาช่องทางที่จะ จัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ กำลังคนในสังกัด	25	88	242	48	61	2.78	69.42
47. สวัสดิการเพิ่มเติมหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่กรม ควบคุมมลพิษจัดให้ส่วนใหญ่ ตรงตามความต้องการของ กำลังคนในสังกัด	24	95	227	36	82	2.72	68.00
48. ท่านเห็นว่า กรมควบคุมมลพิษให้ความสำคัญและ ดำเนินกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่าง ๆ ตาม วาระและโอกาสอย่างสม่ำเสมอเพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การ ทำงานเป็นเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต	10	50	311	62	31	2.98	74.54
49. ท่านเห็นว่า กำลังคนในหน่วยงานที่ท่านสังกัด มี ความสมัครสมานสามัคคี สนับสนุนกลมเกลียวพร้อมร่วม แรงร่วมใจปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	10	45	311	70	28	3.01	75.29
50. ท่านเห็นว่า ผู้บริหารและกำลังคนในหน่วยงานที่ท่าน สังกัด มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันไม่ห่างเหิน พร้อม ผนึกกำลังผลักดันงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด	14	64	292	62	32	2.93	73.26

ส่วนที่ 3 ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการ และความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 5 ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
ส่วนราชการ และความผูกพันต่อองค์กร

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ	
	ใช่	ไม่ใช่
1. ในภาพรวม กรมควบคุมมลพิษมีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล	404 คน 87.07%	60 คน 12.93%
2. ในรอบปีที่ผ่านมา ท่านเคยคิดลาออกจากราชการหรือไม่	176 คน 37.93%	288 คน 62.07%
3. ในรอบปีที่ผ่านมา ท่านเคยคิดที่จะขอโอนไปยังส่วนราชการอื่นหรือไม่	167 คน 35.99%	297 คน 64.01%

บุคลากร คพ. ส่วนใหญ่ ร้อยละ 87.07 มีความคิดเห็นว่าคุณภาพที่สังกัดมีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง โดยข้าราชการร้อยละ 37.93 เคยคิดที่จะลาออกจากราชการ และข้าราชการร้อยละ 35.99 เคยคิดที่จะขอโอนไปยังส่วนราชการอื่น

ตารางที่ 6 ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ประเด็น	จำนวนบุคลากรเห็นควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน
1. การสรรหาบุคลากร	113 คน
2. การแต่งตั้ง โยกย้าย	100 คน
3. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	70 คน
4. การเลื่อนเงินเดือน	118 คน
5. การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ	175 คน
6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	152 คน
7. การจัดให้มีสวัสดิการอื่นให้ผู้ปฏิบัติงานในสังกัด	201 คน

ประเด็น	จำนวนบุคลากรเห็นควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน
นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดไว้แล้ว	
8. การปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน	151 คน
9. การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	165 คน
10. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม	239 คน

ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วนนั้น พบว่า เรื่องที่บุคลากรส่วนใหญ่ เห็นว่าส่วนราชการควรเร่งปรับปรุง 3 อันดับแรก คือ (1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม (2) การจัดให้มีสวัสดิการอื่นให้ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดไว้แล้ว และ (3) การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ

รายงานผลการสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมมลพิษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

(ข้าราชการ กรมควบคุมมลพิษ)



มีนาคม 2565



โดย

ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขานุการกรม
กรมควบคุมมลพิษ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ประชากร คือ ข้าราชการ กรมควบคุมมลพิษ จำนวนทั้งสิ้น 279 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2565)

ผู้ตอบแบบสำรวจ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการกรมควบคุมมลพิษ จำนวนทั้งสิ้น 223 คน คิดเป็นร้อยละ 76.11 ของจำนวนประชากร

