



กรมพัฒนาที่ดิน  
Land Development Department

# แผนการบริหาร และพัฒนากฎหมายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

จัดทำโดย  
กองการเจ้าหน้าที่



## สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑. หลักการและเหตุผล	
๒. วัตถุประสงค์	
๓. กระบวนการดำเนินการ	
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	
บทที่ ๒ ข้อมูลกรมพัฒนาที่ดิน	๓
๑. วิสัยทัศน์	
๒. พันธกิจ	
๓. ประเด็นยุทธศาสตร์	
๔. ค่านิยมองค์กร	
๕. เป้าประสงค์	
๖. แผนที่ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาที่ดิน	
๗. ข้อมูลบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน	
บทที่ ๓ แผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๘
๑. วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๒. พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓. เป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๔. ประเด็นการพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
บทที่ ๔ แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๖
๑. วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๓. เป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๔. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

ตามที่ กรมพัฒนาที่ดินได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อกำหนดทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมพัฒนาที่ดิน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐) โดยกำหนดแผนกลยุทธ์ดังกล่าวให้มีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๖) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาที่ดิน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาที่ดิน แผนปฏิบัติราชการ กรมพัฒนาที่ดิน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประเด็นการพัฒนานี้ ๔ ยกระดับองค์การเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ประเด็นการพัฒนานี้ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประเด็นการพัฒนานี้ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นการพัฒนานี้ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard

กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาที่ดิน ซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของกรมพัฒนาที่ดิน ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน และเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

#### ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อให้กรมพัฒนาที่ดิน มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๑.๒.๒ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนา กำกับ ติดตามการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๑.๓ กระบวนการดำเนินการ

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

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

๑.๓.๓ เสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้ความเห็นชอบ

๑.๓.๔ เผยแพร่แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard ให้หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาที่ดินรับทราบ และเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

### ๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมพัฒนาที่ดินมีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาที่ดิน ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ รวมทั้งสถานการณ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน ซึ่งมีส่วนช่วยในการสนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดินให้บรรลุ ผลสัมฤทธิ์

## บทที่ ๒

### ข้อมูลกรมพัฒนาที่ดิน

#### ๒.๑ วิสัยทัศน์

เป็นองค์การอัจฉริยะทางดิน เพื่อขับเคลื่อนการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม ๑๕ ล้านไร่ ภายในปี ๒๕๗๐

#### ๒.๒ พันธกิจ

๒.๒.๑ สำรวจ วิเคราะห์ จำแนกดิน และสำมะโนที่ดิน เพื่อกำหนดแผนการใช้ที่ดินด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

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 วิเคราะห์ดินและวางแผนการใช้ที่ดินอย่างเป็นระบบ

๒.๓.๒ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตรด้วยงานวิจัยและเทคโนโลยีด้านการพัฒนาที่ดินเชิงนวัตกรรม

๒.๓.๓ บริหารจัดการทรัพยากรดินอย่างสมดุลและยั่งยืนด้วยการฟื้นฟูปรับปรุงดิน และอนุรักษ์ดินและน้ำ

๒.๓.๔ สร้างและพัฒนาความเข้มแข็งให้กับหมอดินอาสา เกษตรกร และภาคเครือข่าย

๒.๓.๕ พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการพัฒนาที่ดินบนพื้นฐานการมีส่วนร่วม

