



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาบุคคล โทร. ๑๓๑๓

ที่ กษ ๐๘๐๒/๔๖๙๑

วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน อธพ.

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามแนวทาง (HR Scorecard) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ให้มีความรู้ มีทักษะ ความเชี่ยวชาญในงาน และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานราชการให้ประสบผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

กลุ่มพัฒนาบุคคลจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการพัฒนาความรู้/ทักษะสำหรับ ข้าราชการ และพนักงานราชการ จำนวน ๖ โครงการ เป้าหมาย ๓๓๔ ราย งบประมาณ ๑,๑๑๑,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านหนึ่งแสนหนึ่งหมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน)

๒. โครงการเสริมสร้างและให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ กิจกรรมการ พัฒนาความรู้/ทักษะสำหรับข้าราชการ และพนักงานราชการ จำนวน ๒ โครงการ เป้าหมาย ๑๔๕ ราย งบประมาณ ๑๘๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนแปดหมื่นบาทถ้วน)

๓. กิจกรรมการพัฒนาความรู้สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๒ กิจกรรม/โครงการ เป้าหมาย ๒๘๐ ราย งบประมาณ ๘๐๐,๐๐๐ บาท (แปดแสนบาทถ้วน)

๔. กิจกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จำนวน ๔ กิจกรรม/โครงการ

๕. กิจกรรมการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จำนวน ๓ กิจกรรม/โครงการ งบประมาณ ๑๓๘,๒๐๐ บาท (หนึ่งแสนสามหมื่นแปดพันสองร้อยบาทถ้วน)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน และ งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(นางกิตติยา มงคลเกตุ)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

ความเร่งด่วน ปกติ

ชั้นความลับ ปกติ

୧୧୩ ୧୫:୧୧



กรมพัฒนาที่ดิน

แผนพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



กลุ่มพัฒนาบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่

คำนำ

กรมพัฒนาที่ดินได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเป็นการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน

กองการเจ้าหน้าที่จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์ศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาที่ดิน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) และแผนปฏิบัติราชการ กรมพัฒนาที่ดิน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

กลุ่มพัฒนาบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่
พฤศจิกายน ๒๕๖๗

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ กระบวนการดำเนินการ	๑
๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
บทที่ ๒ ข้อมูลของกรมพัฒนาที่ดิน	๓
๒.๑ วิสัยทัศน์	๓
๒.๒ พันธกิจ	๓
๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์	๓
๒.๔ ค่านิยมองค์กร	๓
๒.๕ เป้าประสงค์	๔
๒.๖ แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาที่ดิน ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)	๔
๒.๗ ข้อมูลบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน	๕
บทที่ ๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๘
๓.๑ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
๓.๒ พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
๓.๓ เป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
๓.๔ ประเด็นการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
บทที่ ๔ แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๔
๔.๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๔
๔.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาที่ดิน	๑๕
การพัฒนาความรู้/ทักษะ สำหรับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ (งบปกติ)	๑๖
การพัฒนาความรู้/ทักษะ สำหรับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ (งบจริยธรรม)	๑๗
การพัฒนาความรู้สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่	๑๘
การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	๑๙
การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	๒๐

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ตามที่กรมพัฒนาที่ดินได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อกำหนดทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐) โดยกำหนดแผนกลยุทธ์ดังกล่าวให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๖) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาที่ดิน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนางค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาที่ดิน แผนปฏิบัติการราชการ กรมพัฒนาที่ดิน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประเด็นการพัฒนาระดับที่ ๔ ยกระดับองค์การเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ประเด็นการพัฒนาระดับที่ ๑ การพัฒนางค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประเด็นการพัฒนาระดับที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นการพัฒนาระดับที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard

กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน ซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของกรมพัฒนาที่ดิน ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน และเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อให้กรมพัฒนาที่ดิน มีแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๑.๒.๒ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนา กำกับ ติดตามการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๓ กระบวนการดำเนินการ

๑.๓.๑ ดำเนินการจัดประชุมเพื่อหารือแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑.๓.๒ ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard

๑.๓.๓ เสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ ตามแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้ความเห็นชอบ

