

## สรุปผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรธรณี พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ ๑.๑ บุคลากรมีความสามารถทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กร				
กลยุทธ์ ๑ พัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากร				
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและคำเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๑</b> การพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	<b>ตัวชี้วัด ๑</b> ร้อยละของบุคลากรที่มีคะแนนร้อยละ ๗๕ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินตนเองในทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ TDGA สำหรับระดับเริ่มต้น (ร้อยละ ๖๐)	ไม่ใช้ งบประมาณ	มกราคม-สิงหาคม ๒๕๖๗	ร้อยละ ๗๖.๐๙ - จำนวนบุคลากร ๖๑๙ ราย - จำนวนผู้ทำแบบประเมิน ๖๐๕ ราย - จำนวนผู้ผ่านเกณฑ์ ๔๗๑ ราย
	<b>ตัวชี้วัด ๒</b> ร้อยละของบุคลากรที่มีคะแนนร้อยละ ๗๕ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินตนเองในทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ TDGA สำหรับระดับสมบูรณ์ (ร้อยละ ๔๐)			ร้อยละ ๗๓.๕๑ - จำนวนบุคลากร ๖๑๙ ราย - จำนวนผู้ทำแบบประเมิน ๖๐๕ ราย - จำนวนผู้ผ่านเกณฑ์ ๔๕๕ ราย

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ ๑.๑ บุคลากรมีความสามารถทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กร				
กลยุทธ์ ๒ พัฒนาทักษะแบบใหม่ให้แก่บุคลากร (Up-skill/Re-skill)				
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและคำเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๒</b> การพัฒนาศักยภาพและทักษะบุคลากรตามกรอบ 4Es Model of Learning ๑. Education การเรียนรู้ - อย่างเป็นทางการ (Formal Training) ๒. Experience การเรียนรู้ - จากประสบการณ์ ๓. Environment การสร้าง - สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ๔. Exposure การสร้างเครือข่าย - และความสัมพันธ์กับบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ	<b>ตัวชี้วัด ๓</b> ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและครอบคลุมการปฏิบัติงานเชิงรุก (ร้อยละ ๖๕)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	บุคลากรได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๘๑.๔๓ (จำนวนบุคลากรทั้งหมด ๖๑๔ คน ข้อมูล ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ ๑.๑ บุคลากรมีความสามารถทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กร				
กลยุทธ์ ๓ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ประโยชน์จากความสามารถทางเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและคำเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๓</b> การส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	<b>ตัวชี้วัด ๔</b> จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (๑๒ เรื่อง)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๒ ระบบ ได้แก่ ๑. ระบบคลังข้อมูลสารเคมี กวท. ๒. ระบบยื่นคำขอรับบริการวิเคราะห์และตรวจสอบตัวอย่างทรัพยากรธรณีและการติดตามสถานะการส่งตัวอย่างทางออนไลน์ (Line OA) ๓. ระบบแจ้งเหตุธรณีพิบัติภัย (DMR X Traffy Fondue) ๔. ระบบวงจรมานุษย์บริหารกรมทรัพยากรธรณี (DMR Executive Agenda)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ ๑.๑ บุคลากรมีความสามารถทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กร				
กลยุทธ์ ๓ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ประโยชน์จากความสามารถทางเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
				๕. ระบบรายงานการขอใช้รถยนต์ ทธ. (DMR's Car Service Report) ๖. ระบบรายงานค่าสาธารณูปโภค ทธ. (DMR's Utility Bills Report) ๗. ระบบทะเบียนคุมสัญญา (DMR's Contract Control System) ๘. ระบบคุมบัญชีกรมท่งงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพยากรธรณี ๙. ระบบสรุปผลการใช้จ่ายและผลการดำเนินงานประจำงบประมาณ ๑๐. แบบฟอร์มหนังสือราชการด้านการเงินการคลัง (Word Template) ๑๑. ระบบรายงานตัวชี้วัด (DMR-KPI) ๑๒. ระบบการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ ๑.๑ บุคลากรมีความสามารถทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กร				
กลยุทธ์ ๔ เตรียมความพร้อมบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายต่างประเทศ				
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๔</b> พัฒนาศักยภาพบุคลากรสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายต่างประเทศ	<b>ตัวชี้วัด ๔</b> จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเตรียมความพร้อมสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายต่างประเทศ (๓๐ ราย)	๓๒,๔๒๒ บาท	ตุลาคม ๒๕๖๖-กรกฎาคม ๒๕๖๗	บุคลากรได้รับการเตรียมความพร้อม จำนวน ๑๑๒ ราย ได้แก่ ๑) หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับใช้งานในการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course : ILC) ของสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ จำนวน ๑ ราย ๒. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การพัฒนาทักษะเพื่อการเข้าร่วมการประชุมระหว่างประเทศ” เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗ โดยมีผู้เข้าร่วมการสัมมนาฯ ณ ห้องประชุม ทธ. จำนวน ๕๒ ราย และผู้เข้าร่วมผ่านระบบการประชุมทางไกล จำนวน ๕๙ ราย

