



กรมควบคุมมลพิษ
POLLUTION CONTROL DEPARTMENT

แผนพัฒนาบุคลากร

กรมควบคุมมลพิษ



พ.ศ. 2568 - 2570



www.pcd.go.th



02-298-2000

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
บทที่ ๒ การวิเคราะห์ประเมินสภาพการณ์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร ของกรมควบคุมมลพิษ	๒
บทที่ ๓ ความเชื่อมโยงนโยบายและแผนที่สำคัญ	๔
บทที่ ๔ แผนพัฒนาบุคลากร กรมควบคุมมลพิษ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐	๙
บทที่ ๕ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล	๑๙
ภาคผนวก	

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

แผนยุทธศาสตร์กรมควบคุมมลพิษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยการวางระบบการพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีความรอบรู้ (รู้รอบ รู้ลึก รู้เชี่ยวชาญ รู้บูรณาการ) และส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างบุคลากรให้เป็นคนดีและคนเก่ง สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ความผูกพัน และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล บุคลากรเป็นกำลังคนคุณภาพ รอบรู้ และก้าวหน้า ความเปลี่ยนแปลงและการทำงานวิถีใหม่

กรมควบคุมมลพิษตระหนักถึงความสำคัญของการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์กรมควบคุมมลพิษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘) จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมควบคุมมลพิษ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) ขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีขีดความสามารถเพื่อขับเคลื่อนให้กรมควบคุมมลพิษบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรของกรมควบคุมมลพิษ มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนองค์กร ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามแผนยุทธศาสตร์กรมควบคุมมลพิษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ประเมินสภาพการณ์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร ของกรมควบคุมมลพิษ

กรมควบคุมมลพิษได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมควบคุมมลพิษ (ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) โดยสามารถประเมินและจัดกลุ่มประเด็นการประเมินสภาพการณ์การพัฒนาบุคลากร (HRD SWOT Analysis) ตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

S๑ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการจัดการมลพิษและมีประสบการณ์สูง ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายในและภายนอก

S๒ บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่ พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

S๓ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการตามสายงาน

S๔ บุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเท เสียสละ และรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

S๕ ผู้บริหารมีนโยบาย สนับสนุน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง

จุดอ่อน (Weaknesses)

W๑ บุคลากรส่วนใหญ่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีอัตราการโอน ย้าย หน่วยงานของบุคลากร ค่อนข้างสูง

W๒ บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชั่น (Generation) มีความแตกต่างของวิธีคิดและวิธีการทำงาน ส่งผลต่อการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน การทุ่มเท เสียสละ และมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

W๓ ขาดการเชื่อมต่อความสัมพันธ์ระหว่าง Generation Gap ทำให้ไม่เกิดการส่งต่อความรู้ วัฒนธรรม ค่านิยม รูปแบบการปฏิบัติงาน

W๔ การพัฒนาบุคลากรเน้นรูปแบบการฝึกอบรม (Classroom Training) ไม่สอดคล้องกับลักษณะงาน

W๕ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แต่ขาดความรู้และทักษะที่จำเป็น เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้อง กฎระเบียบราชการ การคิดวิเคราะห์ การประมวลผล การเชื่อมโยงประเด็น การมองภาพองค์รวม การสื่อสาร

W๖ ขาดการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรเพื่อทดแทนกำลังคนที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการปฏิบัติงานวิธีใหม่

โอกาส (Opportunities)

O๑ ความก้าวหน้าด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และช่องทางการพัฒนาตนเองได้สะดวกมากขึ้น

O๒ การบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปิดโอกาสให้องค์กร และบุคลากรได้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

O๓ มีเทคโนโลยีที่จะนำมาปรับใช้และสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

๐๔ รัฐบาล หน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงองค์กรระหว่างประเทศ มีการให้ทุนศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติการวิจัย และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ

อุปสรรค (Threats)

๓๑ กฎ ระเบียบบางอย่างขาดความยืดหยุ่น ส่งผลต่อความคล่องตัวในการทำงาน

๓. ความท้าทายในการพัฒนาบุคลากรของกรมควบคุมมลพิษ

จากการประเมินสถานการณ์ของกรมควบคุมมลพิษ จากสภาพปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร สามารถสรุปประเด็นปัญหาและประเด็นความท้าทายในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม ดังนั้น จึงต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมหรือกำหนดรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรให้มีช่องทางหรือวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนหรืออบรมแบบออนไลน์ ส่งเสริมการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ บนอินเทอร์เน็ต ฐานข้อมูล และคลังความรู้ที่สำคัญต้องสามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก มีช่องทางการแลกเปลี่ยน/เรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้บุคลากรมีความพร้อมและสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (Back Office) ขององค์กร ตอบสนองต่อการดำเนินงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑

๒) การพัฒนาทักษะและสมรรถนะใหม่เพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ให้กับบุคลากร (New Mindsets and Skillsets) ให้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งในด้านการทำงานและด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้บุคลากรเป็นคนเก่ง มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญในสายอาชีพ และมีความเป็นมืออาชีพ เช่น ทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่งานที่มีความเฉพาะและแตกต่างกันไปตามสายงาน ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) เป็นทักษะสำคัญในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในการทำงานและการใช้ชีวิต และทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการตนเองได้ตามบทบาทหน้าที่ และเตรียมความพร้อมในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ นอกจากนี้ ยังต้องมีการเสริมความเข้มแข็งด้านคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริตและการมีระเบียบวินัยให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรของกรมควบคุมมลพิษเป็นคนดี มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยม “ถูกต้อง ทนสมัย โปร่งใส ใส่ใจประชาชน” สร้างความศรัทธาและเป็นที่ยอมรับจากทุกภาคส่วน

๓) การจัดวางระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่เป็นกลุ่มกำลังคนคุณภาพ มีผลงานโดดเด่น มีสมรรถนะและศักยภาพสูง (Talent) พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร เพื่อให้มีขีดความสามารถ มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น รวมทั้งมีภาวะผู้นำและความพร้อมทดแทนสำหรับปฏิบัติหน้าที่ในการกิจ หรือในตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์

๔) การสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ของบุคลากร ทั้งในเรื่องการทำงานและคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นเครื่องมือรักษาคณดี คนเก่ง ไว้กับองค์กร ให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ และร่วมมือร่วมใจ หุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

บทที่ ๓

ความเชื่อมโยงนโยบายและแผนที่สำคัญ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมควบคุมมลพิษ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ได้มีการศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐและเกี่ยวข้องกับพันธกิจของกรมควบคุมมลพิษ เพื่อ ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ที่สำคัญ และเป้าหมายการปฏิบัติงาน และนำมาเป็นแนวทาง ในการวิเคราะห์เพื่อหาประเด็นสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนใน ระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งแผนยุทธศาสตร์กรมควบคุมมลพิษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมมลพิษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ รวมทั้งสภาพการณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมควบคุมมลพิษ นำมากำหนดกรอบ แนวคิดและทิศทางในการดำเนินการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมมลพิษ ให้สอดคล้องและเป็นไป ในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายของกรมควบคุมมลพิษ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. แผนยุทธศาสตร์กรมควบคุมมลพิษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยกระดับคุณภาพน้ำผิวดินและน้ำทะเลให้เหมาะสมกับการใช้ ประโยชน์