๑.๓.๔ เผยแพร่แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard ให้หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาที่ดินรับทราบ และเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป ตลอดจนมีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมพัฒนาที่ดินมีแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาที่ดิน ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ รวมทั้งสถานการณ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน ซึ่งมีส่วนช่วยในการสนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดินให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

บทที่ ๒

ข้อมูลกรมพัฒนาที่ดิน

๒.๑ วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรอัจฉริยะทางดิน เพื่อขับเคลื่อนการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม ๑๕ ล้านไร่ ภายในปี ๒๕๗๐

๒.๒ พันธกิจ

๒.๒.๑ สำรวจ วิเคราะห์ จำแนกดิน และสำมะโนที่ดิน เพื่อวางแผนการใช้ที่ดินด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๒.๒ พัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรมการจัดการดินที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพพื้นที่

๒.๒.๓ สร้างศูนย์กลางข้อมูลอัจฉริยะทางดินของประเทศ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรที่ดินอย่างยั่งยืน

๒.๒.๔ พัฒนาที่ดินด้วยระบบการบริหารจัดการเชิงรุก ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมด้านการวางแผน ถ่ายทอดเทคโนโลยี อนุรักษ์ดินและน้ำ และปรับปรุงบำรุงดิน เพื่อรักษาสมดุลความเสื่อมโทรมของที่ดินและนิเวศเกษตร

๒.๒.๕ ยกระดับองค์การด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ (ข้อมูลจากยุทธศาสตร์กรมพัฒนาที่ดิน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙))

๒.๓.๑ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรดินด้วยการสำรวจจำแนกดิน วิเคราะห์ดิน และวางแผนการใช้ที่ดินอย่างเป็นระบบ

๒.๓.๒ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตรด้วยงานวิจัยและเทคโนโลยีด้านการพัฒนาที่ดินเชิงนวัตกรรม

๒.๓.๓ บริหารจัดการทรัพยากรดินอย่างสมดุลและยั่งยืนด้วยการฟื้นฟูปรับปรุงดิน และอนุรักษ์ดินและน้ำ

๒.๓.๔ สร้างและพัฒนาความเข้มแข็งให้กับหมอดินอาสา เกษตรกร และภาคเครือข่าย

๒.๓.๕ พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการพัฒนาที่ดินบนพื้นฐานการมีส่วนร่วม

๒.๓.๖ พัฒนางองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาที่ดิน

๒.๔ ค่านิยมองค์กร

TEAM For Soils (ทีมดี ดินดี)

