

**หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร**

ได้คะแนนรวมจากผู้ตรวจประเมิน 500 คะแนน (คะแนนเต็ม 500 คะแนน)

5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.1.1 มีการวางแผนกำลังคน และมีการเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างไร (อธิบายครอบคลุมประเด็น ดังนี้) (ประเด็นละ 100 คะแนน ยกเว้นประเด็นที่ (3) 200 คะแนน)		
ความหมาย	-ระบบการสรรหาว่าจ้าง บรรจุ และการจัดวางคนไปยังตำแหน่งงานที่ตรงกับความถนัดและความต้องการเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของราชการ โดยคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของประชาชน	
คำแนะนำเพิ่มเติม	>> การประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร ในประเด็นที่ (2) ให้วิเคราะห์และอธิบายทักษะที่จำเป็นต้องมีและจำนวนคนที่ต้องใช้ >> ควรอธิบายในแต่ละประเด็นให้เชื่อมโยงกันมาสู่การจัดการด้านบุคลากรและการวางแผนพัฒนาบุคลากรในประเด็นที่ (3) >> การวางแผนการพัฒนาบุคลากร ตามประเด็นที่ (3) เป็นเรื่องการออกแบบความก้าวหน้าบุคลากร	
○	●	(1) การเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร คือ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี มีการวางแผนกำลังคน โดยมีแผนการวิเคราะห์อัตรากำลังของกรมฯ ทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น - กรมโยธาธิการและผังเมือง มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานทบทวนบทบาท ภารกิจ โครงสร้าง อัตรากำลัง และการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง เป็นระดับสูงขึ้น โดยมีอำนาจหน้าที่ ตรวจสอบ และวิเคราะห์บทบาทภารกิจ ว่าภารกิจใดจำเป็นต้องดำเนินต่อไป ภารกิจใดมีแนวโน้มเพิ่มเติม ภารกิจใดซ้ำซ้อนหรือต้องยุบเลิก ตลอดจนดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในปัจจุบัน รวมทั้งพิจารณาความเหมาะสมด้านโครงสร้าง และอัตรากำลัง เพื่อออกแบบและจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในปัจจุบัน รวมถึงเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีในอนาคต (คำสั่งกรมที่ 4277/2561 ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2561) - โดยจากการศึกษารวบรวมข้อมูล และร่วมประชุมเพื่อพิจารณาทบทวนบทบาทหน้าที่ดังกล่าว คณะทำงานฯ ได้มีมติให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของกรม (ปัจจุบันอยู่ในระหว่างศึกษาแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพองค์กร เพื่อปรับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต)

5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.1.1 มีการวางแผนกำลังคน และมีการเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างไร (อธิบายครอบคลุมประเด็น ดังนี้) (ประเด็นละ 100 คะแนน ยกเว้นประเด็นที่ (3) 200 คะแนน) (ต่อ)		
		<p>(2) การประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร (ระบุภารกิจพร้อมขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ อย่างน้อย 2 ภารกิจ)</p> <p>- กรมฯ โดยกองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมารวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ (<a href="https://office.dpt.go.th/web-upload/33x91c391ba1d84e86abe95739e728dc960/202404/m_document/21006/6931/file_download/0571d9d4d28a0a7d2d4600a25530c333.pdf">https://office.dpt.go.th/web-upload/33x91c391ba1d84e86abe95739e728dc960/202404/m_document/21006/6931/file_download/0571d9d4d28a0a7d2d4600a25530c333.pdf</a>)</p> <p>ภารกิจที่ 1 ได้แก่ การวางแผนการวิเคราะห์อัตรากำลังของกรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>- ขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ บุคลากรของกรมมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่จะสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุภารกิจของกรม ทั้ง 4 ด้าน</p> <p>ภารกิจที่ 2 ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ.</p> <p>- ขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ บุคลากรของกรมมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่จะสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุภารกิจของกรม ทั้ง 4 ด้าน</p> <p>ภารกิจที่ 3 ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพองค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัลที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง</p> <p>- ขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ องค์กรมีเครื่องมือที่ทันสมัยสอดคล้องกับภารกิจที่พัฒนา และบุคลากรมีความสามารถในการใช้ระบบและเครื่องมือที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(3) การจัดการด้านบุคลากร รองรับความก้าวหน้า และรองรับการเปลี่ยนแปลง ทักษะ หน้าที่ และลักษณะงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>- กรมฯ มีการแต่งตั้งคณะทำงานทบทวนบทบาท ภารกิจ โครงสร้าง อัตรากำลัง และการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น เพื่อพิจารณาความเหมาะสมด้านโครงสร้าง และอัตรากำลัง โดยการออกแบบและจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในปัจจุบัน รวมถึงเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีในอนาคต</p> <p>- กรมฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของตน ตามนโยบายของ สำนักงาน ก.พ. เรื่อง ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ พร้อมทั้งได้มีการจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ (Career Path) โดยมีการประสานแจ้งข้าราชการเป็นรายบุคคล (ระดับชำนาญการพิเศษ หรือชำนาญการ) เกี่ยวกับประวัติการปฏิบัติหน้าที่และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาตนเอง ด้านการสร้างประสบการณ์ที่หลากหลาย และเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อไม่ให้เสียโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ตนดำรงตำแหน่งอยู่ <a href="https://drive.google.com/file/d/1_33Bv-AePOb20wsMg7tm0VZkJPiaXKKM/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1_33Bv-AePOb20wsMg7tm0VZkJPiaXKKM/view?usp=sharing</a></p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.	ผ่าน	(ได้คะแนนจากผู้ตรวจประเมิน 400 คะแนน)

5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.1.2 มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีนโยบายการส่งเสริมเป็นอย่างไร ครอบคลุม 2 ประเด็น ดังนี้ (ประเด็นละ 250 คะแนน)		
ความหมาย	-นโยบายการจัดการด้านบุคลากรสนับสนุนการทำงานที่มีความคล่องตัวและปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน	
คำแนะนำเพิ่มเติม	>> ตัวอย่างแนวทางเสริมสร้างความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจ เช่น การแก้ไขระเบียบข้อบังคับ สภาพการทำงาน ลักษณะการทำงาน ฯลฯ ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม เปิดกว้างให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นหรือนำเสนอไอเดียใหม่ และเปิดโอกาสในการตัดสินใจ เป็นต้น	
○	◎	<p>(1) แนวทางที่เสริมสร้างความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กรมฯ มีการมอบอำนาจการปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมโยธาธิการและผังเมือง ให้ผู้บริหารระดับต่างๆ ปฏิบัติราชการแทนในการสั่งการ อนุญาต อนุมัติ ปฏิบัติราชการหรือดำเนินการเรื่องต่างๆ เพื่อความคล่องตัวในการทำงานเฉพาะเรื่อง และบูรณาการงานบริหารงานบุคคลปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูง (คำสั่งกรมฯ ที่ 198/2567 ลงวันที่ 7 ก.พ. 2567)</li> </ul> <p>(2) แนวทางส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน เกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง (high performer)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กรมฯ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาดิจิทัล พ.ศ. 2565 - 2569 เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรด้านดิจิทัล โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมาย มาตรการ ทิศทางการดำเนินงาน ตลอดจนแผนงาน/โครงการ และงบประมาณที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์และแผนระดับต่าง ๆ ของประเทศ ตามกรอบสถาปัตยกรรมองค์กรในอนาคต รวมไปถึงการปฏิรูปองค์กรด้านดิจิทัล รวมทั้งแผนการปรับปรุงองค์กรและพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลได้อย่างสัมฤทธิ์ผลต่อเนื่องและยั่งยืน โดยกรมฯ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างศักยภาพด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั่วทั้งองค์กร เพื่อพัฒนาทักษะ และประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของกรมฯ ในทุกระดับทั่วทั้งองค์กรโดยผ่านช่องทางบริการดิจิทัลด้านการฝึกอบรมและถ่ายทอดองค์ความรู้ การพัฒนาความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการผังเมืองและโยธาธิการ ในการใช้บริการแบบดิจิทัลผ่านแพลตฟอร์มกลางด้านการผังเมืองและโยธาธิการของประเทศไทย (<a href="http://www.dpt.go.th/th/digital-development-plan/1105#wow-book/">http://www.dpt.go.th/th/digital-development-plan/1105#wow-book/</a>)</li> <li>- กรมฯ มีการจัดทำโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกลางของกรมโยธาธิการและผังเมือง (ONE DPT) เพื่อพัฒนาระบบให้สามารถเชื่อมโยงและใช้ข้อมูลร่วมกัน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศของกรมฯ โดยเน้นการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน และพัฒนาระบบการเผยแพร่ สืบค้น และตรวจสอบข้อมูล เพื่อให้บริการประชาชน ภาครัฐ ภาคเอกชน อำนวยความสะดวกในการตรวจสอบ สืบค้นข้อมูลได้รวดเร็ว สร้างโอกาสในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากภูมิสารสนเทศกลาง ด้วยอุปกรณ์พกพาต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน และยกระดับงานบริการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล</li> </ul>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.	ผ่าน	(ได้คะแนนจากผู้ตรวจประเมิน 500 คะแนน)

