

## แผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรธรณี พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ					
เป้าประสงค์ ๑.๑ บุคลากรมีความสามารถทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กร					
กลยุทธ์ ๑ พัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากร					
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<b>กิจกรรม ๑</b> การพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	<b>ตัวชี้วัด ๑</b> ร้อยละของบุคลากรที่มีคะแนนร้อยละ ๗๕ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินตนเองในทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ TDGA สำหรับระดับเริ่มต้น (ร้อยละ ๗๐) <b>ตัวชี้วัด ๒</b> ร้อยละของบุคลากรที่มีคะแนนร้อยละ ๗๕ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินตนเองในทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ TDGA สำหรับระดับสมบูรณ์ (ร้อยละ ๖๐)	๑. แจ้งบุคลากรกรมทรัพยากรธรณีเพื่อดำเนินการประเมินตนเองในระบบประเมินทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Government : DG) ครั้งที่ ๑ ๒. แจ้งผลการประเมินตนเอง ครั้งที่ ๑ และกลุ่มทักษะด้านดิจิทัลที่ต้องได้รับการพัฒนาเป็นรายบุคคลไปยังหน่วยงานของ ทธ. เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ด้านทักษะดิจิทัลผ่านระบบ E-learning ต่อไป ๓. บุคลากรแต่ละหน่วยงานในกรมทรัพยากรธรณี ดำเนินการพัฒนาการเรียนรู้ด้านทักษะดิจิทัล ผ่านระบบ E-learning ๔. ประเมินตนเองในระบบ DG ครั้งที่ ๒ ในกรณีที่ผลการประเมินไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด ๕. อบรมบุคลากรที่มีทักษะการทำงานด้านดิจิทัลอยู่ในระดับสูง และรายงานผลการติดตามการอบรม ของบุคลากรระดับสูง ๖. หน่วยงานคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะการทำงานด้านดิจิทัลอยู่ในระดับสูงอย่างน้อย ๑ คน ๗. ผู้บริหารระดับกรม (DCIO) เข้าอบรมทักษะด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหารระดับสูง ๘. รายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐประจำปี	ไม่ใช้ งบประมาณ	มกราคม-สิงหาคม ๒๕๖๘	<b>หลัก</b> ศทส. <b>สนับสนุน</b> สลก./ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ					
เป้าประสงค์ ๑.๑ บุคลากรมีความสามารถทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กร					
กลยุทธ์ ๒ พัฒนาทักษะแบบใหม่ให้แก่บุคลากร (Up-skill/Re-skill)					
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<b>กิจกรรม ๒</b> การพัฒนาศักยภาพและทักษะบุคลากรตามกรอบ 4Es Model of Learning ๑. Education การเรียนรู้อย่างเป็นทางการ (Formal Training) ๒. Experience การเรียนรู้จากประสบการณ์ ๓. Environment การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ๔. Exposure การสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์กับบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ	<b>ตัวชี้วัด ๓</b> ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและครอบคลุมการปฏิบัติงานเชิงรุก (ร้อยละ ๗๐)	๑. สรรหาบุคลากรเพื่อรับการเรียนรู้และพัฒนาโดยทุกหน่วยงาน ๒. ติดตามผลการพัฒนาศักยภาพและทักษะบุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗- กันยายน ๒๕๖๘	<b>หลัก</b> สลก. <b>สนับสนุน</b> ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ					
เป้าประสงค์ ๑.๑ บุคลากรมีความสามารถทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กร					
กลยุทธ์ ๓ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ประโยชน์จากความสามารถทางเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม ๓ การส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัด ๔ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (๑๔ เรื่อง)	๑. พัฒนาระบบหรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้การแนะนำของ ศทส. ๒. หน่วยงานนำระบบและเครื่องมือที่มีการพัฒนา มาใช้ในการปฏิบัติงาน ๓. ติดตามประสิทธิผลการใช้งาน โดย สลก.	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗- กันยายน ๒๕๖๘	หลัก ทุกหน่วยงาน สนับสนุน ศทส.