T-Teamwork : สร้างทีม

E-Energetic : ทำงานเชิงรุกอย่างมีพลัง

A-Agile : คล่องแคล่ว

M-Move Forward : มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

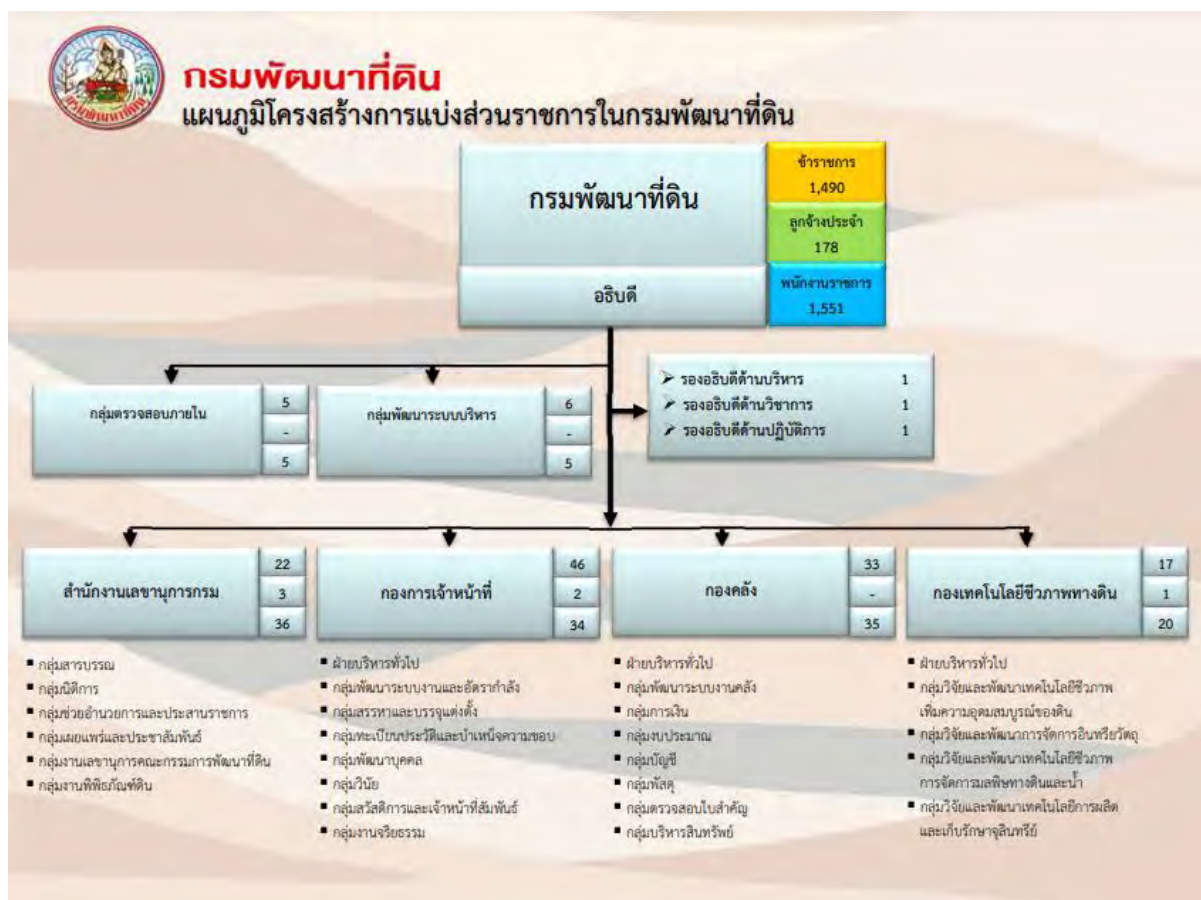
แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

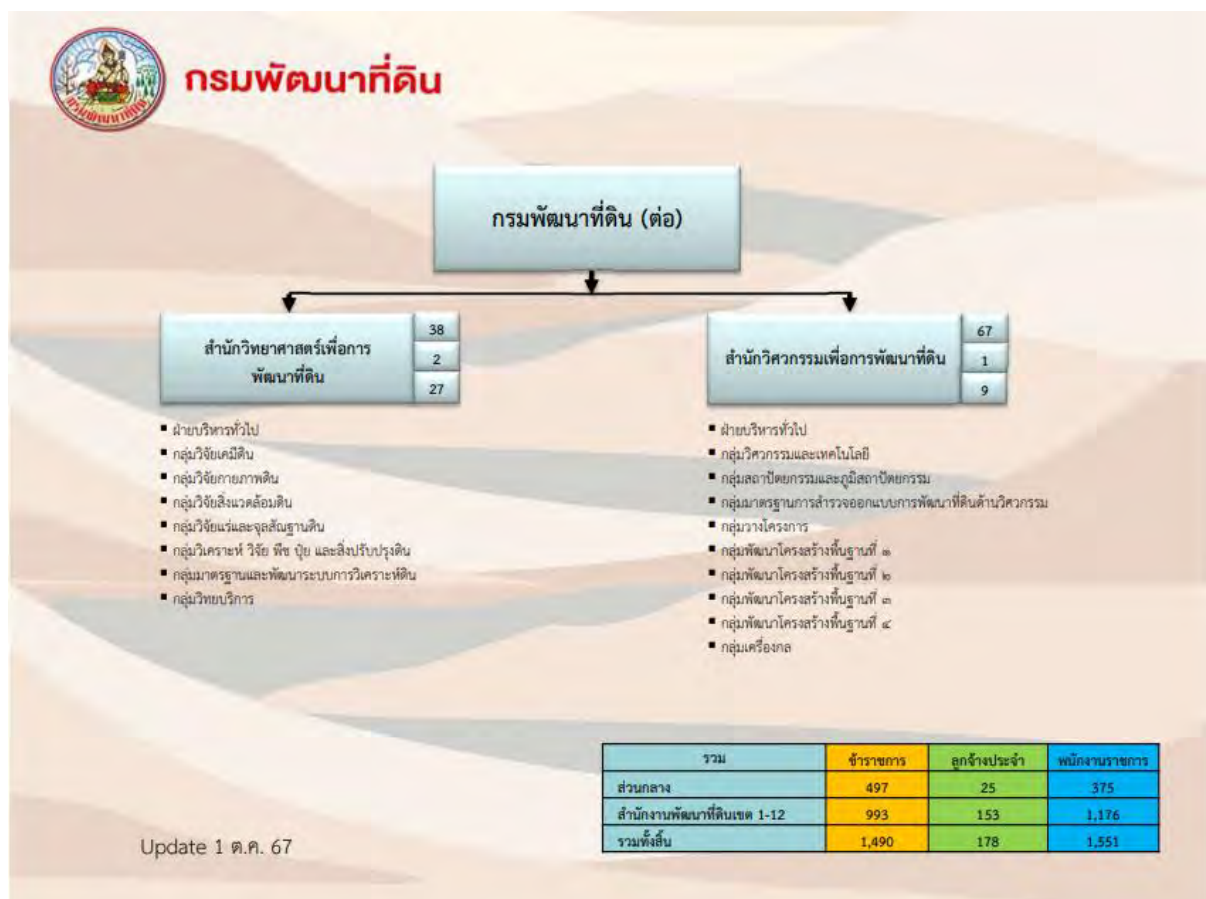
๒.๗ ข้อมูลบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