5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.1.3 มีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจรองรับความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลง เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงอย่างไร (อธิบายให้ครอบคลุมประเด็น ดังนี้) (ประเด็นละ 200 คะแนน)		
ความหมาย	- การประเมินประสิทธิผลการทำงานและเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรทุกกลุ่ม สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเท และทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงตอบสนองยุทธศาสตร์และมุ่งเน้นประโยชน์สุขแก่ประชาชน (High Performance)	
คำแนะนำเพิ่มเติม	>> ตัวอย่างเช่น การมอบรางวัลบุคลากรที่มีผลงานด้านนวัตกรรม ที่เกิดจากการถ่ายทอดตัววัดลงสู่บุคคล หรือ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ >> ตัวอย่างที่ไม่สอดคล้องกับเกณฑ์ เช่น การมอบรางวัลข้าราชการดีเด่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ	
○	●	<p>(1) วิธีการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กรมฯ สนับสนุนให้ข้าราชการในสังกัดสมัครคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) พร้อมทั้งพัฒนาข้าราชการกลุ่มดังกล่าว เพื่อเตรียมการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสำหรับการดำรงตำแหน่งนักบริหาร ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการจูงใจข้าราชการผู้มีความรู้ความสามารถและมีผลสัมฤทธิ์ของงานสูงให้อยู่ในระบบ</li> <li>- กรมฯ มีโครงการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของกรม เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติคุณและเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม</li> </ul> <p>(2) ผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่เกิดจากวิธีการกระตุ้นตามข้อ (1)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีข้าราชการในสังกัดเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน 7 ราย และมีข้าราชการได้รับการแต่งตั้งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 1 ราย</li> <li>- ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกจะได้รับใบประกาศเกียรติคุณจากอธิบดี โดยมีการเผยแพร่เกียรติคุณทางเว็บไซต์ของกลุ่มงานจริยธรรม ให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการบันทึกไว้ในทะเบียนประวัติ ก.พ. 7 และมีการพิจารณาเพิ่มขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ</li> </ul>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.	<div style="background-color: #00a651; color: white; padding: 2px 5px; display: inline-block;">ผ่าน</div> (ได้คะแนนจากผู้ตรวจประเมิน 400 คะแนน)	

## 5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์

ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
<p>5.2.1 มีการทำงานเป็นทีมที่ข้ามกลุ่ม/กอง/สำนักที่มีสมรรถนะสูงร่วมกัน เพื่อผลสำเร็จของงานที่สนับสนุนพันธกิจหลักอย่างไร (อธิบายพร้อมระบุรูปแบบของทีมงาน/องค์ประกอบของทีมและผลสำเร็จของงาน)</p>		
ความหมาย	-การทำงานที่เป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงมีความคล่องตัวและสามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอกเพื่อนำไปสู่แก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ	
คำแนะนำเพิ่มเติม	<p>&gt;&gt; การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงร่วมกัน เกิดการร่วมมือเพื่อเป้าหมายที่จะบรรลุผลสำเร็จร่วมกันมีกระบวนการทำงาน สนับสนุน สื่อสาร และแบ่งปันข้อมูล มีการประสานความคิดที่แตกต่างสู่การตัดสินใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายผลความสำเร็จของงานที่มีสมรรถนะสูงร่วมกัน</p> <p>&gt;&gt; ควรอธิบายให้เห็นรูปแบบทีมงาน ทำอะไร เป็นทีมสำคัญ หรือ ไม่อย่างไร มีความร่วมมือในการทำอะไรหรือแก้ไขปัญหาอะไรหรือพัฒนาอะไร และเกิดผลลัพธ์อย่างไร</p> <p>&gt;&gt; ตัวอย่างที่ไม่สอดคล้องกับเกณฑ์ เช่น คณะทำงาน ITA ทำงานบรรลุผลสำเร็จ ได้รางวัล ITA ระดับ AA เนื่องจากไม่ได้วัดความสำเร็จของงานที่สำคัญตามพันธกิจ</p>	
○	●	<p>- กรมฯ ดำเนินการขับเคลื่อน DPT Change for good เพื่อสร้างสิ่งที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคมไทย เป็นการยกระดับการปฏิบัติงานและปรับปรุงการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรในสังกัดเข้ามามีส่วนร่วมในการปลูกจิตสำนึกร่วม เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งที่ดียิ่งขึ้น และมีคุณค่าต่อสังคม ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาล มีขีดสมรรถนะสูง ทันสมัย เชื่อมโยงกับภาคส่วนต่างๆ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ 9 ด้าน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) DPT Inspiration Mentor เพื่อสร้างพลังบวกให้กับบุคลากรของกรม โดยนำบุคคลต้นแบบจากสาขาต่างๆ รวมทั้ง “พี่สอนน้อง” เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการขับเคลื่อนการทำงาน</li> <li>2) DPT Healthy Wealthy เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของกรมฯ ออกกำลังกาย ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยมีการจัดคลินิกนอกสถานที่เพื่อดูแลสุขภาพบุคลากรของกรม</li> <li>3) DPT Growing vegetable โดยมีการทำ “ถาดเพาะต้นกล้า” แจกจ่ายให้กับบุคลากรเพื่อนำไปขยายผลต่อในที่พักอาศัย เพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหาร</li> <li>4) DPT AI forward โดยการพัฒนาระบบ AI ให้ทำงานแทนตัวบุคคล เช่น Chat DPT (การสื่อสารผ่านข้อความกับบุคคล)</li> <li>5) DPT Reduces the complex เพื่อลดขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็วขึ้น</li> <li>6) DPT Energy challenge โดยการแข่งขันประหยัดพลังงานระหว่างสำนัก/กอง และสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองทุกจังหวัดทุกเดือน จัดทำสื่อกระตุ้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร รณรงค์ให้เปลี่ยนเครื่องใช้และอุปกรณ์ไฟฟ้า รวมถึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้และบำรุงรักษาเครื่องใช้ไฟฟ้า ซึ่งผลการดำเนินงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมากรมฯ ใช้ไฟฟ้าลดลง 555,858.62 หน่วย (ส่วนกลางลดลง 244, 654 หน่วย สยผจ.ลดลง 311,204.62 หน่วย)</li> <li>7) DPT Green plus การจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม สะอาดเรียบร้อย อาทิ การนำขวดพลาสติกไปรีไซเคิล โดยนำไปมอบให้วัดจากแดง จ.สมุทรปราการ นำไปผลิตเป็นผ้าไตรจีวร การรวบรวมปฏิทินตั้งโต๊ะที่ใช้แล้ว ไปมอบให้มูลนิธิช่วยคนตาบอดนำไปผลิตสื่ออักษรเบรลล์ และการรวบรวมเสื้อผ้าสิ่งของที่เหลือใช้ไปมอบให้เด็กด้อยโอกาสในชนบท เป็นต้น</li> <li>8) DPT Green building การดูแล ซ่อมแซม ปรับปรุงอาคารสำนักงาน สยผจ. เพื่อลดผลกระทบจากอาคารก่อสร้าง หรือสิ่งแวดล้อมสรรค์สร้างต่างๆ (Built Environment) ที่จะมีผลต่อสุขภาพของผู้คน (Human Health) และสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ (Natural Environment) โดยดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานอาคารเขียวภาครัฐ</li> </ol>