๒.๓.๖ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาที่ดิน

#### ๒.๔ ค่านิยมองค์กร

**TEAM For Soils (ทีมดี ดินดี)**

T-Teamwork : สร้างทีม

E-Energetic : ทำงานเชิงรุกอย่างมีพลัง

A-Agile : คล่องแคล่ว

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

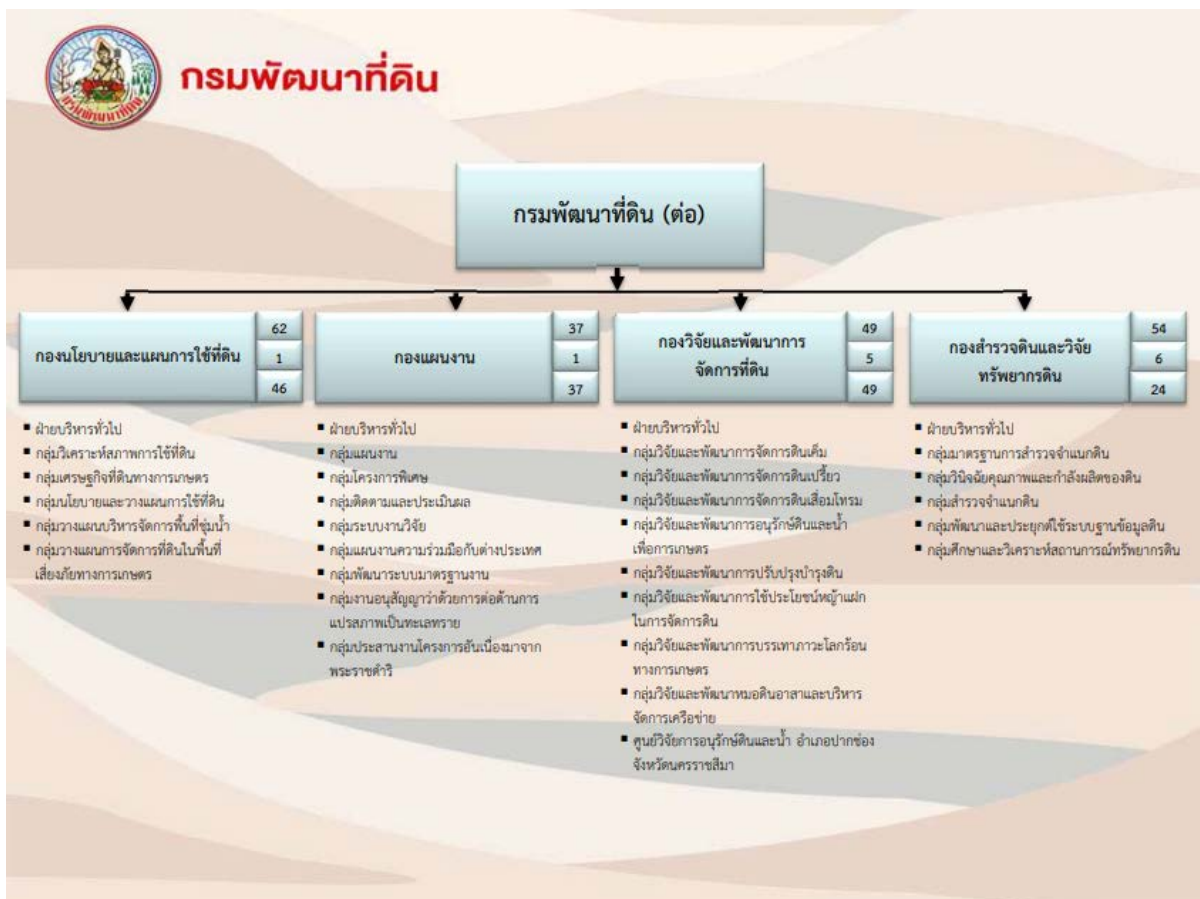
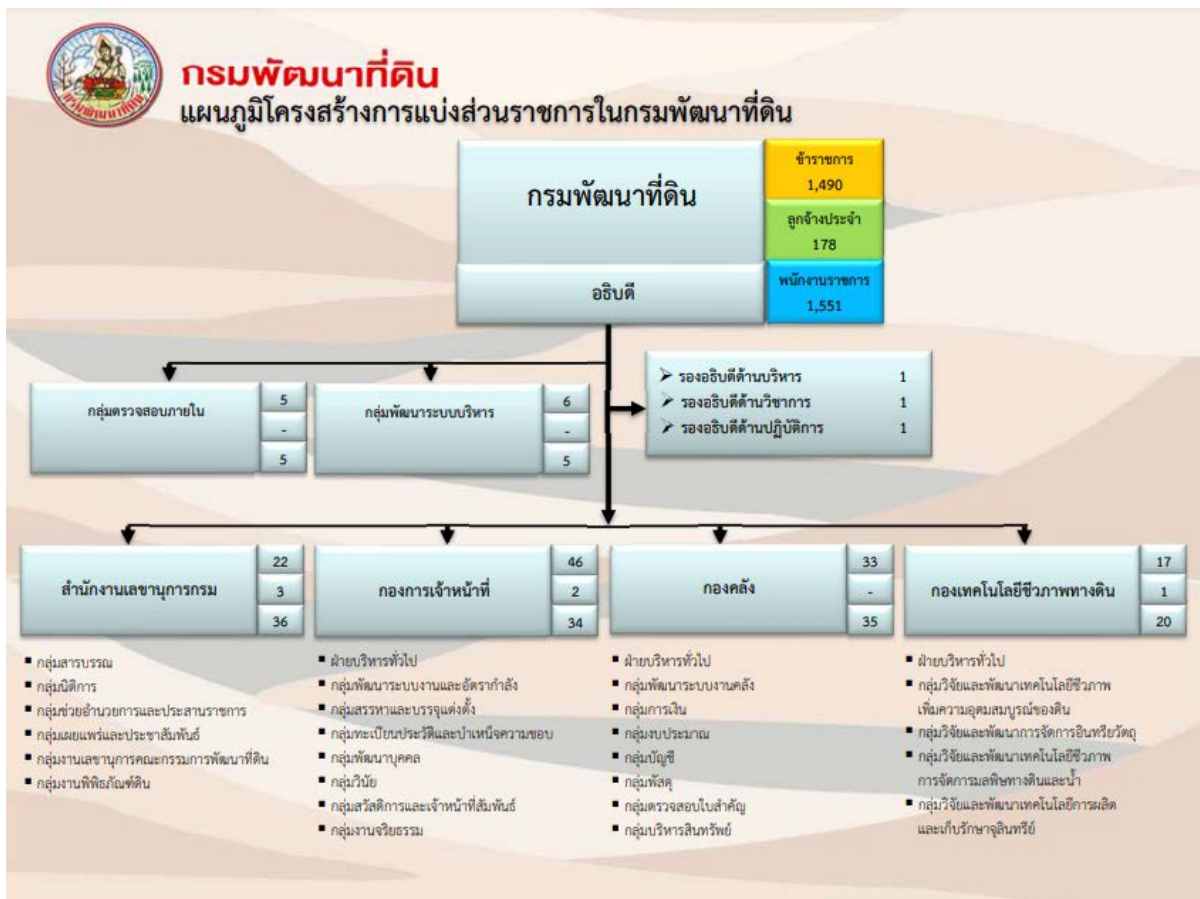


