



กรมควบคุมมลพิษ  
POLLUTION CONTROL DEPARTMENT

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของกรมควบคุมมลพิษ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



## การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมมลพิษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กรมควบคุมมลพิษเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยที่จะนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ ประกอบกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้ภาครัฐมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ มีการวางแผนการบริหารกำลังคน มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน จึงมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมมลพิษ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรหมั่นกำลังร่วมผลักดันภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ที่กำหนด ดังนี้

๑. การจัดวางระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายพันธกิจขององค์กร ครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. การสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตาม เป้าหมาย และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่มีผลงานและทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล รับผิดชอบต่อหน้าที่พร้อมปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ
๔. ส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้นและปรับปรุงสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งนำไปใช้ในการวางแผน ตัดสินใจ และบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. การยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากร โดยการพัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานจัดสวัสดิการตามความจำเป็นและเหมาะสม และสนับสนุนกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในองค์กร

ในปี ๒๕๖๕ กรมควบคุมมลพิษได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิตภายใต้หลักเกณฑ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

หัวข้อ	การดำเนินการ
<p>๑. การจัดวางระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายพันธกิจขององค์การครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง สรรหาบรรจุ แต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.๑ บรรลุเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลไว้ในแผนกลยุทธ์องค์กร กรมควบคุมมลพิษ ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๘๐ ดังนี้</p> <p><u>เป้าประสงค์</u> : มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ</p> <p><u>ตัวชี้วัด</u> : (๑) มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๒) ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการรายปีภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๐</p> <p><u>กลยุทธ์</u></p> <p>๑. การวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์</p> <p>๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังให้เพียงพอกับภารกิจของกรมควบคุมมลพิษ และสอดคล้องกับการเป็นหน่วยงานพิทักษ์สิ่งแวดล้อมแห่งชาติ (TH-EPA)</p> <p>๑.๒ การวางแผนสร้างและพัฒนาผู้บริหารครอบคลุมการสืบทอดตำแหน่งสำคัญเชิงกลยุทธ์ของกรม และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๑.๓ การวางระบบการจัดการกลุ่มผู้มีสมรรถนะสูง (Talent)</p> <p>๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.๑ การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร</p> <p>๒.๑.๑ พัฒนาเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหามลพิษเชิงรุก การบังคับใช้กฎหมาย และรองรับรูปแบบการทำงานวิถีใหม่</p> <p>๒.๑.๒ พัฒนาบุคลากรใหม่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการจัดการมลพิษให้มีหลากหลายสาขามากยิ่งขึ้น</p> <p>๒.๒ การสร้างคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถโดดเด่นในวงวิชาการและสร้าง PCD Talent Team (ทีมงานคนรุ่นใหม่คิดค้นนวัตกรรม ทางความคิดด้านการจัดการ)</p> <p>๓. การสร้างค่านิยม วัฒนธรรม เป้าหมายและทิศทางองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>๓.๑ สร้างความตระหนักรู้ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท ภารกิจ ขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓.๒ เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร</p> <p><u>แนวทางการดำเนินงาน</u></p> <p>๑. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการและการดำเนินงานตามแผน</p> <p>๒. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านความสามารถทางวิชาการ ความสามารถการบริหารจัดการ และความสามารถเชิงการบริหารองค์กรที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม</p> <p>๓. ส่งเสริมค่านิยมหลักเป็นวัฒนธรรมขององค์กร สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานในองค์กรและระบบสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ</p>

หัวข้อ

การดำเนินการ

- ๔. สร้างระบบการบริหารงานแบบทีมงานเฉพาะกิจและการใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน
- ๕. วางระบบการทำงานและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้รองรับการทำงานวิถีใหม่ที่มีประสิทธิภาพ
- ๖. พัฒนาการดำเนินงานของเจ้าพนักงานควบคุมมลพิษในการบังคับใช้กฎหมายตาม ป.วิ.อาญา

แผนกลยุทธ์องค์กร  
กรมควบคุมมลพิษ  
ปี 2566-2570

พฤษภาคม 2565

2.4 แผนกลยุทธ์องค์กร ปี ๖ - กรอบทิศทางและพันธกิจ

ตัวชี้วัด	ระดับ	ปีงบประมาณ				
		2566	2567	2568	2569	2570
1. มีการวางแผนงาน	1. มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน	มี	✓	✓	✓	✓
2. มีการจัดตั้งหน่วยงาน	2. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบงาน	มี	✓	✓	✓	✓
3. มีการติดตามประเมินผล	3. มีการติดตามประเมินผล	มี	✓	✓	✓	✓