5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.2.1 มีการทำงานเป็นทีมที่ข้ามกลุ่ม/กอง/สำนักที่มีสมรรถนะสูงร่วมกัน เพื่อผลสำเร็จของงานที่สนับสนุนพันธกิจหลักอย่างไร (อธิบายพร้อมระบุรูปแบบของทีมงาน/องค์ประกอบของทีมและผลสำเร็จของงาน) (ต่อ)		
		<p>9) DPT Housing for all โดยร่วมกับจิตอาสาและภาคีเครือข่ายช่วยเหลือสังคม ในการซ่อมแซมบ้านผู้ยากไร้ โดยผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สามารถซ่อมแซมบ้านผู้ยากไร้แล้วเสร็จ จำนวน 38 หลัง โดยในปี พ.ศ. 2567 กรมฯ มีเป้าหมายในการซ่อมแซมบ้านผู้ยากไร้ตามผังภูมิสังคม จำนวน 86 หลัง เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ 28 กรกฎาคม 2567</p> <p>- กรมฯ แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อน ติดตามงานสำคัญของกรมโยธาธิการและผังเมือง มีหน้าที่กำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนงานสำคัญ ติดตาม และให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินงานสำคัญของแต่ละหน่วยงาน (กลุ่ม/กอง/สำนัก) ซึ่งเป็นงานที่ต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายเพื่อสนับสนุนในการกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของกรมฯ โดยมีการติดตามความก้าวหน้าทุกเดือนเพื่อขับเคลื่อนในการดำเนินการเป็นไปตามแผนงาน และร่วมกันกำหนดแนวทางแก้ไขหากมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานได้อย่างทันท่วงที</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.	ผ่าน	(ได้คะแนนจากผู้ตรวจประเมิน 400 คะแนน)

## 5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์

ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
<p>5.2.2 มีการสร้างสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่คล่องตัว สามารถทำงานได้สะดวกและเกิดประสิทธิภาพสูง ครอบคลุมใน 2 ระดับ อย่างไร (อธิบายพร้อมระบุแนวทางครอบคลุมทุกประเด็น ดังนี้) (ประเด็นข้อ (1) 200 คะแนน ประเด็นข้อ (2.1) และ (2.2) ประเด็นละ 100 คะแนน)</p>		
ความหมาย		<p>- สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว ร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล</p> <p>- สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ (Empower) กล้าตัดสินใจ เข้าถึง ข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหาเพื่อบรรลุแผนงานหลักขององค์กร</p>
คำแนะนำเพิ่มเติม		<p>&gt;&gt; การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพระดับองค์กร การสร้างบรรยากาศระดับองค์กร ให้เกิดความคล่องตัว เช่น การสร้างวัฒนธรรมอย่างไรให้เกิดการร่วมกันปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดี การรับและให้ข้อมูลมีความคล่องตัวการเอื้ออำนาจในการตัดสินใจ และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการ</p>
○	◎	<p>(1) ระดับองค์กร (อธิบายการสร้างสภาพแวดล้อมฯ และสร้างบรรยากาศ พร้อมระบุวิธีการ)</p> <p>- กรมฯ ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่น การปรับปรุงซ่อมแซมห้องน้ำ ลิฟต์ เครื่องปรับอากาศ การต่อเติมอาคารสถานที่ทำงาน รวมทั้งการจัดระเบียบที่จอดรถให้เหมาะสมและเพียงพอเพื่อให้บุคลากรเกิดความสะดวกสบาย มีการจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการกรมและปรับปรุงห้องอาหารโดยมีการควบคุมราคาและคุณภาพเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ยังจัดให้มีสวนหย่อมในการพักผ่อน รวมทั้งจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี ทั้งในรูปแบบ outdoor ได้แก่ สนามฟุตบอลในร่มและ Indoor ได้แก่ ห้อง Fitness ไว้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรด้วย</p> <p>(2) ระดับบุคลากร (อธิบายพร้อมระบุแนวทางครอบคลุม 2 ประเด็น)</p> <p>(2.1) กรมฯ สนับสนุนให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ/กล้าตัดสินใจ โดยมีการมอบอำนาจ กระจายอำนาจ เกี่ยวกับการตัดสินใจในงานที่ต้องรับผิดชอบในพื้นที่ดำเนินการ เช่น การดำเนินโครงการพัฒนาตามผังภูมิสังคมเพื่อการบริหารจัดการน้ำหมู่บ้าน/ชุมชน แบบบูรณาการอย่างยั่งยืน (Geo-Social Map) วิธีการดำเนินโครงการจัดทำผังภูมิสังคมฯ สร้างบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง ให้เป็นคนดีที่มีคุณธรรม มีจิตอาสา มีความเสียสละ รักบ้านเกิด รักชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของโครงการซึ่งเป็นการขับเคลื่อนงานด้านความมั่นคงภายในตามยุทธศาสตร์ชาติตามภารกิจสำคัญในการ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้กับประชาชน และสร้างคนเก่งในการใช้องค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ข้าราชการ ประชาชนและภาคีเครือข่ายมาบูรณาการถ่ายทอดและพัฒนาในขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกับประชาชน และภาคีเครือข่ายในพื้นที่อย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นการพัฒนาคน que เริ่มจากต้นทางจนถึงปลายทาง ก่อเกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดี มีรากฐานการดำรงชีวิต และพัฒนาสู่อนาคตได้อย่างมั่นคง รวมถึงสร้างคนกล้าที่มีการแสดงออก กล้าเสนอความคิด และร่วมปฏิบัติขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เห็นเป็นรูปธรรม ผ่านการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของโครงการ</p> <p>เนื่องจากผังภูมิสังคมเป็นการดำเนินงานจากความแตกต่างของแต่ละพื้นที่ทั้งทางด้านภูมิศาสตร์ สิ่งแวดล้อม ชีวภาพ วิถีชีวิต ประเพณี ขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมของแต่ละชุมชนในทุกจังหวัด เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ เช่น น้ำท่วม น้ำแล้ง และการบริหารจัดการแหล่งน้ำที่เป็นธารน้ำธรรมชาติ ฯลฯ การดำเนินการจัดทำผังภูมิสังคมจึงเป็นการร่วมกันพิจารณาสาเหตุ เจือจาง และองค์ประกอบต่างๆ ร่วมกันของชุมชนและคนในพื้นที่ดังกล่าว โดยมีบุคลากรส่วนกลางร่วมสนับสนุนข้อมูล ร่วมด้วยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในพื้นที่ โดยมีบุคลากรจากสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด เป็นกลไกหลักในการดำเนินงานและขับเคลื่อนโครงการดังกล่าว</p> <p><a href="https://drive.google.com/file/d/1XgIF6A5GO0gDCBdxgwBJ2xzDB9LYKyUH/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1XgIF6A5GO0gDCBdxgwBJ2xzDB9LYKyUH/view?usp=sharing</a></p>

