



แผนการบริหาร และพัฒนากฎหมายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

จัดทำโดย
กองการเจ้าหน้าที่
กรมพัฒนาที่ดิน
Land Development Department

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑. หลักการและเหตุผล	
๑.๒. วัตถุประสงค์	
๑.๓. กระบวนการดำเนินการ	
๑.๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	
บทที่ ๒ ข้อมูลกรมพัฒนาที่ดิน	๓
๒.๑. วิสัยทัศน์	
๒.๒. พันธกิจ	
๒.๓. เป้าหมาย	
๒.๔. เป้าประสงค์	
๒.๕. ตัวชี้วัด	
๒.๖. ค่านิยมองค์กร	
๒.๗. ประเด็นการพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ประเด็น	
๒.๘. การเชื่อมโยงนโยบาย และแผนงานที่เกี่ยวข้อง (Policy Mapping)	
๒.๙. ข้อมูลบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน	
บทที่ ๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๘
๓.๑. วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓.๒. พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓.๓. เป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓.๔. ประเด็นพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
บทที่ ๔ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร กรมพัฒนาที่ดินปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๕

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 พัฒนางค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาที่ดิน แผนปฏิบัติราชการ กรมพัฒนาที่ดิน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประเด็นการพัฒนาระดับองค์กรที่ ๔ ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ประเด็นการพัฒนาระดับองค์กรที่ ๑ การพัฒนางค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประเด็นการพัฒนาระดับองค์กรที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นการพัฒนาระดับองค์กรที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard

กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน ซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของกรมพัฒนาที่ดิน ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน และเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อให้กรมพัฒนาที่ดิน มีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๑.๒.๒ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนา กำกับ ติดตามการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๓ กระบวนการดำเนินการ

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

๑.๓.๒ ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard

๑.๓.๓ เสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้ความเห็นชอบ

๑.๓.๔ เผยแพร่แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard ให้หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาที่ดินรับทราบ และเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑.๓.๕ ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมพัฒนาที่ดินมีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาที่ดิน ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ รวมทั้งสถานการณ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน ซึ่งมีส่วนช่วยในการสนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดินให้บรรลุ ผลสัมฤทธิ์

บทที่ ๒

ข้อมูลกรมพัฒนาที่ดิน

๒.๑ วิสัยทัศน์

เป็นองค์การอัจฉริยะทางดิน เพื่อขับเคลื่อนการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม ๑๕ ล้านไร่ ภายในปี ๒๕๗๐

๒.๒ พันธกิจ

๒.๒.๑ สำรวจ วิเคราะห์ จำแนกดิน และสำมะโนที่ดิน 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 เป้าหมาย

๒.๓.๑ พื้นที่เกษตรกรรมได้รับการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีด้านการพัฒนาที่ดินให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนไม่น้อยกว่า ๑๕ ล้านไร่ ภายในปี ๒๕๗๐

๒.๓.๒ พื้นที่เพาะปลูกพืชที่ไม่เหมาะสมลดลง ร้อยละ ๑๐ ภายในปี ๒๕๗๐

๒.๔ เป้าประสงค์

๒.๔.๑ พื้นที่เกษตรกรรมได้รับการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีด้านการพัฒนาที่ดินให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน

๒.๔.๒ พื้นที่เพาะปลูกพืชที่ไม่เหมาะสมลดลง

๒.๔.๓ แผนการใช้ที่ดินได้รับความยอมรับในพื้นที่

๒.๔.๔ การมีนวัตกรรมและการให้บริการการพัฒนาที่ดินบนฐานนวัตกรรมกับเกษตรกร ตลอดห่วงโซ่ภาคเกษตรกรรม

๒.๔.๕ กรมพัฒนาที่ดินเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ องค์การที่เป็นเลิศการบริหารจัดการที่ดิน

