แผนพัฒนาบุคลากร
กรมพัฒนาที่ดิน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

๒๕๗๐



กลุ่มพัฒนาบุคคล

กองการเจ้าหน้าที่

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ ๑

๑.๑ หลักการและเหตุผล ๑

๑.๒ วัตถุประสงค์ ๑

๑.๓ กระบวนการดำเนินการ ๑

๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ ๒

บทที่ ๒ ข้อมูลกรมพัฒนาที่ดิน ๓

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

บทที่ ๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ๘

๓.๑ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๘

๓.๒ พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๘

๓.๓ เป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๘

๓.๔ ประเด็นการพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๘

บทที่ ๔ แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ๑๔

๔.๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ๑๔

๔.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาที่ดิน ๑๔

บทที่ ๕ แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ๑๖

๕.๑ ด้านสมรรถนะหลัก ๑๗

๕.๒ ด้านสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๑๘

๕.๓ ด้านทักษะดิจิทัล ๑๘

๕.๔ ด้านสมรรถนะหลักทางการบริหาร 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 พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาที่ดิน แผนปฏิบัติราชการ กรมพัฒนาที่ดิน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ยกระดับองค์การเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard

กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน ซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของกรมพัฒนาที่ดิน ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน และเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อให้กรมพัฒนาที่ดิน มีแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๑.๒.๒ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนา กำกับ ติดตามการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๓ กระบวนการดำเนินการ

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

๑.๓.๒ ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ 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. ๒๕๗๐ เพื่อให้ความเห็นชอบ

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

๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมพัฒนาที่ดินมีแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ 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 ยกระดับองค์การด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรรม

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

M-Move Forward : มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

๒.๕ เป้าประสงค์

๒.๕.๑ ทรัพยากรดินได้รับการปรับปรุงฟื้นฟูเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕ ต่อปี)

๒.๕.๒ งานวิจัย เทคโนโลยี นวัตกรรมด้านการพัฒนาดินถูกนำไปใช้ประโยชน์เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๓ ต่อปี)

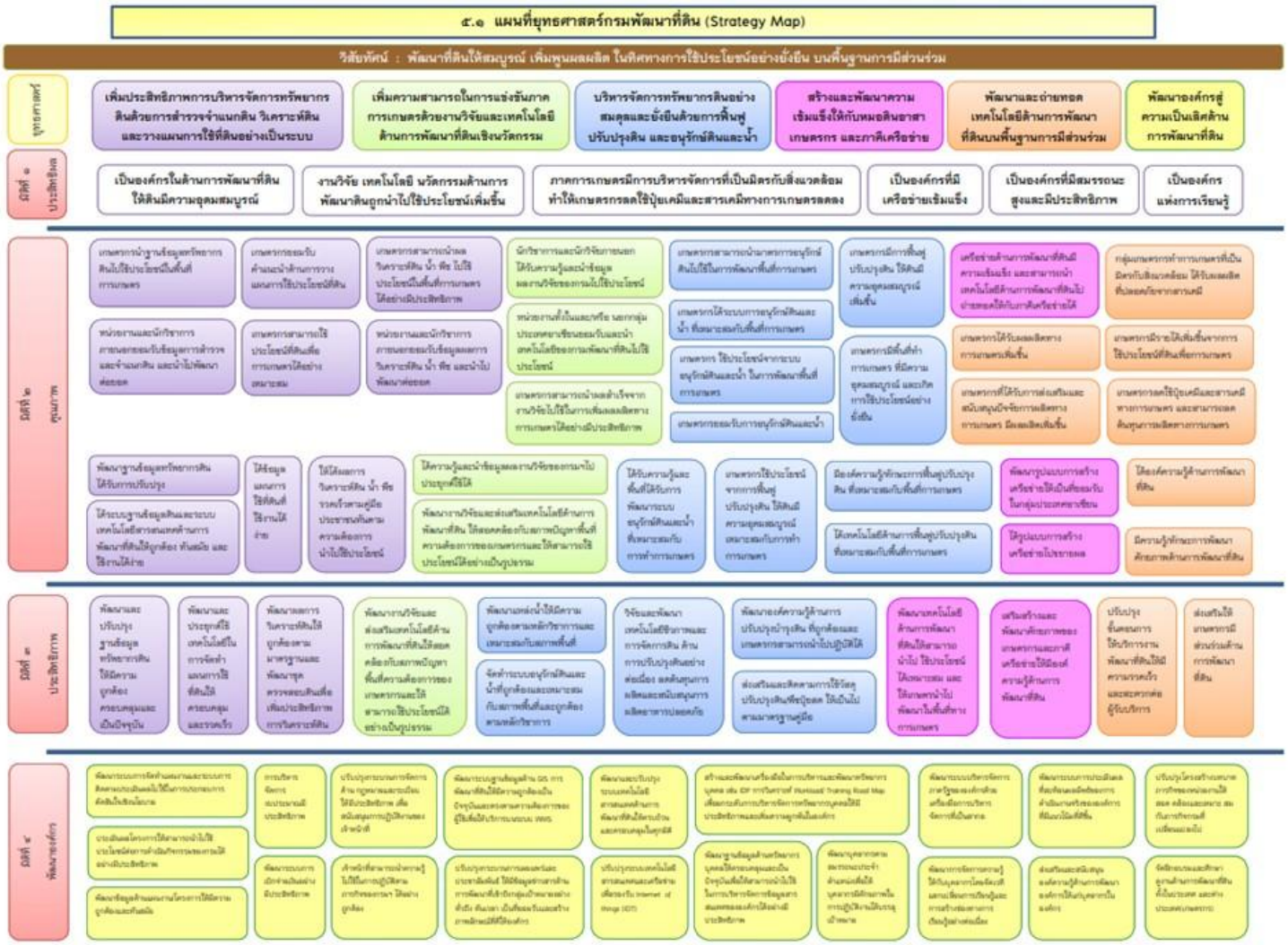
๒.๕.๓ ภาคการเกษตรมีการบริหารจัดการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ทำให้เกษตรกรลดการใช้ปุ๋ยเคมีและสารเคมีทางการเกษตรลดลง (ร้อยละ ๒๐ ต่อปี)