## 5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์

ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
<p>5.2.2 มีการสร้างสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่คล่องตัว สามารถทำงานได้สะดวกและเกิดประสิทธิภาพสูง ครอบคลุมใน 2 ระดับ อย่างไร (อธิบายพร้อมระบุแนวทางครอบคลุมทุกประเด็น ดังนี้) (ประเด็นข้อ (1) 200 คะแนน ประเด็นข้อ (2.1) และ (2.2) ประเด็นละ 100 คะแนน) (ต่อ)</p>		
		<p>(2.2) การเข้าถึงข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กรมโยธาธิการและผังเมือง นำเทคโนโลยี ArcGIS Web Appbuilder มาสนับสนุนการดำเนินการโครงการผังภูมิสังคม ซึ่งสามารถติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานของโครงการผ่านระบบบริการข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ มีกลไกกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของโครงการ พร้อมนำข้อมูลจากผังภูมิสังคมฯ ที่ได้จัดทำขึ้นไปใช้ในการพิจารณา กลั่นกรอง กำหนดโครงการ/กิจกรรม ทั้งแบบใช้งบประมาณและไม่ใช้งบประมาณ เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว</li> <li>- กรมฯ นำระบบเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา ตัดสินใจ กรมฯ มีระบบฐานข้อมูลรองรับการดำเนินงาน อาทิ โครงการจัดรูปที่ดินเพื่อพัฒนาพื้นที่ เพื่อให้บุคลากรใช้วางแผนการทำงาน และใช้ประกอบการตัดสินใจ ในการแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง เช่น ระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ ผังสีผังเมืองรวมจังหวัด ผังสีผังเมืองรวมชุมชนพื้นที่ที่ดำเนินการ แผนที่แสดงพื้นที่ เป้าหมายโครงการ รวมทั้งแผนผังแสดงแปลงที่ดินก่อนและหลังจัดรูปที่ดิน (การให้บริการข้อมูลดิจิทัลด้านการผังเมือง : <a href="https://dptdds.dpt.go.th/dds2/">https://dptdds.dpt.go.th/dds2/</a>) และมีการจัดทำระบบ One DPT เพื่อให้การรายงานผลการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน โดยมีข้อมูลประกอบด้วยสรุปการดำเนินโครงการ สรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณ สรุปการใช้จ่ายงบประมาณเทียบเป้าหมายรัฐบาล สรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณ</li> </ul>
<p>ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.</p>	<p>ผ่าน</p>	<p>(ได้คะแนนจากผู้ตรวจประเมิน 400 คะแนน)</p>



## 5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์

ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.2.3 มีการพัฒนาครอบคลุมทุกมิติไปสู่องค์การดิจิทัลอย่างไร (มิติที่ครอบคลุม ได้แก่ บุคลากร ระบบ ข้อมูล กระบวนการ และเทคโนโลยี)		
ความหมาย	- การทำงานที่เป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงมีความคล่องตัวและสามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอกเพื่อนำไปสู่แก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ	
คำแนะนำเพิ่มเติม	-	
○	●	<p>กรมฯ มีการพัฒนาครอบคลุมทุกมิติไปสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง มีการพัฒนาบุคลากรไปสู่องค์การดิจิทัล ปรับปรุงระบบงานให้มีความคล่องตัว ข้อมูลมีการเข้าถึงง่ายและพร้อมใช้งานรวมถึงกระบวนการมีขีดสมรรถนะสูง โดยให้ทุกจุดสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้เชื่อมโยงกันหมด มีการทำงานเป็นทีมภายในองค์การ และการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายภาคประชาชนและเอกชนภายในลักษณะของทิมสหสาขา (Trans – disciplinary) โดยมีการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล พ.ศ. 2565 – 2569 (<a href="https://www.dpt.go.th/th/digital-development-plan/1105#wow-book/">https://www.dpt.go.th/th/digital-development-plan/1105#wow-book/</a>) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล มีการปรับกระบวนการให้เป็นดิจิทัลแบบ end-to-end ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการผังเมือง ด้านการพัฒนาเมือง ด้านการอาคาร ด้านการบริการด้านช่าง และการบริหารภาครัฐ โดยมีการเชื่อมโยงข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- โดยกรมฯ มุ่งเน้นให้มีการขยายผลการให้บริการและบริหารงานโดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาชาติระดับต่างๆ ภายใต้เป้าหมายสำคัญคือ การพัฒนาแพลตฟอร์มกลางของประเทศไทยด้านการผังเมืองและโยธาธิการสามารถบูรณาการกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง โดยการปรับกระบวนการให้เป็นดิจิทัลเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงกระบวนการได้อย่างราบรื่น ลดขั้นตอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้บริการประชาชน และผู้ประกอบการซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นจนจบ ไปจนถึงการจัดทำรายงานสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary Report) (<a href="https://www.dpt.go.th/th/executive-summary-report/">https://www.dpt.go.th/th/executive-summary-report/</a>)</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.	<div style="background-color: #28a745; color: white; padding: 5px; display: inline-block;">ผ่าน</div> (ได้คะแนนจากผู้ตรวจประเมิน 500 คะแนน)	

### 5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร

ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
<p>5.3.1 มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างไร (อธิบายวิธีการได้มาซึ่งปัจจัย พร้อมระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน) และนำปัจจัยดังกล่าวมาสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบ ได้อย่างไร (อธิบายแนวทางที่นำมาใช้สร้างแรงจูงใจ)</p>		
ความหมาย	-การค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันทุ่มเทผลการปฏิบัติงานที่ดี และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร	
คำแนะนำเพิ่มเติม	<p>&gt;&gt; ควรอธิบายให้เห็นว่า ปัจจัยความผูกพันคืออะไร ปัจจัยความผูกพันได้มาอย่างไร นำไปใช้สร้างแรงจูงใจอย่างไร</p> <p>&gt;&gt; ตัวอย่างที่ไม่สอดคล้องกับเกณฑ์ เช่น ตอบเพียงว่าปัจจัยคืออะไร แต่ไม่บอกที่มาของการได้มาซึ่งปัจจัย</p>	
○	●	<p>มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กรมฯ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และนำผลจากการสำรวจมาจัดทำแผนเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (<a href="https://drive.google.com/file/d/1VppxaUfcZ_JUk481y010Qhd8exArNYPn/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1VppxaUfcZ_JUk481y010Qhd8exArNYPn/view?usp=sharing</a>)</li> <li>- สำนักงาน ก.พ. ได้มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรของกรมฯ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยกองการเจ้าหน้าที่ได้มีหนังสือแจ้งเวียนขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัด ตอบแบบสำรวจออนไลน์ ซึ่งผลการสำรวจล่าสุดประจำปี 2565 ของผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจในแผนงาน/โครงการ ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 80.47 <a href="https://drive.google.com/file/d/1KgcxK2_MPnOkd_0Pm5G64uvqktLZqgL2/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1KgcxK2_MPnOkd_0Pm5G64uvqktLZqgL2/view?usp=sharing</a></li> </ul>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.	<div style="background-color: #00a651; color: white; padding: 5px; display: inline-block;">ผ่าน</div> (ได้คะแนนจากผู้ตรวจประเมิน 400 คะแนน)	

### 5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร

ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.3.2 มีการปลูกฝังค่านิยมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพอย่างไร (อธิบายพร้อมระบุวิธีการ)		
ความหมาย	-การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพเปิดโอกาสในการนำเสนอความคิดริเริ่มและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์	
คำแนะนำเพิ่มเติม	>> ค่านิยม คือ Core value พฤติกรรมที่อยากให้เกิดขึ้นกับองค์กรเชื่อมโยงกับลักษณะขององค์กร OP >> ตัวอย่างที่ไม่สอดคล้องกับเกณฑ์ เช่น จ. มีค่านิยมความเป็นมืออาชีพแต่ไม่ตอบวิธีการทำให้คนเก่งขึ้น	
○	●	<p>กรมฯ มีการปลูกฝังค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน ในการเป็นองค์กรแกนนำของประเทศในด้านการผังเมือง การพัฒนาเมือง และการอาคาร โดยบุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความเชี่ยวชาญ สามารถสนับสนุนภารกิจของผู้ว่าราชการจังหวัดและหน่วยงานอื่นๆ ตลอดจนประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ</p> <p>โดยมีการปลูกฝังค่านิยมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ ให้บุคลากรมีความรอบรู้ เชี่ยวชาญและถูกต้องตามมาตรฐาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอความคิดริเริ่ม และสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ผ่านกระบวนการดำเนินงานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในรูปแบบใหม่ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและข้อจำกัดในการดำเนินงาน เช่นแนวคิดในการออกแบบเขื่อนป้องกันตลิ่งที่สามารถพับได้ เพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วมโดยไม่ทำลายภูมิทัศน์ที่วัดไชยวัฒนาราม จ.พระนครศรีอยุธยา เป็นต้น</p> <p>นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมและสร้างองค์ความรู้ โดยการฝึกอบรมวินัย การปลูกฝังค่านิยมองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เลือกปฏิบัติ ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมุ่งสัมฤทธิ์ผลของงาน โดยผ่านทาง การฝึกอบรม การสร้างนวัตกรรม การประกวดนวัตกรรม หรือแนวปฏิบัติที่ดีให้กับข้าราชการที่บรรจุใหม่ ผ่านหลักสูตร “ปฐมนิเทศข้าราชการใหม่” (<a href="https://www.dpt.go.th/th/event-news/3005">https://www.dpt.go.th/th/event-news/3005</a>) การเข้าร่วมรับฟังบรรยาย เรื่อง “การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ” (<a href="https://www.dpt.go.th/th/event-news/3223">https://www.dpt.go.th/th/event-news/3223</a>) และหลักสำคัญของ จิตอาสา : การทำงานร่วมกัน แบบบูรณาการ การทำงานเป็นทีมและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เป็นต้น</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.	ผ่าน	(ได้คะแนนจากผู้ตรวจประเมิน 400 คะแนน)