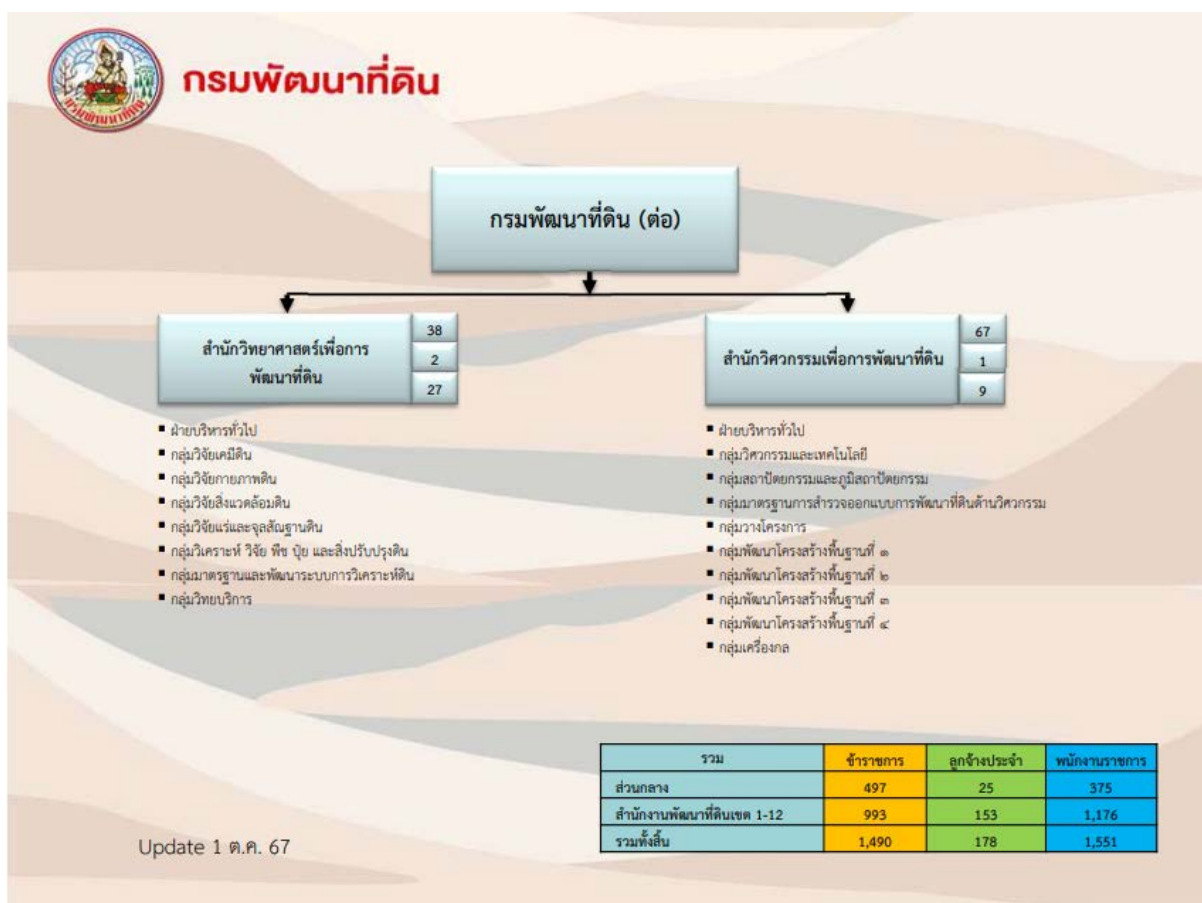
## ๒.๗ ข้อมูลบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

