



รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗



จัดทำโดย
กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาที่ดิน

เป้าประสงค์ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนให้การปฏิบัติราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๘๕)

| โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงาน | เป้าหมาย | | งบประมาณที่ใช้ | ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ไตรมาส) | | | | ผลการดำเนินงาน |
|---|-----------------|---|---|----------------|---|---|---|---|---|
| | | ผลลัพธ์เชิงปริมาณ | ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| กลยุทธ์ที่ ๑ วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ กรมพัฒนาที่ดินมีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคน(ร้อยละ ๕๐) | | | | | | | | | |
| ๑. การจัดทำแผนกำลังคน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับ งาน และเกิดความคุ้มค่า | กลุ่มพัฒนาระบบฯ | แผนกำลังคน ๑ แผน | มีแผนกำลังคนที่สอดคล้อง เหมาะสมกับงาน และเกิด ความคุ้มค่า | ไม่มี | ← | | | → | ๑. มีการทบทวนภารกิจของหน่วยงาน ภายในกรมพัฒนาที่ดินให้เกิดความ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง ๒. มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในสาย งานให้เกิดความเหมาะสมในการ ขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย |
| กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความ ก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ มีการทบทวนแผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนแผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ร้อยละ ๖๐) | | | | | | | | | |
| ๒. การจัดทำ/ทบทวน แผนการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ | กลุ่มพัฒนาระบบฯ | แผนการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ ๑ แผน | บุคลากรทราบเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ไม่มี | ← | | | → | ๑. ข้าราชการในกรมพัฒนาที่ดิน สามารถทำความเข้าใจและเตรียม ความพร้อมให้กับตนเองในด้านการสั่ง สมประสงค์และผลงานเพื่อสร้าง ความก้าวหน้าและเติบโตในสายงาน |

| โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงาน | เป้าหมาย | | งบประมาณ ที่ใช้ | ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ไตรมาส) | | | | ผลการดำเนินงาน |
|---|-----------------|--|--|--------------------|--|---|---|---|---|
| | | ผลลัพธ์เชิงปริมาณ | ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| | | | | | | | | | ๒. ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการสร้างผลงานให้กับหน่วยงาน เนื่องจากได้ประโยชน์กับทั้งองค์กรและตนเอง |
| กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและรองรับระบบราชการดิจิทัล | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและรองรับระบบราชการดิจิทัล | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร(ร้อยละ ๑๐๐) | | | | | | | | | |
| ๓. แผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและรองรับระบบราชการดิจิทัล | กลุ่มพัฒนาบุคคล | มีแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๑ แผน | กรมพัฒนาที่ดินมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและรองรับระบบราชการดิจิทัล | ๒,๒๐๖,๗๐๐ | ← | | | → | เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะความเชี่ยวชาญในงาน และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานราชการให้ประสบผลสัมฤทธิ์ ได้ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพแล้วเสร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้ ๑. โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการพัฒนาคำความรู้/ทักษะสำหรับข้าราชการ และพนักงานราชการ จำนวน ๗ โครงการ เป้าหมาย ๓๗๐ ราย ๒. โครงการเสริมสร้างและให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ กิจกรรมการพัฒนา คำความรู้/ทักษะสำหรับข้าราชการ และพนักงานราชการ |

| โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงาน | เป้าหมาย | | งบประมาณ ที่ใช้ | ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ไตรมาส) | | | | ผลการดำเนินงาน |
|--|-----------------|-------------------|---|--------------------|--|---|---|---|---|
| | | ผลลัพธ์เชิงปริมาณ | ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| | | | | | | | | | จำนวน ๓ โครงการ เป้าหมาย ๑๖๐ ราย ๓. กิจกรรมการพัฒนาความรู้สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๒ กิจกรรม/โครงการ เป้าหมาย ๒๓๐ ราย ๔. กิจกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จำนวน ๔ กิจกรรม/โครงการ ๕. กิจกรรมการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จำนวน ๓ กิจกรรม/โครงการ |
| กลยุทธ์ที่ ๔ บริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ มีมาตรการ/แนวทางในการจูงใจผู้มีศักยภาพสูงให้มาปฏิบัติงาน | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัด จำนวนกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจและดึงดูดข้าราชการผู้มีศักยภาพ/ผลสัมฤทธิ์สูง(๒ กิจกรรม) | | | | | | | | | |
| ๔. การจัดทำกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจและดึงดูดข้าราชการผู้มีศักยภาพ/ผลสัมฤทธิ์สูง | กลุ่มพัฒนาบุคคล | ๓ กิจกรรม | บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าสู่โครงการข้าราชการผู้มีศักยภาพ/ผลสัมฤทธิ์สูงให้มีความสนใจ | ไม่มี | ← | | | → | กิจกรรมในการประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย ๑. ประชาสัมพันธ์ในกิจกรรมปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ ๒. เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ (Infographic) ทูตพัฒนาบุคลากรภาครัฐ สำนักงานก.พ. ในไลน์กลุ่มต่าง ๆ ๓. เวียนแจ้งทุกหน่วยงานเกี่ยวกับการรับสมัครหลักสูตร การพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) |

