

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.1.1 มีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร โดย (ระบุอย่างน้อย 2 ภารกิจ)		
○	○	<p>● กองกรเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ</p> <p>(https://drive.google.com/file/d/1sSkIzt3rS7inc24J0bkJQLLv_xTijSzE/view?usp=sharing)</p> <p>ภารกิจที่ 1 คือ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการวางแผนการวิเคราะห์อัตรากำลังของกรม ทั้งปัจจุบัน และในอนาคตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ <p>และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรของกรมมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่จะสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุภารกิจของกรม ทั้ง 4 ด้าน <p>ภารกิจที่ 2 คือ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. <p>และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรของกรมมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่จะสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุภารกิจของกรม ทั้ง 4 ด้าน <p>ภารกิจที่ 3 คือ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาศักยภาพองค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัลที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง <p>และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - องค์กรมีเครื่องมือที่ทันสมัยสอดคล้องกับภารกิจที่พัฒนา และบุคลากรมีความสามารถในการใช้ระบบและเครื่องมือที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน

5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
------------------------	-------------------------------	-----------------

5.1.2 มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีนโยบายการส่งเสริมด้านต่างๆ ดังนี้

○	○	<p>● แนวทางที่เสริมสร้างความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจ โดยแนวทางนั้น คือ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรมมีคำสั่งฯ ที่ 939/2566 ลงวันที่ 10 เม.ย. 2566 เรื่อง มอบอำนาจการปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมโยธาธิการและผังเมือง ให้ผู้บริหารระดับต่างๆ ปฏิบัติราชการแทนในการสั่งการ อนุญาต อนุมัติ ปฏิบัติราชการหรือดำเนินการเรื่องต่างๆ เพื่อความคล่องตัวในการทำงานเฉพาะเรื่อง บูรณาการงานบริหารงานบุคคล ปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูง - กรมมีคำสั่งฯ ที่ 776/2563 ลงวันที่ 20 มี.ค. 2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการสถานการณ์ตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในการติดตามประเมินสถานการณ์และบุคลากรที่มีความเสี่ยง วางมาตรการป้องกันต่างๆ ให้มีความคล่องตัวในการตัดสินใจในระยะเวลาอันจำกัดและแนวโน้มการแพร่ระบาดที่อาจสูงขึ้น - กรมมีคำสั่งฯ ที่ 1019/2564 ลงวันที่ 20 ก.ค. 2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลการปฏิบัติราชการในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กำกับดูแล ตรวจสอบ สั่งการ ให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดส่วนกลาง เป็นไปตามมาตรการป้องกันที่ประกาศโดยกรม และเสนอความเห็นต่ออธิบดีเพื่อพิจารณากรณีที่เหมาะสมควรปรับปรุงมาตรการของกรม
---	---	---

ผลการประเมิน ของสำนักงาน ก.พ.ร.	ผ่าน
------------------------------------	------

5.1.2 มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีนโยบายการส่งเสริมด้านต่างๆ ดังนี้ (ต่อ)

○	○	<p>● ส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน เกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง (High Performer) โดยวิธีการ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัล พ.ศ. 2565 - 2569 เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรด้านดิจิทัล กำหนดยุทธศาสตร์เป้าหมาย มาตรการ ทิศทางการดำเนินงาน แผนงาน/โครงการ และงบประมาณที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์และแผนระดับต่าง ๆ ของประเทศ ตามกรอบสถาปัตยกรรมองค์กรในอนาคต และปฏิรูปองค์กรด้านดิจิทัล รวมทั้งแผนการปรับปรุงองค์กรและพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลได้อย่างสัมฤทธิ์ผลต่อเนื่องและยั่งยืน (http://www.dpt.go.th/th/digital-development-plan/1105#wow-book/) - กรมจัดทำโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกลางของกรมโยธาธิการและผังเมือง (ONE DPT) โดยมีแนวคิดพัฒนาระบบให้สามารถเชื่อมโยงและใช้ข้อมูลร่วมกัน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร บูรณาการข้อมูลสารสนเทศของกรมฯ โดยเน้นการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน และพัฒนาระบบการเผยแพร่ สืบค้นและตรวจสอบข้อมูล เพื่อให้บริการประชาชน ภาครัฐ ภาคเอกชน อำนวยความสะดวกในการตรวจสอบ สืบค้นข้อมูลได้รวดเร็ว สร้างโอกาสในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากภูมิสารสนเทศกลาง ด้วยอุปกรณ์พกพาต่าง ๆ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน ยกกระตือรือร้นบริการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล
---	---	--