๒.๕ ตัวชี้วัด

๒.๕.๑ พื้นที่เกษตรกรรมได้รับการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีด้านการพัฒนาที่ดินให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน (ไม่น้อยกว่า ๑๕ ล้านไร่ ภายในปี ๒๕๗๐)

๒.๕.๒ พื้นที่เพาะปลูกพืชที่ไม่เหมาะสมลดลง (ร้อยละ ๑๐ ภายในปี ๒๕๗๐)

๒.๕.๓ ร้อยละของแผนการใช้ที่ดินที่ได้รับความยอมรับในพื้นที่ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐)

๒.๕.๔ จำนวนผู้รับบริการงานนวัตกรรมด้านการพัฒนาที่ดิน เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

๒.๕.๕ ระดับความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่องค์กรที่เป็นเลิศด้านการจัดการที่ดิน (LDD Excellence Organization)

๒.๖ ค่านิยมองค์กร

TEAM For Soils (ทีมดี ดินดี)

- T-Teamwork : สร้างทีม
- E-Energetic : ทำงานเชิงรุกอย่างมีพลัง
- A-Agile : คล่องแคล่ว
- M-Move Forward : มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

๒.๗ ประเด็นการพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ประเด็น

- ๒.๗.๑ บริหารจัดการที่ดินเชิงลุ่มน้ำ ด้วยระบบอนุรักษ์ดินและน้ำเชิงรุก
- ๒.๗.๒ ขับเคลื่อนแผนการใช้ที่ดิน ด้วยระบบบริหารเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ
- ๒.๗.๓ การบริการพัฒนาที่ดินบนฐานนวัตกรรม (องค์กรอัจฉริยะทางดิน)
- ๒.๗.๔ องค์กรที่เป็นเลิศด้านการจัดการที่ดิน (LDD Excellence Organization)

๒.๘ การเชื่อมโยงนโยบาย และแผนงานที่เกี่ยวข้อง (Policy Mapping)

ความเชื่อมโยงแผนงาน ผลผลิต/โครงการ กิจกรรม และงบประมาณ กับเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y1 -Y2)		กรมพัฒนาที่ดิน LAND DEVELOPMENT DEPARTMENT	
SDGs	เป้าหมายที่ 2 ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหาร 020401 ร้อยละของพื้นที่เกษตรที่มีการทำการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน		เป้าหมายที่ 15 ปกป้องฟื้นฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน 150301 สัดส่วนของที่ดินที่ถูกทำให้เสื่อมโทรมต่อพื้นที่ดินทั้งหมด
ยุทธศาสตร์ชาติ / ยุทธศาสตร์จัดสรร (4 ยุทธศาสตร์)	ด้านความมั่นคง	ด้าน การสร้างความสามารถในการแข่งขัน	ด้าน การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (7 แผนแม่บท) เป้าหมาย Y2	01 ด้านความมั่นคง ประชาชนอยู่ดีกินดี และมีความสุขยิ่งขึ้น	03 ด้านการเกษตร -ผลิตกับกึ่งรวมในประเทศในสาขาเกษตรเพิ่มขึ้น -ผลิกภาพการผลิตของภาคเกษตรเพิ่มขึ้น	15 พลิกทางสังคม 16 เศรษฐกิจฐานราก
แผนแม่บทย่อย (10 แผนย่อย) เป้าหมาย Y1	1.2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่ผลกระทบต่อความมั่นคง 010202 ภาคใต้มีความสงบสุข ร่มเย็น	3.2 เกษตรปลอดภัย 3.6 การพัฒนาระบบนิเวศการเกษตร 030201 สินค้าเกษตรปลอดภัย มีมูลค่าเพิ่มขึ้น 030601 ประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัย	15.1 การเสริมสร้างทุนทางสังคม 150101 ภาคการพัฒนามันกับการพัฒนาสังคมมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13	มิติการพัฒนาที่ 1 ภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย 10 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง		มิติการพัฒนาที่ 3 ความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มิติพัฒนาที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ มิติพัฒนาที่ 11 ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
แผนปฏิบัติการด้านการเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2566 - 2570	1. ยกระดับศักยภาพเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรสู่ผู้ประกอบการธุรกิจเกษตรสมัยใหม่		3. เพ้นประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรทางเกษตร แนวทางการพัฒนา
แผนปฏิบัติการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570	1. เสริมสร้างความมั่นคงทางเกษตร	2. ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร	4. บริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ.2566-2570)	1. เพ้นประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เหมาะสมด้วยระบบบริหารจัดการเชิงรุก	2. บริหารจัดการทรัพยากรดินและที่ดินด้วยชุดข้อมูลที่มีมูลค่าสูง (HIGH VALUE DATASET)	4. ยกระดับองค์การเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล

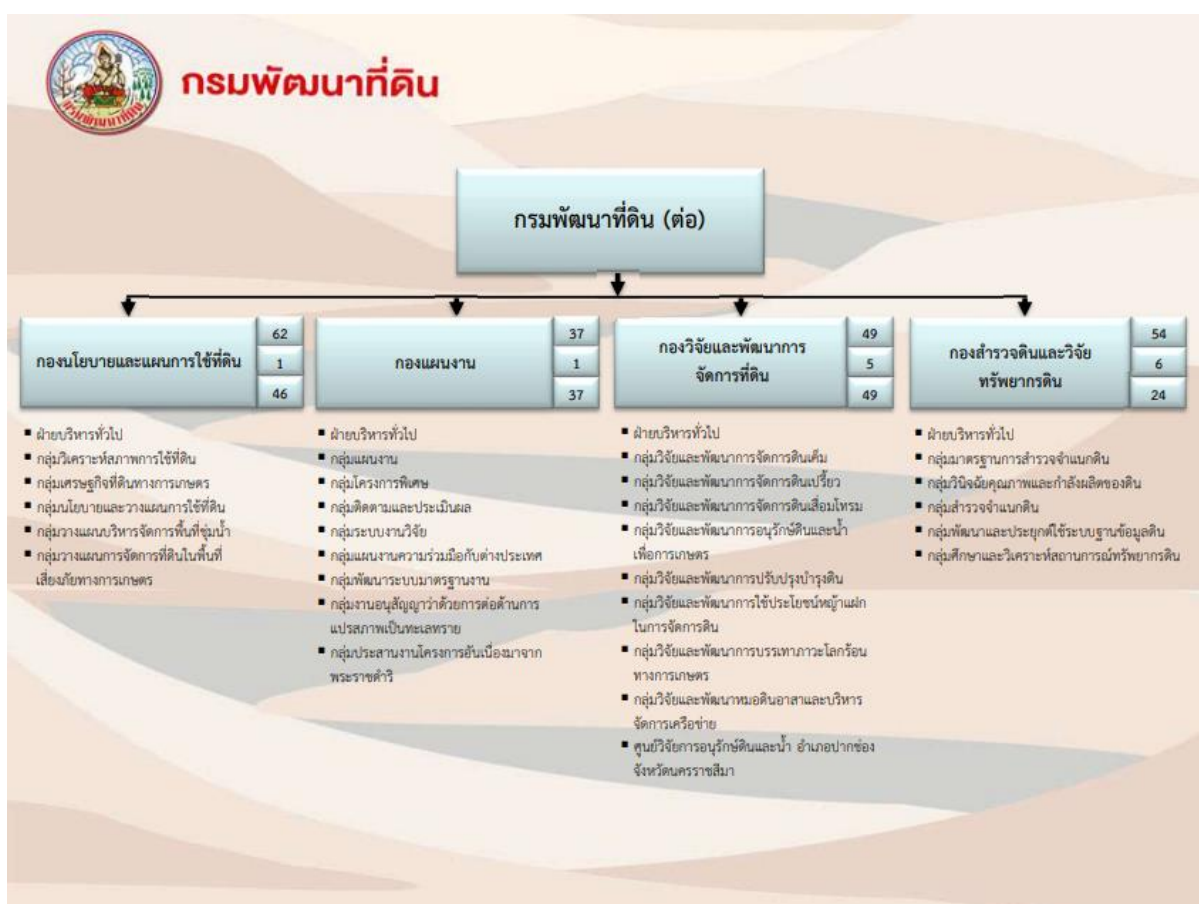
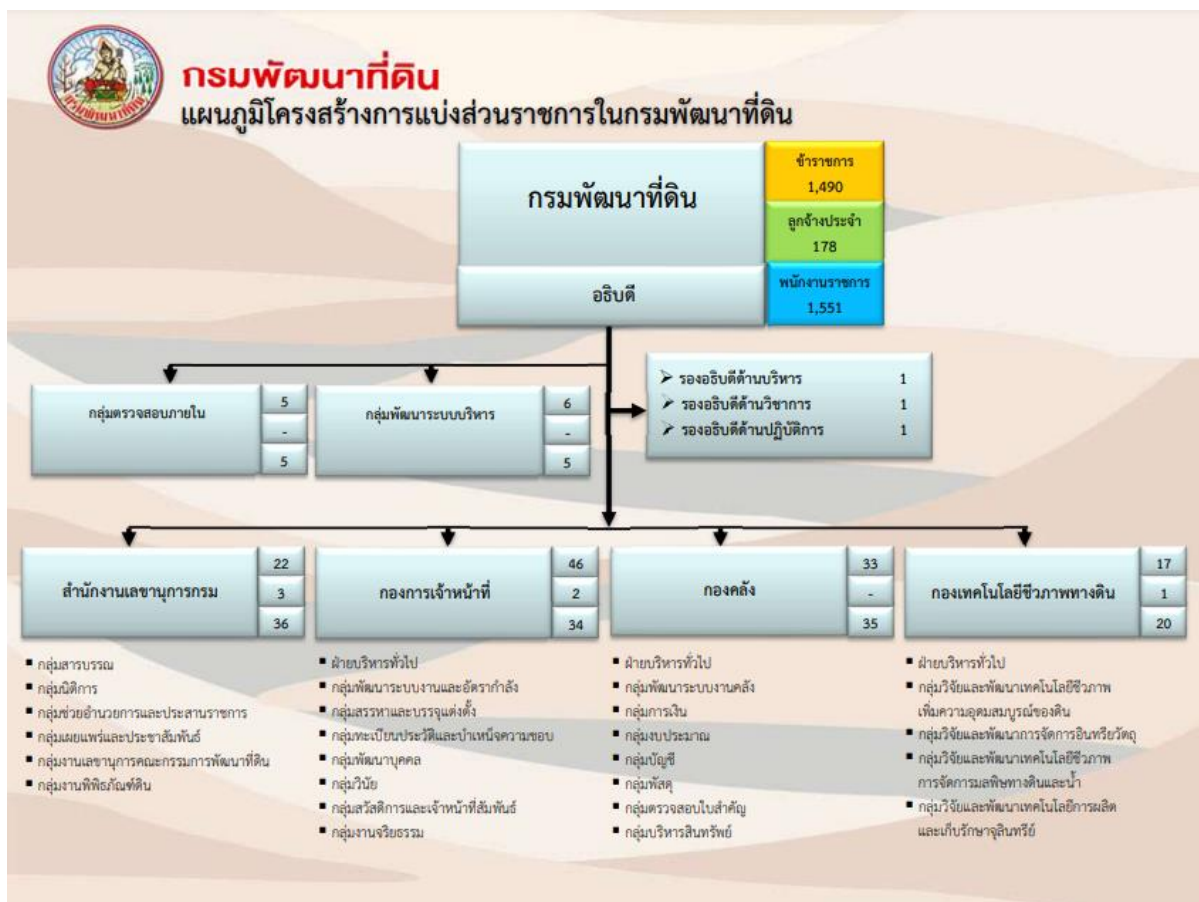
๒.๙ ข้อมูลบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

