



ด่วนที่สุด

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาบุคคล โทร. ๑๓๑๓

ที่ กษ ๐๘๐๒/๕๑๑

วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน อธพ.

ตามที่กรมได้ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และกองการเจ้าหน้าที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ งบดำเนินงาน ครั้งที่ ๑ จำนวน ๖๔๕,๕๐๐ บาท (หกแสนสี่หมื่นห้าพันห้าร้อยบาทถ้วน) ประกอบด้วยโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร จำนวน ๕๕๕,๕๐๐ บาท (ห้าแสนห้าหมื่นห้าพันห้าร้อยบาทถ้วน) และโครงการเสริมสร้างและให้ความรู้ด้านคุณธรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ/งานคุ้มครองจริยธรรม จำนวน ๙๐,๐๐๐ บาท (เก้าหมื่นบาทถ้วน) ซึ่งได้ดำเนินงานเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรการเร่งรัดการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (Front Load) ของรัฐบาล และมติการประชุมหัวหน้าส่วนราชการกรมพัฒนาที่ดิน ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๘ ซึ่งมอบหมายให้ทุกหน่วยงานเร่งรัดการดำเนินงานและการเบิกจ่าย การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ – เดือนมกราคม ๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของวงเงิน และดำเนินงานและเบิกจ่ายให้แล้วเสร็จ ภายในไตรมาส ๒ กองการเจ้าหน้าที่ จึงขออนุมัติปรับแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และขออนุมัติจัดสรร งบประมาณประกอบด้วยโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร จำนวน ๕๕๕,๕๐๐ บาท (ห้าแสนห้าหมื่นห้าพันห้าร้อยบาทถ้วน) และโครงการเสริมสร้างและให้ความรู้ด้านคุณธรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ/งานคุ้มครองจริยธรรม จำนวน ๙๐,๐๐๐ บาท (เก้าหมื่นบาทถ้วน) ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

- เห็นชอบการปรับแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
- อนุมัติจัดสรรงบประมาณโครงการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร จำนวน ๕๕๕,๕๐๐ บาท (ห้าแสนห้าหมื่นห้าพันห้าร้อยบาทถ้วน) และโครงการเสริมสร้างและให้ความรู้ด้านคุณธรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ/งานคุ้มครองจริยธรรม จำนวน ๙๐,๐๐๐ บาท (เก้าหมื่นบาทถ้วน)
- มอบหมาย กพง. และ กค. ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นางกิตติยา มงคลเกต)  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



ที่ กษ ๐๘๐๒/๕๑๑

ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ความเร่งด่วน

ด่วนที่สุด

ชั้นความลับ

ปกติ

## การดำเนินการ

ส่งจาก: นางสาวบุศรินทร์ ปิ่นตรงค์

วันเวลาส่ง: ๒๙ ม.ค. ๒๕๖๘ ๑๖:๒๒

( ดึงกลับ วันที่ ๒๙ ม.ค. ๒๕๖๘ ๑๖:๒๖ )

กลุ่มพัฒนาบุคคล
เลขรับ ( ดึงกลับ )
วันที่
เวลา

ส่งจาก: นางสาวบุศรินทร์ ปิ่นตรงค์

วันเวลาส่ง: ๒๙ ม.ค. ๒๕๖๘ ๑๖:๕๒

( ดึงกลับ วันที่ ๓๐ ม.ค. ๒๕๖๘ ๐๙:๐๘ )

กลุ่มพัฒนาบุคคล
เลขรับ ( ดึงกลับ )
วันที่
เวลา

ส่งจาก: นางสาวบุศรินทร์ ปิ่นตรงค์

วันเวลาส่ง: ๓๐ ม.ค. ๒๕๖๘ ๐๙:๒๘

กลุ่มพัฒนาบุคคล
เลขรับ
วันที่ ๓๐ ม.ค. ๒๕๖๘
เวลา ๐๙:๓๓

ส่งจาก: กลุ่มพัฒนาบุคคล

ผู้ส่ง: นายพีรพัฒน์ พจนสมพงษ์

วันเวลาส่ง: ๓๐ ม.ค. ๒๕๖๘ ๐๙:๔๖

โปรดพิจารณา

( นายพีรพัฒน์ พจนสมพงษ์ )

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคคล

๓๐ ม.ค. ๒๕๖๘ เวลา ๐๙:๔๖

กองการเจ้าหน้าที่
เลขรับ
วันที่ ๓๐ ม.ค. ๒๕๖๘
เวลา ๑๔:๓๖

ส่งจาก: กองการเจ้าหน้าที่

ผู้ส่ง: นางสาวบุญศิริ จันทร์เหมือน

วันเวลาส่ง: ๓๐ ม.ค. ๒๕๖๘ ๑๔:๔๐

เรียน อธพ.