กลยุทธ์

1. การวางแผนทิศทางองค์กรที่ชัดเจน
- 1.1 การมีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน
- 1.2 การมีหน่วยงานที่รับผิดชอบงาน
2. การติดตามประเมินผล
- 2.1 การมีระบบการติดตามประเมินผล
- 2.2 การมีระบบการประเมินผล
3. การมีระบบการติดตามประเมินผล
- 3.1 การมีระบบการติดตามประเมินผล
- 3.2 การมีระบบการติดตามประเมินผล

วัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์

1. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานราชการและภาคเอกชน
2. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานราชการและภาคเอกชน
3. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานราชการและภาคเอกชน
4. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานราชการและภาคเอกชน
5. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานราชการและภาคเอกชน
6. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานราชการและภาคเอกชน

- ◆ เอกสารประกอบ : แผนกลยุทธ์องค์กร กรมควบคุมมลพิษ ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (หน้า ๖ - ๗)
- ◆ Link : <https://www.pcd.go.th/publication/25234/>

๑.๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมมลพิษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ ได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมมลพิษบรรลุผลและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมควบคุมมลพิษ ดังนี้

**วิสัยทัศน์ :** บุคลากรกรมควบคุมมลพิษเป็นคนดี มีความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง เป็นที่ไว้วางใจของประชาชน

**พันธกิจ :** ๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของกรมควบคุมมลพิษได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง พร้อมทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓. สร้างเสริมค่านิยมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อ

๔. เสริมสร้างความผูกพันองค์กร และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

**ประเด็นยุทธศาสตร์**

๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์

เป้าประสงค์ : ๑. มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร


ตัวชี้วัด : ๑. มีแผนบริหารทรัพยากรบุคคลรายปี

๒. มีระบบบริหารจัดการอัตรากำลังรายปี

หัวข้อ	การดำเนินการ
<p>วิธีใหม่</p> <p>ตามที่กำหนด</p>	<p>๒.๑ แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ</p> <p>๒.๒ แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งที่กำหนดกรอบเวลาดำเนินการชัดเจน</p> <p>๒.๓ แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ</p> <p>๒.๔ แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ</p> <p>๒. เพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>เป้าประสงค์ : ๑. มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ (ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย คุ่มค่า)</p> <p>ตัวชี้วัด : ๑. ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ</p> <p>๒. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>๓. ยกระดับประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>เป้าประสงค์ : ๑. บุคลากรกรมควบคุมมลพิษเป็นกำลังคนคุณภาพ รอบรู้ และก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและการทำงาน</p> <p>ตัวชี้วัด : ๑. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๑.๑ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว ๒๐/๒๕๕๒</p> <p>๑.๒ KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลักหรือ มาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่ง</p> <p>๑.๓ ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับ ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ มาใช้ภายในองค์กร</p> <p>๒. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒.๑ มีระบบบริหารจัดการ องค์กรความรู้ในแต่ละหน่วยงาน</p> <p>๒.๒ มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบ การสอนงานของบุคลากรและ หัวหน้างาน</p> <p>๔. สร้างความพร้อมรับมือด้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>เป้าประสงค์ : ๑. มีความโปร่งใสในกระบวนการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ตัวชี้วัด : ๑. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๕. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>เป้าประสงค์ : บุคลากรเกิดความผูกพัน ต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน</p> <p>ตัวชี้วัด : ๑. มีแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำปี</p> <p>๒. คะแนนความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อส่วนราชการ (โดย สำนักงาน ก.พ.)</p>

หัวข้อ	การดำเนินการ
--------	--------------

๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีต่อบุคลากร



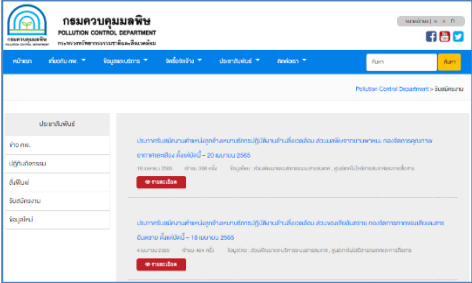
◆ เอกสารประกอบ : แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมมลพิษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐

◆ Link : <https://www.pcd.go.th/strategy/>

๒. การสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่มีผลงานและทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์การ

๒.๑ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคคลเพื่อเข้ารับราชการในกรมควบคุมมลพิษ โดยเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์กรมควบคุมมลพิษ ดังนี้