ผลการประเมิน ของสำนักงาน ก.พ.ร.	ผ่าน
------------------------------------	------

5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.1.3 มีการจัดการข้อมูลด้านบุคคล รองรับความก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลง ทักษะ หน้าที่ และลักษณะงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา		
○	○	<p>● โดย...กรมได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา โดยมีการสนับสนุนให้ข้าราชการในสังกัดมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของตนตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร 1006/ว17 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2558 แจกเวียนเรื่อง ประสพการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประกอบกับกรมฯ ได้จัดทำแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ (Career Path) ปีงบประมาณ พ.ศ.2561 (http://oldoffice.dpt.go.th/psd/images/O26.2.pdf)</p> <p>- กองการเจ้าหน้าที่ได้มีหนังสือแจ้งให้ข้าราชการเป็นรายบุคคล เฉพาะผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ หรือชำนาญการ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ควรทราบถึงประวัติระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของตน เพื่อจะได้วางแผนพัฒนาตนเอง โดยการสร้างประสบการณ์ที่หลากหลาย และเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งทำให้ข้าราชการไม่เสียโอกาสในการก้าวหน้าในสายงานที่ตนดำรงตำแหน่งอยู่</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน
5.1.4 มีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ รองรับความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลง เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง		
○	○	<p>● โดย.....กรมมีแนวทางการปลูกฝังค่านิยม สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและมีประสิทธิภาพสูง โดย</p> <p>- มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการในสังกัดสมัครเข้าร่วมคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) พร้อมทั้งพัฒนาข้าราชการกลุ่มดังกล่าว เพื่อเตรียมการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสำหรับการดำรงตำแหน่งนักบริหาร ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสิทธิภาพ เพื่อจูงใจข้าราชการผู้มีความรู้ความสามารถและมีผลสัมฤทธิ์ของงานสูงให้อยู่ในระบบ ซึ่งมีข้าราชการในสังกัดเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน 6 ราย</p> <p>- กรมมีโครงการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของกรมฯ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติคุณและเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยผู้ได้รับการคัดเลือกจะได้รับใบประกาศเกียรติคุณจากอธิบดี เผยแพร่เกียรติคุณทางเว็บไซต์ของ กลุ่มงานจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่ เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน บันทึกไว้ในทะเบียนประวัติ ก.พ. 7 และพิจารณาเพิ่มขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน

5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.1.5 มีการวางแผนกำลังคน และมีการเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ		
○	○	<p>● คือ...การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี</p> <p>มีการวางแผนกำลังคน โดย...มีแผนการวิเคราะห์อัตรากำลังของกรมฯ ทั้งในปัจจุบัน และในอนาคตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรมได้มีคำสั่งที่ 4277/2561 ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2561 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนบทบาท ภารกิจ โครงสร้าง อัตรากำลัง และการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง เป็นระดับสูงขึ้นของกรมโยธาธิการและผังเมือง โดยมีอำนาจหน้าที่ ตรวจสอบ วิเคราะห์บทบาทภารกิจที่จำเป็นต้องดำเนินต่อไป ภารกิจใดมีแนวโน้มเพิ่มเติม ภารกิจใดซ้ำซ้อน หรือต้องยุบเลิก ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในปัจจุบัน รวมทั้งพิจารณาความเหมาะสมด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง เพื่อออกแบบและจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรม เป็นต้น - คณะทำงาน ได้มีการประชุม เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2562 ซึ่งที่ประชุมมีมติให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น รวมทั้ง ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของกรม
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน

5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์

ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.2.1 มีการทำงานเป็นทีมที่ข้ามกลุ่ม/กอง/สำนัก เพื่อผลสำเร็จของงานที่มีสมรรถนะสูงร่วมกัน		
○	○	<p>● โดย... (ระบุรูปแบบของทีมงาน/องค์ประกอบของทีม)</p> <p>การปรับลักษณะการทำงาน พุดคุยหารือและร่วมแก้ไขปัญหา เปิดรับความคิด รวมทั้งพร้อมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และมีผลสำเร็จของงาน คือ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรมฯ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน มีจัดประชุมหารือ รับฟังความคิดเห็น และนำมาประมวลผลสรุปเพื่อดำเนินการต่อไป - กรมฯ มีการสร้างความร่วมมือการทำงานระหว่างหน่วยงานภายใน มีผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น ในโครงการแก้ปัญหาผักตบชวา กรมได้รับมอบหมายจากรองนายกรัฐมนตรี (พลเอกประวิตร วงษ์สุวรรณ) เป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบแก้ปัญหาผักตบชวาในแม่น้ำสายหลัก โดยดำเนินการ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1. ตั้งศูนย์ประสานงานแก้ไขปัญหาผักตบชวา กรมโยธาธิการและผังเมือง คำสั่ง ที่ 2177/2559 ลงวันที่ 9 กันยายน 2559 ประกอบด้วยหลายหน่วยงานภายในกรม โดยมีผู้อำนวยการกองบูรณะฯ เป็นเลขานุการ 2. ปี 2555 มีการจัดตั้งกองบูรณะและบำรุงรักษา มีหน้าที่จัดทำแผนการระบายน้ำกำจัดผักตบชวาและวัชพืชโดยใช้เครื่องจักรกลสนับสนุนการกำจัด และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จัดอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่มีมอบหมาย 3. คณะทำงานได้ร่วมกับสยผจ.ทุกจังหวัดที่มีแหล่งน้ำ ดำเนินการจัดเก็บผักตบชวาในแหล่งน้ำ ในความรับผิดชอบทั่วประเทศ โดยมีศูนย์ประสานงานแก้ไขผักตบชวา ซึ่งมีกองบูรณะและบำรุงรักษาเป็นหน่วยงานกลางในการติดตามประสานงาน
ผลการประเมิน ของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน
5.2.2 มีการสร้างสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่คล่อง สามารถทำงานได้สะดวกและเกิดประสิทธิภาพสูงระดับองค์กร		
○	○	<p>● โดยวิธีการ...</p> <p>สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งได้มีกิจกรรมในการที่จะดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้เอื้อต่อการทำงาน และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่น การปรับปรุงซ่อมแซมห้องน้ำ ลิฟต์ เครื่องปรับอากาศ การต่อเติมอาคารสถานที่ทำงาน ปรับปรุงห้องอาหาร สวนหย่อมในการพักผ่อน ทัศนียภาพสำหรับออกกำลังกาย จัดตั้งร้านค้าสวัสดิการกรม รวมทั้งการจัดระเบียบที่จอดรถให้เหมาะสมและเพียงพอ</p>
ผลการประเมิน ของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน

5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์

ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.2.3 มีการพัฒนาครอบคลุมทุกมิติ ไปสู่องค์กรดิจิทัล (บุคลากร ระบบ ข้อมูล กระบวนการ และเทคโนโลยี)****		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<p><input checked="" type="radio"/> คือ</p> <p>กรมฯ มีการพัฒนาครอบคลุมทุกมิติไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีการพัฒนาบุคลากรไปสู่องค์กรดิจิทัล ปรับปรุงระบบงานให้มีความคล่องตัว ข้อมูลมีการเข้าถึงง่าย และพร้อมใช้งานรวมถึงกระบวนการมีขีดสมรรถนะสูง โดยให้ทุกจุดสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้เชื่อมโยงกันหมด มีการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร และการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายภาคประชาชนและเอกชนภายในลักษณะของทีมสหสาขา (Trans – disciplinary) โดยมีการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล พ.ศ. 2565 – 2569 (https://www.dpt.go.th/th/digital-development-plan/1105#wow-book/) เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาปรับเปลี่ยนไปสู่ องค์กรดิจิทัล มีการปรับกระบวนการให้เป็นดิจิทัลแบบ end-to-end ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการผังเมือง ด้านการพัฒนาเมือง ด้านการอาคาร ด้านการบริการด้านช่าง และการบริหารภาครัฐ โดยมีการเชื่อมโยงข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก</p> <p>เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ...</p> <p>กรมฯ มุ่งเน้นให้สามารถขยายผลการให้บริการและบริหารงานโดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาชาติระดับต่างๆ เป้าหมายสำคัญคือ การพัฒนาแพลตฟอร์มกลางของประเทศไทยด้านการผังเมือง และโยธาธิการสามารถบูรณาการกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ปรับกระบวนการให้เป็นดิจิทัลให้เกิดความเชื่อมโยงกระบวนการได้อย่างราบรื่น ลดขั้นตอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้บริการประชาชน และผู้ประกอบการซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนจบ และจัดทำรายงานสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary Report) (https://www.dpt.go.th/th/executive-summary-report/)</p>
ผลการประเมิน ของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน
5.2.4 มีการสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อให้บุคลากร		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<p><input checked="" type="radio"/> มีความรับผิดชอบ/กล้าตัดสินใจ โดย...</p> <p>กรมมอบอำนาจ กระจายอำนาจ การตัดสินใจงานที่ต้องรับผิดชอบในพื้นที่ดำเนินการ เช่น การดำเนินโครงการจัดรูปที่ดินเพื่อพัฒนาพื้นที่เป็นการกิจหลักของกรมโยธาธิการ และผังเมือง โดยพิจารณาดำเนินการในพื้นที่แต่ละจังหวัดตามความเหมาะสม มีผู้ร่วมดำเนินการทั้งบุคลากรของสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด เช่น นักผังเมือง วิศวกรโยธา เป็นต้น และบุคลากรส่วนกลางร่วมสนับสนุนข้อมูล ตลอดจนเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่น เช่น ที่ดิน อบต. และที่สำคัญคือ เจ้าของที่ดินในพื้นที่ที่ประสงค์เข้าร่วมโครงการจัดรูปฯ โดยมีตัวอย่างขั้นตอนดำเนินการการจัดรูปที่ดินในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.จ.ชลบุรีมีหนังสือแจ้งขอให้กรมดำเนินโครงการจัดรูปที่ดินเพื่อพัฒนาพื้นที่ของจังหวัดชลบุรี ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว 2.อธิบดีมอบอำนาจให้โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดชลบุรีปฏิบัติราชการแทน เพื่อดำเนินโครงการจัดรูปที่ดิน ตามคำสั่งกรมฯ ที่ 1992/2559 ลงวันที่ 30 ส.ค. 2559 - ตัวอย่างรายงานการประชุมการดำเนินโครงการจัดรูปฯ(https://drive.google.com/file/d/1GAkB3QHlpgqEOj_ZNziUyRVDUniy3WbJ/view?usp=sharing)
ผลการประเมิน ของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน

5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์

ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.2.4 มีการสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อให้บุคลากร (ต่อ)		
○	○	<p>● การเข้าถึงข้อมูล เพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา โดย... กรมได้มีระบบฐานข้อมูลรองรับการดำเนินโครงการจัดรูปที่ดินเพื่อพัฒนาพื้นที่ เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ในการวางแผนการทำงาน และใช้ประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง เช่น ระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ ผังสีผังเมืองรวมจังหวัด ผังสีผังเมืองรวมชุมชนพื้นที่ที่ดำเนินการ แผนที่แสดงพื้นที่เป้าหมายโครงการ รวมทั้งแผนผังแสดงแปลงที่ดินก่อนและหลังจัดรูปที่ดิน (การให้บริการข้อมูลดิจิทัลด้านการผังเมือง : http://eservices.dpt.go.th/webgis/index.html และ https://dptdds.dpt.go.th/dds2/)</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน
5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร		
5.3.1 มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน		
○	○	<p>● ได้แก่... มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ความคาดหวัง ที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และนำผลจากการสำรวจมาจัดทำแผนเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (https://drive.google.com/file/d/1VppxaUfcZ_JUk481y010Qhd8exArNYPn/view?usp=sharing) - สำนักงาน ก.พ. ได้มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรของกรมฯ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยกองการเจ้าหน้าที่ได้มีหนังสือแจ้งเวียนขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัด ตอบแบบสำรวจออนไลน์ ซึ่งผลการสำรวจผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจในแผนงาน/โครงการต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 97.47 (https://drive.google.com/file/d/1sh2fik7h4iV5PDwuwOHT5sW3nOuDXM6z/view?usp=sharing)
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน

5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.3.2 ปลุกฝังค่านิยมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ		
○	○	<p>● โดยวิธีการ</p> <p>กรมฯ ได้มีการปลุกฝังค่านิยมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ พิจารณาดำเนินการเพื่อให้บุคลากรมีความรอบรู้ เชี่ยวชาญและถูกต้องตามมาตรฐาน เปิดโอกาสในการนำเสนอความคิด ริเริ่ม และสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ผ่านกระบวนการฝึกอบรมและสร้างองค์ความรู้ โดยการฝึกอบรมวินัย การปลุกฝังค่านิยมองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การอบรมการสร้างนวัตกรรม การประกวดนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีให้กับข้าราชการที่บรรจุใหม่ และบุคลากรของกรมโยธาธิการและผังเมือง ได้แก่ หลักสูตรการฝึกอบรม “ปฐมนิเทศข้าราชการใหม่” รุ่นที่ 16 (https://www.dpt.go.th/th/event-news/1453) (https://www.dpt.go.th/th/event-news/1471) และการสัมมนา เรื่อง “การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ” (https://www.dpt.go.th/th/event-news/2666) เป็นต้น โดยมีข้อวิขาที่เกี่ยวข้อง เช่น วินัยข้าราชการ กระบวนการทัศน์หลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันการทุจริตและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต วัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล หลักสำคัญของจิตอาสา : การทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ การทำงานเป็นทีมและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เป็นต้น</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน
5.3.3 มีการปรับกระบวนการทางความคิด (mindset) และสร้างสรรค์สุน่วัตกรรมของข้าราชการในทุกกระดับ เพื่อให้มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนหน่วยงาน และส่วนรวม		
○	○	<p>● โดย</p> <p>กรมฯ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดในการแก้ไขปัญหาเชิงรุก การวิเคราะห์เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา วิธีการปรับกระบวนการทางความคิด (mindset) ของข้าราชการในทุกกระดับ เพื่อให้มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนรวมทั้งการติดตามผลลัพธ์ที่เกิดจากการปรับกระบวนการทางความคิด คือ “การสัมมนาทางวิชาการเนื่องในวันผังเมืองโลก พ.ศ. 2565 เรื่อง Decoding the Future of Self – Sufficient Cities : ถอดรหัสเมืองพึ่งพาตนเอง” (ผ่านระบบออนไลน์) (https://www.dpt.go.th/th/event-news/1444) โดยมีผู้เชี่ยวชาญทั้งภาครัฐ – เอกชนมาร่วมแชร์ประสบการณ์ แลกเปลี่ยนแนวคิด เปิดมุมมอง สู่การพัฒนางานผังเมืองที่มุ่งเน้นให้ชุมชนท้องถิ่นเป็นกลไกที่มีความสามารถในการบริหารจัดการและพึ่งพาตนเอง โดยมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชื่อมโยงกันเป็นสังคมสวัสดิการเป็นพลังหลักในการพัฒนาฐานรากของประเทศให้มั่นคง มั่งคั่ง ส่งผลให้ประเทศเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		<p>ไม่ผ่าน</p> <p>ไม่ได้แสดงรายละเอียดที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดในการแก้ไขปัญหาเชิงรุกการวิเคราะห์เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการปรับกระบวนการทางความคิด (mindset) ของข้าราชการในทุกกระดับ เพื่อให้มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน</p>