เพื่อโปรดพิจารณา

( นางกิตติยา มงคลเกตุ )

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

๓๐ ม.ค. ๒๕๖๘ เวลา ๑๔:๓๙

สำนักอธิบดี
เลขรับ ๖๕๒
วันที่ ๓๑ ม.ค. ๒๕๖๘
เวลา ๑๓:๔๒

ส่งจาก: สำนักอธิบดี

(นางสาวสุมิตรา วัฒนา)

ผู้ส่ง: นายสันติ นิมมลรัตน์

วันเวลาส่ง: ๓๑ ม.ค. ๒๕๖๘ ๑๓:๔๓

- มอบ กค. ตรวจสอบ

กลุ่มงบประมาณ
เลขรับ ๑๐๘๒
วันที่ ๐๒ ก.พ. ๒๕๖๘
เวลา ๐๘:๐๔



ที่ กษ ๐๘๐๒/๕๑๑

ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ความเร่งด่วน

ด่วนที่สุด

ชั้นความลับ

ปกติ

## การดำเนินการ

ส่งจาก: กลุ่มงบประมาณ

ผู้ส่ง: นางสาวจาริณี กรรขำ

วันเวลาส่ง: ๐๒ ก.พ. ๒๕๖๘ ๐๘:๐๕

เรียน ผอ.กค.

กลุ่มงบประมาณ กองคลัง

ตรวจสอบแล้วรายการดังกล่าวเป็นงบประมาณตามแผน

และมีงบประมาณคงเหลือเพียงพอที่จะโอนจัดสรรได้

ส่งจาก: กองคลัง

ผู้ส่ง: นางสาวทิพวัลย์ บุตรดี

วันเวลาส่ง: ๐๒ ก.พ. ๒๕๖๘ ๑๐:๐๓

เรียน อธพ.

เพื่อโปรดพิจารณา

ส่งจาก: สำนักอธิบดี

ผู้ส่ง: นายสันติ นิ่มนวลรัตน์

วันเวลาส่ง: ๐๓ ก.พ. ๒๕๖๘ ๐๗:๔๘

- มอบ กผง. พิจารณา

ส่งจาก: กองแผนงาน

ผู้ส่ง: นางสาวอภิญญา จิตคำรพ

วันเวลาส่ง: ๐๓ ก.พ. ๒๕๖๘ ๑๑:๕๐

กลุ่มแผนงาน พิจารณา

ส่งจาก: กลุ่มแผนงาน

(นางสาวมณฑิรา พฤกษ์กล้ามาศ)

ผู้ส่ง: นางสาวมณฑิรา พฤกษ์กล้ามาศ

วันเวลาส่ง: ๐๓ ก.พ. ๒๕๖๘ ๑๕:๑๑

คุณวารุณี/คุณประภาพร พิจารณาดำเนินการ

( ดึงกลับ วันที่ ๐๖ ก.พ. ๒๕๖๘ ๑๓:๕๙ )

ส่งจาก: กลุ่มแผนงาน

(นางสาวมณฑิรา พฤกษ์กล้ามาศ)

ผู้ส่ง: นางสาวมณฑิรา พฤกษ์กล้ามาศ

วันเวลาส่ง: ๐๓ ก.พ. ๒๕๖๘ ๑๕:๑๑

คุณประภาพร พิจารณาดำเนินการ

จาริณี

( นางสาวจาริณี กรรขำ )

ผู้อำนวยการกลุ่มงบประมาณ

๐๒ ก.พ. ๒๕๖๘ เวลา ๐๘:๐๕

ทิพวัลย์

( นางกัญญาภัค ทองจันทร์ )

ผู้อำนวยการกองคลัง

๐๒ ก.พ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๙:๕๘

สมิตรา

( นางสาวสมิตรา วัฒนา )

อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน

๐๒ ก.พ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๘:๓๖

อภิญญา

( นายวิศิษฐ์ งามสม )