๒.๕.๔ องค์กรมีเครือข่ายด้านการพัฒนาที่ดินที่มีความเข้มแข็งเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๐ ต่อปี)

๒.๕.๕ องค์กรมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น (ร้อยละ ๕ ต่อปี)

๒.๕.๖ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาที่ดิน มีการจัดการองค์ความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรดินเพิ่มขึ้น

๒.๖ แผนที่ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาที่ดิน



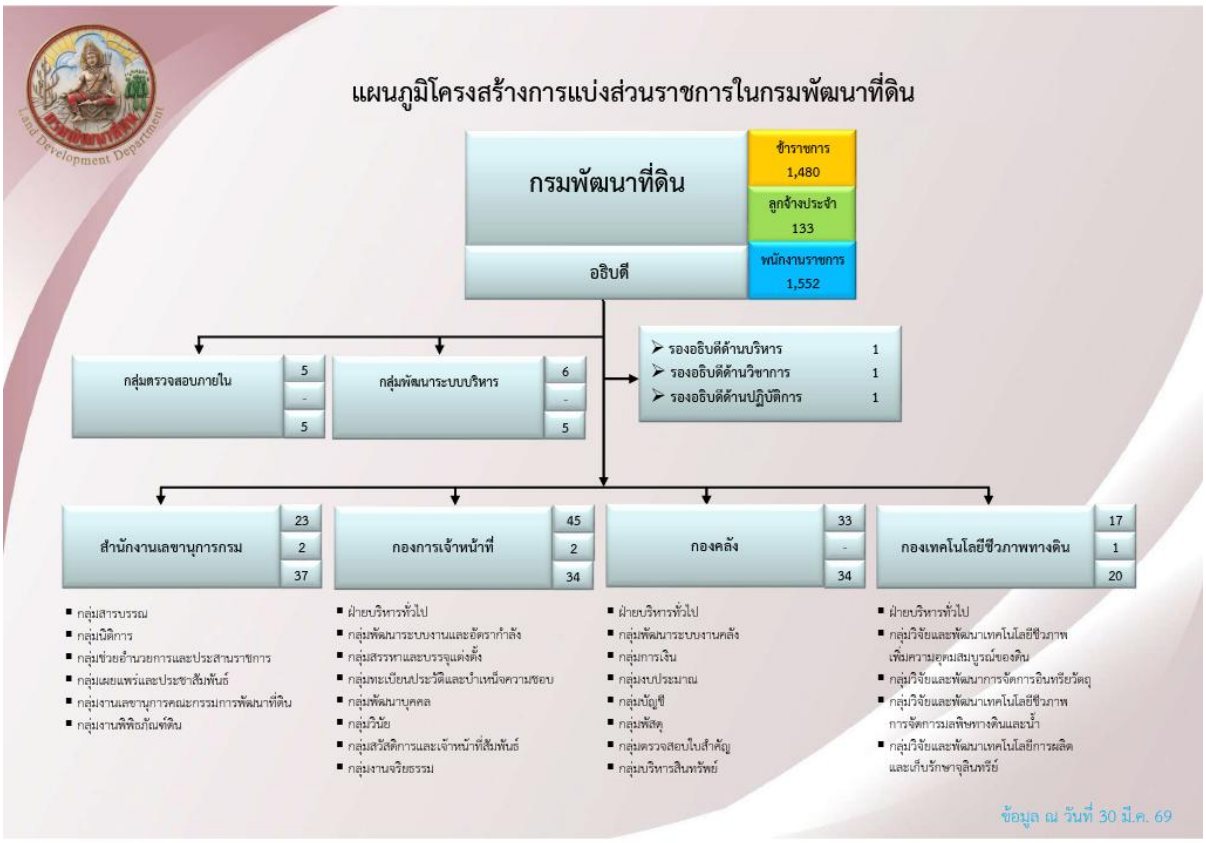
๒.๗ ข้อมูลบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