ขออุทธรณ์ ข้อ 5.3.3

5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร		
ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.3.3 มีการปรับกระบวนการทางความคิด (mindset) และสร้างสรรค์สุนัตกรรมของข้าราชการในทุกระดับ เพื่อให้มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม		
<p>ขอส่งข้อมูลเพิ่มเติม (อุทธรณ์)</p> <p>ประสงค์ตรวจสอบข้อมูล เนื่องจาก</p>	<p>การสัมมนาวิชาการเนื่องในวันผังเมืองโลก พ.ศ. 2566 เรื่อง Decoding the Future of Self-Sufficient Cities : ถอดรหัสเมืองพึ่งพาตนเอง” (ผ่านระบบออนไลน์)</p> <p>การสัมมนาในหัวข้อ “Decoding the Future of Self -Sufficient Cities : ถอดรหัสเมืองพึ่งพาตนเอง” เป็นการเชิญนักวิชาการและ ผู้เชี่ยวชาญจาก ภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มาร่วมเสนอแนวคิดและเปิดมุมมองใหม่ ๆ ใน การออกแบบและสร้างสรรค์เมืองในอนาคตให้สามารถตอบโจทย์ ทั้งในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเอง และปรับตัวได้ ภายใต้ สถานการณ์ปัจจุบันที่ทั่วโลกต่างประสบปัญหาต่าง ๆ อาทิ วิกฤต การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พลังงาน สิ่งแวดล้อม และวิกฤตเมืองที่ต้องรองรับ สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งส่งผลกระทบต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ตลอดจน สุขภาวะของประชาชน เมืองจึงต้องมีความยืดหยุ่น พึ่งพาตนเองได้ สามารถรองรับวิกฤตต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้ประชาชนสามารถปรับตัวและดำเนินชีวิตอยู่กับเมืองได้อย่างปกติ ปลอดภัย และมีความสุข เป็นเวที แลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจาก ภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อขับเคลื่อนงานด้านการผังเมืองของประเทศ ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอันเป็นแนวคิดที่ทรงคุณค่า มาพิจารณาร่วมกับสถานการณ์ด้านการผังเมืองและด้านการ พัฒนาเมือง ทั้งในประเทศและต่างประเทศในปัจจุบัน ได้แก่ ปัญหาวิกฤต ด้านพลังงาน วิกฤตเงินเฟ้อ รูปแบบเมืองที่รองรับผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลง ของสภาพภูมิอากาศเมือง ภายหลังการแพร่ระบาดของไวรัส โควิด 19 โดยคำนึงถึงการพัฒนาศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว หรือ (BCG) สอดรับกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ในด้านสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมมาสู่แนวทางการพัฒนาเมืองในอนาคต</p> <p>การสัมมนาดังกล่าวจึงเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ต่างๆ ในสถานการณ์ปัจจุบันทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ เป็นการแลกเปลี่ยนและ ถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานแนวคิดในการวางและจัดทำผังเมืองในทุกระดับ โดยเผยแพร่ผ่านทางช่องทาง Website www.worldtownplanningday.com ทาง Facebook งานประชาสัมพันธ์กรมโยธาธิการและผังเมือง และทาง YouTube กรมโยธาธิการและผังเมือง Official พร้อมทั้งได้มีการจัดทำคู่มือเพื่อเผยแพร่เนื้อหาสาระจากการสัมมนาในครั้งนี้</p> <p>* เอกสารประกอบ http://oldoffice.dpt.go.th/km/images/pdf/KM66/km_66.pdf</p>	
ผลการประเมิน ของสำนักงาน ก.พ.ร.	<p>ผ่าน พิจารณาให้ผ่าน จากข้อมูลที่ส่งเพิ่มเติม</p>	