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ ๑.๒ องค์กรมีแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)				
กลยุทธ์ ๕ วางแผนสร้างเส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ				
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๕</b> การวางแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ของบุคลากร	<b>ตัวชี้วัด ๖</b> ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) (๑ แผน)	ไม่ใช้ งบประมาณ	พฤศจิกายน ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	จัดทำ (ร่าง) แผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) กรมทรัพยากรธรณี
<b>กิจกรรม ๖</b> การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	<b>ตัวชี้วัด ๗</b> ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) (๑ แผน)	ไม่ใช้ งบประมาณ	เมษายน ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	ยังไม่มีดำเนินการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ ๑.๒ องค์กรมีแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)				
กลยุทธ์ ๖ พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุนอย่างเป็นระบบ				
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๗</b> การพัฒนาความเชี่ยวชาญให้แก่ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	<b>ตัวชี้วัด ๔</b> จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสืบทอดความเชี่ยวชาญอย่างเป็นระบบและผ่านเกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญ (๖ ราย)	ไม่ใช้ งบประมาณ	เมษายน ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	ยังไม่มีผลการดำเนินการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ ๑.๒ องค์กรมีแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)				
กลยุทธ์ ๗ วางแผนบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๘</b> การจัดทำแผนบริหารอัตรากำลังที่มีขนาดและสมรรถนะที่เหมาะสม	<b>ตัวชี้วัด ๙</b> ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ (๑ แผน)	ไม่ใช้ งบประมาณ	เมษายน ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	ยังไม่มีผลการดำเนินการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ ๑.๒ องค์กรมีแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)				
กลยุทธ์ ๘ พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๙</b> การพัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน	<b>ตัวชี้วัด ๑๐</b> ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้ งบประมาณ	พฤศจิกายน ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.
	<b>ตัวชี้วัด ๑๑</b> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๘๕)			ความพึงพอใจร้อยละ ๘๒.๒๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล				
เป้าประสงค์ ๒.๑ องค์กรมีระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ				
กลยุทธ์ ๙ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<b>กิจกรรม ๑๐</b> การเพิ่มศักยภาพการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)	<b>ตัวชี้วัด ๑๒</b> จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประยุกต์ใช้ระบบ DPIS (๑ กิจกรรม)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖-มีนาคม ๒๕๖๗	ประยุกต์ใช้ข้อมูลจากระบบ DPIS ในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ผ่านระบบ RDEN ของ สลค.

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล				
เป้าประสงค์ ๒.๑ องค์กรมีระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ				
กลยุทธ์ ๑๐ พัฒนาระบบการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
กิจกรรม ๑๑ การพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ระบบดิจิทัล	ตัวชี้วัด ๑๓ จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับเปลี่ยนเป็นรูปแบบดิจิทัล (๔ กิจกรรม)	ไม่ใช้ งบประมาณ	เมษายน ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	ปรับเปลี่ยนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นรูปแบบดิจิทัล จำนวน ๔ กิจกรรม ได้แก่ ๑. ระบบคุมบัญชีการมาทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทรัพยากรธรณี ๒. การเปิดรับสมัครข้าราชการ/พนักงานราชการผ่านอินเทอร์เน็ต ๓. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่าน Facebook ๔. การเก็บบันทึกรายการในการยืมและคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์และอุปกรณ์อื่นสำหรับการใช้ประดับในราชพิธีและรัฐพิธีผ่านระบบออนไลน์ ๕. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาผ่านระบบ RDEN