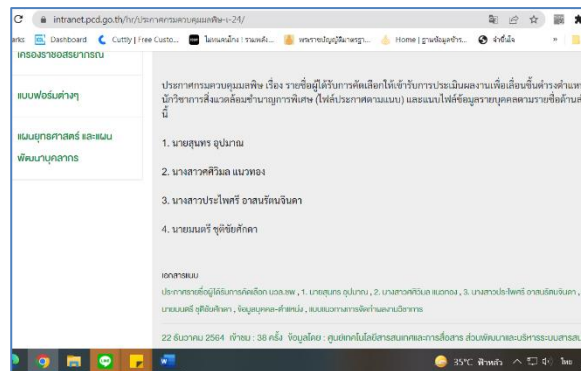
๑. ประกาศกรมควบคุมมลพิษ เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในสังกัดกรมควบคุมมลพิษ
๒. ประกาศกรมควบคุมมลพิษ เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใน การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในกรมควบคุมมลพิษ
๓. ประกาศกรมควบคุมมลพิษ เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการทั่วไป ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปและตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ของกรมควบคุมมลพิษ



◆ ภาพประกอบ : การเผยแพร่การรับสมัครบุคคลเข้าสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการในกรมควบคุมมลพิษ

◆ Link : [https://www.pcd.go.th/recu\\_cont/](https://www.pcd.go.th/recu_cont/)

๒.๒ การแต่งตั้ง (เลื่อน) ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการพิเศษ จำนวน ๔ ราย ซึ่งขณะนี้ผู้ได้รับการคัดเลือกอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อส่งประเมิน



- ◆ ภาพประกอบ : ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการพิเศษ บน Internet กรมควบคุมมลพิษ

๒.๓ การจัดอบรมและการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติตามระเบียบราชการได้อย่างถูกต้อง และมีความเชี่ยวชาญในหลากหลายสาขามากยิ่งขึ้น ดังนี้

๒.๓.๑ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เล่าสู่กันฟัง เรื่อง การเก็บตัวอย่างน้ำ การรักษาสภาพตัวอย่างและการพิจารณารายงานผลการทดสอบของห้องปฏิบัติการ เพื่อประกอบการบังคับใช้กฎหมาย จัดขึ้นเมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ โดยมี ดร.ผานิต รัตสุข ผู้อำนวยการกองตรวจมลพิษ เป็นประธาน และนายสมคิด ปิ่นทอง ผู้แทนจากศูนย์ปฏิบัติการวิเคราะห์มลพิษและสิ่งแวดล้อม คพ. เป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ โดยมีเจ้าหน้าที่จากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค (สสภ. ๑ - ๑๖) ให้ความสนใจและเข้าร่วมมากกว่า ๑๐๐ คน การจัดกิจกรรม KM Online ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในขั้นตอนการเก็บตัวอย่างและรักษาสภาพตัวอย่าง เพื่อให้ได้ตัวแทนที่แท้จริงจากแหล่งกำเนิดมลพิษทางน้ำ ตลอดจนการพิจารณารายงานผลการทดสอบของห้องปฏิบัติการ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความเชื่อมั่นในความถูกต้องของข้อมูลลดข้อโต้แย้ง ตลอดจนบอกเล่าถึงปัญหาอุปสรรคและวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะออกปฏิบัติงานในการเก็บตัวอย่างน้ำภาคสนาม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



- ◆ ภาพประกอบ : ประมวลภาพกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เล่าสู่กันฟัง เรื่อง การเก็บตัวอย่างน้ำ การรักษาสภาพตัวอย่างและการพิจารณารายงานผลการทดสอบของห้องปฏิบัติการ เพื่อประกอบการบังคับใช้กฎหมาย  
 ๒.๓.๒ จัดฝึกอบรมหลักสูตร “การตรวจวัดกลิ่นและตรวจวิเคราะห์กลิ่น เพื่อจัดตั้งห้องปฏิบัติการตรวจวิเคราะห์กลิ่นด้วยการดม (Sensory test) ” จัดขึ้นเมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ โดยมีนางสาวปรีญาพร สุวรรณเกษ รองอธิบดีกรมควบคุมมลพิษ เป็นประธานเปิดการฝึกอบรม ณ ห้องประชุม ๒๐๓ และ Application Zoom มีผู้เข้าร่วมอบรมจากสำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ ๑-๑๖ และเจ้าหน้าที่ คพ. รวมทั้งสิ้น ๘๑ คน โดยมีวิทยากรจากศูนย์วิจัยและเตือนภัยมลพิษโรงงานภาคตะวันออก กรมโรงงานอุตสาหกรรม กองจัดการคุณภาพน้ำและกองจัดการคุณภาพอากาศ บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ใช้ในการควบคุมกลิ่น วิธีการตรวจวัดและการตรวจวิเคราะห์กลิ่นจากแหล่งกำเนิดประเภทต่าง ๆ ได้แก่ โรงงานอุตสาหกรรม และสถานที่เลี้ยงสัตว์ และมีการฝึกอบรมภาคปฏิบัติการใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ในการตรวจกลิ่นจากแหล่งกำเนิดและการตรวจวิเคราะห์กลิ่นด้วยการดม ในวันที่ ๑ - ๒ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ กรมควบคุมมลพิษ