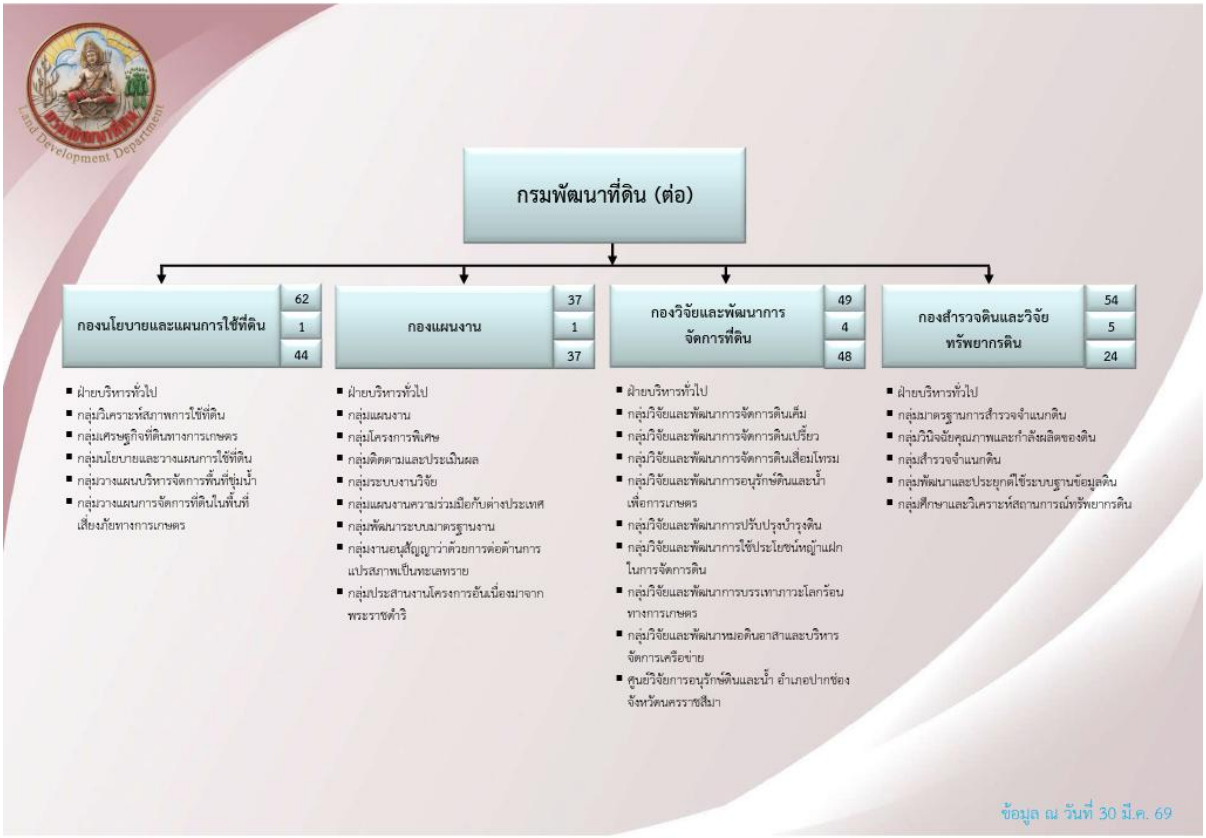
๒.๗.๑ กรอบอัตรากำลัง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ

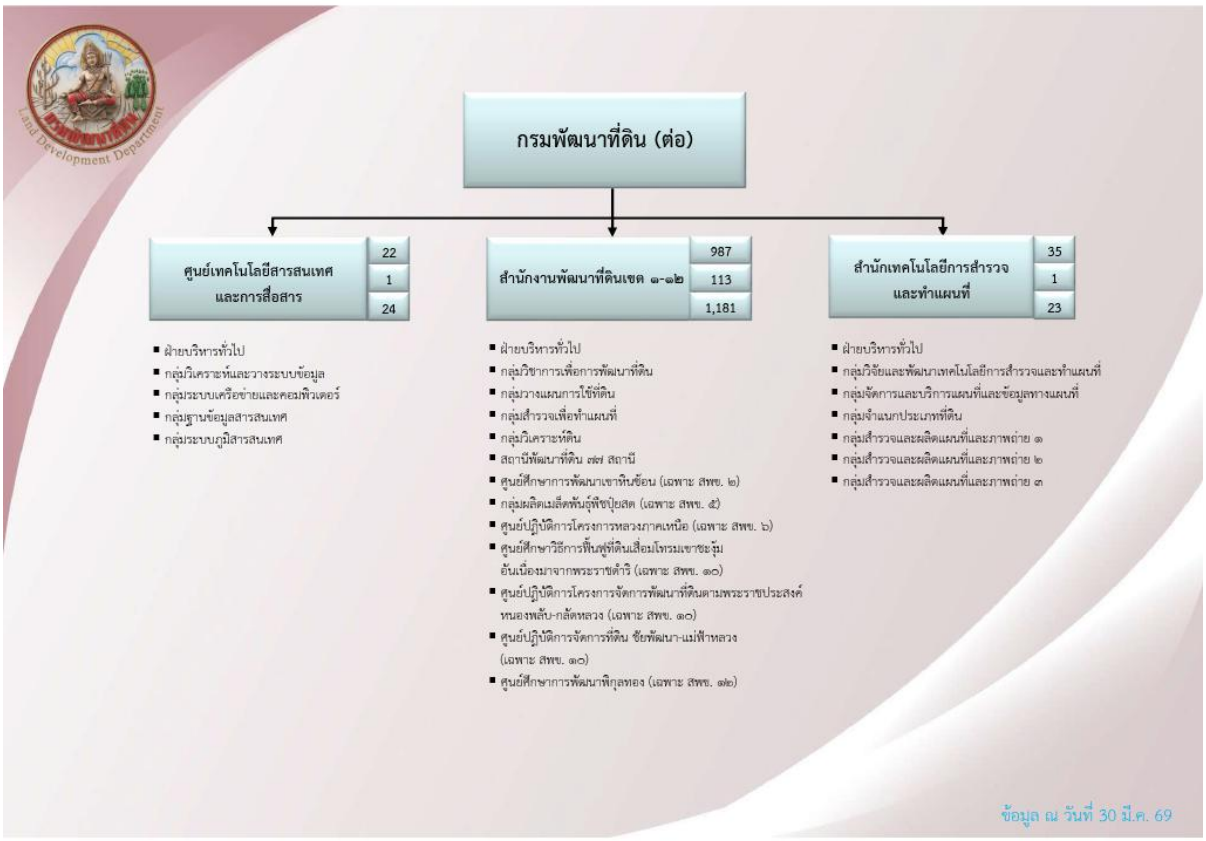
ลำดับที่	หน่วยงาน	ประเภทตำแหน่ง														รวมข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ						ทั่วไป			วิชาการ/ทั่วไป			
		ระดับ		ระดับ		ระดับ						ระดับ			ระดับ			
		บส.	บต.	อส.	อต.	ชช.	ชพ.	ชก.	ชก./ชพ.	ปก./ชก.	ปก./ชก./ชพ.	อว.	ชง.	ปง./ชง.	ชพ./อว.			
๑.	ส่วนกลาง	๑	๓													๔	-	-
๒.	ตสน.					๑				๒	๒					๕	-	๕
๓.	กพร.					๑	๑			๔						๖	-	๕
๔.	สลก.			๑			๔	๑		๑๔		๑		๒		๒๓	๒	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.	กนผ.			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			๑	๔๐			๑		๔๙	๔	๔๘
๑๑.	กสด.			๑		๒					๔๙	๑		๑		๕๔	๕	๒๔
๑๒.	ศทส.			๑		๑	๒			๑๑	๕	๑		๑		๒๒	๑	๒๔
๑๓.	สสผ.			๑		๑	๑			๒๐	๖	๓		๓		๓๕	๑	๒๓
๑๔.	สวด.			๑		๒				๑	๓๑	๑		๒		๓๘	๑	๒๗
๑๕.	สวพ.			๑			๒	๑		๒๔	๑๐	๗		๑๘		๖๓	๑	๙
รวมส่วนกลาง		๑	๓	๑๒	๐	๒๐	๔๙	๒	๖	๑๔๐	๑๙๒	๑๘	๐	๕๐	๐	๔๙๓	๒๐	๓๗๑
๑๖.	สพข.๑			๑		๑	๓		๑	๔๔	๒๓	๑		๒๗	๑๓	๑๑๔	๘	๑๓๒
๑๗.	สพข.๒			๑		๒	๒			๒๙	๒๑	๔		๑๙	๗	๘๕	๑๔	๑๑๗
๑๘.	สพข.๓			๑		๑	๓			๑๗	๑๔	๓		๑๘	๔	๖๑	๑๓	๙๙
๑๙.	สพข.๔			๑		๑	๓			๒๓	๑๙	๗		๒๒	๗	๘๓	๗	๑๑๕
๒๐.	สพข.๕			๑		๑	๓			๓๔	๒๑	๕		๒๗	๘	๑๐๐	๑๔	๑๒๘
๒๑.	สพข.๖			๑		๒	๒			๓๖	๒๑	๓		๒๔	๔	๙๓	๖	๘๙
๒๒.	สพข.๗			๑		๑	๒			๒๐	๑๒	๓		๒๓	๔	๖๖	๔	๖๘
๒๓.	สพข.๘			๑		๑	๒			๒๖	๑๕	๒		๑๘	๕	๗๐	๗	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	๙	๘๒
๒๖.	สพข.๑๑			๑		๑	๒		๑	๒๕	๑๖	๖		๒๑	๗	๘๐	๗	๙๖
๒๗.	สพข.๑๒			๑		๒	๒			๓๓	๒๔	๕		๒๑	๗	๙๕	๑๘	๑๑๘
รวม สพข.๑-๑๒		๐	๐	๑๒	๐	๑๕	๓๑	๐	๓	๓๓๒	๒๑๗	๔๗	๐	๒๕๓	๗๗	๙๘๗	๑๑๓	๑,๑๘๑
รวมทั้งสิ้น		๑	๓	๒๔	๐	๓๕	๘๐	๒	๙	๔๗๒	๔๐๙	๖๕	๐	๓๐๓	๗๗	๑,๔๘๐	๑๓๓	๑,๕๕๒