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ					
เป้าประสงค์ ๑.๑ บุคลากรมีความสามารถทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กร					
กลยุทธ์ ๔ เตรียมความพร้อมบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายต่างประเทศ					
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม ๔ พัฒนาบุคลากรสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายต่างประเทศ	ตัวชี้วัด ๕ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเตรียมความพร้อมสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายต่างประเทศ (๔๐ ราย)	๑. สนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากร โดย สลก. กอท. และทุกหน่วยงาน ๒. ติดตามผลการพัฒนาบุคลากร โดย สลก.	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗- กันยายน ๒๕๖๘	หลัก สลก./กอท. สนับสนุน ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ					
เป้าประสงค์ ๑.๒ องค์กรมีแผนเส้นทางอาชีพ (Training Roadmap) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)					
กลยุทธ์ ๕ วางแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม ๕ การวางแผนเส้นทางอาชีพ (Training Roadmap) ของบุคลากร	ตัวชี้วัด ๖ ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนเส้นทางอาชีพ (Training Roadmap) (๑ แผน)	๑. จัดทำแผนเส้นทางอาชีพพัฒนาข้าราชการกรมทรัพยากรธรณี (DMR Development Roadmap) โดย สลก. ๒. ดำเนินการตามแผน โดย สลก. และทุกหน่วยงาน ๓. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โดย สลก.	ไม่ใช้ งบประมาณ	พฤศจิกายน ๒๕๖๗- กันยายน ๒๕๖๘	หลัก สลก. สนับสนุน ทุกหน่วยงาน
กิจกรรม ๖ การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	ตัวชี้วัด ๗ ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) (๑ แผน)	๑. จัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) โดย สลก. ๒. ดำเนินการตามแผน โดย สลก. และทุกหน่วยงาน ๓. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โดย สลก.	ไม่ใช้ งบประมาณ	เมษายน ๒๕๖๗- กันยายน ๒๕๖๘	หลัก สลก. สนับสนุน ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ					
เป้าประสงค์ ๑.๒ องค์กรมีแผนเส้นทางอาชีพ (Training Roadmap) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)					
กลยุทธ์ ๖ พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุนอย่างเป็นระบบ					
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม ๗ การพัฒนาความเชี่ยวชาญให้แก่ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	ตัวชี้วัด ๘ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสืบทอดความเชี่ยวชาญอย่างเป็นระบบและผ่านเกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญ (๓ ราย)	๑. กำหนดตำแหน่งผู้สืบทอดและเกณฑ์การพัฒนาความเชี่ยวชาญ โดย สลก. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒. พัฒนาบุคลากรเพื่อสืบทอดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นรายหน่วยงานต่อปี โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓. ประเมินผลความเชี่ยวชาญตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ไม่ใช้ งบประมาณ	เมษายน ๒๕๖๗- กันยายน ๒๕๖๘	หลัก สลก. สนับสนุน ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ					
เป้าประสงค์ ๑.๒ องค์กรมีแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)					
กลยุทธ์ ๗ วางแผนบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์					
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม ๘ การจัดทำแผนบริหารอัตรากำลังที่มีขนาดและสมรรถนะที่เหมาะสม	ตัวชี้วัด ๙ ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ (๑ แผน)	๑. จัดทำแผนแผนบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ โดย สลก. ๒. ดำเนินการตามแผน โดย สลก. และทุกหน่วยงาน ๓. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โดย สลก.	ไม่ใช้ งบประมาณ	เมษายน ๒๕๖๗- กันยายน ๒๕๖๘	หลัก สลก. สนับสนุน ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ					
เป้าประสงค์ ๑.๒ องค์กรมีแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)					
กลยุทธ์ ๘ พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน					
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม ๙ การพัฒนากระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัด ๑๐ ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๘๐)	๑. จัดทำแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดย สลก. ๒. นำระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานมาใช้ประโยชน์ โดยหน่วยงาน ๓. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแนวทาง โดย สลก.	ไม่ใช้ งบประมาณ	พฤศจิกายน ๒๕๖๗- กันยายน ๒๕๖๘	หลัก สลก. สนับสนุน ทุกหน่วยงาน
	ตัวชี้วัด ๑๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๘๕)	๔. ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน โดย สลก.			