- ◆ ภาพประกอบ : ประมวลภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตร “การตรวจวัดกลิ่นและตรวจวิเคราะห์กลิ่น เพื่อจัดตั้งห้องปฏิบัติการตรวจวิเคราะห์กลิ่นด้วยการดม (Sensory test) ”



## หัวข้อ

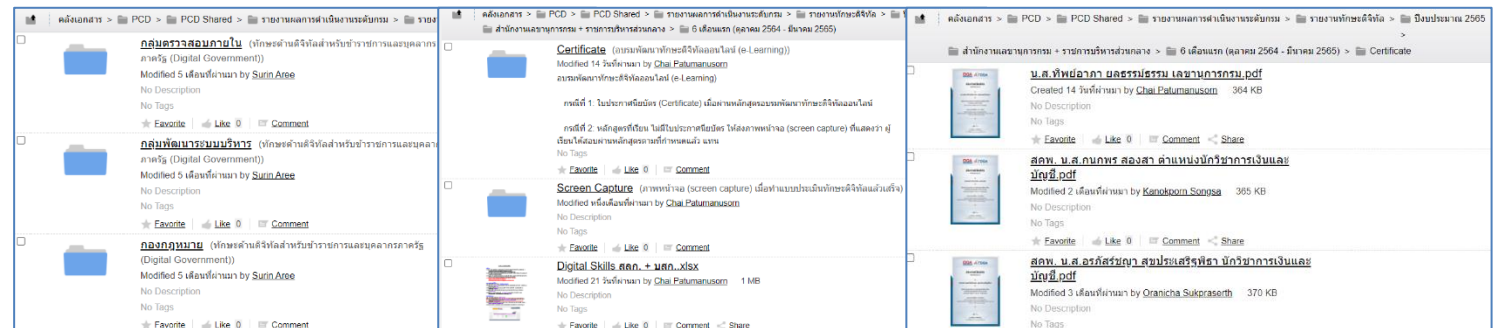
## การดำเนินการ

๒.๓.๓ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เล่าสู่กันฟัง เรื่อง กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนด้านมลพิษของ ศูนย์ปฏิบัติการพิทักษ์สิ่งแวดล้อม (ศปก.พล.) จัดขึ้นเมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๕ โดยมีนายพิทยา ปราโมทย์วรพันธุ์ รองอธิบดีกรมควบคุมมลพิษ เป็นประธานเปิดการอบรม และเข้าร่วมถ่ายทอดความรู้ข้อกฎหมาย แนวทางดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการพิทักษ์สิ่งแวดล้อม (ศปก.พล.) เพื่อให้หน่วยพิทักษ์สิ่งแวดล้อมส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถอดบทเรียนจากประสบการณ์ นำไปพัฒนาต่อยอดการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น บรรลุเป้าหมาย หดเคັยัการระบายมลพิษและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน โดยมีเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง และ สสภ. ๑-๑๖ เข้าร่วมมากกว่า ๑๐๐ คน



◆ ภาพประกอบ : กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เล่าสู่กันฟัง เรื่อง กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนด้านมลพิษของ ศูนย์ปฏิบัติการพิทักษ์สิ่งแวดล้อม (ศปก.พล.)

๒.๓.๔. การพัฒนาทักษะดิจิทัลตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรกรมควบคุมมลพิษ โดยในปี ๒๕๖๕ กำหนดให้บุคลากรตอบแบบสำรวจทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเอง และอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัลด้วยตนเองผ่านฟรีออนไลน์ (e-learning) ตามที่กำหนด อย่างน้อย ๑ หลักสูตร โดยมีใบประกาศนียบัตร (Certification)



◆ ภาพประกอบ : การจัดเก็บข้อมูลและการรายงานผลการดำเนินการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกรมควบคุมมลพิษ ในระบบ E-Document