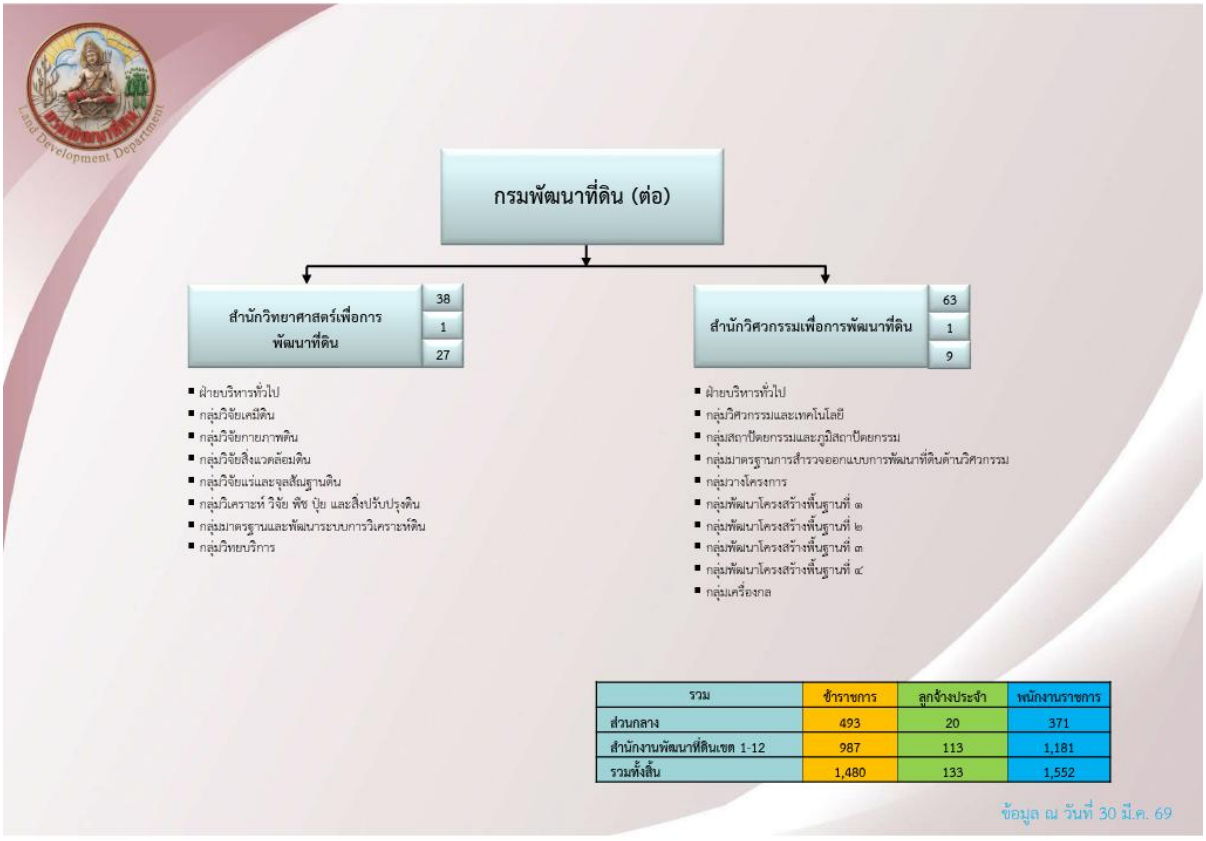
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ มี.ค. ๖๙