5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร

ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
------------------------	-------------------------------	-----------------

5.3.4 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอความคิดริเริ่ม

○	○	<p>● โดย... กรมฯ มีการจัดเวทีหรือการกำหนดแนวทาง ในการเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอแนวคิดริเริ่ม</p> <p>และมีการสนับสนุนความคิดริเริ่มดังกล่าว โดย... มีการจัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “สรุปและทบทวนผลการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (After Action Review)” เมื่อวันที่ 26 – 28 มกราคม 2566 ณ โรงแรมจอมเทียน ปาล์มบีช โฮเทลแอนด์รีสอร์ท จังหวัดชลบุรี โดยบุคลากรของกรมที่เข้าอบรมจะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค ตลอดจนวิเคราะห์สภาพปัญหาในการดำเนินงาน และร่วมกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>(https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid0Li32dggccofsfTk8TBdPa8thUtjstZCMKiwzmYeo87rVvXuZ42aDvjXWJ8gKp4el&id=100064370212035&mibextid=qC1gEa)</p>
---	---	--

ผลการประเมิน ของสำนักงาน ก.พ.ร.	ผ่าน
------------------------------------	------

5.3.5 มีการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร มาสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบ

○	○	<p>● โดย... - มีแผนเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (drive.google.com/file/d/1nFTExUyFeSMBmR64PiICRXL5xrkJ4QdW/view?usp=sharing)</p> <p>กรมฯ มีการนำผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร มาเป็นปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีการจัดทำแผนเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร</p>
---	---	--