## หัวข้อ

## การดำเนินการ

๒.๔ การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการศึกษา ฝึกอบรม ศึกษา ฝึกงาน และศึกษาต่อ ได้มีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสม เข้ารับการศึกษา ฝึกอบรมหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรนักรับราชการระดับสูง (ส.นบส.) รุ่นที่ ๑๔
๒. หลักสูตร “นักรับราชการยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส. รุ่นที่ ๑๓)
๓. หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน รุ่นที่ ๕๐
๔. หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย รุ่นที่ ๒๗ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๕. หลักสูตรนักรับราชการระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๖. โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส.๒) รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๗. หลักสูตรนักรับราชการงบประมาณระดับสูง (นงส.) รุ่นที่ ๙

๒.๕ การยกย่องเชิดชูบุคคลดีเด่นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคคลดีเด่นประจำปีได้ดำเนินการร่วมกันพิจารณาคัดเลือกบุคคลในสังกัดกรมควบคุมมลพิษที่เป็นผู้มีคุณสมบัติและมีความเหมาะสมเป็นบุคคลดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อยกย่องเป็น “คนดี ศรี คพ.” “เพชรจรัสแสง ทส.” “ข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี” และได้ประกาศรายชื่อบุคคลดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ โดยจัดพิธีมอบเกียรติบัตรแก่บุคคลดีเด่นในงานวันคล้ายวันสถาปนา กรมควบคุมมลพิษ วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕ โดย นายอรรถพล เจริญชันษา อธิบดีกรมควบคุมมลพิษ มอบช่อดอกไม้แสดงความยินดีให้แก่ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ผู้รับคัดเลือกเข้าประกวดเพชรจรัสแสง และมอบเข็มเชิดชูเกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานครบ ๑๐ ๑๕ ๒๐ และ ๒๕ ปี และรองอธิบดีกรมควบคุมมลพิษ นางสาวปรีญาพร สุวรรณเกษ นายพิทยา ปราโมทย์วรพันธุ์ นายพรศักดิ์ ภู่อิ่ม มอบเกียรติบัตรแก่ผู้ที่ได้รับรางวัลคนดี ศรี คพ. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔



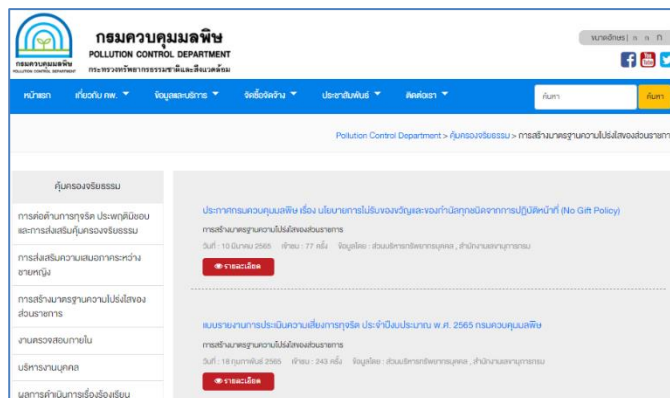
◆ ภาพประกอบ : การแสดงความยินดีและมอบรางวัลยกย่อง เชิดชูเกียรติแก่บุคลากรกรมควบคุมมลพิษในงานวันคล้ายวันสถาปนากรมควบคุมมลพิษ วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕

## หัวข้อ

## การดำเนินการ

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นใน  
ความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม จริยธรรม  
ธรรมาภิบาลและรับผิดชอบต่อหน้าที่  
พร้อมปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

๓.๑ การเผยแพร่มาตรการและแนวทางต่าง ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมและค่านิยมสุจริตให้กับบุคลากรได้ยึดถือและปฏิบัติตาม ได้แก่  
นโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง  
มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม มาตรการแนวทางการป้องกันและต่อต้านการทุจริตในการ  
ให้หรือรับสินบน มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ แนวทางการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล เป็นต้น



◆ ภาพประกอบ : การเผยแพร่ประกาศมาตรการและแนวทางต่าง ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมและค่านิยมสุจริตในองค์กร

◆ Link : <https://www.pcd.go.th/ethicstype/6/>

๓.๒ การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมค่านิยมสุจริต ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและค่านิยมสุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของกรมควบคุม  
มลพิษ ดังนี้

๓.๒.๑ รณรงค์เผยแพร่ข้อพึงระวังเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อส่งเสริมและปลูกฝัง  
การเรียนรู้ การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยหลักคุณธรรมจริยธรรม และเมตตาธรรม นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ รวมถึงการ  
สร้างความเข้มแข็งด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร

๓.๒.๒ จัดทำและเผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงาน/การให้บริการ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ตามมาตรา ๗ และมาตรา ๙  
แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของกรม  
การดำเนินการตามระบบการควบคุมภายใน และการเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ เพื่อสร้าง  
ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการที่มีต่อการปฏิบัติงานให้บริการของกรม