๒.๙.๑ กรอบอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ประเภทตำแหน่ง													รวม ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ราชการ	
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป			วิชาการ/ ทั่วไป				
		ระดับ		ระดับ		ระดับ					ระดับ			ระดับ				
		บส.	บต.	อส.	อต.	ชช.	ชพ.	ชก.	ชก./ ชพ.	ปก./ ชก.	ปก./ ชก./ ชพ.	อว.	ขง.	ปง./ ขง.				ชพ./อว.
๑.	ส่วนกลาง	๑	๓													๔	-	-
๒.	ตสน.					๑				๒	๒					๕	-	๕
๓.	กพร.					๑	๑			๔						๖	๑	๖
๔.	สลก.			๑			๔	๑		๑๓		๑		๒		๒๒	๕	๔๑
๕.	กกจ.			๑		๑	๑๑			๓๑				๓		๔๗	๓	๓๕
๖.	กค.			๑			๗			๘		๒		๑๕		๓๓	๑	๓๕
๗.	กทช.			๑		๒					๑๒			๒		๑๗	๑	๒๐
๘.	กนผ.			๑		๓	๑๑		๕	๒	๓๗	๑		๒		๖๒	๔	๔๕
๙.	กผง.			๑		๑	๙		๑	๒๓		๑		๑		๓๗	๒	๓๗
๑๐.	กวจ.			๑		๕	๑				๔๐	๑				๔๘	๗	๔๘
๑๑.	กสค.			๑		๒					๔๙	๑		๑		๕๔	๗	๒๔
๑๒.	ศทส.			๑		๑	๒			๑๑	๕	๑		๑		๒๒	๒	๒๔
๑๓.	สสผ.			๑		๑	๑			๑๗	๖	๕		๔		๓๕	๔	๒๔
๑๔.	สวด.			๑		๒				๑	๓๑	๑		๒		๓๘	๓	๒๗
๑๕.	สวพ.			๑			๒	๑		๑๘	๑๐	๗		๒๘		๖๗	๓	๙
รวมส่วนกลาง		๑	๓	๑๒	๐	๒๐	๔๙	๒	๖	๑๓๐	๑๙๒	๒๑	๐	๖๑	๐	๔๙๗	๔๓	๓๘
๑๖.	สพข.๑			๑		๑	๓		๑	๔๓	๒๓	๑		๓๑	๑๓	๑๑๗	๑๔	๑๓๔
๑๗.	สพข.๒			๑		๒	๒			๒๘	๒๑	๔		๒๐	๗	๘๕	๒๖	๑๑๗
๑๘.	สพข.๓			๑		๑	๓			๑๖	๑๔	๓		๑๙	๔	๖๑	๑๙	๑๐๐
๑๙.	สพข.๔			๑		๑	๓			๒๒	๑๙	๗		๒๓	๗	๘๓	๑๕	๑๑๕
๒๐.	สพข.๕			๑		๑	๓			๓๓	๒๑	๕		๒๗	๘	๙๙	๒๗	๑๒๗
๒๑.	สพข.๖			๑		๒	๒			๓๔	๒๑	๔		๒๗	๔	๙๕	๒๑	๘๔
๒๒.	สพข.๗			๑		๑	๒			๑๙	๑๒	๓		๒๔	๔	๖๖	๑๔	๖๖
๒๓.	สพข.๘			๑		๑	๒			๒๕	๑๕	๒		๑๙	๕	๗๐	๑๔	๗๒
๒๔.	สพข.๙			๑		๑	๒		๑	๒๐	๑๔	๓		๑๗	๕	๖๔	๑๘	๖๔
๒๕.	สพข.๑๐			๑		๑	๕			๒๓	๑๗	๕		๑๘	๖	๗๖	๑๗	๗๙
๒๖.	สพข.๑๑			๑		๑	๒		๑	๒๔	๑๖	๖		๒๓	๗	๘๑	๒๓	๙๖
๒๗.	สพข.๑๒			๑		๒	๒			๓๒	๒๔	๕		๒๓	๗	๙๖	๒๙	๑๑๗
รวม สพข.๑-๑๒		๐	๐	๑๒	๐	๑๕	๓๑	๐	๓	๓๑๙	๒๑๗	๔๘	๐	๒๗๑	๗๗	๙๙๓	๒๓๗	๑,๑๗๑
รวมทั้งสิ้น		๑	๓	๒๔	๐	๓๕	๘๐	๒	๙	๔๔๙	๔๐๙	๖๙	๐	๓๓๒	๗๗	๑,๔๙๐	๒๘๐	๑,๕๕๑