๒.๗.๒ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ









รวม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
ส่วนกลาง	493	20	371
สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 1-12	987	113	1,181
รวมทั้งสิ้น	1,480	133	1,552

บทที่ ๓

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน

พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

๓.๑ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรเป็นมืออาชีพรองรับการเป็นองค์การอัจฉริยะทางดิน

๓.๒ พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒.๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพรองรับการเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล

๓.๒.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม

๓.๓ เป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๓.๑ ดำเนินการและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพรองรับการเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล

๓.๓.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพรองรับการเป็นองค์การอัจฉริยะทางดินและปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม

๓.๔ ประเด็นการพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิเคราะห์ตาม ๕ มิติของ HR Scorecard โดยมีประเด็นการพัฒนา ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

<u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๑</u> ขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาที่ดินและรองรับระบบราชการดิจิทัล

เป้าประสงค์ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนให้การปฏิบัติราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๘๕)

โดยประเด็นการพัฒนาที่ ๑ มีกลยุทธ์ในการพัฒนาทั้งหมด ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ

เป้าประสงค์ คือ กรมพัฒนาที่ดินมีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ

แผนงาน/โครงการ คือ การจัดทำแผนกำลังคนที่สอดคล้อง เหมาะสมกับงานและเปิดความคุ้มค่า

ตัวชี้วัด คือ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคน

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ร้อยละ ๑๐๐

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร

เป้าประสงค์ คือ มีการทบทวนแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แผนงาน/โครงการ คือ การจัดทำ/ทบทวน แผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวชี้วัด คือ ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ร้อยละ ๑๐๐

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

<u>กลยุทธ์ที่ ๓</u> พัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและรองรับระบบราชการดิจิทัล

เป้าประสงค์ คือ กรมพัฒนาที่ดินมีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ

แผนงาน/โครงการ คือ แผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและรองรับระบบราชการดิจิทัล

ตัวชี้วัด คือ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคน

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ร้อยละ ๑๐๐

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

<u>กลยุทธ์ที่ ๔</u> 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)

<u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๒</u> พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบให้มีประสิทธิภาพ รองรับการเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล

เป้าประสงค์ การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ จำนวนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกพัฒนาให้มีประสิทธิภาพรองรับการเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล

โดยประเด็นการพัฒนาที่ ๒ มีกลยุทธ์ในการพัฒนาทั้งหมด ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ คือ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

ตัวชี้วัด คือ จำนวนกระบวนการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับเปลี่ยนโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ๘ กระบวนการ

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ คือ ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจุบัน ถูกต้องครบถ้วน รวดเร็วต่อการสืบค้น

แผนงาน/โครงการ คือ การจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด คือ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ร้อยละ ๑๐๐

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

<u>กลยุทธ์ที่ ๓</u> พัฒนากระบวนการสรรหาบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ คือ การสรรหาบุคลากรของกรมเป็นระบบออนไลน์ เพื่อลดระยะเวลาและขั้นตอนการปฏิบัติงาน

แผนงาน/โครงการ คือ การสร้างระบบการรับสมัครออนไลน์ในการดำเนินการสรรหาบุคลากร

ตัวชี้วัด คือ ร้อยละความสำเร็จของการสรรหาด้วยระบบออนไลน์

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ร้อยละ ๑๐๐

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programmed Effectiveness)