ตารางที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	หน่วยงาน											รวม
	ตภ.	กพร.	กกม.	กจส.	กจน.	กจอ.	กตภ.	กยผ.	ศทส.	ศวส.	สลก.	
ข้าราชการ	3	3	14	36	44	34	22	11	16	12	28	223
ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ	1.35	1.35	6.28	16.14	19.73	15.25	9.87	4.93	7.17	5.38	12.56	100

ตารางที่ 2 ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	หน่วยงาน											รวม	ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ
	ตภ.	กพร.	กกม.	กจส.	กจน.	กจอ.	กตภ.	กยผ.	ศทส.	ศวส.	สลก.		
อำนวยการต้น	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	0.90
อำนวยการสูง	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	4	1.79
เชี่ยวชาญ	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0.90
ชำนาญการพิเศษ	1	1	0	9	12	11	3	2	3	1	4	47	21.08
ชำนาญการ	1	0	4	13	21	12	5	5	6	6	8	81	36.32
ปฏิบัติการ	0	2	9	8	4	2	11	1	4	1	9	49	21.97
อาวุโส	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	4	1.79
ชำนาญงาน	0	0	0	1	2	4	2	2	1	1	1	14	6.28
ปฏิบัติงาน	1	0	1	2	2	3	1	1	1	2	4	20	8.97
รวม	3	3	14	36	44	34	22	11	16	12	28	223	100.00

ตารางที่ 3 ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	หน่วยงาน												ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ
	ตภ.	ภพร.	ภกม.	ภจส.	ภจน.	ภจอ.	ภตภ.	ภยผ.	ศทส.	ศวส.	สลก.	รวม	
ต่ำกว่า 25 ปี	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	0.90
26 - 30 ปี	0	1	4	5	3	2	5	0	2	0	4	26	11.66
31 - 40 ปี	1	1	8	7	7	7	8	4	3	4	11	61	27.35
41 - 45 ปี	1	0	2	6	10	4	3	4	2	2	3	37	16.59
46 - 50 ปี	0	0	0	8	9	12	3	3	3	3	5	46	20.63
51 - 55 ปี	1	1	0	7	12	7	2	0	5	1	1	37	16.59
56 ปีขึ้นไป	0	0	0	2	3	2	1	0	1	2	3	14	6.28
รวม	3	3	14	36	44	34	22	11	16	12	28	223	100.00

ตารางที่ 4 ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	หน่วยงาน												ร้อยละ
	ตภ.	ภพร.	ภกม.	ภจส.	ภจน.	ภจอ.	ภตภ.	ภยผ.	ศทส.	ศวส.	สลก.	รวม	
น้อยกว่า 1 ปี	0	1	3	5	0	2	0	0	1	1	3	16	7.17
1 - 5 ปี	1	1	5	5	6	3	8	2	4	1	6	42	18.83
6 - 10 ปี	0	0	4	1	8	5	6	3	1	1	7	36	16.14
11 - 15 ปี	0	0	0	5	6	3	1	2	1	2	3	23	10.31
16 - 20 ปี	0	0	2	4	3	3	2	1	1	2	1	19	8.52
21 - 25 ปี	1	0	0	5	5	6	1	2	1	2	3	26	11.66
26 - 30 ปี	1	0	0	9	13	11	3	1	7	1	3	49	21.97
30 ปีขึ้นไป	0	1	0	2	3	1	1	0	0	2	2	12	5.38
รวม	3	3	14	36	44	34	22	11	16	12	28	223	100.00

ส่วนที่ 2 ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรมควบคุมมลพิษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ผลการสำรวจได้นำมาแปลความค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของข้อความถามและมีผลการสำรวจ ดังนี้

การแปลความค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของข้อความถาม (อ้างอิงสำนักงาน ก.พ.)