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

๒.๙.๒ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ





กรมพัฒนาที่ดิน

กรมพัฒนาที่ดิน (ต่อ)

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	22	สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑-๑๒	993	สำนักเทคโนโลยีการสำรวจและทำแผนที่	35
	1		153		2
	24		1,176		24

- ฝ่ายบริหารทั่วไป
- กลุ่มวิเคราะห์และวางระบบข้อมูล
- กลุ่มระบบเครือข่ายและคอมพิวเตอร์
- กลุ่มฐานข้อมูลสารสนเทศ
- กลุ่มระบบภูมิสารสนเทศ

- ฝ่ายบริหารทั่วไป
- กลุ่มวิชาการเพื่อการพัฒนาที่ดิน
- กลุ่มวางแผนการใช้ที่ดิน
- กลุ่มสำรวจเพื่อทำแผนที่
- กลุ่มวิเคราะห์ดิน
- สถานีพัฒนาที่ดิน ๗๗ สถานี
- ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขานินซอน (เฉพาะ สทช. ๒)
- กลุ่มผลิตเมล็ดพันธุ์พืชปศุสัตว์ (เฉพาะ สทช. ๕)
- ศูนย์ปฏิบัติการโครงการหลวงภาคเหนือ (เฉพาะ สทช. ๖)
- ศูนย์ศึกษาวิธีการฟื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรมเขาชะงุ้ม อันเนื่องมาจากพระราชดำริ (เฉพาะ สทช. ๑๐)
- ศูนย์ปฏิบัติการโครงการจัดการพัฒนาที่ดินตามพระราชประสงค์หนองสับ-กัณฑ์หลวง (เฉพาะ สทช. ๑๐)
- ศูนย์ปฏิบัติการจัดการที่ดิน ชัยพัฒนา-แม่ฟ้าหลวง (เฉพาะ สทช. ๑๐)
- ศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิภพหอง (เฉพาะ สทช. ๑๒)

- ฝ่ายบริหารทั่วไป
- กลุ่มวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการสำรวจและทำแผนที่
- กลุ่มจัดการและบริการแผนที่และข้อมูลทางแผนที่
- กลุ่มจำแนกประเภทที่ดิน
- กลุ่มสำรวจและผลิตแผนที่และภาพถ่าย ๑
- กลุ่มสำรวจและผลิตแผนที่และภาพถ่าย ๒
- กลุ่มสำรวจและผลิตแผนที่และภาพถ่าย ๓



กรมพัฒนาที่ดิน

กรมพัฒนาที่ดิน (ต่อ)

สำนักวิทยาศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ดิน	38	สำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาที่ดิน	67
	2		1
	27		9

- ฝ่ายบริหารทั่วไป
- กลุ่มวิจัยเคมีดิน
- กลุ่มวิจัยกายภาพดิน
- กลุ่มวิจัยสิ่งแวดล้อมดิน
- กลุ่มวิจัยแร่และจุลชีววิทยาดิน
- กลุ่มวิเคราะห์ วิจัย พืช ปศุ และสิ่งปรับปรุงดิน
- กลุ่มมาตรฐานและพัฒนากระบวนการวิเคราะห์ดิน
- กลุ่มวิทยบริการ