๒.๗.๑ กรอบอัตรากำลัง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ประเภทตำแหน่ง														รวม ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ราชการ
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ						ทั่วไป			วิชาการ/ ทั่วไป			
		ระดับ		ระดับ		ระดับ						ระดับ			ระดับ			
		บส.	บต.	อส.	อต.	ชช.	ชพ.	ชก.	ชก./ ชพ.	ปก./ ชก.	ปก./ ชก./ ชพ.	อว.	ชง.	ปง/ ชง.	ชพ./อว.			
๑.	ส่วนกลาง	๑	๓													๔	-	-
๒.	ตสน.					๑				๒	๒					๕	-	๕
๓.	กพร.					๑	๑			๔						๖	๑	๖
๔.	สสภ.			๑			๔	๑		๑๓		๑		๒		๒๒	๕	๔๑
๕.	กกจ.			๑		๑	๑๑			๓๑				๓		๔๗	๓	๓๕
๖.	กค.			๑			๗			๘		๒		๑๕		๓๓	๑	๓๕
๗.	กทช.			๑		๒					๑๒			๒		๑๗	๑	๒๐
๘.	กนผ.			๑		๓	๑๑		๕	๒	๓๗	๑		๒		๖๒	๔	๔๕
๙.	กผง.			๑		๑	๙		๑	๒๓		๑		๑		๓๗	๒	๓๗
๑๐.	กวจ.			๑		๕	๑				๔๐	๑				๔๘	๗	๔๘
๑๑.	กสค.			๑		๒					๔๙	๑		๑		๕๔	๗	๒๔
๑๒.	ศทส.			๑		๑	๒			๑๑	๕	๑		๑		๒๒	๒	๒๔
๑๓.	สสผ.			๑		๑	๑			๑๗	๖	๕		๔		๓๕	๔	๒๔
๑๔.	สวด.			๑		๒				๑	๓๑	๑		๒		๓๘	๓	๒๗
๑๕.	สวพ.			๑			๒	๑		๑๘	๑๐	๗		๒๘		๖๗	๓	๙
รวมส่วนกลาง		๑	๓	๑๒	๐	๒๐	๔๙	๒	๖	๑๓๐	๑๙๒	๒๑	๐	๖๑	๐	๔๔๗	๔๓	๓๘
๑๖.	สพข.๑			๑		๑	๓		๑	๔๓	๒๓	๑		๓๑	๑๓	๑๑๗	๑๔	๑๓๔
๑๗.	สพข.๒			๑		๒	๒			๒๘	๒๑	๔		๒๐	๗	๘๕	๒๖	๑๑๗
๑๘.	สพข.๓			๑		๑	๓			๑๖	๑๔	๓		๑๙	๔	๖๑	๑๙	๑๐๐
๑๙.	สพข.๔			๑		๑	๓			๒๒	๑๙	๗		๒๓	๗	๘๓	๑๕	๑๑๕
๒๐.	สพข.๕			๑		๑	๓			๓๓	๒๑	๕		๒๗	๘	๙๙	๒๗	๑๒๗
๒๑.	สพข.๖			๑		๒	๒			๓๔	๒๑	๔		๒๗	๔	๙๕	๒๑	๘๔
๒๒.	สพข.๗			๑		๑	๒			๑๙	๑๒	๓		๒๔	๔	๖๖	๑๔	๖๖
๒๓.	สพข.๘			๑		๑	๒			๒๕	๑๕	๒		๑๙	๕	๗๐	๑๔	๗๒
๒๔.	สพข.๙			๑		๑	๒		๑	๒๐	๑๔	๓		๑๗	๕	๖๔	๑๘	๖๔
๒๕.	สพข.๑๐			๑		๑	๕			๒๓	๑๗	๕		๑๘	๖	๗๖	๑๗	๗๙
๒๖.	สพข.๑๑			๑		๑	๒		๑	๒๔	๑๖	๖		๒๓	๗	๘๑	๒๓	๙๖
๒๗.	สพข.๑๒			๑		๒	๒			๓๒	๒๔	๕		๒๓	๗	๙๖	๒๙	๑๑๗
รวม สพข.๑-๑๒		๐	๐	๑๒	๐	๑๕	๓๑	๐	๓	๓๑๙	๒๑๗	๔๘	๐	๒๗๑	๗๗	๙๙๓	๒๓๗	๑,๑๗๑
รวมทั้งสิ้น		๑	๓	๒๔	๐	๓๕	๘๐	๒	๙	๔๔๙	๔๐๙	๖๙	๐	๓๓๒	๗๗	๑,๔๙๐	๒๘๐	๑,๕๕๑