ช่วงคะแนน	ร้อยละ	ความหมาย
1.000 – 1.509	25.00 – 37.74	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.510 – 2.509	37.75 – 62.74	ไม่เห็นด้วย
2.510 – 3.509	62.75 – 87.74	เห็นด้วย
3.510 – 4.000	87.75 – 100.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ช่วงคะแนน 1.000 – 1.509 และ 1.510 – 2.509

หมายถึง ข้าราชการ คพ. ร้อยละ 62.74 หรือน้อยกว่าต้องการให้ส่วนราชการที่สังกัดปรับปรุง
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

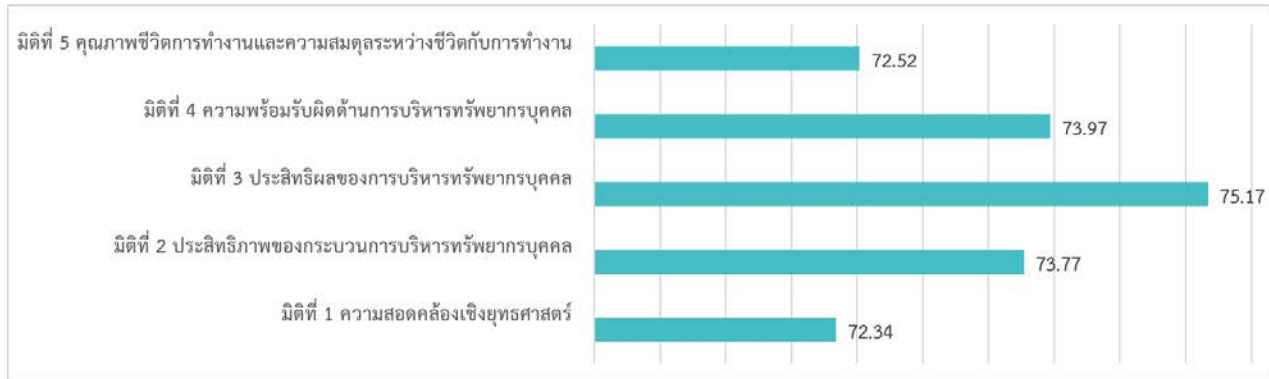
ช่วงคะแนน 2.510 – 3.509

หมายถึง ข้าราชการ คพ. ร้อยละ 62.75 – 87.74 มีความพึงพอใจปานกลางต่อการบริหารทรัพยากร
บุคคลของส่วนราชการที่สังกัด โดยส่วนราชการยังสามารถพัฒนาเพื่อให้ข้าราชการมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นได้

ช่วงคะแนน 3.510 – 4.000

หมายถึง ข้าราชการ คพ. ร้อยละ 87.75 – 100.00 มีความพึงพอใจมากต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการที่สังกัด

**ภาพที่ 1 ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
กรมควบคุมมลพิษ จำแนกตามมิติ**



ในภาพรวม พบว่า ข้าราชการ คพ. มีความพึงพอใจระดับปานกลางทุกมิติ โดยมิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่มีความพึงพอใจสูงสุด (คะแนนร้อยละ 75.17) รองลงมา คือ มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (คะแนนร้อยละ 73.97) มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (คะแนนร้อยละ 73.77) มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (คะแนนร้อยละ 72.52) และมิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (คะแนนร้อยละ 72.34)

ตารางที่ 4 ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีต่อส่วนราชการ จำแนกตามข้อคำถามรายมิติ

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ					เฉลี่ยรายข้อ	
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
1.นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมมลพิษ มีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่บรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ	7	24	131	45	16	3.03	75.85
2. กรมควบคุมมลพิษมีการสื่อสารอย่างชัดเจนให้บุคลากรเข้าใจทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของกรมควบคุมมลพิษ	13	47	132	26	5	3.11	77.84
3. ปัจจุบันหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มีกำลังคน	30	83	90	17	3	2.43	60.68