<u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๓</u> พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและรองรับระบบราชการดิจิทัล

เป้าประสงค์ บุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน มีความเป็นมืออาชีพรองรับระบบราชการดิจิทัล

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๘๕)

โดยประเด็นการพัฒนาที่ ๓ มีกลยุทธ์ในการพัฒนาทั้งหมด ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> เสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์

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

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

<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> ส่งเสริมการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน (Rotation) เพื่อให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย

เป้าประสงค์ คือ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

แผนงาน/โครงการ คือ ๑) การจัดทำกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน
๒) การจัดทำฐานข้อมูลการดำรงตำแหน่งของบุคลากร เพื่อใช้ประกอบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

ตัวชี้วัด คือ ๑) จำนวนกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน
๒) ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลของบุคลากร

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ๑) ๒ กิจกรรม
๒) ร้อยละ ๑๐๐

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

<u>กลยุทธ์ที่ ๓</u> ส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์ คือ ระบบการทำงานสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

แผนงาน/โครงการ คือ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน เช่น พี่สอนน้อง การถอดบทเรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ตัวชี้วัด คือ จำนวนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ๒๖ กิจกรรม

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

<u>กลยุทธ์ที่ ๔</u> พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับ เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ราชการดิจิทัล

เป้าประสงค์ คือ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนการเป็นระบบราชการดิจิทัล

แผนงาน/โครงการ คือ โครงการพัฒนาทักษะแก่บุคลากรด้านดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามเทคโนโลยีในอนาคต

ตัวชี้วัด คือ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ร้อยละ ๙๐

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

<u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๔</u> พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) อยู่ในระดับ AA

โดยประเด็นการพัฒนาที่ ๔ มีกลยุทธ์ในการพัฒนาทั้งหมด ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมการเป็นข้าราชการที่ดี

เป้าประสงค์ คือ บุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม

แผนงาน/โครงการ คือ ๑) แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

๒) แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๓) แผนเสริมสร้างและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมีวินัย รวมทั้งป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย

ตัวชี้วัด คือ ๑) ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

๒) ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๓) ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการแผนเสริมสร้างวินัย

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ๑) ร้อยละ ๑๐๐

๒) ร้อยละ ๑๐๐

๓) ร้อยละ ๑๐๐

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> เสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

เป้าประสงค์ คือ การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดินมีความโปร่งใส

ตัวชี้วัด คือ ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แผนงาน/โครงการ คือ การจัดทำการประเมินคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ระดับ AA

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่และทุกหน่วยงาน

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

<u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๕</u> พัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เพื่อความผาสุกและความผูกพันองค์กร

เป้าประสงค์ บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผาสุกและมีความผูกพันองค์กร

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ระดับความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

โดยประเด็นการพัฒนาที่ ๕ มีกลยุทธ์ในการพัฒนาทั้งหมด ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> 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

<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> 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

ค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ คือ ๑) ๑๐๙ กิจกรรม

๒) ๑๐๙ กิจกรรม

ผู้รับผิดชอบ คือ กองการเจ้าหน้าที่

บทที่ ๔

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

๔.๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๔.๑.๑ วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้แก่

๑) หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ

๒) บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางานโดยเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔.๑.๒ ประเด็นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

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

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย **:** บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทักษะดังกล่าวเป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เกี่ยวข้องและเพื่อประโยชน์ ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน

๔.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาที่ดิน

วิสัยทัศน์ : บุคลากรเป็นมืออาชีพรองรับการเป็นองค์การอัจฉริยะทางดิน

พันธกิจ : พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม

เป้าหมาย : พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพรองรับการเป็นองค์การอัจฉริยะทางดิน และปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม

บทที่ ๕

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

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.		
ด้านสมรรถนะหลัก																					
๑	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร ข้าราชการพัฒนาที่ดินรุ่นใหม่เพื่อรองรับองค์กรอัจฉริยะ รุ่นที่ ๕	๑	๕	๒๗	๕๐	๓๗๐,๐๐๐	ข้าราชการ ที่ปฏิบัติไม่เกิน ๕ ปี ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค		↔											งบ กกจ. (พัฒนาบุคคล)	สถานที่ราชการ
๒	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต รุ่นที่ ๕	๑	๑	๖	๗๐	๑๔๕,๐๐๐	ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ อาวุโส และชำนาญงาน ของกรมพัฒนาที่ดิน				↔									งบ กกจ. (จริยธรรม)	สถานที่เอกชน
๓	โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต กรมพัฒนาที่ดิน	๑	๑	๖	๗๕	๓๕,๐๐๐	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ และเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน					↔								งบ กกจ. (จริยธรรม)	สถานที่ราชการ
๔	การฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	๔	๕	๒๗	๓๐	๑๘๐,๐๐๐	ข้าราชการที่บรรจุใหม่กรมพัฒนาที่ดิน		←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	งบกลางกรม	สถานที่ราชการ /เอกชน และ Online
๕	การปฐมนิเทศข้าราชการที่บรรจุใหม่และพนักงานราชการ กรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	๑๒	๑	๖	๑๐๐	๒๐,๐๐๐	ข้าราชการที่บรรจุใหม่และพนักงานราชการ กรมพัฒนาที่ดิน		←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	งบ กกจ	กรมพัฒนาที่ดิน