- ฝ่ายบริหารทั่วไป
- กลุ่มวิศวกรรมและเทคโนโลยี
- กลุ่มสถาปัตยกรรมและภูมิสถาปัตยกรรม
- กลุ่มมาตรฐานการสำรวจออกแบบการพัฒนาที่ดินด้านวิศวกรรม
- กลุ่มวางโครงการ
- กลุ่มพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ ๑
- กลุ่มพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ ๒
- กลุ่มพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ ๓
- กลุ่มพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ ๔
- กลุ่มเครื่องกล

รวม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
ส่วนกลาง	497	25	375
สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 1-12	993	153	1,176
รวมทั้งสิ้น	1,490	178	1,551

บทที่ ๓

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๓.๑ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรเป็นมืออาชีพพร้อมรับการเป็นองค์กรอัจฉริยะทางดิน

๓.๒ พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒.๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับการเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล

๓.๒.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม

๓.๓ เป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๓.๑ ดำเนินการและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับการเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล

๓.๓.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพพร้อมรับการเป็นองค์กรอัจฉริยะทางดินและปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม

๓.๔ ประเด็นการพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิเคราะห์ตาม ๕ มิติของ HR Scorecard โดยมีประเด็นการพัฒนา ดังนี้

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาที่ดิน

เป้าประสงค์ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนให้การปฏิบัติราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๘๕)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (ไตรมาส)				งบประมาณที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
กลยุทธ์ที่ ๑ วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ	กรมพัฒนาที่ดินมีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคน (ร้อยละ ๑๐๐)	๑. การจัดทำแผนกำลังคนที่สอดคล้องเหมาะสมกับงาน และเกิดความคุ้มค่า	←			→	๑๐๐,๐๐๐	กลุ่มพัฒนาระบบฯ
กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร	มีการทบทวนแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒. การจัดทำ/ทบทวนแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ				↔	ไม่มี	กลุ่มพัฒนาระบบฯ
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและรองรับระบบราชการดิจิทัล	บุคลากรได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและรองรับระบบราชการดิจิทัล	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (ร้อยละ ๑๐๐)	๓. แผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและรองรับระบบราชการดิจิทัล	←			→	ไม่มี	กลุ่มพัฒนาบุคคล
กลยุทธ์ที่ ๔ บริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)	มีมาตรการ/แนวทางในการจูงใจผู้มีศักยภาพสูงให้มาปฏิบัติงาน	จำนวนกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจและดึงดูดข้าราชการผู้มีศักยภาพ/ผลสัมฤทธิ์สูง (๒ กิจกรรม)	๔. การจัดทำกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจและดึงดูดข้าราชการผู้มีศักยภาพ/ผลสัมฤทธิ์สูง	←			→	ไม่มี	กลุ่มพัฒนาบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operation Efficiency)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบให้มีประสิทธิภาพรองรับการเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล

เป้าประสงค์ การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ จำนวนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกพัฒนาให้มีประสิทธิภาพรองรับการเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (ไตรมาส)				งบประมาณที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
กลยุทธ์ที่ ๑ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกพัฒนาให้มีประสิทธิภาพรองรับการเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล (๘ กระบวนการ)	๕. การปรับเปลี่ยนกระบวนการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	←			→	ไม่มี	ฝ่ายบริหารฯ ทุกกลุ่ม
กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันสามารถเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคลากรเป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็วต่อการสืบค้น	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคลากร (ร้อยละ ๑๐๐)	๖. การจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	←			→	ไม่มี	กลุ่มทะเบียนฯ
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	การสรรหาบุคลากรของกรมเป็นระบบออนไลน์ เพื่อลดระยะเวลาและขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ร้อยละความสำเร็จของการสรรหาด้วยระบบออนไลน์	๗. การสร้างระบบการรับสมัครออนไลน์ในการดำเนินการสรรหาบุคลากร	←			→	ไม่มี	กลุ่มสรรหาฯ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programmed Effectiveness)