**5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร**

ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
<p>5.3.3 มีการปรับกระบวนการทางความคิด (mindset) และสร้างสรรค์สู่การสร้างนวัตกรรมของข้าราชการในทุกระดับ เพื่อให้มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม อย่างไร (อธิบายพร้อมระบุให้ครอบคลุมและความสอดคล้องในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>(1) ปัญหาสำคัญ/ประเด็นสำคัญขององค์การที่ต้องได้รับความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา/เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน</p> <p>(2) แนวทางการปรับแนวคิด/ กระบวนการในปรับแนวคิด (3) กลุ่มเป้าหมายบุคลากรในระดับต่าง ๆ</p> <p>(4) ผลงาน/นวัตกรรมที่เกิดจากการปรับแนวคิดในการสร้างคุณค่าและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง</p>		
ความหมาย	-การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร (Public Entrepreneurship) และร่วมมือเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและประโยชน์ที่เกิดกับสังคมและประชาชน	
คำแนะนำเพิ่มเติม	<p>&gt;&gt; ตัวอย่างปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข เช่น เรื่องที่ประชาชนร้องเรียนบ่อย เป็นต้น</p> <p>&gt;&gt; ตัวอย่างแนวทางการปรับแนวคิด เช่น จ. มีการบ่มเพาะกลุ่ม talent ผู้บริหารแต่ละอำเภอ มา focus ปัญหาและแก้ไขปัญหาาร่วมกันได้ตรงจุด</p>	
○	◎	<p>(1) ปัญหาสำคัญ/ประเด็นสำคัญขององค์การที่ต้องได้รับความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา/เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน</p> <p>กรมฯ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดในการแก้ไขปัญหาเชิงรุก การวิเคราะห์เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา วิธีการปรับกระบวนการทางความคิด (mindset) ของข้าราชการในทุกระดับ เพื่อให้มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งการติดตามผลลัพธ์ที่เกิดจากการปรับกระบวนการทางความคิด ผ่านการสัมมนาทางวิชาการเนื่องในวันผังเมืองโลก พ.ศ. 2567 เรื่อง Shaping the Future: Urban Planning for Climate Change Adaptation “อนาคตออกแบบได้ : พลิกโฉมผังเมืองรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ” (<a href="https://www.dpt.go.th/th/event-news/2986">https://www.dpt.go.th/th/event-news/2986</a>) เนื่องจากวิกฤติการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อเป็นวงกว้างในการขยายตัวของเมืองและชุมชนที่ไร้ทิศทาง รวมทั้ง ผลกระทบสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ได้แก่ การพังทลายของดิน การกัดเซาะชายฝั่ง กากของเสีย น้ำเสีย และมลพิษทางอากาศ เป็นต้น</p> <p>(2) แนวทางการปรับแนวคิด/ กระบวนการในปรับแนวคิด</p> <p>การสัมมนาจึงเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ต่าง ๆ ภายใต้แนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ในการวางผังเมืองและการออกแบบเมืองตลอดจนมุ่งสร้างการปรับตัวของเมือง เพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติอย่างยั่งยืนโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง</p> <p>(3) กลุ่มเป้าหมายบุคลากรในระดับต่าง ๆ</p> <p>กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย บุคลากรของกรมโยธาธิการและผังเมือง หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ องค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานผังเมืองและการพัฒนาเมือง สถาบันการศึกษา นักศึกษา และประชาชนทั่วไป</p> <p>(4) ผลงาน/นวัตกรรมที่เกิดจากการปรับแนวคิดในการสร้างคุณค่าและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง</p> <p>มีนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญจากภาครัฐ – เอกชน ร่วมเสนอแนวคิดและเปิดมุมมองใหม่ ในการวางแผนและออกแบบเมือง เพื่อขับเคลื่อนงานด้านการผังเมือง สนองต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ อันจะเป็นรากฐานของการพัฒนาเมืองไปสู่ความยั่งยืนในอนาคต พร้อมทั้งได้มีการเผยแพร่ความรู้ผ่านทาง (<a href="https://www.youtube.com/watch?v=-E1WsJ0bl1g">https://www.youtube.com/watch?v=-E1WsJ0bl1g</a>) (<a href="https://www.facebook.com/DPT.PR.GO.TH/videos/1007526770543948">https://www.facebook.com/DPT.PR.GO.TH/videos/1007526770543948</a>) และการจัดทำคู่มือเพื่อเผยแพร่เนื้อหาจากการสัมมนา (<a href="https://info.dpt.go.th/web-service/km/images/pdf/KM67/km_67_1.pdf">https://info.dpt.go.th/web-service/km/images/pdf/KM67/km_67_1.pdf</a>) อีกด้วย</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.	ผ่าน	อย่างไรก็ตามควรแสดงรายละเอียดที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดในการแก้ไขปัญหาเชิงรุก การวิเคราะห์เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา วิธีการปรับกระบวนการทางความคิด (mindset) ของข้าราชการในทุกระดับ เพื่อให้มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งการติดตามผลลัพธ์ที่เกิดจากการปรับกระบวนการทางความคิดดังกล่าว (ได้คะแนนจากผู้ตรวจประเมิน 500 คะแนน)