เป้าประสงค์ : คุณภาพน้ำผิวดินและน้ำทะเลอยู่ในเกณฑ์ที่ดีเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. ควบคุมแหล่งกำเนิดเพื่อลดการระบายมลพิษทางน้ำ
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการน้ำเสียจากชุมชน
๓. ลดการเกิดสาหร่ายสะสมพื้ในแหล่งน้ำและทะเล
๔. ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจเพื่อลดการระบายมลพิษทางน้ำ
๕. จัดการคุณภาพน้ำในแหล่งน้ำ

แนวทางการดำเนินงาน

- ๑.๑ กำหนดและทบทวนมาตรฐาน มาตรการควบคุมการระบายน้ำทิ้งจากแหล่งกำเนิดมลพิษ
- ๑.๒ เพิ่มประสิทธิภาพหน่วยงานอนุมัติ/อนุญาตในการควบคุมสถานประกอบการ เช่น บูรณาการความร่วมมือระหว่างกรมควบคุมมลพิษ/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/กรมอนามัยในการควบคุม สถานประกอบการ เป็นต้น

- ๑.๓ เพิ่มประสิทธิภาพการติดตามตรวจสอบการระบายน้ำทิ้งจากแหล่งกำเนิดมลพิษ
- ๑.๔ ส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามาบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสียจากแหล่งกำเนิดมลพิษ
- ๑.๕ กำหนดประเภทแหล่งกำเนิดมลพิษที่ต้องมีผู้ควบคุมระบบบำบัดน้ำเสีย
- ๒.๑ ผลักดันและส่งเสริมการจัดสร้างระบบบำบัดน้ำเสียชุมชนแห่งใหม่
- ๒.๒ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบำบัดน้ำเสียชุมชนที่มีอยู่เดิม
- ๒.๓ เสริมสร้างศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแลระบบรวบรวมและบำบัด น้ำเสียรวมชุมชน

- ๒.๔ ส่งเสริมการใช้ถังบำบัดน้ำเสียสำเร็จรูปประสิทธิภาพสูง
- ๒.๕ พัฒนากลไกการจัดการน้ำเสียชุมชนในรูปแบบกฎหมายบังคับ

๒.๖ บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการน้ำเสียชุมชนให้มีประสิทธิภาพ

๓.๑ กำหนดและทบทวนมาตรฐานควบคุมการระบายน้ำทิ้งจากแหล่งกำเนิดมลพิษในพารามิเตอร์

สารอาหาร

๓.๒ ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดสาหร่ายสะสมพื้และมาตรการในการแก้ไข

๓.๓ บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการลดปริมาณสารอาหารจากภาคการเกษตร

๔.๑ สร้างความรู้ ความเข้าใจและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับเทศบาล นครและเมืองเป็นเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน (Green City)

๔.๒ ส่งเสริมการนำน้ำทิ้งและกากตะกอนจากระบบบำบัดน้ำเสียกลับมาใช้ประโยชน์

๕.๑ ประเมินและติดตามคุณภาพน้ำโดยใช้มาตรฐานคุณภาพน้ำ

๕.๒ บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาคุณภาพน้ำโดยอาศัยธรรมชาติเป็น พื้นฐาน (Nature-based Solution)

๕.๓ เสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายในการเฝ้าระวังและรักษาคุณภาพน้ำ

๕.๔ ศึกษาแนวทางการจัดการมลพิษอุบัติใหม่ที่มีผลกระทบต่อแหล่งน้ำ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : คุณภาพอากาศดีขึ้น

เป้าประสงค์ : คุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตดีขึ้น

กลยุทธ์

๑. ควบคุมแหล่งกำเนิดเพื่อลดการระบายมลพิษทางอากาศ

๒. ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจเพื่อลดการระบายมลพิษทางอากาศ

๓. ส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ดีที่สุดมาใช้ในการแก้ไขปัญหามลพิษทาง

อากาศ

๔. เสริมสร้างภาคีเครือข่าย เพื่อเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศในพื้นที่และ

มลพิษข้ามแดน

๕. ตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด

๖. พัฒนาระบบติดตามตรวจสอบคุณภาพอากาศ และการเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ

การบริหารจัดการมลพิษทางอากาศ

แนวทางการดำเนินงาน

๑.๑ ผลักดันการบังคับใช้ พ.ร.บ. การบริหารจัดการเพื่ออากาศสะอาด พ.ศ. และ อนุบัญญัติที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ผลักดันการกำหนดพื้นที่จำกัดการระบายมลพิษในเขตเมือง (Low Emission Zone)

๑.๓ ผลักดันการใช้นยานพาหนะมลพิษต่ำ

๒.๑ การใช้มาตรการทางเศรษฐศาสตร์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ

๒.๒ ผลักดันการควบคุมการนำเข้าสินค้าเกษตรที่พิสูจน์ได้ว่ามีกระบวนการผลิต

ที่เกี่ยวข้องกับการเผา

๓.๑ ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ดีที่สุดในการควบคุมมลพิษที่แหล่งกำเนิด

๔.๑ ประสานการบริหารจัดการไฟในพื้นที่ป่าแบบไร้รอยต่อเชิงพื้นที่และการมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๔.๒ ผลักดันบริหารจัดการและควบคุมการเผาในพื้นที่เกษตร

๔.๓ ผลักดันให้หน่วยงานเจ้าของพื้นที่กำหนดเงื่อนไขการเพิกถอนสิทธิการใช้ประโยชน์

ที่ดินที่มีการเผา

๔.๔ ประสานความร่วมมือในระดับภูมิภาคในการแก้ไขปัญหาหมอกควันข้ามแดน

๔.๕ ปลุกจิตสำนึก สร้างการรับรู้ สร้างความตระหนัก และสร้างเครือข่ายให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยมลพิษ

๕.๑ บังคับใช้กฎหมายกับแหล่งกำเนิดมลพิษหลักอย่างเข้มงวด

๖.๑ พัฒนาศูนย์ข้อมูลกลางด้านการบริหารจัดการคุณภาพอากาศที่มีการเฝ้าระวัง ติดตาม และรายงานข้อมูลคุณภาพอากาศ แหล่งกำเนิด และผลกระทบต่อสุขภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายชุมชนได้รับการจัดการอย่างถูกต้อง

เป้าประสงค์ : ๑. ขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายชุมชนได้รับการจัดการอย่างถูกต้อง เพิ่มมากขึ้นตามหลัก Circular Economy

๒. ลดปริมาณการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน

กลยุทธ์

๑. พัฒนากฎหมายเฉพาะในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายชุมชน

๒. บังคับใช้กฎหมายในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายชุมชน

๓. พัฒนาระบบฐานข้อมูลขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายชุมชน

๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายชุมชนในพื้นที่

แนวทางการดำเนินงาน

๑.๑ ผลักดันการออกกฎหมายเฉพาะ ได้แก่ (ร่าง) พ.ร.บ. การจัดการซากผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. (ร่าง) พ.ร.บ. การจัดการบรรจุภัณฑ์อย่างยั่งยืน พ.ศ. และกฎหมายลำดับรองตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