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล					
เป้าประสงค์ ๒.๑ องค์กรมีระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ					
กลยุทธ์ ๙ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่					
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม ๑๐ การเพิ่มศักยภาพการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)	ตัวชี้วัด ๑๒ จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประยุกต์ใช้ระบบ DPIS (๑ กิจกรรม)	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูลของบุคลากรในระบบ DPIS ให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดย สลก. ๒. ประยุกต์ใช้ระบบ DPIS ในกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดย สลก. ๓. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบและสามารถใช้ระบบ DPIS เพื่อเข้าถึงข้อมูลของตนเอง โดย สลก. ๔. ติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ DPIS	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗- มีนาคม ๒๕๖๘	หลัก สลก. สนับสนุน ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล					
เป้าประสงค์ ๒.๑ องค์กรมีระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ					
กลยุทธ์ ๑๐ พัฒนาระบบการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล					
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม ๑๑ การพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ระบบดิจิทัล	ตัวชี้วัด ๑๓ จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับเปลี่ยนเป็นรูปแบบดิจิทัล (๖ กิจกรรม)	๑. พัฒนาระบบหรือนวัตกรรมด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (สำหรับระบบที่ใช้เฉพาะเจ้าหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) ๓. ติดตามผลการใช้งานระบบให้แก่บุคลากร (สำหรับระบบที่ใช้โดยผู้ใช้งานทั่วไป)	ไม่ใช้ งบประมาณ	เมษายน ๒๕๖๗- กันยายน ๒๕๖๘	หลัก สลก.

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล					
เป้าประสงค์ ๒.๑ องค์กรมีระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ					
กลยุทธ์ ๑๑ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Platform)					
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม ๑๒ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล	ตัวชี้วัด ๑๔ จำนวนครั้งที่เพิ่มขึ้นในการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล (๕,๐๐๐ ครั้ง)	๑. รวบรวมการเรียนรู้ที่จำเป็นและสำคัญและจัดทำช่องทางเข้าสู่แพลตฟอร์มการเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์กรมทรัพยากรธรณี โดย ศทส. ๒. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบ โดย ศทส. และทุกหน่วยงาน ๓. ประเมินผลการเข้าใช้ช่องทางเข้าสู่แพลตฟอร์มการเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์กรมทรัพยากรธรณี โดย ศทส.	ไม่ใช้ งบประมาณ	เมษายน ๒๕๖๗- กันยายน ๒๕๖๘	หลัก ศทส. สนับสนุน สกก./ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล					
เป้าประสงค์ ๒.๒ องค์กรมีเครือข่ายในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะของบุคลากร					
กลยุทธ์ ๑๒ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายในการพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะใหม่ที่ต้องการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้แก่บุคลากร (New Capacity Building)					
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม ๑๓ การส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะใหม่ให้แก่บุคลากร	ตัวชี้วัด ๑๕ จำนวนโครงการกิจกรรมความร่วมมือกับเครือข่ายที่มีการขับเคลื่อนเพื่อการพัฒนาบุคลากร (๑๑ โครงการ/กิจกรรม)  ตัวชี้วัด ๑๖ จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายความร่วมมือ (๒ นวัตกรรม)	๑. จัดทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับเครือข่ายความร่วมมือภายในประเทศ โดย กอท. ๒. ดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดในบันทึกความเข้าใจ (MOU) โดยหน่วยงานที่มีเครือข่าย ๓. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาบุคลากรและการสร้างนวัตกรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ	ธันวาคม ๒๕๖๗- มิถุนายน ๒๕๖๘	หลัก กอท. สนับสนุน สกก./ หน่วยงานที่มีเครือข่าย