## 5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร

ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
<p>5.4.1 มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสมรรถนะหลักขององค์การ เป็นอย่างไร (อธิบายและยกตัวอย่างให้ครอบคลุม 2 ประเด็น คือ (1) ยุทธศาสตร์ (หมวด 2) และแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ (2) สมรรถนะหลักขององค์การ (ที่ระบุใน OP) และแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองสมรรถนะหลักขององค์การ)</p>		
ความหมาย	- ระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนสัมพันธภาพและความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะหลักและการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	
คำแนะนำเพิ่มเติม	>> ตัวอย่างที่ไม่สอดคล้องกับเกณฑ์ เช่น สมรรถนะหลักของบุคลากรประจำกลุ่มงาน (ไม่ได้เป็นสมรรถนะหลักขององค์การซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้ความรู้ความเชี่ยวชาญอยู่ในองค์การ)	
○	●	<p>(1) กรมฯ มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ ได้แก่ การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ต่างๆ ให้เกิดเป็นความเชี่ยวชาญ และนำไปพัฒนาปรับปรุงงานตามภารกิจของกรมฯ ให้มีมาตรฐานทางด้านวิชาการ ที่สามารถสนองต่อความต้องการทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ภายใต้การดำเนินงานที่เที่ยงธรรม มีการบังคับใช้กฎหมายภายใต้กำกับดูแลของกรมอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการอาคาร และการผังเมือง เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนอย่างแท้จริง</p> <p>(2) สมรรถนะหลักขององค์การ และแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองสมรรถนะหลักขององค์การ ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรการฝึกอบรม/สัมมนาตามยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การฝึกอบรม หลักสูตร “ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการผัง” ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการวางและจัดทำผังเมือง อนุญาตเกี่ยวกับการวางผังเมือง การบังคับใช้และติดตามประเมินผลผัง ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานเกี่ยวกับระบบคมนาคมและขนส่งและระบบสาธารณสุขปโภค เป็นต้น (<a href="https://www.dpt.go.th/th/event-news/3064">https://www.dpt.go.th/th/event-news/3064</a>)</li> <li>2. การฝึกอบรม หลักสูตร “ผู้ตรวจสอบอาคาร” ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ให้ผู้เข้ารับการศึกษาเข้าใจถึงวิธีการตรวจสอบอาคาร วิเคราะห์หาต้นเหตุที่จะไปสู่ความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน อันเนื่องจากสภาพของอาคาร และอุปกรณ์ประกอบของอาคาร รวมทั้งระบบบริหารจัดการ เป็นต้น (<a href="https://www.dpt.go.th/th/event-news/3056">https://www.dpt.go.th/th/event-news/3056</a>)</li> <li>3. การฝึกอบรม หลักสูตร “ปฐมนิเทศข้าราชการใหม่” ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ให้ความรู้พื้นฐานด้านยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน ของกรม ประกอบด้วย ความรู้เบื้องต้นกฎหมายผังเมือง กฎหมายควบคุมอาคาร กฎหมายการขุดดินและถมดิน และกฎหมายจัดรูปที่ดินเพื่อพัฒนาพื้นที่ เป็นต้น (<a href="https://www.dpt.go.th/th/event-news/3005">https://www.dpt.go.th/th/event-news/3005</a>)</li> <li>4. การสัมมนาทางวิชาการเนื่องในวันผังเมืองโลก พ.ศ. 2567 เรื่อง Shaping the Future: Urban Planning for Climate Change Adaptation “อนาคตออกแบบได้ : พลิกโฉมผังเมืองรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ” (<a href="https://www.dpt.go.th/th/event-news/2986">https://www.dpt.go.th/th/event-news/2986</a>) โดยมีนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญจากภาครัฐ – เอกชน ร่วมเสนอแนวคิดและเปิดมุมมองใหม่ ในการวางแผนและออกแบบเมือง เพื่อขับเคลื่อนงานด้านการผังเมือง สนองต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ อันจะเป็นรากฐานของการพัฒนาเมืองไปสู่ความยั่งยืนในอนาคต เนื่องจากวิกฤติการณ์เปลี่ยนแปลง ของสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อเป็นวงกว้างในการขยายตัวของเมืองและชุมชนที่ไร้ทิศทาง รวมทั้ง ผลกระทบสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ได้แก่ การพังทลายของดิน การกัดเซาะชายฝั่ง กากของเสีย น้ำเสีย และมลพิษทางอากาศ เป็นต้น การออกแบบเมืองจึงต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพในการปรับตัวของเมือง เพื่อประชาชนสามารถดำเนินชีวิตคู่กับเมืองได้อย่างปกติ และปลอดภัย การสัมมนาจึงเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ต่าง ๆ ภายใต้แนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ในการวางผังเมืองและการออกแบบเมืองเพื่อความยั่งยืน พร้อมทั้งได้มีการเผยแพร่ความรู้ผ่านทาง (<a href="https://www.youtube.com/watch?v=-E1WsJ0bL1g">https://www.youtube.com/watch?v=-E1WsJ0bL1g</a>) (<a href="https://www.facebook.com/DPT.PR.GO.TH/videos/1007526770543948">https://www.facebook.com/DPT.PR.GO.TH/videos/1007526770543948</a>) และการจัดทำคู่มือเพื่อเผยแพร่เนื้อหาจากการสัมมนา (<a href="https://info.dpt.go.th/web-service/km/images/pdf/KM67/km_67_1.pdf">https://info.dpt.go.th/web-service/km/images/pdf/KM67/km_67_1.pdf</a>)</li> </ol>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.	ผ่าน (ได้คะแนนจากผู้ตรวจประเมิน 400 คะแนน)	

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.4.2 มีการพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ที่ครอบคลุม 3 ประเด็น อย่างไร (ประเด็นละ 100 คะแนน ยกเว้นประเด็นข้อ (3) 300 คะแนน)		
ความหมาย	ระบบการพัฒนาบุคลากรที่สร้างคนให้มี คุณธรรม จริยธรรม มีความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านดิจิทัลและความรอบรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	
คำแนะนำเพิ่มเติม	>> อธิบายประเด็นที่ (2) หากมีโครงการควรยกตัวอย่างโครงการอะไร	
○	●	<p>(1) ความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา คือ</p> <p>กรมฯ มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่สร้างคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา ภายใต้โครงการ Change for Good ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างสิ่งที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคมไทย รวมทั้งเป็นการยกระดับการปฏิบัติงานและปรับปรุงการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปลูกจิตสำนึกร่วม เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งที่ดียิ่งขึ้นและมีคุณค่าต่อสังคม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาล มีขีดสมรรถนะสูง ทันสมัย เชื่อมโยงกับภาคส่วนต่างๆ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ 9 ด้าน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) DPT Inspiration Mentor เพื่อสร้างพลังบวกให้กับบุคลากรของกรม โดยนำบุคคลต้นแบบจากสาขาต่างๆ รวมทั้ง “พี่สอนน้อง” เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการขับเคลื่อนการทำงาน</li> <li>2) DPT Healthy Wealthy เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของกรมฯ ออกกำลังกาย ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยมีการจัดคลินิกนอกสถานที่เพื่อดูแลสุขภาพบุคลากรของกรม</li> <li>3) DPT Growing vegetable โดยมีการทำ “ถาดเพาะต้นกล้า” แจกจ่ายให้กับบุคลากรกรมฯ เพื่อนำไปขยายผลต่อในพื้นที่พักอาศัย เพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหาร</li> <li>4) DPT AI forward โดยการพัฒนาระบบ AI ให้ทำงานแทนตัวบุคคล เช่น Chat DPT (การสื่อสารผ่านข้อความกับบุคคล)</li> <li>5) DPT Reduces the complex เพื่อลดขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็วขึ้น</li> <li>6) DPT Energy challenge โดยการแข่งขันประหยัดพลังงานระหว่างสำนัก/กอง และสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองทุกจังหวัดในทุกรอบเดือน มีการส่งเสริมกระตุ้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร รณรงค์ให้เปลี่ยนเครื่องใช้และอุปกรณ์ไฟฟ้า รวมถึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้และบำรุงรักษาเครื่องใช้ไฟฟ้า ซึ่งผลการดำเนินงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมากรมฯ ใช้หน่วยไฟฟ้าลดลงทั้งหมด 555,858.62 หน่วย (ส่วนกลางลดลง 244, 654 หน่วย สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดลดลง 311,204.62 หน่วย)</li> <li>7) DPT Green plus ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม สะอาดเรียบร้อย อาทิ การนำขวดพลาสติกเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล โดยนำไปมอบให้วัดจากแดง จ.สมุทรปราการ เพื่อนำไปผลิตเป็นผ้าไตรจีวร การรวบรวมปฏิทินตั้งโต๊ะที่ใช่แล้ว ไปมอบให้มูลนิธิช่วยคนตาบอด เพื่อนำไปผลิตสื่ออักษรเบรลล์ และการรวบรวมเสื้อผ้าสิ่งของที่เหลือใช้ไปมอบให้เด็กด้อยโอกาสและผู้ยากไร้ในชนบท เป็นต้น</li> <li>8) DPT Green building ได้แก่ การดูแล ซ่อมแซม ปรับปรุงอาคารสำนักงาน สยผจ. เพื่อลดผลกระทบจากอาคารก่อสร้าง หรือสิ่งแวดล้อมสรรค์สร้างต่างๆ (Built Environment) ที่มีผลต่อสุขภาพของผู้คน (Human Health) และสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ (Natural Environment) โดยดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานอาคารเขียวภาครัฐ</li> </ol>