ผลการประเมิน ของสำนักงาน ก.พ.ร.	ผ่าน
------------------------------------	------

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร		
ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.4.1 มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ รองรับอนาคต และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย		
○	○	<p>● โดย</p> <p>กรมฯ ได้มีการฝึกอบรมที่เน้นพัฒนาทักษะสำคัญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทักษะด้านการทำงานและการวางแผน คือ หลักสูตร นักบริหารงานพัฒนาเมือง รุ่นที่ 9 - ทักษะด้านการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา คือ หลักสูตร นักบริหารงานพัฒนาเมือง รุ่นที่ 9 - ทักษะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ คือ หลักสูตร อบรมออนไลน์ e-Learning ภาษาอังกฤษสำหรับการสนทนาทางโทรศัพท์ (Telephone English Conversation) - ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ หลักสูตร “อบรมออนไลน์ e – learning การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน (One DPT)” รุ่นที่ 2 - ทักษะการใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ที่ทันสมัย คือ การสัมมนา เรื่อง “นวัตกรรม และเทคโนโลยีการก่อสร้าง เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” <p>และมีการจำแนกกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาอย่างชัดเจน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มผู้นำ ต้องพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะนักบริหาร เช่น หลักสูตร “นักบริหารงานพัฒนาเมือง” รุ่นที่ 9 - กลุ่มบุคลากร ต้องพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น หลักสูตร “กฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานก่อสร้างอาคาร” รุ่นที่ 1 เป็นต้น
ผลการประเมิน ของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.4.2 มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสมรรถนะหลักขององค์การ		
○	○	<p>● ยุทธศาสตร์ ได้แก่... ยุทธศาสตร์ของกรมทั้งด้านการผังเมือง ด้านการพัฒนาเมือง ด้านการอาคาร และด้านการบริการด้านช่าง</p> <p>แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ คือ... จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฝึกอบรม/สัมมนาตามยุทธศาสตร์ 4 ด้าน เช่น โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “กฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานก่อสร้างอาคาร” รุ่นที่ 1 สนองยุทธศาสตร์ด้านการอาคาร ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย มาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานก่อสร้าง และสามารถนำหลักกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมอาคารไปปฏิบัติตามได้ถูกต้องและปฏิบัติตามมาตรฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานก่อสร้างอาคารได้มีประสิทธิภาพ (https://www.dpt.go.th/th/event-news/1613) และโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “สรุปและทบทวนผลการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (After Action Review)” เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดการดำเนินงานตลอดจนร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไข กำหนดยุทธศาสตร์ ทิศทางในการขับเคลื่อนภารกิจ ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรพัฒนาอย่างเข้มแข็ง บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของกรมฯ ที่กำหนดไว้ (https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid0Li32dgccofsTk8TBdPa8thUtjstZCMKiwzmYeo87rVvrvXuZ42aDvjXWJ8gKp4el&id=100064370212035&mibextid=qC1gEa)</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน
○	○	<p>● สมรรถนะหลัก ได้แก่... กรมฯ มีแผนพัฒนาบุคลากร 5 ปี (2565 – 2569) เพื่อพัฒนาบุคลากรในระดับต่าง ๆ และเป็นการสนับสนุนสมรรถนะหลักองค์กรตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การตามภารกิจ 4 ด้าน ดังนี้</p> <p>แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองสมรรถนะหลัก คือ.....</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ภารกิจด้านการผังเมือง “การสัมมนาทางวิชาการเนื่องในวันผังเมืองโลก พ.ศ. 2565 เรื่อง Decoding the Future of Self – Sufficient Cities : ถอดรหัสเมืองพึ่งพาตนเอง” (ผ่านระบบออนไลน์) ในวันที่ 8 พฤศจิกายน 2565 (https://www.dpt.go.th/th/event-news/1444) 2. ภารกิจด้านการพัฒนาเมือง การสัมมนา “แนวคิดงานออกแบบเขื่อนป้องกันตลิ่งและสิ่งก่อสร้างริมตลิ่งที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม” ในวันที่ 8 มีนาคม 2566 3. ภารกิจด้านการอาคาร หลักสูตร “กฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานก่อสร้างอาคาร” รุ่นที่ 1 ในวันที่ 15 – 17 กุมภาพันธ์ 2566 (https://www.dpt.go.th/th/event-news/1613) 4. ภารกิจด้านการบริการด้านช่าง และงานสนับสนุนภารกิจกรม หลักสูตร “อบรมออนไลน์ e – learning การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน (One DPT)” รุ่นที่ 2 และการสัมมนา เรื่อง “การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ” เป็นต้น
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.4.3 มีการพัฒนาของบุคลากรในด้านต่างๆ ที่ครอบคลุมเรื่อง		
○	○	<p>● ความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ได้แก่... กรมได้มีการจัดโครงการสัมมนา เรื่อง “แนวคิดงานออกแบบเขื่อนป้องกันตลิ่งและสิ่งก่อสร้างริมตลิ่ง ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม” โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการออกแบบ และควบคุมงานก่อสร้างเขื่อนริมตลิ่ง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ตระหนักถึงความสำคัญของงานด้านวิศวกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตลอดจนยกระดับการออกแบบเขื่อนและสิ่งปลูกสร้างริมตลิ่งของกรมให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการและประชาชนโดยรวม โดยกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรกรมหน้าที่เกี่ยวกับการออกแบบ และควบคุมงานก่อสร้างเขื่อนริมตลิ่ง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จัดขึ้นเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2566 มีผู้เข้าร่วมสัมมนา จำนวน 300 คน (https://www.dpt.go.th/th/event-news/1637) โดยมุ่งให้ผู้ผ่านการสัมมนาได้ตระหนักรู้และปรับใช้ความรู้ทางด้านวิศวกรรมให้มีความสอดคล้องและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน
○	○	<p>● ความรู้และทักษะดิจิทัล พร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อนและรองรับอนาคต ได้แก่... กรมจัดให้มีโครงการสัมมนา เรื่อง “นวัตกรรม และเทคโนโลยีการก่อสร้าง เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” โดยมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรกรมได้ทราบถึงเทคโนโลยีการก่อสร้างและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว ถูกต้องและมีประสิทธิภาพโดยมีหัวข้อวิชาที่เกี่ยวข้องกับทักษะดิจิทัลที่ตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อนและรองรับอนาคต ได้แก่ BIM Technology และ Drone Solution, Ultra High Performance Concrete, เทคโนโลยี 3D Cement Printing และหัวข้อการบริการซ่อมแซม ปรับปรุงโครงสร้างขนาดใหญ่แบบครบวงจรโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน SHOBON เป็นต้น โดยจัดขึ้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2566 และมีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 136 คน (https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid02XbhssTToDmqjShSCHsLaTRPsvH9R94L6hGk8jk3145bGCatJ3Z1qhy34iM9kHTdDl&id=100064370212035&mibextid=qC1gEa)</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.		ผ่าน