๒.๗.๒ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ





บทที่ ๓
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน
พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

๓.๑ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรเป็นมืออาชีพพร้อมรับการเป็นองค์กรอัจฉริยะทางดิน

๓.๒ พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒.๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับการเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล

๓.๒.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม

๓.๓ เป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๓.๑ ดำเนินการและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับการเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล

๓.๓.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพพร้อมรับการเป็นองค์กรอัจฉริยะทางดินและปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม

๓.๔ ประเด็นการพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิเคราะห์ตาม ๕ มิติของ HR Scorecard โดยมีประเด็นการพัฒนา ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นการพัฒนาระดับ ๑ ขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาที่ดินและรองรับระบบราชการดิจิทัล

เป้าประสงค์ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนให้การปฏิบัติราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๘๕)

โดยประเด็นการพัฒนาระดับ ๑ มีกลยุทธ์ในการพัฒนาทั้งหมด ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ

เป้าประสงค์ คือ กรมพัฒนาที่ดินมีอัตราากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ

แผนงาน/โครงการ คือ การจัดทำแผนกำลังคนที่สอดคล้อง เหมาะสมกับงานและเปิดความคุ้มค่า

ตัวชี้วัด คือ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคน

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ร้อยละ ๑๐๐

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร

เป้าประสงค์ คือ มีการทบทวนแผนการสร้างก้าวหน้าในสายอาชีพ

แผนงาน/โครงการ คือ การจัดทำ/ทบทวน แผนการสร้างก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวชี้วัด คือ ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนแผนการสร้างก้าวหน้าในสายอาชีพ

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ร้อยละ ๑๐๐

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและรองรับระบบราชการดิจิทัล

เป้าประสงค์ คือ กรมพัฒนาที่ดินมีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ

แผนงาน/โครงการ คือ แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและรองรับระบบราชการดิจิทัล

ตัวชี้วัด คือ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคน

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ร้อยละ ๑๐๐

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์ที่ ๔ บริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

