

แผนกลยุทธ์กองการเจ้าหน้าที่

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาที่ดิน ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๑. วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ สมรรถนะสูง นำการเปลี่ยนแปลง โดยทำงานอย่างมีความสุข บนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม

๒. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

- ๒.๑ บริหารงานทรัพยากรบุคคล และจัดระบบงานของกรม
- ๒.๒ ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัย และพัฒนาระบบคุณธรรมของกรม
- ๒.๓ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. พันธกิจตามยุทธศาสตร์

- ๓.๑ พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความเป็นมืออาชีพ และยกระดับองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๓.๒ เสริมสร้างการเป็นข้าราชการที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔. ยุทธศาสตร์

- ๔.๑ สร้างความเข้มแข็งของระบบพิทักษ์คุณธรรมขององค์กร
- ๔.๒ สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรในสายงานหลักให้มีศักยภาพและสมรรถนะที่หลากหลาย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- ๔.๓ เพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้รองรับกับนโยบาย Thailand ๔.๐
- ๔.๔ ยกระดับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

**รายละเอียดแผนกลยุทธ์กองการเจ้าหน้าที่ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาที่ดิน
ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)**

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงานโครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑. สร้างความเข้มแข็งของระบบพิทักษ์คุณธรรมขององค์กร	๑. ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ขององค์กร (Corporate image) ในเรื่องความโปร่งใสเป็นธรรม ในกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	๑. มีช่องทางการสื่อสารกับกลุ่มผู้รับบริการของหน่วยงานเพิ่มขึ้น	๑. โครงการพัฒนาช่องทางการสื่อสารของกองการเจ้าหน้าที่	๑. จำนวนช่องทางการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้องในด้านงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มขึ้นจากเดิม	เพิ่มขึ้น ๒ ช่องทาง	ทุกกลุ่ม/ฝ่าย
	๒ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกับหน่วยงานภายในกรมฯ	๒. มีเครือข่ายด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกับหน่วยงานภายในกรมฯ	๒. โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๒. จำนวนเครือข่ายกับหน่วยงานภายในกรมฯ	๑ เครือข่ายภายใน ๑ ปี	กลุ่มวินัย กลุ่มงานคุ้มครองฯ
๒. สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและสมรรถนะที่หลากหลายพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๓. ออกแบบแผนการพัฒนา (Training Roadmap) เพื่อขับเคลื่อนบุคลากรให้เพิ่มทักษะและประสบการณ์หลากหลาย	๓. มีแผน Training Roadmap ครบทุกสายงาน	๓. โครงการสร้างระบบ Training Roadmap ของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน	๓. ระยะเวลาที่ Training Roadmap ของสายงานที่เกี่ยวข้องจัดทำเสร็จสิ้น	ภายในปี ๒๕๖๑	กลุ่มพัฒนาบุคคล
	๔. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจได้เพิ่มขึ้นตลอดจนการเปลี่ยนแปลง	๔. มีระบบ Job Rotation ที่มีประสิทธิภาพ ๕. มีองค์ความรู้ของสายงานหลักเพิ่มขึ้น	๔. โครงการออกแบบและจัดทำระบบ Job Rotation ๕. โครงการจัดการความรู้ในสายงานหลัก	๔. ระยะเวลาที่ระบบ Job Rotation ดำเนินการเสร็จสิ้นและนำมาใช้ได้ ๕. จำนวนองค์ความรู้ของสายงานหลัก	ภายในปี ๒๕๖๔ ไม่น้อยกว่า ๒ องค์ความรู้/ปี	กลุ่มพัฒนาระบบงานฯ กลุ่มสรรหาฯ กลุ่มพัฒนาบุคคล

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงานโครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๓. เพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้รองรับกับนโยบาย Thailand ๔.๐	๕. พัฒนาบุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระดับสูง	๖. มีการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศกับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ๗. บุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่มีความรู้/ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสูงขึ้น ๘. มีระบบ e-Report เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๖. โครงการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากร HR ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับนโยบาย Thailand ๔.๐	๖. ร้อยละของงานกองการเจ้าหน้าที่ที่มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ ๗. ร้อยละของบุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ที่สามารถใช้ Software ได้อย่างน้อย ๕ โปรแกรมขึ้นไป ๘. จำนวนเอกสาร/รายงานของกองการเจ้าหน้าที่ที่สามารถปรับเปลี่ยนจากระบบ Manual เป็นระบบ e-Report	ร้อยละ ๗๐ ภายในปี ๒๕๖๔ ร้อยละ ๗๐ ภายในปี ๒๕๖๑ ไม่น้อยกว่า ๕ เรื่อง/ปี	ทุกกลุ่ม/ฝ่าย
	๖. ใช้ระบบ Career Path เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะด้านสารสนเทศระดับสูง	๙. เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้รับการทบทวนให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลง ๑๐. บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้สูงขึ้น	๗. โครงการทบทวน Career Path ของกรมพัฒนาที่ดิน	๙. ระยะเวลาที่ระบบเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพที่ได้ทำการทบทวนแล้ว และได้รับการอนุมัติให้นำมาดำเนินการได้ ๑๐. ระยะเวลาในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	ภายในปี ๒๕๖๒ ภายใน ๑ ปี หลังจากโครงการได้รับการอนุมัติ	กลุ่มพัฒนาระบบงานฯ
	๗. พัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกองการเจ้าหน้าที่ ให้ทันสมัย	๑๑. มี Hardware และ Software ที่มีประสิทธิภาพสามารถผลักดันให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย	๘. โครงการพัฒนา Hardware และ Software ของกองการเจ้าหน้าที่	๑๑. ระยะเวลาที่ Hardware และ Software ได้รับการพัฒนาเสร็จสิ้น	ภายในปี ๒๕๖๔	ทุกกลุ่ม/ฝ่าย

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงานโครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	๘. พัฒนาข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลบนระบบ IT	๑๒. มีระบบ e – Work Instruction ที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยลดการผิดพลาดในการทำงาน	๙. โครงการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงานบนระบบ IT	๑๒. ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงานที่สามารถใช้ได้บนระบบ IT	ร้อยละ ๙๐	ทุกกลุ่ม/ฝ่าย
๔. ยกระดับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๙. สร้างระบบในการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบ e-Learning และ e-Training เพื่อให้บุคลากรมีความรู้หลากหลายเพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น	๑๓. มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากร ๑๔. มีองค์ความรู้ที่มีความสำคัญต่อภารกิจ/ยุทธศาสตร์ของกรมฯ บรรจุลงใน e-Learning/e-Training เพิ่มขึ้น	๑๐. โครงการสร้างองค์ความรู้ที่มีความสำคัญต่อภารกิจ/ยุทธศาสตร์ของกรมฯ ในคลังความรู้ขององค์กร ๑๑. โครงการพัฒนาระบบในการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบ e-Learning และ e-Training	๑๓. จำนวนองค์ความรู้ที่มีความสำคัญต่อภารกิจ/ยุทธศาสตร์ของกรมฯ ๑๔. จำนวนหลักสูตรที่เกี่ยวข้องที่ถูกบรรจุอยู่ใน e-Learning และ e-Training	๒ องค์ความรู้/ปี ร้อยละ ๗๕	กลุ่มพัฒนาบุคคล