ขออุทธรณ์ ข้อ 5.4.4

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.4.4 มีการพัฒนาบุคลากร และผู้นำมีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความคิดเชิงวิฤตที่จะพร้อมรับมือกับปัญหาที่มีความซับซ้อน และรองรับอนาคต		
○	○	● โดย ... จัดสัมมนาตามศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน เรื่อง “การจัดการน้ำชุมชนตามแนวพระราชดำริ” น้อมนำพระราชดำริการบริหารจัดการน้ำ มาขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร วัตถุประสงค์ให้ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติต่อการพัฒนาองค์ความรู้ศาสตร์พระราชา และพัฒนาการจัดการน้ำชุมชนตามแนวพระราชดำริ และส่งเสริมความร่วมมือการดำเนินโครงการจัดทำผังภูมิสังคมเพื่อการบริหารจัดการน้ำหมู่บ้าน/ชุมชน แบบบูรณาการอย่างยั่งยืน (Geo – Social Map) ตามแนวพระราชดำริและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงด้านการบริการประชาชนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น มีกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้บริหารทุกระดับของกรม โยธาธิการและผังเมืองจังหวัด บุคลากรกรม และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวม 120 คน เมื่อ 5 เม.ย. 66 ณ กรมฯ ถ.พระรามที่ 6 และทางออนไลน์ ทั้งนี้ บุคลากรกรมได้บูรณาการความร่วมมือกันระดับพื้นที่ดำเนินโครงการจัดทำผังภูมิสังคมเพื่อการบริหารจัดการน้ำฯ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในการจัดทำผังดังกล่าวทั่วประเทศ (https://www.dpt.go.th/th/event-news/2661)
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.	ไม่ผ่าน	ตัวอย่างที่นำเสนอเป็นการแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ แต่ควรแสดงให้เห็นถึงหลักสูตรการอบรมที่เน้นพัฒนาทักษะสำคัญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในด้านต่างๆที่หลากหลาย โดยกำหนดแผนในการพัฒนากลุ่มบุคลากรทั้งที่เป็นกลุ่มผู้นำ/ผู้บริหาร และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานการแสดงให้เห็นถึงวิธีการพัฒนา/ขั้นตอนการพัฒนาที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรอบรู้ เป็นนักคิดวิเคราะห์ที่มีความสามารถในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ หรือสถานการณ์วิฤตเพื่อให้มั่นใจผู้ผ่านการอบรมจะมีความพร้อมรับมือปัญหาที่ซับซ้อน
ขอส่งข้อมูลเพิ่มเติม (อุทธรณ์) ประสงค์ตรวจสอบข้อมูลเนื่องจาก		การสัมมนาตามศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน เรื่อง “การจัดการน้ำชุมชนตามแนวพระราชดำริ” เป็นการเชิงวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการน้ำของประเทศ มาถ่ายทอดแนวคิดและวิธีการเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำ “ผังภูมิสังคม” ที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศไทย ซึ่งแต่ละพื้นที่มีลักษณะทางกายภาพที่แตกต่างกัน เป็นการเปิดวิสัยทัศน์ และชี้แนะแนวทางที่จะดำเนินกิจกรรมขององค์กร ให้มีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เป็นการจุดประกายให้บุคลากรกรมฯ โดยเฉพาะโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด เป็นนักคิดในการริเริ่มจัดทำโครงการโดยนำแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับแต่ละพื้นที่ นับเป็นกระบวนการทำงานแบบบูรณาการ และสร้างสรรค์นวัตกรรมจากความเข้าใจ ศึกษาผู้คน ด้วยการสังเกต และใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา เพื่อเป็นการสืบสานพระราชปณิธาน ตามหลักการ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ของในหลวงรัชกาลที่ 9 ที่สามารถนำมาปรับใช้ได้จริงในแต่ละพื้นที่ กรมโยธาธิการและผังเมือง เป็นหน่วยงานหลัก ในการดำเนินการจัดทำผังภูมิสังคมเพื่อการบริหารจัดการน้ำหมู่บ้าน/ชุมชน แบบบูรณาการอย่างยั่งยืน (Geo-social Map) ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลสภาพความเป็นจริงทั้งด้านภูมิศาสตร์และสังคมศาสตร์ มาจัดทำข้อมูล ในรูปแบบ “ผังภูมิสังคม” ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่มาบูรณาการ โดยใช้กลไกการบริการราชการ ของผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ ร่วมกับผู้นำชุมชน ประชาชน และ 7 ภาคีเครือข่าย ดำเนินการในพื้นที่เป้าหมาย 76 จังหวัด 878 อำเภอ 7,255 ตำบล 75,086 หมู่บ้าน และนำข้อมูล “ผังภูมิสังคม” มาประมวลผลร่วมกับข้อมูลด้านการบริหารจัดการน้ำในระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ หรือ GIS ในการวิเคราะห์เพื่อวางแผนและเสนอโครงการจัดการทรัพยากรน้ำ และลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ พร้อมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) และกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบ ดำเนินงานเพื่อแก้ไขให้ประชาชน มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อย่างเป็นรูปธรรม
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.	ผ่าน	พิจารณาให้ผ่าน จากข้อมูลที่ส่งเพิ่มเติม