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operation Efficiency)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบให้มีประสิทธิภาพรองรับการเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล

เป้าประสงค์ การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ จำนวนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกพัฒนาให้มีประสิทธิภาพรองรับการเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล

| โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงาน | เป้าหมาย | | งบประมาณ ที่ใช้ | ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ไตรมาส) | | | | ผลการดำเนินงาน |
|---|-------------------------|-------------------|--|--------------------|---|---|---|---|---|
| | | ผลลัพธ์เชิงปริมาณ | ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| กลยุทธ์ที่ ๑ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัด จำนวนกระบวนการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับเปลี่ยนโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ (๘ กระบวนการ) | | | | | | | | | |
| ๕.การปรับเปลี่ยน กระบวนการด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลโดยนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ | ฝ่ายบริหารฯ ทุกกลุ่ม | ๘ กระบวนการ | มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน กระบวนการด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล ทำให้การ ดำเนินการรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นระบบมากยิ่งขึ้น | ไม่มี | ← | | | → | จัดทำระบบทะเบียนคุมบัญชี งบประมาณรายจ่ายของ กกจ.ใน คอมพิวเตอร์ เพื่อให้ง่ายแก่การดึง ข้อมูล และบริหารจัดการ งบประมาณ เพื่อการบริหารจัดการ งบประมาณมีข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนตามใบจัดสรรงบประมาณที่ ได้รับจากกองคลัง |
| | กลุ่มสวัสดิการฯ | - | - | ไม่มี | ← | | | → | กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจอง สินค้าสวัสดิการกรมพัฒนาที่ดินโดย ให้บุคคลที่ประสงค์จองสินค้าส่งจอง ในแบบฟอร์มออนไลน์ (Google forms) ทำให้ลดการใช้งานเอกสาร ในรูปแบบกระดาษ และเจ้าหน้าที่ สามารถรวบรวมข้อมูลการส่งจอง สินค้าได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว |

| โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงาน | เป้าหมาย | | งบประมาณ ที่ใช้ | ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ไตรมาส) | | | | ผลการดำเนินงาน |
|-----------------|--------------------------|-------------------|-------------------|--------------------|---|---|---|---|--|
| | | ผลลัพธ์เชิงปริมาณ | ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| | กลุ่มทะเบียน ประวัติฯ | - | - | ไม่มี | ← | | | → | การนำระบบการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี (Royal Decorations Nomination System : RDENS) มาใช้ในการกลั่นกรองข้อมูล และ ตรวจสอบข้อมูลบุคลากร เพื่อ ประกอบในการจัดทำเอกสาร ประกอบการเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี เพื่อให้ทราบจำนวนผู้ที่ ได้รับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปีได้ อย่างถูกต้อง และครบถ้วน |
| | กลุ่มพัฒนาบุคคล | - | - | ไม่มี | ← | | | → | ระบบการลงทะเบียนการฝึกอบรม การทำแบบทดสอบก่อนเรียน/หลัง เรียน การประเมินผลหลักสูตร รวมถึงการส่งเอกสารประกอบการ บรรยาย และการแจ้งข้อมูลข่าวสาร การอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ในไลน์ บัญชีทางการของหลักสูตร |
| - | กลุ่มวินัย | - | - | ไม่มี | ← | | | → | กรณี การประชุมคณะกรรมการ สืบสวน/สอบสวน ผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ Zoom meeting ๑. ระบบ Zoom meeting สามารถช่วยให้การประชุม คณะกรรมการเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพแม้ไม่สามารถมา |

| โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงาน | เป้าหมาย | | งบประมาณ ที่ใช้ | ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ไตรมาส) | | | | ผลการดำเนินงาน |
|-----------------|----------|-------------------|-------------------|--------------------|---|---|---|---|--|
| | | ผลลัพธ์เชิงปริมาณ | ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| | | | | | | | | | <p>ประชุมในสถานที่จัดประชุม การแชร์หน้าจอ, การสนทนาผ่านไมโครโฟน, และการใช้แชทช่วยให้สามารถอธิบายข้อมูลได้ง่ายขึ้น ช่วยให้คณะกรรมการเข้าใจได้ดีขึ้น</p> <p>๒. การจัดการเวลาการประชุมที่มีประสิทธิภาพเนื่องจากระบบ Zoom meeting ช่วยให้การประชุมดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและไม่เสียเวลาในการเดินทาง คณะกรรมการจึงสามารถจัดการเวลาของตนเองได้ดีขึ้น</p> <p>๓. ความสะดวกในการเข้าร่วมประชุมจากสถานที่ต่าง ๆ Zoom meeting ช่วยให้คณะกรรมการจากพื้นที่ห่างไกลสามารถมีส่วนร่วมในการประชุมได้โดยไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทาง</p> <p>๔. การบันทึกความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในระบบ Zoom meeting ช่วยให้สามารถบันทึกคำถามหรือข้อเสนอแนะได้อย่างรวดเร็วและมีระบบ ทำให้สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปพิจารณาต่อได้</p> |

| โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงาน | เป้าหมาย | | งบประมาณ ที่ใช้ | ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ไตรมาส) | | | | ผลการดำเนินงาน |
|-----------------|----------------------|-------------------|-------------------|--------------------|---|---|---|---|---|
| | | ผลลัพธ์เชิงปริมาณ | ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| | กลุ่มพัฒนาระบบฯ | - | - | ไม่มี | ← | → | | | <p>ระบบการจัดเก็บข้อมูลผลงานของข้าราชการที่ผ่านการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น</p> <p>๑. กองการเจ้าหน้าที่มีคลังข้อมูลสำหรับใช้จัดเก็บและสืบค้นผลงานที่ใช้ในการเลื่อนระดับของแต่ละสายงานย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๒ ปีงบประมาณ</p> <p>๒. บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับมีเครื่องมือช่วยในการสืบค้นเพื่อตรวจสอบความซ้ำซ้อนและลอกเลียนผลงาน</p> |
| | กลุ่มงาน จริยธรรม | - | - | ไม่มี | ← | → | | | ระบบการรับเรื่องร้องเรียน และติดตามผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน บนหน้าเว็บไซต์กรม |
| | กลุ่มสรรหาฯ | - | - | ไม่มี | ← | → | | | กระบวนการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ผ่านระบบ e - Document บุคลากร และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของกรมพัฒนาที่ดิน สามารถสืบค้นข้อมูลคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผ่านระบบ e - Document ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว |

| โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงาน | เป้าหมาย | | งบประมาณ ที่ใช้ | ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ไตรมาส) | | | | ผลการดำเนินงาน |
|--|--------------------------|---|--|--------------------|---|---|---|---|---|
| | | ผลลัพธ์เชิงปริมาณ | ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบ ฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันสามารถเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคลากรเป็นปัจจุบัน ถูกต้องครบถ้วน รวดเร็วต่อการสืบค้น | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคลากร (ร้อยละ ๑๐๐) | | | | | | | | | |
| ๖. การจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคลากร | กลุ่มทะเบียน ประวัติฯ | ร้อยละ ๑๐๐ | มีฐานข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคลากรมีความ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน ผู้บริหารสามารถ เข้าถึงข้อมูลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ | ไม่มี | ← | → | | | ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคลากร |
| กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ การสรรหาบุคลากรของกรมเป็นระบบออนไลน์ เพื่อลดระยะเวลาและขั้นตอน การปฏิบัติงาน | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการสรรหาด้วยระบบออนไลน์ (ร้อยละ ๑๐๐) | | | | | | | | | |
| ๗. การสร้างระบบการรับสมัครออนไลน์ในการดำเนินการสรรหาบุคลากร | กลุ่มสรรหาฯ | มีผู้สมัครผ่านระบบ ออนไลน์เพื่อบรรจุเป็น ข้าราชการ จำนวน ๑,๙๗๘ ราย และพนักงาน ราชการ จำนวน ๓,๒๒๘ ราย | ๑.กรมพัฒนาที่ดิน สามารถ ดำเนินการรับสมัครบุคคล เพื่อเข้ารับราชการได้มากขึ้น อีกทั้งยังประหยัดเวลาและ งบประมาณในการ ดำเนินการ ๒.กรมพัฒนาที่ดิน สามารถ ประมวลผลข้อมูลของ ผู้สมัคร และชำระเงิน ค่าธรรมเนียมการสอบด้วย QR Code ผ่านระบบ ออนไลน์ได้อย่างถูกต้อง สะดวกและรวดเร็ว | ไม่มี | ← | → | | | ดำเนินการรับสมัครออนไลน์ในการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน |

| โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงาน | เป้าหมาย | | งบประมาณ ที่ใช้ | ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ไตรมาส) | | | | ผลการดำเนินงาน |
|-----------------|----------|-------------------|--|--------------------|--|---|---|---|----------------|
| | | ผลลัพธ์เชิงปริมาณ | ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| | | | ๓.ผู้สมัคร สามารถกรอกใบสมัครผ่านระบบออนไลน์ ได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง และชำระเงินค่าธรรมเนียมการสอบด้วย QR Code ก่อให้เกิดความสะดวกในการสมัครเพื่อเข้ารับราชการกรมพัฒนาที่ดิน | | | | | | |

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programmed Effectiveness)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ และรองรับระบบราชการดิจิทัล

เป้าประสงค์ บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมีความเป็นมืออาชีพรองรับระบบราชการดิจิทัล

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๘๕)

| โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงาน | เป้าหมาย | | งบประมาณ ที่ใช้ | ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ไตรมาส) | | | | ผลการดำเนินงาน |
|--|--|---|---|--------------------|--|---|---|---|--|
| | | ผลลัพธ์เชิงปริมาณ | ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติราชการ บรรลุผลสัมฤทธิ์ | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ มีแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) และกำหนด IDP ให้กับ successor | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (ร้อยละ ๑๐๐) | | | | | | | | | |
| ๘. โครงการจัดทำแผน ทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) | กลุ่มพัฒนา ระบบงาน กลุ่มพัฒนา บุคคล | มีแผนทดแทน ตำแหน่ง (Succession Plan) | กรมพัฒนาที่ดินมีคณะทำงานที่เป็น ผู้รับผิดชอบกำหนดแนวทางและ รูปแบบการดำเนินโครงการให้ เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ | ไม่มี | ↔ | | | | มีการแต่งตั้งคณะทำงานจำนวน ๒ คณะ ได้แก่ ๑) คณะกรรมการ ขับเคลื่อนการวางแผนทดแทน ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ๒) คณะกรรมการขับเคลื่อนการ วางแผนทดแทนตำแหน่งประเภท อำนวยการ |
| เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ และได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้นจากการได้รับทุนศึกษา/อบรม | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัด จำนวนแหล่งที่มาผู้ให้ทุนที่ได้รับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (๖ แหล่ง) | | | | | | | | | |
| ๙. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ทุนจากหน่วยงานต่าง ๆ | กลุ่มพัฒนา บุคคล | มีการแจ้งเวียน ประชาสัมพันธ์ทุน จากแหล่งต่าง ๆ จำนวน ๗ แหล่ง | บุคลากรรับรู้แหล่งทุนจากหน่วยงาน ต่าง ๆ | ไม่มี | ← | | | → | ทุนจากแหล่งต่าง ๆ ที่ได้มีการ ประชาสัมพันธ์ ได้แก่ ๑. ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. ๒. ทุนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ๓. ทุนรัฐบาลทางด้านวิทยาศาสตร์ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม |

| โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงาน | เป้าหมาย | | งบประมาณ ที่ใช้ | ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ไตรมาส) | | | | ผลการดำเนินงาน |
|---|-------------------|-------------------|--|--------------------|---|---|---|---|---|
| | | ผลลัพธ์เชิงปริมาณ | ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| | | | | | | | | | ๔. ทุนการศึกษาซีพีนิ้ง รัฐบาลสหราชอาณาจักร ๕. ทุนสำนักงานพัฒนาการวิจัย การเกษตร (องค์การมหาชน) สวก. ๖. ทุนการศึกษาพระราชทาน มูลนิธิ ชัยพัฒนา ๗. ทุน The young Leader Program รัฐบาลญี่ปุ่น |
| กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน (Rotation) เพื่อให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัด จำนวนกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (๒ กิจกรรม) ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลของบุคลากร(ร้อยละ ๑๐๐) | | | | | | | | | |
| ๑๐. การจัดทำกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน | กลุ่มพัฒนาระบบงาน | ๒ กิจกรรม | ข้าราชการในกรมพัฒนาที่ดินมีความเข้าใจและสามารถเตรียมความพร้อมให้กับตนเองในด้านการสะสมประสบการณ์ที่หลากหลายเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ | ไม่มี | ← | | | → | ๑. มีการบรรจุเนื้อหาเรื่อง “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ” ในหลักสูตรการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ของกรมพัฒนาที่ดิน ๒. มีการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องในเรื่อง “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ” ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่ |

| โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงาน | เป้าหมาย | | งบประมาณ ที่ใช้ | ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ไตรมาส) | | | | ผลการดำเนินงาน |
|--|-----------------|--|---|--------------------|--|---|---|---|---|
| | | ผลลัพธ์เชิงปริมาณ | ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| ๑๑. การจัดทำฐานข้อมูลการดำรงตำแหน่งของบุคลากรเพื่อใช้ประกอบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน | กลุ่มสรรหา | มีการจัดทำข้อมูลการดำรงตำแหน่งรายบุคคลผ่านระบบ DPIS โดยบันทึกข้อมูลการย้ายจำนวน ๒๐๑ ราย ข้อมูลการโอนจำนวน ๒๕ ราย ข้อมูลการเลื่อนจำนวน ๘๔ ราย | ๑.กรมพัฒนาที่ดิน สามารถใช้ข้อมูลการดำรงตำแหน่งของบุคลากรประกอบการพิจารณาสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของบุคลากรภายในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.บุคลากร สามารถใช้ข้อมูลการดำรงตำแหน่งของตนเอง เพื่อวางแผนเส้นทางความก้าวหน้า และการส่งมอบภาระงานในหน้าที่หลากหลาย | ไม่มี | ← | | | → | มีการจัดทำฐานข้อมูลการดำรงตำแหน่งของบุคลากรที่เป็นปัจจุบันเพื่อใช้ประกอบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน |
| กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ ระบบการทำงานสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัด จำนวนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (๒๖ กิจกรรม) | | | | | | | | | |
| ๑๒. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน เช่น พี่สอนน้อง การถอดบทเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง | กลุ่มพัฒนาบุคคล | กอง/สำนัก จัดทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หน่วยงานละกิจกรรม รวม ๒๖ กิจกรรม | บุคลากรได้รับความรู้และมีสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน | ไม่มี | ← | | | → | หน่วยงานได้ดำเนินกิจกรรมในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้ - ข้าราชการมีการสรุปความรู้จากการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างน้อย ๒ เรื่อง - ผู้เชี่ยวชาญ และ ผอ.กลุ่ม มีการสอนงาน (Coaching) จำนวน ๒ ครั้ง และ ๑ ครั้ง ตามลำดับ ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน - หน่วยงาน (คณะทำงาน) พิจารณาคัดกรองสรุปความรู้ของบุคลากร แล้ว |

| โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงาน | เป้าหมาย | | งบประมาณ ที่ใช้ | ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ไตรมาส) | | | | ผลการดำเนินงาน |
|--|-----------------|--|--|--------------------|--|---|---|---|--|
| | | ผลลัพธ์เชิงปริมาณ | ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| | | | | | | | | | รวบรวมขึ้นบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยแบ่งเป็นหมวดหมู่และสามารถสืบค้นได้ |
| กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับ เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ราชการดิจิทัล | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนการเป็นระบบราชการดิจิทัล | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล(ร้อยละ ๙๐) | | | | | | | | | |
| ๑๓. โครงการพัฒนาทักษะแก่บุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามเทคโนโลยีในอนาคต | กลุ่มพัฒนาบุคคล | บุคลากรร้อยละ ๙๐ ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะดิจิทัล | บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลที่ดีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามเทคโนโลยีในอนาคต | ๖๑๘,๙๕๐ | ← | → | | | โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ดังนี้ - หลักสูตรเทคนิคการสรุปประเด็นและนำเสนอข้อมูลในยุคดิจิทัล จำนวน ๖๐ คน งบประมาณ ๒๑๘,๙๕๐ บาท - หลักสูตรระบบสารสนเทศการพัฒนาก่อนที่ดิน เพื่อเข้าสู่ระบบราชการ ๔.๐ จำนวน ๓๒๖ คน งบกอง/สำนัก ๒๐๐,๐๐๐ บาท - สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแพลตฟอร์มเกษตรวัน จำนวน ๒๐๐ คน งบกอง/สำนัก ๒๐๐,๐๐๐ บาท - กำหนดตัวชี้วัดของข้าราชการ (ผู้ปฏิบัติงาน) ให้พัฒนาตนเอง โดยต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปีงบประมาณ |

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

ตัวชี้วัด ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) อยู่ในระดับ AA

| โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงาน | เป้าหมาย | | งบประมาณ ที่ใช้ | ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ไตรมาส) | | | | ผลการดำเนินงาน |
|---|----------------------|--|---|--------------------|--|---|---|---|--|
| | | ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ | ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมการเป็นข้าราชการที่ดี | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม (ร้อยละ ๑๐๐) | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ร้อยละ ๑๐๐) | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการแผนเสริมสร้างวินัย(ร้อยละ ๑๐๐) | | | | | | | | | |
| ๑๔. แผนส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม | กลุ่มงานจริย ธรรม | แผนปฏิบัติการ ส่งเสริม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมพัฒนา ที่ดิน ๑ แผน ๑๓ กิจกรรม | กรมพัฒนาที่ดินมีแผนส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อ ขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร | ไม่มี | ← | | | → | กรมพัฒนาที่ดิน ให้ความเห็นชอบ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม และแผนปฏิบัติการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตและประพฤติ มิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งกิจกรรมในแผนงาน ดังกล่าวส่วนหนึ่งจะเป็นกิจกรรมที่ ทุกหน่วยงานในกระทรวงเกษตร และสหกรณ์จะต้องกำหนดให้มีไว้ ในแผน และอีกส่วนหนึ่งเป็น กิจกรรมที่เพิ่มเติมตามลักษณะของ กิจกรรมในแต่ละกรมฯ จัดให้มีขึ้น ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติ การส่งเสริมคุณธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรม |

| โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงาน | เป้าหมาย | | งบประมาณ ที่ใช้ | ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ไตรมาส) | | | | ผลการดำเนินงาน |
|---|------------------|---|---|--------------------|--|---|---|---|--|
| | | ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ | ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| | | | | | | | | | พัฒนาที่ดิน ได้ดำเนินการแล้วเสร็จครบทุกกิจกรรม และแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดำเนินการแล้วเสร็จครบทุกกิจกรรม - แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (Click) - แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (Click) |
| ๑๕. แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ | กลุ่มงานจริยธรรม | แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมพัฒนาที่ดิน ๑ แผน ๒๓ กิจกรรม | กรมพัฒนาที่ดินมีแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อขับเคลื่อนงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต | ๑๖๔,๗๙๑.๘๙ | ← | → | | | ตามที่กรมฯ ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งส่วนหนึ่งของกิจกรรม ในแผนงานดังกล่าว เป็นกิจกรรมที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์กำหนด และอีกส่วนหนึ่งเป็นกิจกรรมที่กรมฯ จัดขึ้น ทั้งนี้ ได้แจ้งเวียนให้ทุก กอง/สำนัก ดำเนินการ |

| โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงาน | เป้าหมาย | | งบประมาณ ที่ใช้ | ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ไตรมาส) | | | | ผลการดำเนินงาน |
|-----------------|----------|-----------------------|-------------------|--------------------|--|---|---|---|---|
| | | ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ | ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| | | | | | | | | | <p>ในส่วนที่เกี่ยวข้องและรายงานผลมายังกองการเจ้าหน้าที่ สรุปผลในภาพรวมปัจจุบัน กรมฯ ได้ดำเนินการตามแผนทั้ง ๒ แผน ได้ครบทุกกิจกรรม</p> <p>ซึ่งกิจกรรมในแผนงานดังกล่าว ส่วนหนึ่งจะเป็นกิจกรรมที่ทุกหน่วยงานในกระทรวงจะต้องกำหนดให้มีไว้ในแผน และอีกส่วนหนึ่งเป็นกิจกรรม ที่เพิ่มเติมตามลักษณะของกิจกรรมที่แต่ละกรมจัดให้มีขึ้น ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมพัฒนาที่ดินได้ดำเนินการแล้วเสร็จครบทุกกิจกรรมรวม ๒๖ กิจกรรม และแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมพัฒนาที่ดิน ซึ่งมี ๒๘ กิจกรรม ได้ดำเนินการแล้วเสร็จครบทั้ง ๒๘ กิจกรรม</p> |

| โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงาน | เป้าหมาย | | งบประมาณ ที่ใช้ | ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ไตรมาส) | | | | ผลการดำเนินงาน |
|--|----------------------|--|---|--------------------|--|---|---|---|--|
| | | ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ | ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| ๑๖. แผนเสริมสร้างและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีวินัย รวมทั้งป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย โดยการสอดแทรกหัวข้อวิชาที่เกี่ยวข้อง ไว้ในการฝึกอบรมหรือสัมมนาเจ้าหน้าที่ และการปฐมนิเทศข้าราชการ และพนักงานราชการ | กลุ่มวินัย | ๑. เจ้าหน้าที่ ๒๙๐ คน ๒. ข้าราชการ บรรจุใหม่ ๔๖ คน ๓. พนักงาน ราชการจัดจ้างใหม่ ๔๗ คน | กรมพัฒนาที่ดินมีแผนเสริมสร้างและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีวินัย รวมทั้งป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย | ไม่มี | ← | | | → | ๑) เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย ๒) เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในการรักษาวินัย โดยการสอดแทรกหัวข้อวิชาที่เกี่ยวข้อง ไว้ในการฝึกอบรมหรือสัมมนาเจ้าหน้าที่ และการปฐมนิเทศข้าราชการ และพนักงานราชการ |
| กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดินมีความโปร่งใส | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัด ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (ระดับ AA) | | | | | | | | | |
| ๑๗. การจัดทำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) | กลุ่มงาน จริยธรรม | ผลการประเมิน กรมพัฒนาที่ดิน ผ่านเกณฑ์การ ประเมินในระดับ “ผ่านดี” ๙๐.๘๐ คะแนน | มีการทำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เพื่อเป็นการขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินและเป็นองค์กรโปร่งใส | ไม่มี | ← | | | → | กรมพัฒนาที่ดิน ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ “ผ่านดี” ๙๐.๘๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๖ อยู่ในระดับ “ผ่าน” ๙๔.๓๖ คะแนน) |

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

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ พัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อความผาสุกและความผูกพันองค์กร

เป้าประสงค์ บุคลากรพัฒนาที่ดินมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผาสุกและความผูกพันองค์กร

ตัวชี้วัด ระดับความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

| โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงาน | เป้าหมาย | | งบประมาณ ที่ใช้ | ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ไตรมาส) | | | | ผลการดำเนินงาน |
|---|----------------------|-----------------------------------|---|--------------------|--|---|---|---|--|
| | | ผลลัพธ์เชิงปริมาณ | ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ บุคลากรพัฒนาที่ดินมีความสุขในการทำงาน | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัด ระดับความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร (ระดับ ผูกพันมาก) | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัด จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน (จำนวน ๑๐๙ กิจกรรม) | | | | | | | | | |
| ๑๘. การสำรวจระดับความ ผาสุกและความผูกพันของ บุคลากร | ผชช | ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด ๙๙๓ คน | ผู้บริหารได้รับระดับความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร เพื่อกำหนดเป็นทิศทางในการ พัฒนาองค์กรต่อไป | ไม่มี | ← | | | → | ระดับความผูกพันของบุคลากรกรม พัฒนาที่ดินรายด้าน แยกตามประเภท บุคลากร ๑. ข้าราชการ ระดับ มากที่สุด ๒. พนักงานราชการ ระดับ มากที่สุด ๓. ลูกจ้างประจำ ระดับ มากที่สุด ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อ การบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ใน ระดับ มาก |
| ๑๙. การจัดกิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ในองค์กร เช่น ทำบุญ สภา กาแพ ๕๕ เป็นต้น | กลุ่มงานจริย ธรรม | จัดกิจกรรม ๓ ครั้ง | บุคลากรในองค์กรมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน | ไม่มี | | ← | | → | ๑. กรมพัฒนาที่ดินสักการะสิ่ง ศักดิ์สิทธิ์ประจำกรม ศาลพระภูมิ ศาล ตายายอนุสาวรีย์ ดร.บรรเจ็ด ๒. กรมพัฒนาที่ดิน จัดพิธี ทำบุญตัก บาตรเนื่องในวันขึ้นปีใหม่ ๓. กรมพัฒนาที่ดินเข้าร่วมพิธีถวาย ความจงรักภักดีและสำนึกในพระมหา กรุณาธิคุณสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า |

| โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงาน | เป้าหมาย | | งบประมาณ ที่ใช้ | ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ไตรมาส) | | | | ผลการดำเนินงาน |
|--|------------------|--|--|--------------------|--|---|---|---|---|
| | | ผลลัพธ์เชิงปริมาณ | ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| | | | | | | | | | กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ |
| กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | | | | | | | | | |
| เป้าประสงค์ บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัด จำนวนกิจกรรม นันทนาการเพื่อสุขภาพที่ดี (จำนวน ๑๐๙ กิจกรรม) | | | | | | | | | |
| ตัวชี้วัด จำนวนกิจกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม จิตอาสา(จำนวน ๑๐๙ กิจกรรม) | | | | | | | | | |
| ๒๐. การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสุขภาพที่ดี เช่น วิ่ง โยคะ แอโรบิก | กลุ่มสวัสดิการฯ | ผู้เข้าร่วม ๑,๙๙๕ คน | บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการเพื่อสุขภาพที่ดี | ไม่มี | | | | ↔ | - การจัดกิจกรรมแอโรบิกทุกวันพุธ - การจัดกิจกรรมเดิน-วิ่ง วันดินโลก ๒๐๒๔ ณ ศูนย์วิจัยการอนุรักษ์ดินและน้ำ อำเภอบางบาล จังหวัดนครราชสีมา - การแข่งขันกีฬาฟุตซอลบางเขนเกม |
| ๒๑. การจัดกิจกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม จิตอาสา เช่น บริจาคโลหิต บริการให้ความรู้ด้านดิน เป็นต้น | กลุ่มสวัสดิการฯ | จำนวน ๒๘๑ คน ปริมาณโลหิตที่ได้รับบริจาค ๑๑๖,๕๕๐ ซีซี | บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม จิตอาสา | ไม่มี | ← | | | → | จัดกิจกรรมบริจาคโลหิต แก่ผู้ป่วยและสาธารณประโยชน์เพื่อเพื่อนมนุษย์ |
| ๒๑. การจัดกิจกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม จิตอาสา เช่น บริจาคโลหิต บริการให้ความรู้ด้านดิน เป็นต้น | กลุ่มงานจริยธรรม | จัดกิจกรรมจิตอาสา ๔ ครั้ง | บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม จิตอาสา | ไม่มี | | ← | | → | กองการเจ้าหน้าที่ จัดกิจกรรม จิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์ กกก.อาสา แบ่งปันทำความดีด้วยหัวใจ ๑.กกก.อาสาแบ่งปันทำความดีด้วยหัวใจ ครั้งที่ ๑ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ บริจาคสิ่งของเครื่องใช้ให้แก่มูลนิธิบ้านนกขมิ้น |

| โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงาน | เป้าหมาย | | งบประมาณ ที่ใช้ | ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ไตรมาส) | | | | ผลการดำเนินงาน |
|-----------------|----------|-------------------|-------------------|--------------------|--|---|---|---|---|
| | | ผลลัพธ์เชิงปริมาณ | ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | |
| | | | | | | | | | <p>๒.กกจ.อาสาแบ่งปันทำความดีด้วยหัวใจ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๗ ร่วมโครงการ น่องน้องอิมท้องคุณอิมใจ ร่วมกันเลี้ยงอาหารกลางวัน แก่บ้านเด็กอ่อนเสื่อใหญ่ (ซอยรัชดาภิเษก ๓๖) มูลนิธิเด็กอ่อนในสลัมในพระบรมมหาราชวัง</p> <p>๓.กกจ.อาสาแบ่งปันทำความดีด้วยหัวใจ ครั้งที่ ๓ วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๗ ได้ร่วมกันบริจาคสิ่งของของการแบ่งปันเพื่อการเปลี่ยนแปลงของมูลนิธิกระจกเงา เพื่อส่งมอบต่อให้กับผู้ขาดแคลน ณ บริเวณหน้าร้านค้าสวัสดิการกรมพัฒนาที่ดิน</p> <p>๔.กกจ.อาสาแบ่งปันทำความดีด้วยหัวใจ ครั้งที่ ๔ จัดกิจกรรมนำข้าราชการพนักงานและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน พร้อมใจทำความดีด้วยการบริจาคโลหิตเนื่องในโอกาสวันครบรอบ ๑๓๑ ปี องค์กรอัยการประจำปี ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑๗</p> |