เป้าประสงค์ คือ มีมาตรการ/แนวทางในการจูงใจผู้มีศักยภาพสูงให้มาปฏิบัติงาน

แผนงาน/โครงการ คือ การจัดกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจและดึงดูดข้าราชการผู้มีศักยภาพ/ผลสัมฤทธิ์สูง

ตัวชี้วัด คือ จำนวนกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจและดึงดูดข้าราชการผู้มีศักยภาพ/ผลสัมฤทธิ์สูง

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ๒ กิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operation Efficiency)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบให้มีประสิทธิภาพ รองรับ การเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล

เป้าประสงค์ การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ จำนวนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ รองรับ การเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล

โดยประเด็นการพัฒนาที่ ๒ มีกลยุทธ์ในการพัฒนาทั้งหมด ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ คือ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

ตัวชี้วัด คือ จำนวนกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับเปลี่ยนโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

ค่าเป้าหมายในปียงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ๘ กระบวนการ

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ คือ ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็วต่อการสืบค้น

แผนงาน/โครงการ คือ การจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด คือ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ค่าเป้าหมายในปียงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ร้อยละ ๑๐๐

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ คือ การสรรหาบุคลากรของกรมเป็นระบบออนไลน์ เพื่อลดระยะเวลาและขั้นตอนการปฏิบัติงาน

แผนงาน/โครงการ คือ การสร้างระบบการรับสมัครออนไลน์ในการดำเนินการสรรหาบุคลากร

ตัวชี้วัด คือ ร้อยละความสำเร็จของการสรรหาด้วยระบบออนไลน์

ค่าเป้าหมายในปียงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ร้อยละ ๑๐๐

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programmed Effectiveness)

ประเด็นการพัฒนากที่ ๓ พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ และรองรับระบบราชการดิจิทัล

เป้าประสงค์ บุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน มีความเป็นมืออาชีพรองรับระบบราชการดิจิทัล

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๘๕)

โดยประเด็นการพัฒนากที่ ๓ มีกลยุทธ์ในการพัฒนาทั้งหมด ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์

เป้าประสงค์ คือ ๑) มีแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) และกำหนด IDP ให้กับ successor

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒) บุคลากรได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้นจากการได้รับทุนศึกษา/อบรม
แผนงาน/โครงการ คือ ๑) โครงการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan)

๒) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทุนจากหน่วยงานต่าง ๆ

ตัวชี้วัด คือ ๑) ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง

๒) จำนวนแหล่งที่มาผู้ให้ทุนที่ได้รับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

ค่าเป้าหมายในปงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ๑) ร้อยละ ๑๐๐

๒) ๖ แหล่ง

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน (Rotation) เพื่อให้มีประสบการณ์ในงานที่

หลากหลาย

เป้าประสงค์ คือ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

แผนงาน/โครงการ คือ ๑) การจัดทำกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

๒) การจัดทำฐานข้อมูลการดำรงตำแหน่งของบุคลากร เพื่อใช้

ประกอบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

ตัวชี้วัด คือ ๑) จำนวนกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

๒) ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลของบุคลากร

ค่าเป้าหมายในปงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ๑) ๒ กิจกรรม

๒) ร้อยละ ๑๐๐

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์ คือ ระบบการทำงานสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

แผนงาน/โครงการ คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน เช่น พี่สอนน้อง การถอดบทเรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ตัวชี้วัด คือ จำนวนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ค่าเป้าหมายในปงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ๒๖ กิจกรรม

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับ เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่

ราชการดิจิทัล

เป้าประสงค์ คือ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนการเป็นระบบราชการดิจิทัล

แผนงาน/โครงการ คือ โครงการพัฒนาทักษะแก่บุคลากรด้านดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามเทคโนโลยีในอนาคต

ตัวชี้วัด คือ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล

ค่าเป้าหมายในปงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ร้อยละ ๙๐

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามระบบ
คุณธรรม

เป้าประสงค์ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐ (ITA) อยู่ในระดับ AA

โดยประเด็นการพัฒนาที่ ๔ มีกลยุทธ์ในการพัฒนาทั้งหมด ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมการเป็นข้าราชการที่ดี