## ๒.๗.๑ กรอบอัตรากำลังข้าราชการ 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.	ขง.	ปง./ ขง.	ชพ./อว.			
๑.	ส่วนกลาง	๑	๓													๔	-	-
๒.	ตสน.									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	๔๙๗	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**  
**แผนบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

**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

## แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

### มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาที่ดิน

เป้าประสงค์ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนให้การปฏิบัติราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๘๕)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
กลยุทธ์ที่ ๑ วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ	กรมพัฒนาที่ดินมีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคน (ร้อยละ ๑๐๐)	๑. การจัดทำแผนกำลังคนที่สอดคล้องเหมาะสมกับงาน และเกิดความคุ้มค่า	←			→	๑๐๐,๐๐๐	กลุ่มพัฒนาระบบฯ
กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร	มีการทบทวนแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒. การจัดทำ/ทบทวนแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ				↔	ไม่มี	กลุ่มพัฒนาระบบฯ
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและรองรับระบบราชการดิจิทัล	บุคลากรได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและรองรับระบบราชการดิจิทัล	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (ร้อยละ ๑๐๐)	๓. แผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและรองรับระบบราชการดิจิทัล	←			→	ไม่มี	กลุ่มพัฒนาบุคคล
กลยุทธ์ที่ ๔ บริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)	มีมาตรการ/แนวทางในการจูงใจผู้มีศักยภาพสูงให้มาปฏิบัติงาน	จำนวนกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจและดึงดูดข้าราชการผู้มีศักยภาพ/ผลสัมฤทธิ์สูง (๒ กิจกรรม)	๔. การจัดทำกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจและดึงดูดข้าราชการผู้มีศักยภาพ/ผลสัมฤทธิ์สูง	←			→	ไม่มี	กลุ่มพัฒนาบุคคล

**มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operation Efficiency)**

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบให้มีประสิทธิภาพรองรับการเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล

เป้าประสงค์ การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ จำนวนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกพัฒนาให้มีประสิทธิภาพรองรับการเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
กลยุทธ์ที่ ๑ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกพัฒนาให้มีประสิทธิภาพรองรับการเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล (๘ กระบวนการ)	๕. การปรับเปลี่ยนกระบวนการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	←			→	ไม่มี	ฝ่ายบริหารฯ ทุกกลุ่ม
กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันสามารถเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคลากรเป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็วต่อการสืบค้น	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคลากร (ร้อยละ ๑๐๐)	๖. การจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	←			→	ไม่มี	กลุ่มทะเบียนฯ
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	การสรรหาบุคลากรของกรมเป็นระบบออนไลน์ เพื่อลดระยะเวลาและขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ร้อยละความสำเร็จของการสรรหาด้วยระบบออนไลน์	๗. การสร้างระบบการรับสมัครออนไลน์ในการดำเนินการสรรหาบุคลากร	←			→	ไม่มี	กลุ่มสรรหาฯ

**มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programmed Effectiveness)**

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ และรองรับระบบราชการดิจิทัล

เป้าประสงค์ บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมีความเป็นมืออาชีพรองรับระบบราชการดิจิทัล

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๘๕)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ บรรลุผลสัมฤทธิ์	มีแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) และกำหนด IDP ให้กับ successor	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (ร้อยละ ๑๐๐)	๘. โครงการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan)				↔	ไม่มี	กลุ่มพัฒนาระบบงานฯ กลุ่มพัฒนาบุคคล
	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ และได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้นจากการได้รับทุนศึกษา/อบรม	จำนวนแหล่งที่มาผู้ให้ทุนที่ได้รับการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ (๖ แหล่ง)	๙. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานต่าง ๆ	←				→	ไม่มี
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน (Rotation) เพื่อให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	จำนวนกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน ( ๒ กิจกรรม)	๑๐. การจัดทำกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน	←			→	ไม่มี	กลุ่มพัฒนาระบบงานฯ
		ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลของบุคลากร (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๑. การจัดทำฐานข้อมูลการดำรงตำแหน่งของบุคลากรเพื่อใช้ประกอบการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน	←			→	ไม่มี	กลุ่มพัฒนาระบบงานฯ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
		ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลของบุคลากร (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๑. การจัดทำฐานข้อมูลการดำรงตำแหน่งของบุคลากรเพื่อใช้ประกอบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	←————→				ไม่มี	กลุ่มสรรหาฯ
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระบบการทำงานสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	จำนวนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (๒๖ กิจกรรม)	๑๒. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน เช่น พี่สอนน้อง การถอดบทเรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	←————→				ไม่มี	กลุ่มพัฒนาบุคคล
กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงผ่านเข้าสู่ราชการดิจิทัล	บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนการเป็นระบบราชการดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล (ร้อยละ ๙๐)	๑๓. โครงการพัฒนาทักษะแก่บุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามเทคโนโลยีในอนาคต	←————→				๑,๑๑๑,๐๐๐	กลุ่มพัฒนาบุคคล



กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ของกรมพัฒนาที่ดินมีความโปร่งใส	การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (ระดับ AA)							

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

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ พัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อความสุขและความผูกพันองค์กร

เป้าประสงค์ บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขและความผูกพันองค์กร

ตัวชี้วัด ระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๘				งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมีความสุขในการทำงาน	- ระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กร (ระดับ ผูกพันมาก)	๑๘. การสำรวจระดับความสุขและความผูกพันของบุคลากร	←			→	ไม่มี	ผชช
		- จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน (จำนวน ๑๐๙ กิจกรรม)	๑๙. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เช่น ทำบุญ สภากาแฟ ๕ส เป็นต้น		←	→		ไม่มี	กลุ่มจริยธรรม
กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	- จำนวนกิจกรรม นันทนาการเพื่อสุขภาพที่ดี (จำนวน ๑๐๙ กิจกรรม)	๒๐. การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสุขภาพที่ดี เช่น วิ่ง โยคะ แอโรบิค				↔	๔๐,๐๐๐	กลุ่มสวัสดิการ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๘				งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
		- จำนวนกิจกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม จิตอาสา(จำนวน ๑๐๙ กิจกรรม)	๒๑. การจัดกิจกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม จิตอาสา เช่น บริจาคโลหิต บริการให้ความรู้ด้านดิน เป็นต้น	←			→	ไม่มี	กลุ่มสวัสดิการ
		- จำนวนกิจกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม จิตอาสา(จำนวน ๑๐๙ กิจกรรม)	๒๑. การจัดกิจกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม จิตอาสา เช่น บริจาคโลหิต บริการให้ความรู้ด้านดิน เป็นต้น	←			→	ไม่มี	กลุ่มงานจริยธรรม

**บทที่ ๔**  
**แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

**๔.๑** วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บุคลากรเป็นมืออาชีพพร้อมรับการเป็นองค์กรอัจฉริยะทางดิน

**๔.๒** พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม

**๔.๓** เป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพพร้อมรับการเป็นองค์กรอัจฉริยะทางดิน และปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม

**๔.๔** แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

**๔.๔.๑** วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้แก่

๑) หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ

๒) บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

**๔.๔.๒** ประเด็นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๑** การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๒** การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๓** การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

### 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.		
การพัฒนาความรู้ทักษะ สำหรับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ(จบปกติ)																					
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรข้าราชการพัฒนาที่ดินรุ่นใหม่ (Young Generation) เพื่อรองรับองค์กรอัจฉริยะ รุ่นที่ ๓	๑	๔	๓๐	๕๕	๓๐๐,๐๐๐	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ระดับปฏิบัติงาน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค		↔									งบ กกจ.	สถานที่ราชการหรือเอกชน		
๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพภาคทศกัณฐ์งานวันดินโลก 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 / พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค				↔							งบ กกจ.	สถานที่ราชการหรือเอกชน		
๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างพลังความเป็นผู้นำให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	๑	๑	๖	๘๓	๕๐,๐๐๐	ผอ.สพด./ศูนย์					↔						งบ กกจ.	online		
๖	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารภาครัฐ	๑	๑	๖	๒๖	๕๐,๐๐๐	ผอ.กอง/สำนัก/ศูนย์ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค						↔					งบ กกจ.	สถานที่ราชการหรือเอกชน		
<b>รวม</b>					<b>๓๓๔</b>	<b>๑,๑๑๑,๐๐๐</b>															

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน 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.		
การพัฒนาความรู้ทักษะ สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ(เชิงจริยธรรม)																					
๗	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร STRONG : จิตพอเพียงต้าน ทุจริต รุ่นที่ ๓	๑	๒	๑๒	๔๕	๑๔๕,๔๓๐	ข้าราชการระดับชำนาญ การพิเศษ ข้าราชการ อาวุโส และชำนาญงาน			↔								งบ กกจ.	สถานที่เอกชน		
๘	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑	๑	๖	๑๐๐	๓๔,๕๗๐	ข้าราชการ พนักงาน ราชการ และลูกจ้างประจำ และเจ้าหน้าที่กรมพัฒนา ที่ดิน						↔					งบ กกจ.	สถานที่ราชการ		
	รวม				๑๔๕	๑๘๐,๐๐๐															

ลำดับ	งาน/กิจกรรม/โครงการ	จำนวน รุ่น/ หลักสูตร	จำนวน วัน	จำนวน ชม./รุ่น	จำนวน คน	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา								แหล่ง งบ ประมาณ	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.
การพัฒนาความรู้สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่																				
๙	การฝึกอบรมหลักสูตรการเป็น ข้าราชการที่ดีสำหรับ ข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒	๕	๒๗	๑๐๐	๘๐๐,๐๐๐	ข้าราชการที่ บรรจุใหม่กรม พัฒนาที่ดิน		←										งบกลางกรม	สถานที่ราชการ /เอ็กซน และ Online
๑๐	การปฐมนิเทศข้าราชการที่ บรรจุใหม่และพนักงาน ราชการกรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๐	๑	๖	๑๘๐	ไม่มี	ข้าราชการที่ บรรจุใหม่และ พนักงานราชการ กรมพัฒนาที่ดิน		←										ไม่มี	กรมพัฒนาที่ดิน
	รวม				๒๘๐	๘๐๐,๐๐๐														

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	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี													ไม่มี
๑๒	การประกันคุณภาพการฝึกอบรมของกรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี													ไม่มี
๑๓	การปรับปรุงฐานข้อมูล ผู้ได้รับการจัดสรรทุนรัฐบาล และทุนแหล่งอื่นๆ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี													ไม่มี
๑๔	การติดตามผลหลังการฝึกอบรมของหลักสูตรการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี													ไม่มี

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	การพัฒนาบุคลากรด้วยระบบLdd e-Training กรม พัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๘ หลักสูตร	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี														ไม่มี
๑๖	การจัดการความรู้ของกรมพัฒนาที่ดิน - จัดทำแผนการจัดการความรู้ - การสกัดความรู้จากผู้รู้																		ไม่มี
๑๗	การประชุมเชิงปฏิบัติการ "การพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อ ขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ"	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	๑๓๘,๒๐๐														สถานที่ภาครัฐ
	รวม				๑๓๘,๒๐๐														

# กรมพัฒนาที่ดิน

## กองการเจ้าหน้าที่

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