# หัวข้อ

# การดำเนินการ

๓.๒.๓ เผยแพร่ช่องทางกรรณการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่กรมควบคุมมลพิษ และรายงานผลการดำเนินงานต่อข้อร้องเรียนร้องทุกข์ การทุจริตประพฤติมิชอบ ผลประโยชน์ทับซ้อนและการจัดซื้อจัดจ้าง ภายใต้มาตรการจัดการข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ การทุจริตประพฤติมิชอบและการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน มาตรการและแนวทางการป้องกันและต่อต้านการทุจริตในการให้หรือรับสินบน มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ของกรมควบคุมมลพิษ เป็นประจำทุกเดือน และมีการสรุปรายงานผล รอบ ๖ เดือน ๑๒ เดือน พร้อมทั้งเผยแพร่รายงานผลการดำเนินการดังกล่าว ผ่านทางเว็บไซต์ของกรมควบคุมมลพิษ

๓.๒.๓ จัดการแข่งขันสิ่งของ บริจาคทรัพย์ เพื่อการกุศล การส่งเสริมพระพุทธศาสนาและสืบสานประเพณีของไทย และจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์ พร้อมทั้งการเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมถึงการคัดเลือกและยกย่องเชิดชูบุคคลดีเด่นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานประจำปี (ข้าราชการพลเรือนดีเด่น/ เพชรจรัสแสง ทส./ คนดี ศรี คพ.) เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากร ปุจฉาจิตสำนึกในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ และส่งเสริมความร่วมมือการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรมการทำงานเป็นทีมมุ่งผลสัมฤทธิ์



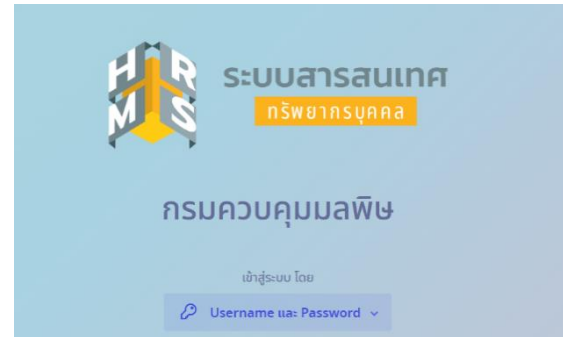
- ◆ เอกสารประกอบ : รายงานสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและคุ้มครองจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๔ – มีนาคม ๒๕๖๕)
- ◆ Link : <https://www.pcd.go.th/ethics/%e0%b8%9c%e0%b8%a56-65-o40/>

## หัวข้อ

๔. ส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้นและปรับปรุงสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันพร้อมนำไปใช้ในการวางแผน ตัดสินใจและบริหารงาน ด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

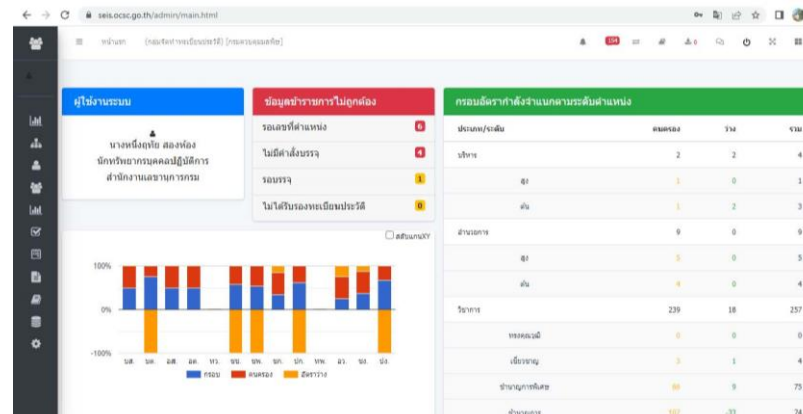
## การดำเนินการ

๔.๑ การลาออนไลน์ผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS กรมควบคุมมลพิษได้นำระบบดังกล่าว มาใช้ในการบันทึกข้อมูลด้านการลา ซึ่งบุคลากรสามารถสืบค้นประวัติส่วนตัว การลาหยุดงาน วันลาคงเหลือ ทั้งนี้ กรมอยู่ระหว่างดำเนินการส่งข้อมูลให้กับสำนักงาน ก.พ. เพื่อขอใช้ระบบดังกล่าว