เป้าประสงค์ คือ บุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม

แผนงาน/โครงการ คือ ๑) แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

๒) แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๓) แผนเสริมสร้างและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีวินัย

รวมทั้งป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย

ตัวชี้วัด คือ ๑) ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

๒) ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต

และประพฤติมิชอบ

๓) ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการแผนเสริมสร้างวินัย

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ๑) ร้อยละ ๑๐๐

๒) ร้อยละ ๑๐๐

๓) ร้อยละ ๑๐๐

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

เป้าประสงค์ คือ การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดินมีความ
โปร่งใส

ตัวชี้วัด คือ ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนงาน/โครงการ คือ การจัดทำ การประเมินคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส ในการ
ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ระดับ AA

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่และทุกหน่วยงาน

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and Work-Life Balance)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ พัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เพื่อความผาสุกและความผูกพันองค์กร
เป้าประสงค์ บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผาสุกและมีความผูกพันองค์กร
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ระดับความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
โดยประเด็นการพัฒนาที่ ๕ มีกลยุทธ์ในการพัฒนาทั้งหมด ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

เป้าประสงค์ คือ บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมีความสุขในการทำงาน

ตัวชี้วัด คือ ๑) ระดับความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

๒) จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

แผนงาน/โครงการ คือ ๑) การสำรวจระดับความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร

๒) การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร

เช่น ทำบุญ สภากาแฟ ๕ส เป็นต้น

ค่าเป้าหมายในปงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ๑) ระดับ ๔

๒) ๑๐๙ กิจกรรม

ผู้รับผิดชอบ คือ ๑) กองการเจ้าหน้าที่

๒) ทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์ คือ บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตัวชี้วัด คือ ๑) จำนวนกิจกรรมนันทนาการเพื่อสุขภาพที่ดี

๒) จำนวนกิจกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม จิตอาสา

แผนงาน/โครงการ คือ ๑) การจัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อสุขภาพที่ดี เช่น วิ่ง โยคะ แอโรบิค

๒) การจัดกิจกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม จิตอาสา เช่น

บริจาคโลหิต บริการให้ความรู้ด้านดิน เป็นต้น

ค่าเป้าหมายในปงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ๑) ๑๐๙ กิจกรรม

๒) ๑๐๙ กิจกรรม

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

บทที่ ๔
แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔.๑ .แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๔.๑.๑ วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้แก่

- ๑) หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ
- ๒) บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔.๑.๒ ประเด็นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย : หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา การทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัว ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับ การสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทักษะดังกล่าวเป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เกี่ยวข้อง และเพื่อประโยชน์ ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน

๔.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาที่ดิน

วิสัยทัศน์ : บุคลากรเป็นมืออาชีพพร้อมรับการเป็นองค์กรอัจฉริยะทางดิน

พันธกิจ : พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม

เป้าหมาย : พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพพร้อมรับการเป็นองค์การอัจฉริยะทางดิน และปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	งาน/กิจกรรม/โครงการ	รุ่น/หลักสูตร	วัน/รุ่น	ชม./รุ่น	จำนวน (คน)	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา												แหล่ง งบประมาณ	สถานที่
								ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
								ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
การพัฒนาความรู้/ทักษะ สำหรับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ (งบปกติ)																					
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรข้าราชการพัฒนาที่ดินรุ่นใหม่ (Young Generation) เพื่อรองรับองค์กรอัจฉริยะ รุ่นที่ ๓	๑	๔	๓๐	๕๕	๓๐๐,๐๐๐	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ระดับปฏิบัติงาน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค		↔									งบ กกจ.	สถานที่ราชการหรือเอกชน		
๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์งานวันดินโลก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑	๒	๑๒	๕๐	๒๑๑,๐๐๐	ข้าราชการ / พนักงานราชการ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค			↔								งบ กกจ.	สถานที่ราชการหรือเอกชน		
๓	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีเพื่อการนำเสนอผลงานอย่างมืออาชีพและรู้ทันภัยทางไซเบอร์	๑	๒	๑๒	๖๐	๒๕๐,๐๐๐	ข้าราชการประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค				↔							งบ กกจ.	สถานที่ราชการหรือเอกชน		
๔	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีพัฒนาที่ดินเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน	๑	๓	๑๒	๖๐	๒๕๐,๐๐๐	ข้าราชการ / พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค				↔							งบ กกจ.	สถานที่ราชการหรือเอกชน		
๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างพลังความเป็นผู้นำให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	๑	๑	๖	๘๓	๕๐,๐๐๐	ผอ.สพด./ศูนย์					↔						งบ กกจ.	online		
๖	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารภาครัฐ	๑	๑	๖	๒๖	๕๐,๐๐๐	ผอ.กอง/สำนัก/ศูนย์ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค						↔					งบ กกจ.	สถานที่ราชการหรือเอกชน		
	รวม				๓๓๔	๑,๑๑๑,๐๐๐															