ผู้อำนวยการกองแผนงาน

๐๓ ก.พ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๑:๔๕

กองคลัง

เลขรับ ๑๔๙๙

วันที่ ๐๒ ก.พ. ๒๕๖๘

เวลา ๐๘:๕๔

สำนักอธิบดี

เลขรับ ๖๕๒

วันที่ ๐๒ ก.พ. ๒๕๖๘

เวลา ๑๐:๔๗

กองแผนงาน

เลขรับ ๗๘๑

วันที่ ๐๓ ก.พ. ๒๕๖๘

เวลา ๐๙:๒๑

กลุ่มแผนงาน

เลขรับ ๓๓๔

วันที่ ๐๓ ก.พ. ๒๕๖๘

เวลา ๑๓:๒๗

นางสาววารุณี ก้อนทอง

เลขรับ ( ดึงกลับ )

วันที่

เวลา

นางสาวมณฑิรา พฤกษ์กล้ามาศ

เลขรับ

วันที่ ๐๕ ก.พ. ๒๕๖๘

เวลา ๑๗:๒๐



ที่ กษ ๐๘๐๒/๕๑๑

ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ความเร่งด่วน

ด่วนที่สุด

ชั้นความลับ

ปกติ

## การดำเนินการ

ส่งจาก: นางสาวมณฑิรา พฤกษ์กล้ามาศ

( ค้างส่ง )

ส่งจาก: กลุ่มแผนงาน

ผู้ส่ง: นางสาวมณฑิรา พฤกษ์กล้ามาศ

วันเวลาส่ง: ๐๖ ก.พ. ๒๕๖๙ ๑๔:๐๑

เรียน ผอ.กผง. เพื่อโปรดพิจารณาเห็นควรมอบหมาย กค.

โอนจัดสรรงบประมาณ ให้ กกจ. ดำเนินการ

ส่งจาก: กองแผนงาน

ผู้ส่ง: นางสาวอภิญญา จิตคำรพ

วันเวลาส่ง: ๐๖ ก.พ. ๒๕๖๙ ๑๕:๒๒

เรียน อธพ.

เพื่อโปรดพิจารณา เห็นควรมอบหมาย กค.

โอนจัดสรรงบประมาณให้ กกจ. ดำเนินการ

ส่งจาก: สำนักอธิบดี

- เห็นชอบข้อ ๑

- อนุมัติข้อ ๒

- มอบหมายตามข้อ ๓

( ค้างส่ง )

( นางสาวมณฑิรา พฤกษ์กล้ามาศ )

ผู้อำนวยการกลุ่มแผนงาน

๐๖ ก.พ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๔:๐๐

( นายวิศิษฐ์ งามสม )

ผู้อำนวยการกองแผนงาน

๐๖ ก.พ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๕:๒๑

( นางสาวสุมิตรา วัฒนา )

อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน

๑๐ ก.พ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๓:๔๒

กองแผนงาน

เลขรับ ๓๘๑

วันที่ ๐๖ ก.พ. ๒๕๖๙

เวลา ๑๕:๒๐

สำนักอธิบดี

เลขรับ ๖๕๒

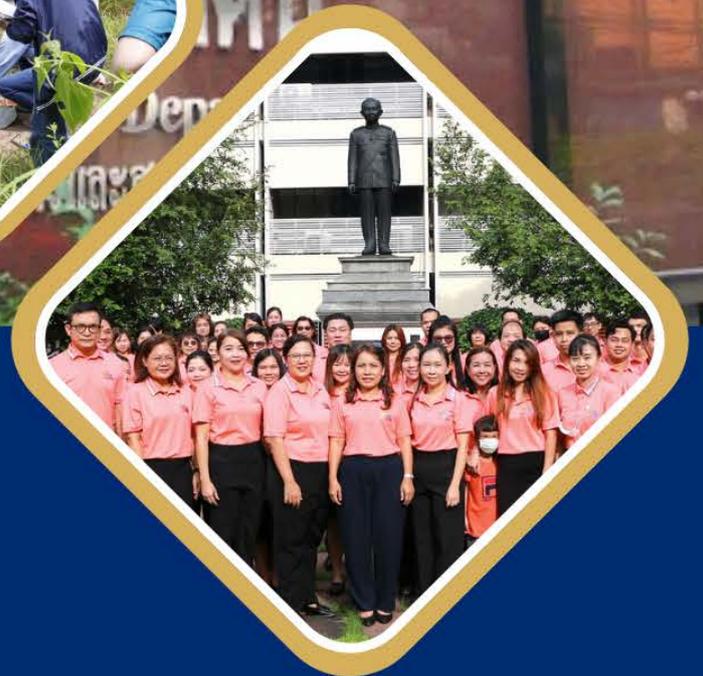
วันที่ ๐๗ ก.พ. ๒๕๖๙

เวลา ๑๒:๒๑



# กรมพัฒนาที่ดิน แผนพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ประจำปีงบประมาณ  
๒๕๖๙



กลุ่มพัฒนาบุคคล  
กองการเจ้าหน้าที่

## คำนำ

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

กองการเจ้าหน้าที่จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ 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 ๒๕๖๘

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	<b>๑</b>
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ กระบวนการดำเนินการ	๑
๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
<b>บทที่ ๒ ข้อมูลกรมพัฒนาที่ดิน</b>	<b>๓</b>
๒.๑ วิสัยทัศน์	๓
๒.๒ พันธกิจ	๓
๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์	๓
๒.๔ ค่านิยมองค์กร	๓
๒.๕ เป้าประสงค์	๔
๒.๖ แผนที่ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาที่ดิน	๔
๒.๗ ข้อมูลบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน	๕
<b>บทที่ ๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐</b>	<b>๘</b>
๓.๑ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
๓.๒ พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
๓.๓ เป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
๓.๔ ประเด็นการพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๘
<b>บทที่ ๔ แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙</b>	<b>๑๔</b>
๔.๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๔
๔.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาที่ดิน	๑๔
<b>บทที่ ๕ แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙</b>	<b>๑๖</b>
การพัฒนาความรู้/ทักษะ สำหรับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ (งบปกติ)	๑๗
การพัฒนาความรู้/ทักษะ สำหรับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ (งบจริยธรรม)	๑๘
การพัฒนาความรู้สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่	๑๙

## 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 – ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาที่ดิน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาที่ดิน แผนปฏิบัติราชการ กรมพัฒนาที่ดิน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประเด็นการพัฒนาระดับองค์กรเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ประเด็นการพัฒนาระดับกรมพัฒนาที่ดิน ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประเด็นการพัฒนาระดับกรมพัฒนาที่ดิน ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นการพัฒนาระดับกรมพัฒนาที่ดิน ๓ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard

กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน ซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของกรมพัฒนาที่ดิน ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน และเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

#### ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อให้กรมพัฒนาที่ดิน มีแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๑.๒.๒ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนา กำกับ ติดตามการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ๑.๓ กระบวนการดำเนินการ

๑.๓.๑ ดำเนินการจัดประชุมเพื่อหารือแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑.๓.๒ ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ 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. ๒๕๖๙ เพื่อให้ความเห็นชอบ

๑.๓.๔ เผยแพร่แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard ให้หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาที่ดินรับทราบ และเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป ตลอดจนมีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

#### ๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมพัฒนาที่ดินมีแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาที่ดิน ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ รวมทั้งสถานการณ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน ซึ่งมีส่วนช่วยในการสนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดินให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

## บทที่ ๒

### ข้อมูลกรมพัฒนาที่ดิน

#### ๒.๑ วิสัยทัศน์

เป็นองค์การอัจฉริยะทางดิน 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 พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาที่ดิน

#### ๒.๔ ค่านิยมองค์กร

TEAM For Soils (ทีมดี ดินดี)