## 5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร

ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.4.2 มีการพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ที่ครอบคลุม 3 ประเด็น อย่างไร (ประเด็นละ 100 คะแนน ยกเว้นประเด็นข้อ (3) 300 คะแนน) (ต่อ)		
		<p>9) DPT Housing for all โดยร่วมกับจิตอาสาและภาคีเครือข่ายในการช่วยเหลือสังคม ในการซ่อมแซมบ้านผู้ยากไร้ โดยผลการดำเนินงานที่ผ่านมาสามารถซ่อมแซมบ้านผู้ยากไร้แล้วเสร็จ จำนวน 38 หลัง โดยในปี พ.ศ. 2567 กรมฯ มีเป้าหมายในการซ่อมแซมบ้านผู้ยากไร้ตามผังภูมิสังคม จำนวน 86 หลัง เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ 28 กรกฎาคม 2567</p> <p>(2) ความรู้และทักษะดิจิทัล พร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อน และรองรับอนาคต ได้แก่.....                      - กรมฯ มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับทิศทางใช้ดิจิทัลและเทคโนโลยีในยุค Next Normal แก่ข้าราชการใหม่ (หลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการใหม่) เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และนำมาพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ได้แก่ Application / IOT/ Smart Home/ AR + VR/ 5G/ data science/ OTT/ AI และ Cloud Computing เป็นต้น ตลอดจนเรื่องของผลกระทบของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในชีวิตประจำวันอีกด้วย (<a href="https://www.dpt.go.th/th/event-news/3005">https://www.dpt.go.th/th/event-news/3005</a>)</p> <p>(3) ทักษะที่สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย คือ กรมฯ ได้มีการฝึกอบรมที่เน้นพัฒนาทักษะสำคัญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Hard Skill) และทักษะที่จำเป็นในการทำงานร่วมกันให้มีความยืดหยุ่น (Soft Skill) ในยุค Next Normal ได้แก่ <u>ทักษะสำคัญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Hard Skill)</u> ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การสัมมนา เรื่อง Shaping the Future: Urban Planning for Climate Change Adaptation อนาคตออกแบบได้ : พลิกโฉมผังเมืองรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ</li> <li>2. การฝึกอบรม หลักสูตร “ผู้ตรวจสอบอาคาร”</li> <li>3. การฝึกอบรม หลักสูตร “ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการผัง”</li> <li>4. การฝึกอบรม หลักสูตร “นายช่างโยธา”</li> <li>5. การฝึกอบรม หลักสูตร “การจัดทำรายงานการประชุมในคณะกรรมการผังเมืองจังหวัด/คณะกรรมการที่ปรึกษาผังเมืองรวมและการพิจารณาคำร้องของผู้มีส่วนได้เสีย”</li> <li>6. การฝึกอบรมออนไลน์ e-Learning หลักสูตร “การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ. 2562”</li> <li>7. การฝึกอบรม หลักสูตร “การจัดทำรายงานการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อม การใช้บังคับผังเมืองรวมตามพระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ. 2562 สำหรับ อปท.”</li> </ol>

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร		
ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.4.2 มีการพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ที่ครอบคลุม 3 ประเด็น อย่างไร (ประเด็นละ 100 คะแนน ยกเว้นประเด็นข้อ (3) 300 คะแนน) (ต่อ)		
		<p>ทักษะที่จำเป็นในการทำงานร่วมกันให้มีความยืดหยุ่น (Soft Skill) ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การฝึกอบรม หลักสูตร “ปฐมนิเทศข้าราชการใหม่”</li> <li>2. การสัมมนา หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง ตามเกณฑ์ประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ประจำปี ๒๕๖๗”</li> <li>3. การสัมมนา หลักสูตร “การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ”</li> <li>4. การสัมมนา หลักสูตร “การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) สำหรับผู้บริหาร”</li> </ol> <p>โดยมีการจำแนกกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาอย่างชัดเจน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มผู้นำ ต้องพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะนักบริหาร เช่น การสัมมนา การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) สำหรับผู้บริหาร</li> <li>- กลุ่มบุคลากร ต้องพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น การสัมมนา การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมืองตามเกณฑ์ประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ประจำปี 2567 เป็นต้น</li> </ul>
ผลการประเมิน ของสำนักงาน ก.พ.ร.	ผ่าน	(ได้คะแนนจากผู้ตรวจประเมิน 500 คะแนน)



5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
5.4.3 มีการพัฒนาผู้นำให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความคิดเชิงวิฤกตที่จะพร้อมรับมือกับปัญหาที่มีความซับซ้อนอย่างไร (อธิบายให้ครอบคลุมประเด็น (1) กลุ่มผู้นำคือใคร (2) โครงการ/แนวทางการพัฒนาผู้นำในปีปัจจุบัน (3) วัตถุประสงค์ในการพัฒนาสอดคล้องกับการพัฒนาให้เป็นนักคิดฯ (4) ผลที่เกิดขึ้นหลังจากการพัฒนาผู้นำ)		
ความหมาย	-ระบบการพัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีทักษะที่สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีความรอบรู้ สามารถตัดสินใจและมีความคิดในเชิงวิฤกต พร้อมรับมือปัญหาที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น (Fluid Intelligence/ Complex Problem Solving)	
คำแนะนำเพิ่มเติม	>> “ผู้นำ” คือ มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารองค์การ	
○	◎	<p>(1) กลุ่มผู้นำคือใคร โยธาธิการและผังเมืองจังหวัด</p> <p>(2) โครงการ/แนวทางการพัฒนาผู้นำในปีปัจจุบัน ปัจจุบันบริบทของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมนับเป็นสิ่งที่ท้าทาย ให้ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐต้องเตรียมตนเองให้พร้อมที่จะรับมือกับสภาพแวดล้อมใหม่ได้อย่างรวดเร็วทันเวลาและสถานการณ์ ดังนั้น โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดในฐานะผู้นำขององค์กรจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสม ในการบริหารเพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และนโยบายที่กำหนด สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเมือง จึงกำหนดจัดสัมมนา เรื่อง นักบริหารงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดขึ้น เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมโยธาธิการและผังเมือง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างทักษะในการบริหารสำหรับโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด ให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีสมรรถนะทางการบริหารจัดการที่ดี ทั้งในการบริหารเชิงยุทธศาสตร์และเชิงบูรณาการ ให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายตามภารกิจกรม สู่การปฏิบัติให้เกิด ผลสัมฤทธิ์สูงสุดให้กับผู้บริหารองค์การ</p> <p>(3) วัตถุประสงค์ในการพัฒนาสอดคล้องกับการพัฒนาให้เป็นนักคิดฯ 1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้พัฒนาองค์ความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงาน ได้แก่ การบริหารงบประมาณ การบริหารจัดการงานภายในสำนักงาน การตรวจสอบและการบริหารงานก่อสร้าง ข้อควรรู้และข้อพึงระวังด้านกฎหมายในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด ตลอดจนกรณีศึกษาการตรวจสอบการใช้ประโยชน์ที่ดิน เป็นต้น 2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่สอดคล้องกับภารกิจกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถบริหารจัดการแก้ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด 3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ร่วมกันอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ</p> <p>(4) ผลที่เกิดขึ้นหลังจากการพัฒนาผู้นำ อันจะนำไปสู่การมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการงานตลอดจนเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสำเร็จตามที่คาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป</p>
ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร.	ไม่ผ่าน	ควรแสดงผลที่เกิดจากการพัฒนาผู้นำตามวัตถุประสงค์ในข้อที่ 3 นอกจากนี้ควรสะท้อนผลการพัฒนาผู้นำให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความคิดเชิงวิฤกตที่จะพร้อมรับมือกับปัญหาที่มีความซับซ้อนอย่างไร