๒.๑ สื่อสาร ถ่ายทอด สร้างองค์ความรู้ให้ภาครัฐ เอกชน ประชาชน เพื่อรองรับการดำเนินการตามกฎหมายฉบับใหม่

๒.๒ กำหนดมาตรการเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ผลิตและผู้บริโภคปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น มาตรการด้านภาษีเมื่อมีการลงทุนในกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม จัดทำโครงการนำร่องในการบริหารจัดการซากผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และบรรจุภัณฑ์ เป็นต้น

๓.๑ พัฒนา/ปรับปรุงระบบเครือข่ายข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน ขยะอาหาร ของเสียอันตรายจากชุมชน ซากผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ซากผลิตภัณฑ์อื่น และขยะบรรจุภัณฑ์

๔.๑ พัฒนาปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายชุมชนในระดับพื้นที่ เพื่อนำกลับมาใช้ประโยชน์เพิ่มมากขึ้น ตามหลัก Circular Economy รวมทั้งการบริหารจัดการสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

๔.๒ ผลักดันเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนให้การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายชุมชนเป็นตัวชี้วัดของจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ผ่านกลไกสำนักงาน ก.พ.ร. และกระทรวงมหาดไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ระบบฐานข้อมูล แฉ่งเตื่อน และการสื่อสารการบริหารจัดการ มลพิษ

**เป้าประสงค์ : มีระบบฐานข้อมูล ระบบแฉ่งเตื่อน และการสื่อสารการบริหารจัดการ
มลพิษที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ในเชิงรุก**

กลยุทธ์

๑. บูรณาการการพัฒนาฐานข้อมูล ระบบแฉ่งเตื่อนภัยด้านมลพิษและการสื่อสาร
เพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน และการให้บริการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. พัฒนาและปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ทั้งด้าน Hardware และ Software
ให้ครอบคลุม และมีประสิทธิภาพ

๓. พัฒนาระบบข้อมูลงานบริการ (e-Service) ให้เป็นระบบดิจิทัลที่สามารถให้บริการ
ผ่านระบบของกรม ศูนย์รวมข้อมูลกลางรัฐบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔. สร้าง Brand PCD และการสื่อสารให้ติดตลาด เข้าใจง่าย ให้ทุกกลุ่มเป้าหมายสามารถ
เข้าถึง

แนวทางการดำเนินงาน

๑.๑ จัดทำกรอบธรรมาภิบาลภาครัฐ (Data Governace Framework) ตามนโยบาย
รัฐบาล

๑.๒ กำหนดมาตรฐานข้อมูล มาตรฐานข้อกำหนดข้อมูลด้านการจัดการมลพิษ มาตรฐาน
และวิธีการในการแลกเปลี่ยนข้อมูล

๑.๓ พัฒนา/ออกแบบฐานข้อมูล และกำหนดการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลร่วมกับ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับกฎหมายและ
นโยบายที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ สำนักรวบรวมการทำงานของหน่วยงานและความต้องการของผู้ใช้งานภายในกรม
เพื่อคัดเลือกกระบวนการสำคัญในการนำมาพัฒนาเป็นระบบดิจิทัล

๓.๒ พัฒนาระบบ Back Office สำหรับบริหารองค์กรและการปฏิบัติงานที่สำคัญให้เป็น
ระบบดิจิทัล

๔.๑ จัดทำแผนการพัฒนาทักษะของบุคลากรด้านดิจิทัลและการสื่อสารของกรม

๔.๒ พัฒนารูปแบบและช่องทางการสื่อสารให้มีความน่าสนใจ สะดวก และเข้าถึงง่าย

๔.๓ สร้างการรับรู้ด้านการจัดการมลพิษให้กับเจ้าหน้าที่กรมควบคุมมลพิษ เพื่อสื่อสาร
ให้กับบุคคลภายนอก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร

เป้าประสงค์ องค์กรมีขีดสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

๑. ยกระดับการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และมีสมรรถนะสูง

๒. วางระบบการบริหารจัดการกำลังคน พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและความผูกพัน

ต่อองค์กร

แนวทางการดำเนินงาน

๑.๑ วางระบบการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒ สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กรเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรคุณภาพ

๒.๑ วางกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า มั่นคงในสายอาชีพ

๒.๓ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต ความผูกพัน และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในองค์กร

๒.๔ ส่งเสริมการมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างบุคลากรให้เป็นคนดีและคนเก่ง

๒.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ

๒. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรกรมควบคุมมลพิษเป็นกำลังคนคุณภาพ รอบรู้ และก้าวหน้า

ความเปลี่ยนแปลงและการทำงานวิถีใหม่

กลยุทธ์ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีความรอบรู้ (รู้รอบ รู้ลึก รู้เชี่ยวชาญ รู้บูรณาการ)

และสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการดำเนินงาน

๑. กำหนดกรอบการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความเข้าใจ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓. สร้างสมรรถนะพึงประสงค์ของบุคลากรในศตวรรษที่ ๒๑ (๔CoD) ได้แก่ Critical Thinking

Doing and Problem – Solving ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ Creativity ทักษะการสร้างสรรค์ Communication

ทักษะการสื่อสาร Collaboration ทักษะการร่วมมือ Digital Literacy ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยี

ดิจิทัล

๔. สร้างนวัตกรรมและองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. สร้างความเชี่ยวชาญ และความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานในสายอาชีพ

สร้างบุคลากรให้มีจิตสาธารณะ และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

บทที่ ๔

แผนพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมมลพิษ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐

แผนพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมมลพิษ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งได้กำหนดให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมมลพิษ เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจอย่างมืออาชีพ รองรับแนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

พันธกิจ

๑. ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ เพื่รองรับความเปลี่ยนแปลง
๓. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดธรรมาภิบาล ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน
๔. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร

ประเด็นพัฒนา

ด้านที่ ๑ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

กรมควบคุมมลพิษ มีบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญสูงด้านการจัดการมลพิษ แต่มีความแตกต่างของวิถีคิดและวิธีการทำงานระหว่างช่วงวัยและประสบการณ์ของบุคลากร ส่งผลต่อการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกัน จึงต้องมีการสร้างบรรยากาศ และกระบวนการเรียนรู้ให้มีช่องทางและรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกัน เกิดการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) มาใช้ประโยชน์ในการทำงาน การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ซึ่งกันและกันของบุคลากรภายในหน่วยงาน รวมถึงการเปิดรับความรู้จากภายนอก ซึ่งจะทำให้กรมควบคุมมลพิษและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล พัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต

เป้าหมาย มีบรรยากาศที่เหมาะสมในการเรียนรู้ร่วมกัน บุคลากรมีแรงจูงใจ และทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง

แนวทางพัฒนา

๑. พัฒนาระบบการเรียนรู้
 - ๑.๑ จัดหาแหล่งการเรียนรู้ด้วยตนเองในรูปแบบออนไลน์ (e Learning) อาทิ MOOC ของสถาบันการศึกษาและ TGA และพัฒนาระบบแพลตฟอร์มเป็นห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์ PCD Cloud School สำหรับการรวบรวมสื่อและหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และอนาคต เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัด

๑.๒ สร้างระบบข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากร จัดหมวดหมู่ และจัดทำคลังข้อมูล ความเชี่ยวชาญ เพื่อให้บุคลากรสามารถขอรับคำปรึกษาแนะนำ และเรียนรู้ร่วมกันได้

๒. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา

๒.๑ สร้าง PCD Talent Team (ทีมงานคนรุ่นใหม่คิดค้นนวัตกรรมทางความคิดด้านการ จัดการมลพิษ) และจัด Hackathon ร่วมกันระดมความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม (Hackathon) เช่น ด้านการจัดการมลพิษ (น้ำ อากาศ ชยะ) หรือด้านอื่น ๆ ตามภารกิจของกรมควบคุมมลพิษ และจัดเวทีให้ผลงาน ที่ส่งเข้าประกวดหรือได้รับรางวัลได้นำเสนอผลงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมการสมัครรับรางวัล เลิศรัฐ เพื่อเป็นการเผยแพร่ผลงาน/นวัตกรรมสู่สาธารณะ รวมถึงให้มีโครงการ Sandbox ให้บุคลากรทดลองทำ สิ่งใหม่ๆ ที่มีผู้เชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ให้คำแนะนำ มีการแบ่งปันประสบการณ์จากการทดลองเรียนรู้ และ นำไปขยายผล

๒.๒ สนับสนุนการศึกษาวิจัย พัฒนาแนวคิดหรือเครื่องมือใหม่ ๆ ที่จะช่วยขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น อาทิ ศึกษาวิจัยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการมลพิษ ด้านน้ำ อากาศ กากของเสียและสารอันตราย เป็นต้น

๒.๓ ปรับรูปแบบการทำงานให้มีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring and Coaching) เพื่อให้ ทำหน้าที่สร้างความสัมพันธ์ ความคุ้นเคย และบรรยากาศที่ดี ให้คำแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน การแก้ไข ปัญหาในงาน และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ควบคู่กับการสอนงาน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพของบุคลากร เมื่อมีการบรรจุบุคลากรเข้าปฏิบัติงานใหม่ และเมื่อมีการเปลี่ยนงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ รวมถึงการ ให้มีระบบน้องสอนพี่เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบความคิด และทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชนและประโยชน์ ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนารูปแบบการให้บริการที่ตอบสนองต่อ ความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ

ด้านที่ ๒ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ พร้อมทันความเปลี่ยนแปลง และ ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การดำเนินชีวิต ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี กรมควบคุมมลพิษจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมบุคลากร ให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น บุคลากรต้องปรับตัวและได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความสามารถทางด้านทางวิชาการ ความสามารถในการบริหารจัดการและความสามารถเชิงการบริหารองค์กรที่ เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรอบรู้ (รู้ลึก รู้รอบ รู้เชี่ยวชาญ รู้บูรณาการ) และ ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง พัฒนาทักษะและสมรรถนะใหม่ เสริมสร้างทักษะด้าน การบริหารจัดการ ตามกรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อสร้างความ พร้อมเชิงกลยุทธ์ให้กับบุคลากร รวมทั้งการเสริมสร้างและปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสาธารณะและยึดหลัก หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานมีความรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากร ทุกระดับเป็นคนเก่งและคนดี สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขีดความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับมีขีดความสามารถสูงในการสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของกรมควบคุมมลพิษ ให้บรรลุเป้าหมาย

แนวทางการพัฒนา

๑. วางแผนและพัฒนาบุคลากรทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ให้มีความรอบรู้ (รู้รอบ รู้ลึก รู้เชี่ยวชาญ รู้บูรณาการ) และส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง

๑.๑ จำแนกกลุ่มบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ออกเป็น ๔ กลุ่ม ได้แก่

๑.๑.๑ บุคลากรแรกบรรจุ หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานมาแล้ว ไม่เกิน ๑ - ๒ ปี

๑.๑.๒ บุคลากรที่มีประสบการณ์ หมายถึง บุคลากรที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้ว มากกว่า ๒ ปี ขึ้นไป แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ในการกำกับการทำงานของทีม หรือกลุ่มงาน

๑.๑.๓ บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน หมายถึง บุคลากรที่มีบทบาทหน้าที่ในการ กำกับดูแลและนำตรวจสอบ การปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และอาวุโส

๑.๑.๔ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หมายถึง บุคลากรที่มีบทบาท หน้าที่ในการบริหารงานในระดับกอง สำนัก ศูนย์

๑.๒ พัฒนาหลักสูตรอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม รวมถึงการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมใน การเป็นหัวหน้างานและผู้อำนวยการ ดังนี้

กลุ่ม	ความรู้	ทักษะ	เป้าหมาย
บุคลากรแรกบรรจุ (New Entry) (ปฏิบัติงานมาแล้ว ไม่เกิน ๑ - ๒ ปี)	๑. ความรู้พื้นฐาน เช่น - บทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ และ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ ของกรม - ความรู้เรื่องนโยบายและ ยุทธศาสตร์ของประเทศ - ระเบียบวินัยราชการ - ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงาน สารบรรณ เป็นต้น ๒. ความรู้เฉพาะทางที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น - ความรู้เรื่องกฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน - ความรู้ เรื่องการจัดการ สิ่งแวดล้อม การจัดการและ การป้องกันมลพิษ	๑. การเขียนหนังสือราชการ และการจดบันทึกและเขียน รายงานการประชุม ๒. การนำเสนองาน ๓. การคิดวิเคราะห์ ๔. การวิเคราะห์และการ ประมวลผลข้อมูล ๕. การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อการปฏิบัติงาน ๖. การคิดอย่างเป็นระบบและ สร้างสรรค์ ๗. การทำงานร่วมกันและ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ๘. ภาษาต่างประเทศ เป็นต้น	มีความรู้ความเข้าใจใน กฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง และทักษะ พื้นฐานที่จำเป็นในการ ทำงาน สามารถปรับตัว และเรียนรู้สิ่งใหม่ได้

กลุ่ม	ความรู้	ทักษะ	เป้าหมาย
	- กฎหมายว่าด้วยสิ่งแวดล้อม - กฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น		
บุคลากรที่มีประสบการณ์ (Professional Personnel) (ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วมากกว่า ๒ ปี ขึ้นไป)	๑. ความรู้พื้นฐาน เช่น - ความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน - นโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศ - กฎหมายสิ่งแวดล้อม การควบคุมมลพิษ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ๒. ความรู้เฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน - การจัดการคุณภาพน้ำ คุณภาพอากาศและเสียง และการจัดการกากของเสียและสารอันตราย - การจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ - ข้อตกลง/ อนุสัญญา ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน - การวิเคราะห์ข้อมูลผลการทดลอง (Lab) - การติดตามตรวจสอบแหล่งกำเนิดมลพิษ - การบังคับใช้กฎหมาย เป็นต้น	๑. การคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ ๒. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรม ๓. การสื่อสารและการประสานงาน ๔. การพูดในที่สาธารณะและการนำเสนองานต่อที่ประชุม ๕. การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น Excel Power BI Google Sheets เป็นต้น ๖. การวางแผนปฏิบัติงานและการดำเนินงานตามแผน ๗. ภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ๘. ภาษาต่างประเทศ	สามารถใช้ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก รวมทั้งสามารถทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น ประสานงานในระดับผู้ปฏิบัติ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย แก้ไขปัญหาและปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น เชื่อมโยงงานของตนเองกับงานของผู้อื่น และขององค์กร และนำเสนอแนวคิดในการพัฒนางานได้
	๓. หลักสูตรการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างาน - การวางแผนและมอบหมายงาน - การสอนงานหรือพัฒนาผู้อื่น - การติดตามงาน - การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจในงาน - การทำงานเป็นทีม เป็นต้น		