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

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.		
ด้านสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ																					
๖	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติหน้าที่เผยแพร่องค์ความรู้งานวันดินโลก"	๑	๑	๖	๖๕	๕๑,๐๐๐	ข้าราชการ/พนักงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค		↔	→										งบ กกจ. (พัฒนาบุคคล)	สถานที่ราชการ
๗	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ความเข้าใจด้านการเงิน การคลัง และพัสดุ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน	๑	๒	๑๒	๑๙๐	๒๓๐,๐๐๐	ข้าราชการประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานราชการ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค					↔	→							งบ กกจ. (พัฒนาบุคคล)	สถานที่ราชการ
ด้านทักษะดิจิทัล																					
๘	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลทางไซเบอร์	๑	๑	๖	๑๓๐	๑๐,๐๐๐	ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค		↔											งบ กกจ. (พัฒนาบุคคล)	online
๙	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพื้นที่ สำหรับงานด้านการพัฒนาที่ดินด้วย AI"	๔	๓	๑๘	๑๒๐	๑๙๕,๖๐๐	ข้าราชการ / พนักงานราชการ สพข.๑-๑๒				↔	→								งบ ศทส.	สถานที่ราชการ
๑๐	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลด้วยทักษะการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ (AI)"	๘	๒	๑๒	๖๐๐	๕๘๙,๐๐๐	ข้าราชการ/พนักงานราชการ (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สพข.๑-๑๒)				↔	→								งบ ศทส.	สถานที่ราชการ/เอกชน
๑๑	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร "การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์"	๔	๒	๑๒	๑๒๐	๑๖๓,๒๐๐	ข้าราชการ/พนักงานราชการ (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สพข.๑-๑๒)							↔	→					งบ ศทส.	สถานที่ราชการ
๑๒	การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลทั้ง ๗ ด้านเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล					ตามการพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรในระดับหน่วยงาน	ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	←											→	งบ กอง/สำนัก	online/onsite

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

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.		
ด้านสมรรถนะหลักทางการบริหาร																					
๑๓	โครงการฝึกหลักสูตร นวัตกรรมและทักษะที่ผู้การบริหารต้องมีในโลกยุคใหม่	๑	๑	๖	๒๕๐	๙๐,๐๐๐	ผอ.กอง/สำนัก ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค และ ผอ.กลุ่ม/หน.ฝ่าย ส่วนกลาง ผอ.สพด./ผอ.กลุ่ม/หน.ฝ่าย/ผอ.ศูนย์ ส่วนภูมิภาค			↔												งบ กกจ. (พัฒนาบุคคล)	สถานที่ราชการ และ online
๑๔	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "การจัดแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาที่ดิน ระยะ ๕ ปี"	๒	๓	๑๘	๑๐๐	๖๘๕,๐๐๐	ข้าราชการประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานราชการ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค								↔	↔					งบ กกจ. (พัฒนาบุคคล)	สถานที่ราชการ /เอกชน และ Online
๑๕	การพัฒนาบุคลากร ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก					ตามการพิจารณา ของกรม	ข้าราชการ กรมพัฒนาที่ดิน		←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	งบกอง/สำนัก หรือ งบกลางกรม	หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน
๑๖	การพัฒนาคุณภาพองค์กร (การจัดการความรู้, PMQA)					๑๓๘,๒๐๐	ข้าราชการ พนักงานราชการ กรมพัฒนาที่ดิน		←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	งบ กกจ. และงบกลางกรม	สถานที่ราชการ /เอกชน และ Online
	รวม				**๑,๙๐๐**	**๒,๙๐๒,๐๐๐**															



กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน

2003/61 ถ.พหลโยธิน แขวงลาดยาว
เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

1760



psd_8@ldd.go.th

www.ldd.go.th