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	งาน/กิจกรรม/โครงการ	รุ่น/หลักสูตร	วัน/รุ่น	ชม./รุ่น	จำนวน (คน)	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา												แหล่ง งบประมาณ	สถานที่
								ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
								ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
การพัฒนาความรู้/ทักษะ สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (งบจริยธรรม)																					
๗	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต รุ่นที่ ๓	๑	๒	๑๒	๔๕	๑๔๕,๔๓๐	ข้าราชการระดับชำนาญการ พิเศษ ชำนาญการ อาวุโส และ ชำนาญงาน ของกรมพัฒนาที่ดิน			↔								งบ กกจ.	สถานที่เอกชน		
๘	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑	๑	๖	๑๐๐	๓๔,๕๗๐	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ และ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน						↔					งบ กกจ.	สถานที่ราชการ		
	รวม				๑๔๕	๑๘๐,๐๐๐															

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	งาน/กิจกรรม/โครงการ	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา												แหล่ง งบ ประมาณ	สถานที่
		รุ่น/ หลักสูตร	วัน	ชม./รุ่น	คน	(บาท)		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
								ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
การพัฒนาความรู้สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่																					
๙	การฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒	๕	๒๗	๑๐๐	๘๐๐,๐๐๐	ข้าราชการที่บรรจุใหม่กรมพัฒนาที่ดิน		←											งบกลางกรม	สถานที่ราชการ /เอกชน และ Online
๑๐	การปฐมนิเทศข้าราชการที่บรรจุใหม่และพนักงานราชการกรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๐	๑	๖	๑๘๐	-	ข้าราชการที่บรรจุใหม่และพนักงานราชการ กรมพัฒนาที่ดิน		←											-	กรมพัฒนาที่ดิน
	รวม				๒๘๐	๘๐๐,๐๐๐															

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ	งาน/กิจกรรม/โครงการ	จำนวน รุ่น/ หลักสูตร	จำนวน วัน/ชม.	จำนวน คน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา												แหล่ง งบประมาณ
						ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล																		
๑๑	การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินต่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-	-	-	-													-
๑๒	การประกันคุณภาพการฝึกอบรมของกรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-	-	-	-													-
๑๓	การปรับปรุงฐานข้อมูล ผู้ได้รับการจัดสรรทุนรัฐบาล และทุนแหล่งอื่นๆ	-	-	-	-													-
๑๔	การติดตามผลหลังการฝึกอบรมของหลักสูตรการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-	-	-	-													-
	รวม																	

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	งาน/กิจกรรม/โครงการ	จำนวน รุ่น/ หลักสูตร	จำนวน วัน	จำนวน คน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา												สถานที่	
						ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)																			
๑๕	การพัฒนาบุคลากรด้วยระบบ Ldd e-Training กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๘ หลักสูตร	-	-	-	-														
๑๖	การจัดการความรู้ของกรมพัฒนาที่ดิน - จัดทำแผนการจัดการความรู้ - การสกัดความรู้จากผู้รู้																		
๑๗	การประชุมเชิงปฏิบัติการ "การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ"	-	-	-	๑๓๘,๒๐๐											สถานที่ภาครัฐ			
	รวม				๑๓๘,๒๐๐														

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน

📍 ๒๐๐๓/๖๖ ถ.พหลโยธิน แขวงลาดยาว
เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

☎ 1760

✉ psd_8@ldd.go.th

🌐 www.ddd.go.th