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ					เฉลี่ยรายข้อ	
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
(ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และจ้าง เหมาบริการ) ในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ							
4. ปัจจุบันหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มีกำลังคนฯ ที่มี ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานตาม บทบาท ภารกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	13	47	132	26	5	2.78	69.61
5. กรมควบคุมมลพิษให้ความสำคัญในการพัฒนาขีด ความสามารถของกำลังคนที่เหมาะสมกับทิศทางของ องค์กร เพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบัน และอนาคต และสร้างผลงานที่ดีกว่าเดิม	11	48	135	24	5	2.79	69.72
6. กรมควบคุมมลพิษมีระบบที่ดีในการคัดเลือกและ พัฒนาบุคลากร ทำให้ได้บุคลากรที่มีทักษะและ สมรรถนะสูง	9	46	127	25	16	2.81	70.29
7. กรมควบคุมมลพิษมีการวางแผนป้องกัน/แก้ไขปัญหา การขาดแคลนกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	13	81	84	17	28	2.54	63.46
8. กรมควบคุมมลพิษมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	6	47	118	30	22	2.86	71.39
9. ผู้บริหารระดับสูงเป็นแรงบันดาลใจให้ท่านปฏิบัติงาน ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	15	50	118	32	8	2.78	69.42
10. ผู้บริหารระดับสูงเป็นตัวอย่างของผู้นำที่ดีในการ สร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของส่วน ราชการ	9	35	128	34	17	2.91	72.69
11. ท่านเชื่อมั่นและศรัทธาผู้บริหารระดับสูงของกรม ควบคุมมลพิษ	10	35	132	31	15	2.88	72.12

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ					เฉลี่ยรายข้อ	
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
12. การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมควบคุมมลพิษ เช่น การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ เป็นไปอย่างมี	14	37	125	29	18	2.82	70.61

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ					เฉลี่ยรายชื่อ	
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
ประสิทธิภาพ ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม							
13. กรมควบคุมมลพิษมีการสร้างฐานข้อมูลบุคคลของบุคลากรที่ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	10	39	118	22	34	2.80	70.11
14. ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านที่ปรากฏในฐานข้อมูลมีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	8	37	134	24	20	2.86	71.43
15. ท่านเห็นว่า การตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การย้าย การเลื่อน การพิจารณาความดีความชอบ และการลงโทษ ฯลฯ ที่เกิดขึ้นภายในส่วนราชการ อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ และมีการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณา	10	41	125	24	23	2.82	70.38
16. ท่านเห็นว่า บุคลากรในส่วนบริหารทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ และมีจำนวนที่เหมาะสม สอดคล้องกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานในกรมควบคุมมลพิษ ทำให้เกิดการบริการที่ดี และผลักดันการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของกรมควบคุมมลพิษได้	7	44	125	25	22	2.84	70.90
17. ท่านเห็นว่า การฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ในหน่วยงานที่ท่านสังกัดหรือกรมควบคุมมลพิษจัด มีความเหมาะสมและช่วยให้บุคลากรทำงานได้ดีขึ้น	9	37	136	25	16	2.86	71.38
18. ท่านเห็นว่า ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ มีความคุ้มค่า	6	31	118	20	48	2.87	71.71
19. ท่านเห็นว่า มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ การลา On-line ฯลฯ	6	18	137	60	2	3.14	78.39

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ					เฉลี่ยรายข้อ	
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
20. ท่านเห็นว่า กรมควบคุมมลพิษมีนโยบายและมาตรการการบริหารคนที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรกลุ่มที่มีความสำคัญและสามารถสนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของกรมได้	12	55	113	20	23	2.71	67.63
21. ท่านเห็นว่า บุคลากรในกรมควบคุมมลพิษ ล้วนเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถสูง สามารถร่วมผลักดันการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย	2	18	151	44	8	3.10	77.56
22. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4	18	169	30	2	3.02	75.45
23. ท่านเห็นว่า ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	7	48	124	26	18	2.82	70.61
24. บุคลากรในส่วบริหารทรัพยากรบุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง และเสมอภาค	4	15	143	43	18	3.10	77.44
25. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในกรมควบคุมมลพิษ	2	5	140	68	8	3.27	81.86
26. ในช่วงปีที่ผ่านมา ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนา ในหลักสูตรที่ช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น หรือทำให้ท่านมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สูงขึ้น	8	36	142	29	8	2.89	72.33
27. ท่านมักได้รับข้อมูลความรู้ข่าวสารที่จำเป็นต่อการทำงานอยู่เสมอ	6	27	152	29	9	2.95	73.83
28. กรมควบคุมมลพิษมีระบบการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพ โดยท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	9	38	136	28	12	2.87	71.68
29. กรมควบคุมมลพิษมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจน และมีความโปร่งใส เป็นธรรม	5	30	141	39	8	3.00	74.88
30. ผู้บังคับบัญชามีศักยภาพของชมเชยท่าน เมื่อท่านทำงานได้ดี	4	39	125	27	28	2.90	72.44