กลุ่ม	ความรู้	ทักษะ	เป้าหมาย
บุคลากรที่มีบทบาท หัวหน้างาน (Frontline Manager)	๑. ความรู้พื้นฐาน เช่น - ความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน - นโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศ - กฎหมายสิ่งแวดล้อม การควบคุมมลพิษ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ๒. ความรู้เฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน - การวางแผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ - การติดตามและประเมินผล - การบริหารผลงานและการสร้างความรับผิดชอบต่อผลงาน - การให้ทิศทาง คำแนะนำ และการบริหารความสัมพันธ์กับทีมงาน - การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง - การบริหารงาน บริหารคนบนความหลากหลาย - การบริหารโครงการ - งบประมาณ ๓. หลักสูตรการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้อำนวยการ - หลักการบริหารงานสมัยใหม่ - คุณลักษณะของผู้ผู้นำ - การบริหารผลงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ - การกำหนดเป้าหมาย และการสร้างแรงจูงใจ - การสร้างการมีส่วนร่วมและการบริหารทีมงาน - การบริหารความขัดแย้ง - Growth Mindset	๑. การมอบหมายงาน ๒. การสอนงาน (Coaching) ๓. การสื่อสารและการให้ป้อนกลับ (Feedback) ๔. การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา ๕. การคิดสร้างสรรค์ และเป็นระบบ ๖. การเจรจาต่อรอง ๗. การกระตุ้น และจูงใจทีมงาน ๘. การนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ ๙. การออกแบบกระบวนการใหม่และการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลเพื่อพัฒนางาน ๑๐. ภาวะผู้นำ ๑๑. ภาษาต่างประเทศ	สร้างความพร้อมและเสริมศักยภาพในการกำกับดูแล ตรวจสอบการทำงาน สอนงาน สามารถบริหารจัดการความขัดแย้งและแก้ไขปัญหาการทำงานของ ทีมและสร้างความสัมพันธ์กับทีมงานอื่น เพื่อเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันได้
	๓. หลักสูตรการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้อำนวยการ - หลักการบริหารงานสมัยใหม่ - คุณลักษณะของผู้ผู้นำ - การบริหารผลงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ - การกำหนดเป้าหมาย และการสร้างแรงจูงใจ - การสร้างการมีส่วนร่วมและการบริหารทีมงาน - การบริหารความขัดแย้ง - Growth Mindset		

กลุ่ม	ความรู้	ทักษะ	เป้าหมาย
บุคลากรที่ดำรงตำแหน่ง บริหารงาน (Functional Manager)	๑. ความรู้พื้นฐาน เช่น - ความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน - นโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศ - กฎหมายสิ่งแวดล้อม การควบคุมมลพิษ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๒. ความรู้เฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน - สถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการจัดการมลพิษ - การรู้เท่าทันบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง ความมั่นคง เทคโนโลยี และภูมิทัศน์ของโลกยุคดิจิทัล - การบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร - การกำหนดทิศทางและวางแผนกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน - การบริหารผลงาน - การวางแผนและบริหารจัดการงบประมาณ - กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล - การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ - การทำงานแบบบูรณาการ เป็นต้น	๑. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๒. การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ และการโน้มน้าวสร้างแรงบันดาลใจ ๓. การคิดเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ ๔. การคิดเชิงออกแบบ และการวิเคราะห์ความเสี่ยง ๕. การสอนงาน และการบริหารทีมงาน ๖. การคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรม ๗. การสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือการทำงานร่วมกัน	สร้างความพร้อมและเสริมศักยภาพด้านการบริหารราชการในการบริหารงานคน และงบประมาณให้สามารถเชื่อมโยงเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของกรมมาสู่เป้าหมายในระดับหน่วยงาน บูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานระดับกองสำนัก ได้

๑.๓ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ ๒๑

- ทักษะ ๔C๑D : Critical Thinking, Doing and Problem – Solving ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ Creativity ทักษะการสร้างสรรค์ Communication ทักษะการสื่อสาร Collaboration ทักษะการร่วมมือ Digital Literacy ทักษะด้านดิจิทัล

- ทักษะเพื่อการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐ : ทักษะการรู้คิด (Cognitive Skills) ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) ทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skills)

๑.๔ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ที่ส่งผลต่อการยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ประเมินหาช่องว่างการพัฒนา ด้วยการประเมินความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่มีอยู่ในขณะนั้นตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด และเปรียบเทียบกับระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องพัฒนา

- ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ หรือร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ซึ่งต้องตอบสนองความจำเป็นของทั้งส่วนราชการระดับกรม หน่วยงานย่อย ทีมงาน และตัวข้าราชการเอง

- จัดทำรายละเอียดของแผนพัฒนารายบุคคล

- ติดตามผล/ให้คำแนะนำ ปรีกษา ระหว่างการพัฒนา

๑.๕ จัดทำหลักสูตรการอบรมหรือการเตรียมความพร้อมต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เช่น เจ้าพนักงานควบคุมมลพิษ พนักงานเจ้าหน้าที่ โดยกำหนดเป็นหลักสูตรภาคบังคับที่เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องผ่านการอบรมตามรายวิชาและระยะเวลาที่กำหนด

๒. จัดทำข้อตกลงความร่วมมือการแลกเปลี่ยนบุคลากร สร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ สามารถนำความรู้จากการฝึกปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยมีแนวทางดังนี้

๒.๑ กำหนดระยะเวลาการแลกเปลี่ยนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้จริงตั้งแต่ ๒ – ๕ เดือน และขึ้นกับความเหมาะสมของโครงการ

๒.๒ สรรหาบุคลากรเข้าร่วมโครงการตามข้อตกลงความร่วมมือการแลกเปลี่ยนบุคลากร โดยมีคณะกรรมการเป็นพิจารณาผู้คัดเลือก

๒.๓ ผู้เข้าร่วมโครงการต้องส่งรายงานการเข้าร่วมโครงการเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และนำเสนอรายงานผลเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ในหน่วยงาน

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) หรือย้ายระหว่างกอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้งาน พัฒนาความสามารถและสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายมากขึ้น

๔. เสริมสร้างการมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดีและคนเก่ง ส่งเสริมวัฒนธรรมและธรรมาภิบาลของกรมควบคุมมลพิษ ที่นำไปสู่สภาพลักษณ์ที่ดี

๔.๑ เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ ที่มีวัฒนธรรม คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล โดยการสอดแทรกในกิจกรรมและสื่อต่าง ๆ ใน องค์กร เช่น ในพิธีการงานต่าง ๆ ของกรม การปฐมนิเทศ หรือการฝึกอบรมต่าง ๆ โดยมีการสื่อสารผ่านสื่อทุกประเภทด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