◆ ภาพประกอบ : ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS

๔.๒ การใช้ระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ กรมควบคุมมลพิษได้นำระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ มาใช้ในการระบบทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) แบบกระดาษ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยได้จัดทำ ก.พ. ๗ ให้กับข้าราชการพลเรือนสามัญที่บรรจุเข้ารับราชการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป ในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ โดยยกเลิกการจัดทำ ก.พ. ๗ แบบกระดาษ และบันทึกข้อมูลใหม่ของข้าราชการพลเรือนสามัญที่บรรจุเข้ารับราชการก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์

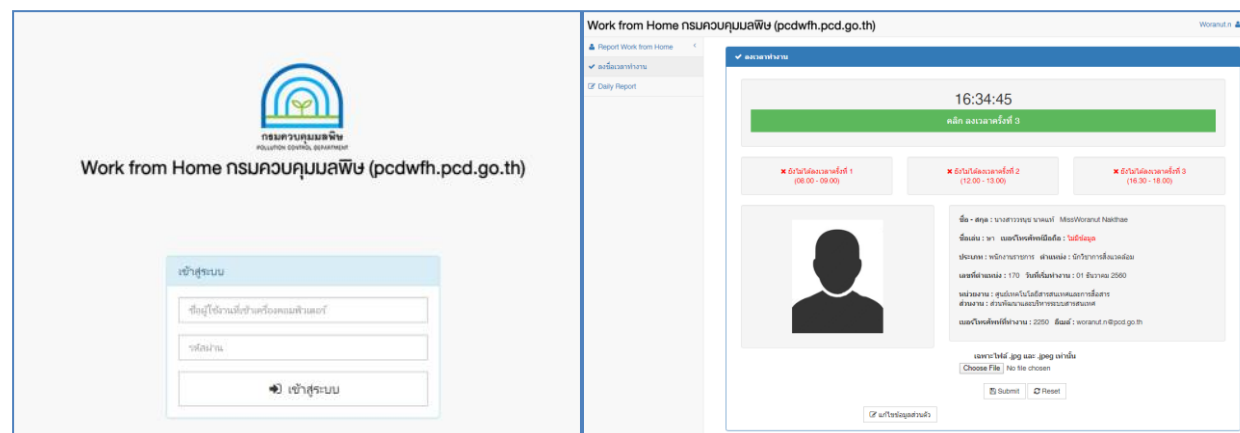


◆ ภาพประกอบ : ระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์

## หัวข้อ

## การดำเนินการ

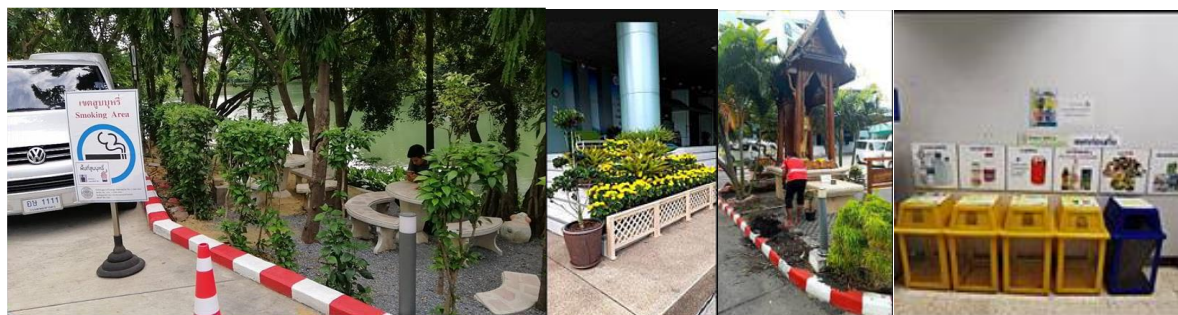
๔.๒ การใช้งานระบบตรวจสอบและรายงานการปฏิบัติงานนอกสถานที่ (WFH) และการใช้แอปพลิเคชัน (Application) ในการประชุมทางไกลตามแนวทางการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ กรณีสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เพื่อให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่บ้าน (WFH) จะต้องรายงานการปฏิบัติงานประจำวันผ่านระบบที่กรมควบคุมมลพิษพัฒนาขึ้น



- ◆ ภาพประกอบ ๑ : ภาพระบบตรวจสอบและรายงานการปฏิบัติงานนอกสถานที่ (Work from Home) กรมควบคุมมลพิษ
- ◆ Link : <http://pcdwfh.pcd.go.th/signin.php>

๕. การยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากร โดยการพัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน จัดสวัสดิการตามความจำเป็นและเหมาะสม และสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในองค์กร

๕.๑ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม มีการรักษาความสะอาดและการจัดภูมิทัศน์ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายใต้การดำเนินการโครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) ของกรมควบคุมมลพิษ