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ					เฉลี่ยรายข้อ	
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
31. เมื่อการทำงานไม่บรรลุเป้าหมายหรือมีปัญหาในการทำงาน ท่านมักได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเสมอ	4	37	136	38	8	2.97	74.19
32. ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของท่าน และเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินได้	5	28	143	37	10	3.00	74.88
33. ท่านเห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น มีความเหมาะสม	4	26	143	30	20	2.98	74.51
34. ท่านเห็นว่าในหน่วยงานของท่าน บุคลากรส่วนใหญ่ที่ได้เลื่อนเงินเดือนมากกว่า มักเป็นผู้ที่มีผลงานดีกว่า	10	36	122	20	35	2.81	70.21

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ					เฉลี่ยรายข้อ	
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
35. ท่านเห็นว่า กรมควบคุมมลพิษ ใช้กฎ ระเบียบ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างตรงไปตรงมา เสมอภาค และเป็นธรรม	3	25	135	28	32	2.98	74.61
36. ท่านเห็นว่า การพิจารณาความดีความชอบหรือการให้คุณให้โทษในส่วนราชการของท่านยึดหลักผลงาน หลักคุณธรรม และหลักความรู้ความสามารถ โดยไม่คำนึงถึงความเป็นพรรคพวก	10	38	118	28	29	2.85	71.13
37. ท่านได้รับแจ้งข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งหลักเกณฑ์วิธีการขั้นตอน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้ง โยกย้ายพัฒนา ประเมิน เลื่อนเงินเดือน ฯลฯ ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบอย่างเหมาะสม (ทันเวลา ครบถ้วน ชัดเจน เข้าใจง่าย)	7	24	143	30	19	2.96	74.02
38. กรมควบคุมมลพิษเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ	5	39	116	22	41	2.85	71.29
39. หากบุคลากรมีข้อขัดข้องใจเกี่ยวกับการบริหาร	4	25	128	25	41	2.96	73.90

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ					เฉลี่ยรายข้อ	
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
ทรัพยากรบุคคล ท่านเห็นว่า ส่วนงานที่เกี่ยวข้องพร้อม ชี้แจงทำความเข้าใจ โดยไม่ละเลย/เพิกเฉย							
40. ท่านสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นได้ว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	10	34	100	26	53	2.84	70.88
41. ท่านเห็นว่า กรมควบคุมมลพิษมีกลไก และ ดำเนินการตรวจสอบเรื่องราวอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดย ไม่ฉ้อฉล/อย่างรวดเร็ว	8	13	107	26	69	2.98	74.51