๔.๒ มีการให้รางวัลหรือ ลงโทษ รวมทั้งการสร้างแบบอย่างที่ดี ปรับปรุงกระบวนการให้รางวัล และการลงโทษ เพื่อใช้เป็นกลไกในการส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ดี เหมาะสมกับเป็นบุคลากรของรัฐ และเป็นการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันภายในองค์กร

๔.๓ การคัดเลือกทีมขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมกรมควบคุมมลพิษ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ การสื่อสารวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรให้ถึงบุคลากรทุกระดับ ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร จากผู้บริหาร ระดับสูง นิทรรศการ ป้ายประชาสัมพันธ์ คลิปเผยแพร่ เกมการตอบปัญหา เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรเข้าใจ ความหมายของวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

ด้านที่ ๓ พัฒนากำลังคนคุณภาพ และเตรียมความพร้อมเป็นผู้นำองค์กร

ในระยะเวลา ๑ – ๕ ปีที่ผ่านมา กรมควบคุมมลพิษ ต้องสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุ ราชการ หรือการโยกย้าย และอื่น ๆ ดังนั้น เพื่อให้กรมควบคุมมลพิษสามารถดำเนินงานตามภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง เกิดความคล่องตัว และมีบุคลากรที่มีความพร้อมทดแทนอัตรากำลังที่ว่างลงได้ อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องเตรียมความพร้อมให้ข้าราชการเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับสูงขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญ สำหรับรองรับการพิจารณาในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สำคัญทางการบริหารและทางวิชาการ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ ของกรมควบคุมมลพิษ

เป้าหมาย บุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถมีความพร้อมเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร

แนวทางการพัฒนา

๑. วางแผนสร้างและพัฒนาผู้บริหาร ครอบคลุมการสืบทอดตำแหน่งสำคัญและความก้าวหน้า ในสายอาชีพ เช่น ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ผู้เชี่ยวชาญ และตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับอาวุโส

๑.๑ มอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติหน้าที่ ควบคู่กับการปฏิบัติงานประจำตามหน้าที่ความ รับผิดชอบ เช่น มอบหมายให้ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการทำงานของผู้บริหาร เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้จาก การติดตามสังเกตพฤติกรรมของผู้บริหาร เพื่อให้บุคลากรได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการ ทำงาน ขอบเขตของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมถึงการจัดการงานที่เกิดขึ้นจริง

๑.๒ มีระบบการทำงานแบบทีมงานผสมผสาน ที่มีคนหลากหลายรุ่นและมีความเชี่ยวชาญ แต่ละสาขาภายในกรม โดยมอบหมายให้รับผิดชอบงานโครงการพิเศษระยะสั้น หรือระยะยาว มีผู้เชี่ยวชาญหรือ หัวหน้างานเป็นผู้ฝึกสอนงาน (Mentoring & Coaching) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ฝึกทักษะเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องในงานนั้น เช่น การวางแผน การบริหารเวลา การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ เป็นต้น

๑.๓ มอบหมายบุคลากรให้เป็นผู้แทนหน่วยงานในการเข้าร่วมประชุม/สัมมนา ร่วมกับ หน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิดหรือผลงานใหม่ ๆ การหารือ หรือระดม ความคิดเห็นกันในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง หรือเป็นวิทยากร เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ใหม่ ๆ และมุมมองที่หลากหลาย และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๑.๔ สรรหา คัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีสมรรถนะสูง เพื่อเข้ารับการ พัฒนาอย่างเป็นระบบ ผ่านกรอบการส่งประสบการณ์ในแต่ละภารกิจของกรมควบคุมมลพิษ โดยมีหัวหน้างาน หรือผู้เชี่ยวชาญทำการสอนงาน ให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ รวมถึงการปฏิบัติ ราชการในหน่วยงานต่าง ๆ โดยการสอนงานของผู้บริหาร ระดับสูง ทั้งจากภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนา ความสามารถของบุคลากร ทั้งในด้านความคิด ด้านวิชาการ และการบริหารจัดการองค์กร

ด้านที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสร้างองค์กรแห่งความสุข

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรทุกระดับมีความสำคัญต่อกรมควบคุมมลพิษ จึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม และเอื้อต่อการทำงาน การดูแลสุขภาพของบุคลากรให้สมบูรณ์แข็งแรง ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว รวมถึงการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสถานภาพของบุคลากร ทำให้บุคลากรของกรมควบคุมมลพิษมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง เกิดความสุขในการทำงาน มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรภายในกรมควบคุมมลพิษ ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากร ให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของกรมควบคุมมลพิษบรรลุเป้าหมายได้อย่างสัมฤทธิ์ผล และเป็นองค์กรแห่งความสุข ที่คนทำงานมีความสุข สามัคคีปรองดอง ที่ทำงานน่าอยู่ บุคลากรรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

เป้าหมาย บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน และผูกพันต่อองค์กร

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรกรมควบคุมมลพิษให้เกิดการเปิดกว้าง (รับฟังความคิดเห็น/ช่วยเหลือ/แลกเปลี่ยน/ทำงานเป็นทีม)

๑.๑ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น จัดสรรเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ที่เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน จัดสภาพแวดล้อมให้มีพื้นที่สำหรับการทำงานร่วมกันและพื้นที่สำหรับพักผ่อนเพื่อให้บุคลากรสามารถพบปะ พูดคุย และแลกเปลี่ยนการทำงานร่วมกัน เป็นต้น

๑.๒ จัดกิจกรรมอย่างไม่เป็นทางการ เช่น ผู้บริหารพบเจ้าหน้าที่ การจัดสภากาแฟ เปิดให้มีการพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ลดการจัดประชุมด้วยรูปแบบออนไลน์ในบางโอกาส เพื่อเปิดโอกาสให้มีการพบปะ พูดคุยกันอย่างใกล้ชิด

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน

๒.๑ จัดทำหลักสูตรและดำเนินการพัฒนาความรู้ เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี หลักสูตรที่ควรมี ได้แก่ (๑) การคิดเชิงบวก (๒) การทำงานที่ชาญฉลาด (๓) การบริหารจัดการด้านการเงิน (๔) การบริหารเวลา (๕) การพัฒนาจิต (๖) การทำงานเป็นทีม

๒.๒ จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การให้บริการห้องออกกำลังกาย การนวดแผนไทย เพื่อเป็นการส่งเสริมการดูแลสุขภาพร่างกาย และผ่อนคลายความเครียดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร การปรับปรุงการให้บริการของร้านค้าสวัสดิการห้องอาหารกรมควบคุมมลพิษ จัดกิจกรรมตลาดนัด คพ. เพื่อให้บุคลากรได้นำสินค้า เช่น อาหาร เครื่องดื่ม หรือสินค้ามือสอง และอื่น ๆ มาจำหน่าย หรือแลกเปลี่ยนกัน ส่งเสริมการสร้างรายได้เสริม และลดรายจ่าย ให้แก่บุคลากร