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล				
เป้าประสงค์ ๒.๑ องค์กรมีระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ				
กลยุทธ์ ๑๑ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Platform)				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
กิจกรรม ๑๒ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล	ตัวชี้วัด ๑๔ จำนวนครั้งที่เพิ่มขึ้นในการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล (๕,๐๐๐ ครั้ง)	ไม่ใช้ งบประมาณ	เมษายน ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๘	การเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ๓,๒๕๔ ครั้ง โดย ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดำเนินการจัดทำข้อมูลด้านการเรียนรู้เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์กรมทรัพยากรธรณี ดังนี้ ๑. เกร็ดรณินำรู้ (หมวดข้อมูลวิชาการ) เป็นพจนานุกรมเรื่องราวสาระนำรู้ด้านวิชาการและอื่น ๆ ของกรมทรัพยากรธรณีโดยเอาแผนที่และข้อมูล GIS มาผสมผสานกับรูปภาพกราฟิกหรือวิดีโอออกเล่า เป็นเรื่องราวหรือสาระความรู้ผ่าน Story Maps ประกอบด้วยเรื่องเฟลด์สปาร์ ควอคซ์ ดีบุก ดินขาว และ ๑๓ ไตโนเสาร์ไทย ปัจจุบันมีผู้เข้าชม ๔๖๔ ๒. คลังความรู้ด้านธรณีวิทยา (DMR BLOG) (หมวดข้อมูลวิชาการ) เป็นพจนานุกรมเนื้อหาด้านวิชาการภายในเว็บไซต์กรมทรัพยากรธรณี ประกอบด้วย คลิปวิดีโอ บทความ และหนังสือเผยแพร่ของกรมทรัพยากรธรณี ปัจจุบันมีผู้เข้าชม ๓๒๐ ๓. DMR e-Learning จัดทำหน้าเว็บไซต์ผ่าน <a href="https://learningdmr.go.th/">https://learningdmr.go.th/</a> เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ปัจจุบันมีผู้เข้าชม ๒,๔๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล				
เป้าประสงค์ ๒.๒ องค์กรมีเครือข่ายในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะของบุคลากร				
กลยุทธ์ ๑๒ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายในการพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะใหม่ที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้แก่บุคลากร (New Capacity Building)				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
กิจกรรม ๑๓ การส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะใหม่ให้แก่บุคลากร	ตัวชี้วัด ๑๕ จำนวนโครงการ/กิจกรรมความร่วมมือกับเครือข่ายที่มีการขับเคลื่อนเพื่อการพัฒนาบุคลากร (๔ โครงการ/กิจกรรม)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ธันวาคม ๒๕๖๖-มิถุนายน ๒๕๖๗	๔ โครงการ/กิจกรรม กิจกรรมที่ ๑ การให้คำปรึกษาทางเทคนิคทั้ง Hardware และ Software ระหว่างหน่วยงาน (บันทึกความเข้าใจความร่วมมือ การดำเนินงานด้านแผ่นดินไหวระหว่างกรมอุตุนิยมวิทยา กรมทรัพยากรธรณี

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล				
เป้าประสงค์ ๒.๒ องค์กรมีเครือข่ายในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะของบุคลากร				
กลยุทธ์ ๑๒ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายในการพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะใหม่ที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้แก่บุคลากร (New Capacity Building)				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
				<p>กรมชลประทาน และการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย)</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๒</b> ประสานงาน สำรวจ ปรับปรุง และจัดทำข้อมูลอุทยานธรณีสู่มาตรฐานยูเนสโก (บันทึกความเข้าใจการขับเคลื่อนอุทยานธรณีขอนแก่น (Khonkaen Geopark) ด้านธรณีวิทยาระหว่างมหาวิทยาลัยขอนแก่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และสำนักงานทรัพยากรธรณี เขต ๒ (ขอนแก่น)</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๓</b> การฝึกอบรมและให้ความรู้ทางวิชาการแก่ประชาชนอาสาสมัคร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (บันทึกความเข้าใจความร่วมมือในการบริหารจัดการธรณีพิบัติภัยระหว่างกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับกรมทรัพยากรธรณี)</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๔</b> บูรณาการข้อมูลองค์ความรู้และขับเคลื่อนอุทยานธรณีโคราช (บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง กรมทรัพยากรธรณี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และอุทยานธรณีโคราช)</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๕</b> จัดทำมาตรฐานและประมวลผลวิธีปฏิบัติงานด้านธรณีวิทยา และร่วมดำเนินการจัดทำข้อมูลทางธรณีวิทยา (บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกรมทรัพยากรธรณีกับสมาคมธรณีวิทยาแห่งประเทศไทย)</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๖</b> บูรณาการข้อมูลองค์ความรู้และขับเคลื่อนอุทยานธรณีอุบลราชธานี (บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีกับกรมทรัพยากรธรณี)</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๗</b> การจัดทำฐานข้อมูลซากดึกดำบรรพ์ของประเทศไทย การศึกษาวิจัยแหล่งซากดึกดำบรรพ์ภูน้อยอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ (บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกรมทรัพยากรธรณีกับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม)</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๘</b> การพัฒนาบรรพตตรวจวัดและฐานข้อมูลแผ่นดินไหวของประเทศไทย พัฒนางานวิจัยด้านธรณีวิทยาและธรณี (บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกรมทรัพยากรธรณีกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)</p> <p><b>กิจกรรมที่ ๙</b> การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการอบรมสัมมนา และการให้ความรู้แก่หน่วยงานราชการและประชาชนที่เกี่ยวข้อง (บันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกรมทรัพยากรธรณีกับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช)</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล				
เป้าประสงค์ ๒.๒ องค์กรมีเครือข่ายในการส่งเสริมพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะของบุคลากร				
กลยุทธ์ ๑๒ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายในการพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะใหม่ที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้แก่บุคลากร (New Capacity Building)				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
	ตัวชี้วัด ๑๖ จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายความร่วมมือ (๑ นวัตกรรม)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	๑ นวัตกรรม การวิจัยศึกษาแหล่งกำเนิดแผ่นดินไหวของประเทศไทยและการกำหนดตำแหน่งและประเมินผลการกระทบของรอยเลื่อนที่ซ่อนตัวในเขตเมืองจากการตรวจวัดแผ่นดินไหวขนาดเล็กมาก (บันทึกความเข้าใจความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกรมทรัพยากรธรณีกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล				
เป้าประสงค์ ๓.๑ บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล				
กลยุทธ์ ๑๓ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการบริหารทรัพยากรบุคคล				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
กิจกรรม ๑๔ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร	ตัวชี้วัด ๑๗ ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน/โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม (คะแนนประเมินองค์กรคุณธรรม ระดับ ๓)	ไม่ใช้ งบประมาณ	มกราคม-กันยายน ๒๕๖๗	คะแนนประเมินองค์กรคุณธรรมของกรมทรัพยากรธรณีอยู่ในระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ
กิจกรรม ๑๕ การเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย	ตัวชี้วัด ๑๘ ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีวินัย (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ธันวาคม ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๘	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ จำนวน ๘ กิจกรรม จากจำนวนทั้งหมด ๑๐ กิจกรรม คิดเป็น ร้อยละ ๘๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล				
เป้าประสงค์ ๓.๒ องค์กรมีกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรม				
กลยุทธ์ ๑๔ ติดตามประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรม				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
กิจกรรม ๑๖ การส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ตัวชี้วัด ๑๗ ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน/โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (คะแนนประเมิน ITA ร้อยละ ๙๒)	ไม่ใช้ งบประมาณ	มกราคม-สิงหาคม ๒๕๖๗	คะแนนประเมิน ITA ร้อยละ ๘๘.๒๘