ประเด็นการพัฒหน้าที่ ๓ พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ และรองรับระบบราชการดิจิทัล

เป้าประสงค์ บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมีความเป็นมืออาชีพรองรับระบบราชการดิจิทัล

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๘๕)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินการปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (ไตรมาส)				งบประมาณที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ	
				๑	๒	๓	๔			
กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติราชการ บรรลุผลสัมฤทธิ์	มีแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) และกำหนด IDP ให้กับ successor	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (ร้อยละ ๑๐๐)	๘. โครงการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan)				↔	ไม่มี	กลุ่มพัฒนาระบบงานฯ กลุ่มพัฒนาบุคคล	
	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ และได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้นจากการได้รับทุนศึกษา/อบรม	จำนวนแหล่งที่มาผู้ให้ทุนที่ได้รับการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ (๖ แหล่ง)	๙. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานต่าง ๆ	←				→	ไม่มี	กลุ่มพัฒนาบุคคล
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน (Rotation) เพื่อให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	จำนวนกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน (๒ กิจกรรม)	๑๐. การจัดทำกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน	←				→	ไม่มี	กลุ่มพัฒนาระบบงานฯ
		ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลของบุคลากร (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๑. การจัดทำฐานข้อมูลการดำรงตำแหน่งของบุคลากรเพื่อใช้ประกอบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	←				→	ไม่มี	กลุ่มสรรหาฯ
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระบบการทำงานสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	จำนวนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (๒๖ กิจกรรม)	๑๒. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน เช่น พี่สอนน้อง	←				→	ไม่มี	กลุ่มพัฒนาบุคคล

			การถอดบทเรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง							
กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับ เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ราชการดิจิทัล	บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนการเป็นระบบราชการดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาให้มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล (ร้อยละ ๙๐)	๑๓. โครงการพัฒนาทักษะแก่บุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามเทคโนโลยีในอนาคต	←				→	..	กลุ่มพัฒนาบุคคล

บทที่ ๔

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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.		
การพัฒนาความรู้/ทักษะ สำหรับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ (งปปกติ)																					
๑	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร ข้าราชการพัฒนาที่ดินรุ่นใหม่เพื่อรองรับองค์การอัจฉริยะ รุ่นที่ ๔	๑	๕	๓๐	๖๐	๓๓๐,๐๐๐	ข้าราชการ ที่ปฏิบัติไม่เกิน ๕ ปี ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค		↔									งบ กกจ.	สถานที่ราชการ หรือเอกชน		
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ด้านการเงิน การคลัง และพัสดุ ภาครัฐ	๑	๒	๑๔	๑๐๐	๓๔๐,๐๐๐	ข้าราชการ / พนักงานราชการ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค			↔								งบ กกจ.	สถานที่ราชการ หรือเอกชน		
๓	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในยุค AI เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน	๒	๒	๑๒	๘๐	๓๗๕,๐๐๐	ข้าราชการประเภทวิชาการ/ ประเภททั่วไป ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค				↔							งบ กกจ.	สถานที่ราชการ หรือเอกชน		
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.	สถานที่ราชการ หรือเอกชน		
รวม					๓๘๒	๑,๑๑๑,๐๐๐															

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.		
การพัฒนาความรู้/ทักษะ สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (งบจริยธรรม)																					
๖	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต รุ่นที่ ๔	๑	๒	๑๒	๖๕	๑๐๘,๐๐๐	ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ 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	
รวม					๑๔๕	๑๘๐,๐๐๐															

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

หมายเหตุ : โครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ