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ					เฉลี่ยรายข้อ	
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
42. ท่านเห็นว่า กรมควบคุมมลพิษมีความพยายามที่จะ จัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่อง สุขลักษณะ แสงสว่าง เสียงรบกวน อุณหภูมิ และ/หรือ สาธารณูปโภคต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสะดวกสบาย และทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	9	25	142	44	3	3.00	75.11
43. เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และ/หรือระบบคอมพิวเตอร์ ที่กรมควบคุมมลพิษจัดให้มีความเหมาะสม เพียงพอ ที่จะ ทำให้บุคลากรสร้างผลงานที่ดีที่สุดได้	20	47	114	40	2	2.79	69.68
44. ท่านเห็นว่า กรมควบคุมมลพิษให้ความสำคัญในการ พัฒนาระบบ/วิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของสังคม ได้มากยิ่งขึ้น	5	30	144	35	9	2.98	74.42
45. กรมควบคุมมลพิษ มีแนวทาง/กลไกในการรับฟัง ความคิดเห็น/ความต้องการของบุคลากรในสังกัด เพื่อ นำมาปรับปรุงการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน	9	33	120	25	36	2.86	71.52
46. กรมควบคุมมลพิษ แสดงความพยายาม/หาช่องทาง ที่จะจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ กำลังคนในสังกัด	11	51	102	21	38	2.72	67.97

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ					เฉลี่ยรายข้อ	
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
47. สวัสดิการเพิ่มเติมหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่กรมควบคุมมลพิษจัดให้ส่วนใหญ่ ตรงตามความต้องการของกำลังคนในสังกัด	11	54	89	18	51	2.66	66.57
48. ท่านเห็นว่า กรมควบคุมมลพิษให้ความสำคัญและดำเนินกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่าง ๆ ตามวาระและโอกาสอย่างสม่ำเสมอเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การทำงานเป็นเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต	4	34	140	27	18	2.93	73.17
49. ท่านเห็นว่า กำลังคนในหน่วยงานที่ท่านสังกัด มีความสมัครสมานสามัคคี สนับสนุนกลมเกลียวพร้อมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	3	23	148	35	14	3.03	75.72
50. ท่านเห็นว่า ผู้บริหารและกำลังคนในหน่วยงานที่ท่านสังกัด มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันไม่ห่างเหิน พร้อมผนึกกำลังผลักดันงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด	6	38	138	27	14	2.89	72.25

**ส่วนที่ 3 ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
ส่วนราชการ และความผูกพันต่อองค์กร**

**ตารางที่ 5 ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
ส่วนราชการ และความผูกพันต่อองค์กร**

รายละเอียดคำถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ	
	ใช่	ไม่ใช่
1. ในภาพรวม กรมควบคุมมลพิษมีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล	190 คน 85.20%	33 คน 14.80%
2. ในรอบปีที่ผ่านมา ท่านเคยคิดลาออกจากราชการหรือไม่	83 คน 37.22%	140 คน 62.78%
3. ในรอบปีที่ผ่านมา ท่านเคยคิดที่จะขอโอนไปยังส่วนราชการอื่นหรือไม่	100 คน 44.84%	123 คน 55.16%

ข้าราชการส่วนใหญ่ ร้อยละ 85.20 มีความคิดเห็นว่าเป็นส่วนราชการที่สังกัดมีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต้องปรับปรุง โดยข้าราชการร้อยละ 37.22 เคยคิดที่จะลาออกจากราชการ และข้าราชการร้อยละ 44.84 เคยคิดที่จะขอโอนไปยังส่วนราชการอื่น

ตารางที่ 6 ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ประเด็น	จำนวนบุคลากรเห็นควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน
1. การสรรหาบุคลากร	40 คน
2. การแต่งตั้ง โยกย้าย	66 คน
3. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	40 คน
4. การเลื่อนเงินเดือน	44 คน
5. การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ	106 คน
6. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	69 คน
7. การจัดให้มีสวัสดิการอื่นให้ผู้ปฏิบัติงานในสังกัด นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดไว้แล้ว	92 คน
8. การปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน	61 คน
9. การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	96 คน
10. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม	106 คน

ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วนนั้น พบว่า เรื่องที่ข้าราชการส่วนใหญ่ เห็นว่าส่วนราชการต้นสังกัดควรเร่งปรับปรุง 3 อันดับแรก คือ (1) การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม (2) การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และ (3) การจัดให้มีสวัสดิการอื่นให้ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดไว้แล้ว