T-Teamwork : สร้างทีม

E-Energetic : ทำงานเชิงรุกอย่างมีพลัง

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



## 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	-	๕	
๔.	สสภ.			๑			๔	๑		๑๔		๑	๒		๒๓	๓	๓๗	
๕.	กกจ.			๑		๑	๑๑			๓๐			๒		๔๕	๒	๓๔	
๖.	กค.			๑			๗			๘		๒	๑๕		๓๓	-	๓๔	
๗.	กทช.			๑		๒				๑๒			๒		๑๗	๑	๒๐	
๘.	กนพ.			๑		๓	๑๑		๕	๒	๓๗	๑	๒		๖๒	๑	๔๔	
๙.	กผง.			๑		๑	๙		๑	๒๓		๑	๑		๓๗	๑	๓๗	
๑๐.	กวจ.			๑		๕	๑			๔๐	๑	๑	๑		๔๙	๕	๔๘	
๑๑.	กสค.			๑		๒				๔๙	๑	๑			๕๔	๖	๒๔	
๑๒.	ศทส.			๑		๑	๒			๑๑	๕	๑	๑		๒๒	๑	๒๔	
๑๓.	สสผ.			๑		๑	๑			๑๙	๖	๔	๓		๓๕	๒	๒๓	
๑๔.	สวด.			๑		๒				๑	๓๑	๑	๒		๓๘	๒	๒๗	
๑๕.	สวพ.			๑			๒	๑		๒๔	๑๐	๗	๑๘		๖๓	๑	๙	
รวมส่วนกลาง		๑	๓	๑๒	๐	๒๐	๔๙	๒	๖	๑๓๘	๑๙๒	๒๐	๐	๕๐	๐	๔๙๓	๒๕	๓๗๑
๑๖.	สพข.๑			๑		๑	๓		๑	๔๔	๒๓	๑	๒๙	๑๓	๑๑๖	๑๑	๑๓๐	
๑๗.	สพข.๒			๑		๒	๒			๒๙	๒๑	๔	๑๙	๗	๘๕	๑๙	๑๑๗	
๑๘.	สพข.๓			๑		๑	๓			๑๗	๑๔	๓	๑๘	๔	๖๑	๑๖	๙๙	
๑๙.	สพข.๔			๑		๑	๓			๒๓	๑๙	๗	๒๓	๗	๘๔	๙	๑๑๕	
๒๐.	สพข.๕			๑		๑	๓			๓๔	๒๑	๕	๒๗	๘	๑๐๐	๑๕	๑๒๙	
๒๑.	สพข.๖			๑		๒	๒			๓๕	๒๑	๔	๒๔	๔	๙๓	๑๒	๙๐	
๒๒.	สพข.๗			๑		๑	๒			๒๐	๑๒	๓	๒๔	๔	๖๗	๗	๖๗	
๒๓.	สพข.๘			๑		๑	๒			๒๖	๑๕	๒	๑๘	๕	๗๐	๑๒	๗๒	
๒๔.	สพข.๙			๑		๑	๒		๑	๒๑	๑๔	๓	๑๖	๕	๖๔	๖	๖๕	
๒๕.	สพข.๑๐			๑		๑	๕			๒๔	๑๗	๕	๑๗	๖	๗๖	๑๓	๘๒	
๒๖.	สพข.๑๑			๑		๑	๒		๑	๒๕	๑๖	๖	๒๑	๗	๘๐	๑๓	๙๖	
๒๗.	สพข.๑๒			๑		๒	๒			๓๓	๒๔	๕	๒๑	๗	๙๕	๒๐	๑๑๘	
รวม สพข.๑-๑๒		๐	๐	๑๒	๐	๑๕	๓๑	๐	๓	๓๓๑	๒๑๗	๔๘	๐	๒๕๗	๗๗	๙๙๑	๑๕๓	๑,๑๘๐
รวมทั้งสิ้น		๑	๓	๒๔	๐	๓๕	๘๐	๒	๙	๔๖๙	๔๐๙	๖๘	๐	๓๐๗	๗๗	๑,๔๘๔	๑๗๘	๑,๕๕๑

๒.๗.๒ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ





## บทที่ ๓

### แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน

พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

#### ๓.๑ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรเป็นมืออาชีพรองรับการเป็นองค์กรอัจฉริยะทางดิน

#### ๓.๒ พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพรองรับการเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล
- พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม

#### ๓.๓ เป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ดำเนินการและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพรองรับการเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล
- พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพรองรับการเป็นองค์กรอัจฉริยะทางดินและปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม 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 กรมพัฒนาที่ดินมีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ

**แผนงาน/โครงการ** คือ การจัดทำแผนกำลังคนที่สอดคล้อง เหมาะสมกับงานและเปิดความคุ้มค่า

**ตัวชี้วัด** คือ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคน

**ค่าเป้าหมาย** ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ร้อยละ ๑๐๐

**ผู้รับผิดชอบ** คือ กองการเจ้าหน้าที่

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

**กลยุทธ์ที่ ๒** สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร

เป้าประสงค์ คือ มีการทบทวนแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แผนงาน/โครงการ คือ การจัดทำ/ทบทวน แผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวชี้วัด คือ ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ร้อยละ ๑๐๐