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล				
เป้าประสงค์ ๓.๒ องค์กรมีกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรม				
กลยุทธ์ ๑๕ สร้างช่องทางให้บุคลากรเข้าถึง รับฟัง และร้องทุกข์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
กิจกรรม ๑๗ การบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด ๒๐ ร้อยละของความสำเร็จในการจัดการเรื่องร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๑๐๐)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มีเรื่องร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ เสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน				
เป้าประสงค์ ๔.๑ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน				
กลยุทธ์ ๑๖ จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มจากสวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของหน่วยงาน				
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
กิจกรรม ๑๘ การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	ตัวชี้วัด ๒๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก (ร้อยละ ๙๐)	ไม่ใช้ งบประมาณ	มกราคม-กันยายน ๒๕๖๗	อยู่ระหว่างการสำรวจความพึงพอใจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ เสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน					
เป้าประสงค์ ๔.๑ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน					
กลยุทธ์ ๑๗ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานและสัมพันธภาพของบุคลากรที่เหมาะสม					
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน	
กิจกรรม ๑๙ การสร้างคุณภาพผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	ตัวชี้วัด ๒๒ จำนวนกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร (๔ กิจกรรม)	๑๓๓,๘๐๐ บาท	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	จัดกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรจำนวน ๗ กิจกรรม คือ ๑) กิจกรรมคืนความสุขแก่สมาชิก สวัสดิการกรมทรัพยากรธรณี (มกราคม ๒๕๖๗) ๒) โครงการทุนการศึกษา “กองทุนพิสุทธิ์สุทัศน์ ณ ออยุธยา” (มกราคม ๒๕๖๗) ๓) โครงการวิ่งท่องเที่ยวเลดีก้าบรรพบุรุษอารยธรรมโบราณศรีเทพ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗) ๔) โครงการทัศนศึกษาชมรดกโลกศรีเทพและแหล่งธรณีวิทยาท่องเที่ยวเลดีก้าบรรพบุรุษบ้านโภชน์จังหวัดเพชรบูรณ์ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗) ๕) โครงการ “สืบสานประเพณีจันทอพรมู้บังคับบัญชาประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗” (เมษายน ๒๕๖๗) ๖) กิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มิถุนายน ๒๕๖๗) ๗) สนับสนุนเงินสวัสดิการกรมทรัพยากรธรณีเพื่อสมทบค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อจัดหาคู่มือแบบปฏิบัติราชการสีกาก็และ/หรือเครื่องหมาย (ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗)	
	ตัวชี้วัด ๒๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน (ร้อยละ ๙๐)				อยู่ระหว่างการสำรวจความพึงพอใจ
	ตัวชี้วัด ๒๔ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพยากรธรณี (ร้อยละ ๘๐)				ผลสำรวจความผูกพันของกรมทรัพยากรธรณี ร้อยละ ๗๖.๒๒ (+๒.๖๑)