๒.๓ จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิต และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกระดับ เช่น กิจกรรมสาธารณะประโยชน์ (Corporate Social Responsibility: CSR) เพื่อปลูกจิตสำนึกในการมีจิตสาธารณะให้แก่บุคลากร กิจกรรมการวิ่งเพื่อสุขภาพ การแข่งขันกีฬาภายใน กิจกรรม

การอวยพรวันเกิด เพื่อละลายพฤติกรรม เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและการร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่
ภายในกรม

๒.๔ จัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับความรู้ ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ
ทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ โดยจัดโครงการเพื่อให้คำปรึกษาแก่ข้าราชการที่มีปัญหาความเครียดหรือปัญหา
สุขภาพ

บทที่ ๕

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมมลพิษ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) เกิดผลสัมฤทธิ์และหน่วยงานภายในกรมควบคุมมลพิษ มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผนพัฒนาบุคลากร กรมควบคุมมลพิษ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) ไปยังหน่วยงาน บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผ่านทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม การประชุมชี้แจง การเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

๒. ผู้บริหารระดับสูงสื่อสารแผนพัฒนาบุคลากรฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต่าง ๆ ตามลำดับชั้นเพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา บุคลากร

๓. สำนักงานเลขาธิการกรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการพัฒนาบุคลากร โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด ของโครงการ และวิธีการดำเนินการ และดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผน

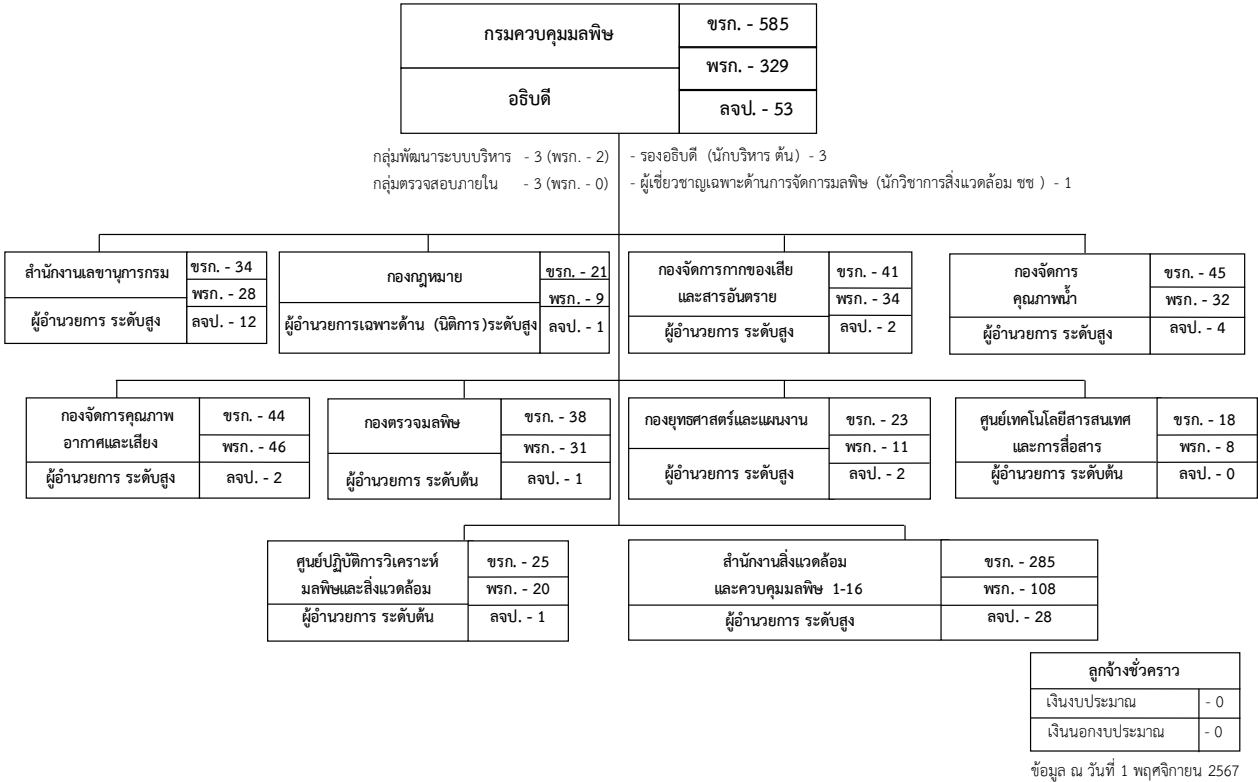
การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

สำนักงานเลขาธิการจะดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมมลพิษ (พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๐) ทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน เพื่อนำข้อมูลผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และประเมินความก้าวหน้าหรือผลสำเร็จของการดำเนินพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ ที่ได้กำหนดไว้ และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแผนฯ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ ไปยังผู้บริหารระดับสูงต่อไป