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

**กลยุทธ์ที่ ๓** พัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและรองรับระบบราชการดิจิทัล

เป้าประสงค์ คือ กรมพัฒนาที่ดินมีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ

แผนงาน/โครงการ คือ แผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและรองรับระบบราชการดิจิทัล

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

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ 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

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ร้อยละ ๑๐๐

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

### **กลยุทธ์ที่ ๓** พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ คือ การสรรหาบุคลากรของกรมเป็นระบบออนไลน์ เพื่อลดระยะเวลาและขั้นตอนการปฏิบัติงาน

แผนงาน/โครงการ คือ การสร้างระบบการรับสมัครออนไลน์ในการดำเนินการสรรหาบุคลากร

ตัวชี้วัด คือ ร้อยละความสำเร็จของการสรรหาด้วยระบบออนไลน์

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ร้อยละ ๑๐๐

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

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

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๓** พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและรองรับระบบราชการดิจิทัล

เป้าประสงค์ บุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ความเป็นมืออาชีพรองรับระบบราชการดิจิทัล

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๘๕)

โดยประเด็นการพัฒนาที่ ๓ มีกลยุทธ์ในการพัฒนาทั้งหมด ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

### **กลยุทธ์ที่ ๑** เสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์

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

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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

๒) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทุนจากหน่วยงานต่าง ๆ

ตัวชี้วัด คือ ๑) ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง

๒) จำนวนแหล่งที่มาผู้ให้ทุนที่ได้รับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ๑) ร้อยละ ๑๐๐

๒) ๖ แหล่ง

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

**กลยุทธ์ที่ ๒** ส่งเสริมการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน (Rotation) เพื่อให้มีประสบการณ์ในงาน  
ที่หลากหลาย

เป้าประสงค์ คือ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

แผนงาน/โครงการ คือ ๑) การจัดทำกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

๒) การจัดทำฐานข้อมูลการดำรงตำแหน่งของบุคลากร เพื่อใช้

ประกอบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

ตัวชี้วัด คือ ๑) จำนวนกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

๒) ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลของบุคลากร

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ๑) ๒ กิจกรรม

๒) ร้อยละ ๑๐๐

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

**กลยุทธ์ที่ ๓** ส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์ คือ ระบบการทำงานสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

แผนงาน/โครงการ คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน เช่น พี่สอนน้อง การถอด  
บทเรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ตัวชี้วัด คือ จำนวนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ๒๖ กิจกรรม

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

**กลยุทธ์ที่ ๔** พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับ เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่  
ราชการดิจิทัล

เป้าประสงค์ คือ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานและขับเคลื่อน  
การเป็นระบบราชการดิจิทัล

แผนงาน/โครงการ คือ โครงการพัฒนาทักษะแก่บุคลากรด้านดิจิทัล เพื่อรองรับการ  
เปลี่ยนแปลงตามเทคโนโลยีในอนาคต

ตัวชี้วัด คือ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ร้อยละ ๙๐

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

**มติที่ 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 ตามแนวทางการ  
ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

**เป้าประสงค์** คือ การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดินมีความ  
โปร่งใส

**ตัวชี้วัด** คือ ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ  
หน่วยงานภาครัฐ (ITA)

**แผนงาน/โครงการ** คือ การจัดทำการประเมินคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส 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

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ 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) จำนวนกิจกรรมการแสดงความรักมิตรต่อสังคม จิตอาสา

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

๒) การจัดกิจกรรมการแสดงความรักมิตรต่อสังคม จิตอาสา เช่น

บริจาคโลหิต บริการให้ความรู้ด้านดิน เป็นต้น

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ๑) ๑๐๙ กิจกรรม

๒) ๑๐๙ กิจกรรม

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

## บทที่ ๔

### แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

#### 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** การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการ

ปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทักษะดังกล่าวเป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เกี่ยวข้อง และเพื่อประโยชน์ ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๓** การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อน

การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน

#### ๔.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาที่ดิน

**วิสัยทัศน์** : บุคลากรเป็นมืออาชีพพร้อมรับการเป็นองค์กรอัจฉริยะทางดิน

**พันธกิจ** : พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม

เป้าหมาย : พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพพร้อมรับการเป็นองค์การอัจฉริยะทางดิน และปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม

บทที่ ๕

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

## แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ	งาน/กิจกรรม/โครงการ	รุ่น/หลักสูตร	วัน/รุ่น	ชม./รุ่น	จำนวน (คน)	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา												แหล่งงบประมาณ	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	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร ข้าราชการพัฒนาที่ดินรุ่นใหม่เพื่อรองรับองค์กรอัจฉริยะ รุ่นที่ ๔	๑	๕	๓๐	๖๐	๓๓๐,๐๐๐	ข้าราชการ ที่ปฏิบัติไม่เกิน ๕ ปี ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค		↔									งบ กกจ.	สถานที่ราชการหรือเอกชน		
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ด้านการเงิน การคลัง และพัสดุ ภาครัฐ	๑	๒	๑๔	๑๐๐	๓๔๐,๐๐๐	ข้าราชการ / พนักงานราชการ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค			↔								งบ กกจ.	สถานที่ราชการหรือเอกชน		
๓	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในยุค AI เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน	๒	๒	๑๒	๘๐	๓๗๕,๐๐๐	ข้าราชการประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค				↔							งบ กกจ.	สถานที่ราชการหรือเอกชน		
๔	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ภาวะผู้นำกับการสร้างทีมในยุค AI	๑	๑	๖	๑๑๖	๒๖,๐๐๐	ผอ. สพด./ผอ.กลุ่ม/หน.ฝ่าย/ผอ.ศูนย์ ส่วนภูมิภาค					↔						งบ กกจ.	online		
๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นวัตกรรมการบริหารในโลกยุคใหม่	๑	๑	๖	๒๖	๔๐,๐๐๐	ผอ. กอง/สำนัก ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค					↔	↔					งบ กกจ.	สถานที่ราชการหรือเอกชน		
<b>รวม</b>					<b>๓๘๒</b>	<b>๑,๑๑๑,๐๐๐</b>															

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

หมายเหตุ :  โครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ

↔ ปรับกำหนดการจัดอบรมใหม่ (ให้แล้วเสร็จภายในไตรมาส ๒)      ↔ กำหนดการจัดอบรมเดิม

## แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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.		
<b>การพัฒนาความรู้/ทักษะ สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (งบจริยธรรม)</b>																					
๖	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต รุ่นที่ ๔	๑	๒	๑๒	๖๕	๑๐๘,๐๐๐	ข้าราชการระดับชำนาญการ พิเศษ ข้าราชการอาวุโส และ ข้าราชการของกรมพัฒนาที่ดิน				↔								งบ กกจ.	สถานที่เอกชน	
๗	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑	๑	๓	๘๐	๗๒,๐๐๐	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ และเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน					↔							งบ กกจ.	สถานที่ราชการ	
<b>รวม</b>					<b>๑๔๕</b>	<b>๑๘๐,๐๐๐</b>															

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

หมายเหตุ :  โครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ

## แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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.	ก.ย.		
<b>การพัฒนาความรู้สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่</b>																					
๘	การฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔	๕	๒๗	๑๐๐	๖๐๐,๐๐๐	ข้าราชการที่บรรจุใหม่กรมพัฒนาที่ดิน		←									งบกลางกรม	สถานที่ราชการ / เอกชน และ Online		
๙	การปฐมนิเทศข้าราชการที่บรรจุใหม่และพนักงานราชการ กรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒๐	๑	๖	๒๐๐	๓๘,๐๐๐	ข้าราชการที่บรรจุใหม่และพนักงานราชการ กรมพัฒนาที่ดิน		←									งบกลางกรม	กรมพัฒนาที่ดิน		
๑๐	การพัฒนาบุคลากร ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก						ข้าราชการ กรมพัฒนาที่ดิน		←									งบกอง/ สำนัก หรือ งบ กลางกรม	หน่วยงานภาครัฐ และ ภาคเอกชน		
๑๑	การพัฒนาคุณภาพองค์กร (การจัดการความรู้, PMQA)					๑๓๘,๒๐๐	ข้าราชการ พนักงานราชการ กรมพัฒนาที่ดิน		←									งบ กกจ. และ งบ กลางกรม	สถานที่ราชการ / เอกชน และ Online		
<b>รวม</b>					๓๐๐	๗๗๖,๒๐๐															

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



# กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน



๒๐๐๓/๖๑ ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐



**1760**



[psd\\_8@ldd.go.th](mailto:psd_8@ldd.go.th)



[www.ldd.go.th](http://www.ldd.go.th)