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล					
เป้าประสงค์ ๓.๑ บุคลากรมีจิตสำนึก ปะพฤติปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล					
กลยุทธ์ ๑๓ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการบริหารทรัพยากรบุคคล					
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม ๑๔ การเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร	ตัวชี้วัด ๑๗ ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน/โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม (คะแนนประเมินองค์กรคุณธรรมระดับ ๓)	๑. จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมประจำปีของแต่ละหน่วยงาน โดย กจร. และทุกหน่วยงาน ๒. ดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนด โดยทุกหน่วยงาน ๓. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด และรับการประเมินองค์กรคุณธรรม โดย กจร. และทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	เมษายน ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๘	หลัก กจร. สนับสนุน ทุกหน่วยงาน
กิจกรรม ๑๕ การเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีวินัยและป้องกันมิให้กระทำความผิดวินัย	ตัวชี้วัด ๑๘ ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีวินัย (ร้อยละ ๘๐)	๑. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ให้สำนักงาน ก.พ. ทราบตามแบบที่ ก.พ. กำหนด ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๘ โดย สลก. ๒. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๑/ว ๔ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๕ โดย สลก. และทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ธันวาคม ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๘	หลัก สลก. สนับสนุน ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล					
เป้าประสงค์ ๓.๒ องค์กรมีกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรม					
กลยุทธ์ ๑๔ ติดตามประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรม					
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม ๑๖ การส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ตัวชี้วัด ๑๗ ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน/โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (คะแนนประเมิน ITA ร้อยละ ๙๔)	๑. เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี โดย กพร. ๒. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี โดย กพร. ๓. ดำเนินกิจกรรมตามแนวทางการประเมิน ITA ประจำปี โดย กพร./กจร./ทุกหน่วยงาน ๔. สำนักงาน ป.ป.ช. ประกาศผลการประเมิน	ไม่ใช้ งบประมาณ	มกราคม-สิงหาคม ๒๕๖๘	หลัก กพร./กจร. สนับสนุน ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล					
เป้าประสงค์ ๓.๒ องค์กรมีกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรม					
กลยุทธ์ ๑๕ สร้างช่องทางให้บุคลากรเข้าถึง รับฟัง และร้องทุกข์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน					
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม ๑๗ การบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด ๒๐ ร้อยละของความสำเร็จในการจัดการเรื่องร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๑๐๐)	๑. กำหนดช่องทางรับเรื่องร้องเรียนและกำหนดแนวทางการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน ๒. จัดทำคู่มือการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน โดย สลก. และ กนต. ๓. ประเมินผลการดำเนินงานตามขั้นตอน/กระบวนการที่กำหนดในคู่มือ เมื่อมีการมีการร้องเรียน โดย สลก.	ไม่ใช้ งบประมาณ	มกราคม-สิงหาคม ๒๕๖๘	หลัก สลก. สนับสนุน กนต.

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ เสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน					
เป้าประสงค์ ๔.๑ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน					
กลยุทธ์ ๑๖ จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มจากสวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของหน่วยงาน					
กิจกรรม	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม ๑๘ การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	ตัวชี้วัด ๒๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก (ร้อยละ ๙๐)	๑. จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร ๒. ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกและการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการของกรมทรัพยากรธรณี	ไม่ใช้ งบประมาณ	มกราคม-สิงหาคม ๒๕๖๘	หลัก คณะกรรมการสวัสดิการ สนับสนุน สลก.

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ เสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน					
เป้าประสงค์ ๔.๑ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน					
กลยุทธ์ ๑๗ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานและสัมพันธ์ภาพของบุคลากรที่เหมาะสม					
กิจกรรม	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม ๑๙ การสร้างคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	ตัวชี้วัด ๒๒ จำนวนกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากร (๔ กิจกรรม)  ตัวชี้วัด ๒๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน (ร้อยละ ๙๐)	๑. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่บุคลากร โดย สลก. ๒. ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน โดย สลก.	ไม่ใช้ งบประมาณ	มกราคม-สิงหาคม ๒๕๖๘	หลัก สลก. สนับสนุน ทุกหน่วยงาน