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร		
ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
<p>5.4.3 มีการพัฒนาผู้นำให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความคิดเชิงวิฤตที่จะพร้อมรับกับปัญหาที่มีความซับซ้อนอย่างไร (อธิบายให้ครอบคลุมประเด็น (1) กลุ่มผู้นำคือใคร (2) โครงการ/แนวทางการพัฒนาผู้นำในปัจจุบัน (3) วัตถุประสงค์ในการพัฒนาสอดคล้องกับการพัฒนาให้เป็นนักคิดฯ (4) ผลที่เกิดขึ้นหลังจากการพัฒนาผู้นำ) (ต่อ)</p>		
<p>ประสงค์ก่ท้วงและขอชี้แจงคำตอบเพิ่มเติม</p>	<p>(1) กลุ่มผู้นำคือใคร โยธาธิการและผังเมืองจังหวัด</p>	
	<p>(2) โครงการ/แนวทางการพัฒนาผู้นำในปัจจุบัน ปัจจุบันบริบทของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งโดยตรงและทางอ้อมนับเป็นสิ่งที่ท้าทาย ให้ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐต้องเตรียมตนเองให้พร้อมที่จะรับมือกับสภาพแวดล้อมใหม่ได้อย่างรวดเร็วทันเวลา และสถานการณ์ ดังนั้น โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดในฐานะผู้นำขององค์กรจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสม ในการบริหารเพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และนโยบายที่กำหนด <u>กรมโยธาธิการและผังเมือง โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเมือง ได้จัดทำโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “นักบริหารงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด” เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารให้กับผู้ดำรงตำแหน่ง โยธาธิการและผังเมืองจังหวัด เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมโยธาธิการและผังเมือง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาแนวคิดและถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้สามารถรับมือกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา และสถานการณ์ เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสามารถขับเคลื่อนนโยบายตามภารกิจของกรมฯ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชนในพื้นที่เสริมสร้างทักษะในการบริหารสำหรับโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด ให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีสมรรถนะทางการบริหารจัดการที่ดีทั้งในการบริหารเชิงยุทธศาสตร์และเชิงบูรณาการ ให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายตามภารกิจกรม สู่การปฏิบัติให้เกิด ผลสัมฤทธิ์สูงสุดให้กับผู้บริหารองค์การ</u></p>	
	<p>(3) วัตถุประสงค์ในการพัฒนาสอดคล้องกับการพัฒนาให้เป็นนักคิดฯ</p> <p>1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา(ผู้นำ/โยธาธิการและผังเมืองจังหวัด) เกิดการพัฒนาให้มีความรอบรู้ มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องรวดเร็ว และทันท่วงที จึงได้มีการเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากทั้งภายในและภายนอกองค์กรจึงได้มีการเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร มาถ่ายทอดองค์ความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ได้พัฒนาองค์ความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงาน ได้แก่ การบริหารงบประมาณ การบริหารจัดการงานภายในสำนักงาน การตรวจสอบและการบริหารงานก่อสร้าง ข้อควรรู้และข้อพึงระวังด้านกฎหมายในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด ตลอดจนกรณีศึกษาการตรวจสอบการใช้ประโยชน์ที่ดิน เป็นต้น</p> <p>2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่สอดคล้องกับภารกิจกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถบริหารจัดการแก้ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด มีการพัฒนาความคิด โดยการฝึกใช้ข้อมูลรอบด้านมาช่วยประกอบการคิดให้มีคุณภาพ อันจะนำไปสู่การตัดสินใจและแก้ปัญหาที่ดี โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ประกอบด้วย การคิดเชิงวิเคราะห์ เพื่อแยกแยะหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ อย่างมีเหตุมีผล การคิดเชิงบูรณาการ โดยการนำเรื่องต่างๆ มาพิจารณา เพื่อมองเห็นภาพองค์รวมของปัญหา การคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเน้นการวางแผนอย่างเป็นระบบโดยวิเคราะห์จุดยืนก่อนมองหาโอกาสและทางเลือก เพื่อตัดสินใจเลือกทิศทางที่บรรลุเป้าหมาย เป็นต้น</p>	

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร

ยังไม่ได้ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง เริ่มดำเนินการ	การประเมินตนเอง
<p>5.4.3 มีการพัฒนาผู้นำให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความคิดเชิงวิฤตที่จะพร้อมรับกับปัญหาที่มีความซับซ้อนอย่างไร (อธิบายให้ครอบคลุมประเด็น (1) กลุ่มผู้นำคือใคร (2) โครงการ/แนวทางการพัฒนาผู้นำในปีปัจจุบัน (3) วัตถุประสงค์ในการพัฒนาสอดคล้องกับการพัฒนาให้เป็นนักคิดฯ (4) ผลที่เกิดขึ้นหลังจากการพัฒนาผู้นำ) (ต่อ)</p>		
<p>ประสงค์ทุกท้วง และขอชี้แจงคำตอบเพิ่มเติม (ต่อ)</p>	<p>3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ร่วมกันอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ <b>มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อนำไปสู่</b> <b>ทักษะการคิด การตัดสินใจและการแก้ปัญหา ทักษะการแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ทักษะการปรับตัว ทักษะการสื่อสารและสร้างสัมพันธ์ภาพ ทักษะการวางแผน และการจัดการ ทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นต้น</b></p> <p>(4) ผลที่เกิดขึ้นหลังจากการพัฒนาผู้นำ อันจะนำไปสู่การมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการงานตลอดจนเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถขับเคลื่อนนโยบาย และยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสำเร็จตามที่คาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป โดยโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ตลอดจนทักษะวิธีคิด ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ การบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการเข้าช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำป่าไหลหลากและน้ำท่วมเฉียบพลันบริเวณพื้นที่ที่อยู่ในเขตอุทกภัย บริเวณจังหวัดแม่ฮ่องสอน และจังหวัดภูเก็ต รวมถึงจังหวัดที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาอุทกภัย โดยร่วมกับหน่วยงานภายในกรมฯ ได้แก่ สำนักสนับสนุน และพัฒนาตามผังเมือง กองบูรณะและบำรุงรักษา และสำนักที่เกี่ยวข้อง รวบรวมข้อมูลเครื่องจักรของผู้รับจ้างที่อยู่ในพื้นที่ และการช่วยเหลือในด้านช่างอื่น ๆ (อาทิ ทนาย ฯลฯ) ที่พร้อมสนับสนุนการดำเนินการฯ รายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบ พร้อมทั้งส่งข้อมูลฯ ดังกล่าว ให้สำนักงานเลขานุการกรมฯ รวบรวม เพื่อรายงานต่อกองบัญชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ ทราบต่อไป โดยโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด จะทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะทำงานฯ ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสำรวจพื้นที่เสียหาย และรวบรวมข้อมูลช่างของจังหวัด รายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและสำนักงานเลขานุการกรมฯ ทราบ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลสนับสนุนการดำเนินงานแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือประชาชนให้เป็นไปด้วยความคล่องตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแก้ไขปัญหาและให้ความช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ประสบภัยครอบคลุมทุกมิติซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุด คือ ความร่วมมือจากทุกส่วนงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ได้นั้น ผู้นำต้องใช้ทักษะและกระบวนการในการสื่อสาร การถ่ายทอดข้อมูล แนวคิด เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน เกิดการประสานงานที่ดี ตลอดจนสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันและสามารถนำทีมให้การทำงานเกิดประสิทธิผลในการทำงาน สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันถือเป็นแนวปฏิบัติเพื่อสู่ความสำเร็จขององค์กรได้อย่างยั่งยืน จึงเป็นความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีการฝึกอบรม และถ่ายทอดทักษะดังกล่าว</p>	
<p>ผลการประเมิน ของสำนักงาน ก.พ.ร.</p>	<p><b>ผ่าน</b> จากข้อทักท้วง พบว่าเป็นไปตามเกณฑ์ และพบหลักฐานที่เกิดจากการพัฒนาผู้นำตามวัตถุประสงค์ในข้อที่ 3 สะท้อนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาผู้นำให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถ ในการตัดสินใจ มีความคิดเชิงวิฤตที่จะพร้อมรับกับปัญหาที่มีความซับซ้อนที่เกิดขึ้น (ได้คะแนนจากผู้ตรวจประเมิน 500 คะแนน)</p>	