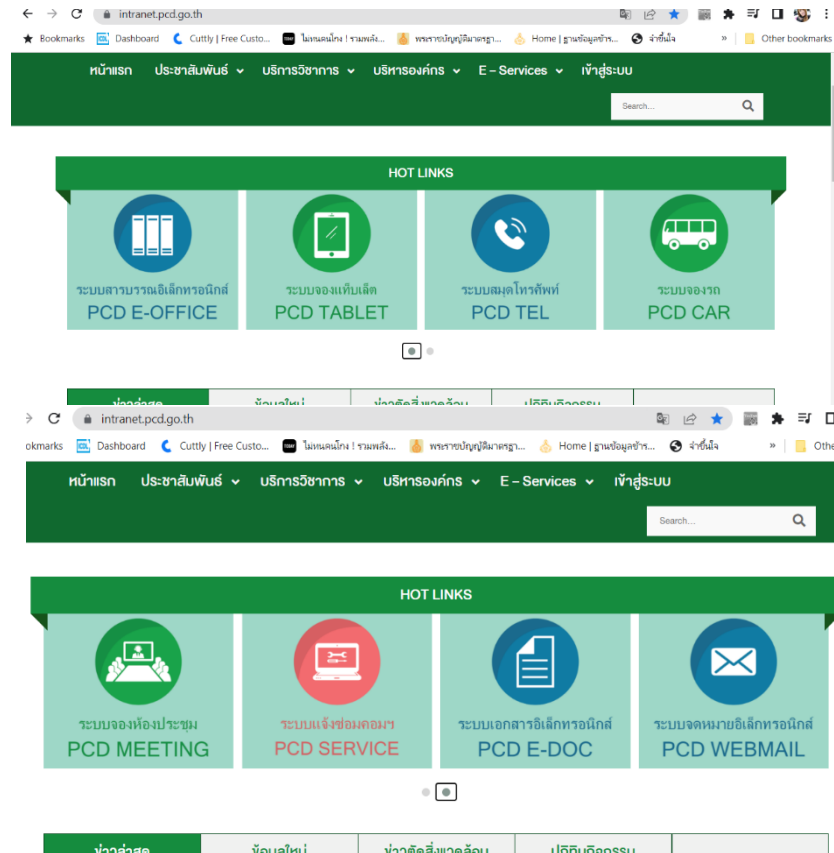


- ◆ ภาพประกอบ : ประมวลภาพกิจกรรมการรักษาความสะอาดและการจัดภูมิทัศน์

## หัวข้อ

## การดำเนินการ

๕.๒ สนับสนุนด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว คล่องตัว และเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร โดยการบริหารจัดการงานภายในองค์กรให้เป็นระบบดิจิทัล โดยเฉพาะงานบริการที่รองรับ/อำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในกรม เช่น การขอใช้รถยนต์ การจองห้องประชุม การยืมอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ (Tablet) การแจ้งซ่อมแซมอาคาร/อุปกรณ์ เป็นต้น



◆ ภาพประกอบ : ระบบการบริหารจัดการงานภายในองค์กร





## หัวข้อ

## การดำเนินการ

๕.๕ จัดสวัสดิการตามความจำเป็นและเหมาะสมในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโควิด ๑๙ โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมควบคุมมลพิษ ภายในอาคารกรมควบคุมมลพิษ ได้แก่ จุดคัดกรองและตรวจวัดอุณหภูมิ จุดบริการแอลกอฮอล์ล้างมือภายในอาคารกรมควบคุมมลพิษ จัดการทำความสะอาดฆ่าเชื้อเพื่อป้องกันเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโควิด ๑๙

ทั้งนี้ กรมควบคุมมลพิษและสำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ ๑-๑๖ ได้จัดกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid - 19) โดยได้รับเงินบริจาค รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๗๒,๐๐๐ บาท ซึ่งสำนักงานเลขานุการกรม ได้ดำเนินการจ่ายเงินสนับสนุนช่วยเหลือสำหรับเจ้าหน้าที่ คพ. และ สสภ.๑-๑๖ ผู้ได้รับผลกระทบจากการติดเชื้อ Covid - 19 โดยมีผู้ติดเชื้อ ๕๔ ราย ช่วยเหลือรายละ ๓,๐๐๐ บาท และผู้เสียชีวิต ๑ ราย ช่วยเหลือ ๑๐,๐๐๐ บาท ครบตามจำนวนเงินบริจาคเรียบร้อยแล้ว



- ◆ ภาพประกอบ : ประมวลภาพกิจกรรมการจัดสวัสดิการตามความจำเป็นและเหมาะสมในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid - 19)