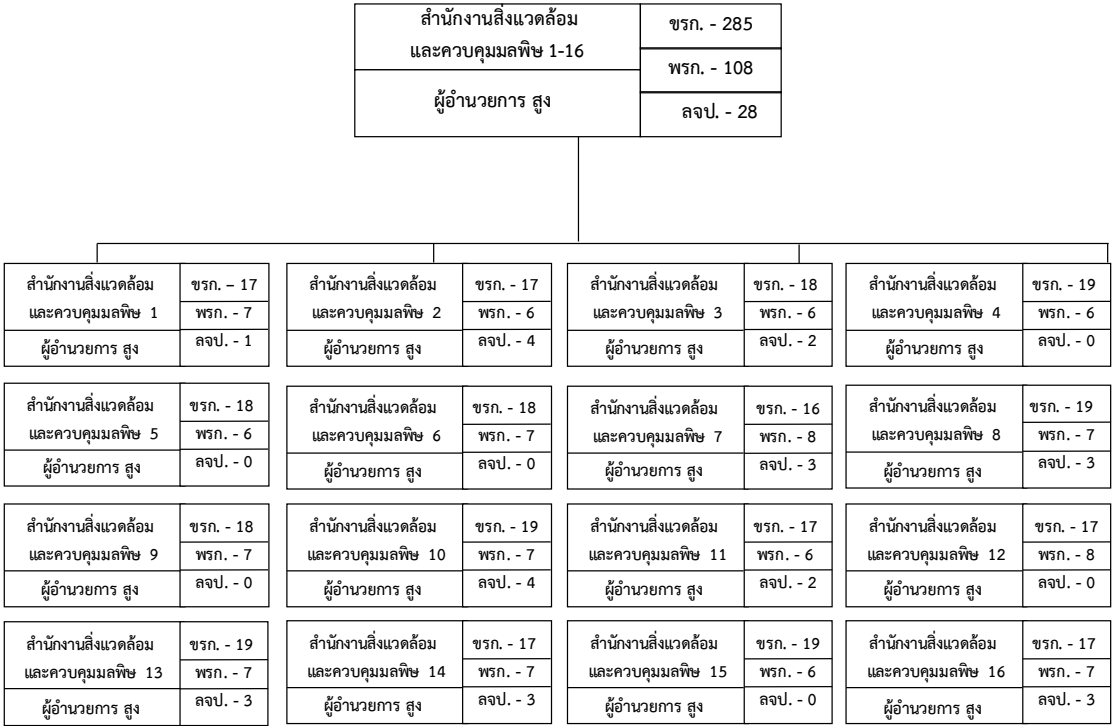
ภาคผนวก

๑.ข้อมูลทั่วไปด้านบุคลากร

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง กรมควบคุมมลพิษ



สำนักงานสิ่งแวดล้อมและควบคุมมลพิษ1-16



ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2567

ข้อมูลอัตรากำลังกรมควบคุมมลพิษ (ณ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗)				
หน่วยงาน	ขรก.	ลจป.	พรง.	รวม
ส่วนกลาง	๕			๕
กตณ.	๓			๓
กพร	๓		๒	๕
สสภ	๓๔	๑๗	๒๘	๗๙
กกม	๒๑	๒	๙	๓๒
กจส	๔๑	๒	๓๔	๗๗
กจน	๔๕	๔	๓๒	๘๑
กจอ.	๔๔	๒	๔๖	๙๒
กตพ.	๓๘	๑	๓๑	๗๐
กยผ.	๒๓	๒	๑๑	๓๖
ศทส	๑๘		๘	๒๖
ศวส	๒๕	๑	๒๐	๔๖
สคพ.๑	๑๗	๑	๗	๒๕
สคพ.๒	๑๗	๕	๖	๒๘
สคพ.๓	๑๘	๒	๖	๒๖
สคพ.๔	๑๙		๖	๒๕
สคพ.๕	๑๘		๖	๒๔
สคพ.๖	๑๘		๗	๒๕
สคพ.๗	๑๖	๓	๘	๒๗
สคพ.๘	๑๙	๓	๗	๒๙
สคพ.๙	๑๘		๗	๒๕
สคพ.๑๐	๑๙	๔	๗	๓๐
สคพ.๑๑	๑๗	๓	๖	๒๖
สคพ.๑๒	๑๗		๘	๒๕
สคพ.๑๓	๑๙	๓	๗	๒๙
สคพ.๑๔	๑๗	๓	๗	๒๗
สคพ.๑๕	๑๙		๖	๒๕
สคพ.๑๖	๑๗	๓	๗	๒๗
รวม	๕๘๕	๖๑	๓๒๙	๙๗๕

ภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
กรมควบคุมมลพิษ

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง																รวม	
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ								ทั่วไป					
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทว	ชช/ทว	ชช	ชพ	ปก/ชก/	ชก	ปก/ชก	ปก	ทพ	อว	ชง	ปง/ชง		
๑	นักบริหาร	๑	๓															๔	
๒	ผู้อำนวยการ			๒๑	๓													๒๔	
๓	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ)			๑														๑	
๔	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม							๔	๑๔๕			๒๖๔						๔๑๓	
๕	นักวิทยาศาสตร์								๑			๕						๖	
๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน									๓								๓	
๗	นักวิชาการเงินและบัญชี								๑			๕						๖	
๘	นักวิชาการพัสดุ								๑			๑						๒	
๙	นักทรัพยากรบุคคล								๑			๖						๗	
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป								๑			๑๓						๑๔	
๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ											๑						๑	
๑๒	นิติกร								๓			๑๕						๑๘	
๑๓	บรรณารักษ์											๑						๑	
๑๔	นักวิชาการคอมพิวเตอร์								๑			๓						๔	
๑๕	นักวิชาการเผยแพร่								๑			๒						๓	
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ														๑๔		๒๑	๓๕	
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ																๑๔	๑๔	
๑๘	เจ้าพนักงานห้องสมุด																๑	๑	
๑๙	นายช่างศิลป์																๑	๑	
๒๐	นายช่างเทคนิค																๕	๕	
๒๑	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์																๒	๒	
๒๒	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ การแพทย์																๑	๑	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี																๑๙	๑๙	
	รวม	๑	๓	๒๒	๓				๔	๑๕๕	๓		๓๑๖			๑๔		๖๔	๕๘๕

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

ตาราง ช่วงอายุราชการข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามระดับตำแหน่ง
(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓)

ระดับตำแหน่ง	ช่วงอายุ								รวม (คน)
	<=๒๔ ปี	๒๕-๒๙ ปี	๓๐-๓๔ ปี	๓๕-๓๙ ปี	๔๐-๔๔ ปี	๔๕-๔๙ ปี	๕๐-๕๔ ปี	>=๕๕ ปี	
บริหาร ระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑
บริหาร ระดับต้น	-	-	-	-	-	๑	-	๒	๓
อำนวยการ ระดับสูง	-	-	-	-	-	-	๖	๑๕	๒๑
อำนวยการ ระดับ ต้น	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๓
วิชาการ ระดับ ทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑
วิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	๑	๑๐	๒๓	๖๐	๓๒	๑๒๖
วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	-	๑	๑๑	๒๙	๕๙	๕๑	๒๕	๑๑	๑๘๗
วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	๒	๒๕	๓๗	๒๐	๑๕	๔	๑	-	๑๐๔
ทั่วไป ระดับ อาวุโส	-	-	-	-	-	๒	๔	๖	๑๒
ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	-	๑	๒	๔	๔	๕	๖	๗	๒๙
ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	-	๒	๕	๕	๖	๒	-	-	๒๐
รวม (คน)	๒	๒๙	๕๕	๕๙	๙๔	๘๘	๑๐๕	๗๕	๕๐๗

ตาราง จำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒ จำแนกตามระดับตำแหน่ง
(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗)

ระดับตำแหน่ง	กรอบ อัตรา	ปีที่เกษียณอายุราชการ					รวม (คน)	ร้อยละ
		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
บริหาร ระดับสูง	๑	-	๑	-	-	-	๑	๑๐๐
บริหาร ระดับต้น	๓	๑	-	๑	-	-	๒	๖๖.๖๗
อำนวยการ ระดับสูง	๒๑	๓	๓	๑	๒	-	๙	๔๒.๘๖
อำนวยการ (เฉพาะด้านนิติ การ) ระดับสูง	๑	-	-	-	-	-	-	-
อำนวยการ ระดับต้น	๓	-	-	๑	-	-	๑	๓๓.๓๓
วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	๔	-	๑	-	-	-	๑	๒๕
วิชาการ ระดับชำนาญการ พิเศษ	๑๕๕	๖	๔	๘	๑๐	๖	๓๔	๒๑.๙๔
วิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ชำนาญการ พิเศษ	๓	-	-	-	-	-	-	-
วิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๑๖	๑	๒	๓	๑	๓	๑๐	๓.๑๖
ทั่วไป ระดับอาวุโส	๑๔	๒	-	๓	-	๑	๖	๔๒.๘๖
ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๖๔	๒	-	๑	-	๒	๕	๗.๘๑
รวม (คน)	๕๘๕	๑๕	๑๑	๑๘	๑๓	๑๒	๖๘	

ตาราง จำนวนข้าราชการที่โอน หรือ ลาออก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ (ข้อมูล ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗)

ประเภทการเคลื่อนไหว	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวนคน)
ให้โอน	๕	๑๖	๑๖
ลาออก	๘	๑๓	๑๖
รวม	๑๓	๒๙	๓๒

๒.ภาพการประชุมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



ภาพ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ “ระดมความคิดเห็นต่อร่างแผนพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมมลพิษ” วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘



ภาพการประชุม “การนำเสนอแผนพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมมลพิษ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐” วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