



รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



จัดทำโดย กองการเจ้าหน้าที่



สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑. หลักการและเหตุผล	
๑.๒. วัตถุประสงค์	
๑.๓. 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. ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	
บทที่ ๓ รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๖
๓.๑. วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓.๒. พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓.๓. เป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๓.๔. ประเด็นการพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
บทที่ ๔ รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร กรมพัฒนาที่ดินปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๑

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ตามที่กรมพัฒนาที่ดินได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อกำหนดทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมพัฒนาที่ดิน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐) โดยกำหนดแผนกลยุทธ์ดังกล่าวให้มีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหาร จัดการภาครัฐ ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาที่ดิน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาองค์กรสู่ ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาที่ดิน แผนปฏิบัติการราชการ กรมพัฒนาที่ดิน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประเด็นการพัฒนาก่อนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ประเด็นการพัฒนาก่อนที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประเด็นการพัฒนาก่อนที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมี ประสิทธิภาพ ประเด็นการพัฒนาก่อนที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็น รัฐบาลดิจิทัล และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard

กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กรมพัฒนาที่ดิน ซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของกรมพัฒนา ที่ดิน ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อแสดงผลการ ดำเนินการด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อให้เกิดเป็นแนวทางในการ ขับเคลื่อนงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๑.๑ เพื่อให้กรมพัฒนาที่ดิน มีรายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑.๑.๒ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนา กำกับ ติดตามการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมพัฒนาที่ดินมีรายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่เป็นไปตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาที่ดิน 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 ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

๒.๗.๑ ข้อมูลสถิติ กรอบอัตรากำลัง กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

สถิติกรอบอัตรากำลัง กรมพัฒนาที่ดิน

ประเภทบุคลากร	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบไม่มีเงิน	ตำแหน่งมีคนครอง	ตำแหน่งว่าง
ข้าราชการ					
- ประเภทบริหาร	4	4	-		
- ประเภทอำนวยการ	24	24	-		
- ประเภทวิชาการ	1,004	1,004	-		
- ประเภททั่วไป	375	375	-		
- ประเภทวิชาการ/ทั่วไป	77	77	-		
รวม	1,484	1,484	-	-	-
พนักงานราชการ					
- กลุ่มงานบริการ	67	60	7		
- กลุ่มงานเทคนิค	78	53	25		
- กลุ่มงานบริหารทั่วไป	1,391	1,363	28		
- กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ	15	15	-		
รวม	1,551	1,491	60	-	-
ลูกจ้างประจำ	178	178	-	-	-
รวมทั้งหมด	3,213	3,153	60	-	-

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

๒.๗.๒ กรอบอัตรากำลัง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ประเภทตำแหน่ง													รวม ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ราชการ	
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป			วิชาการ/ ทั่วไป				
		ระดับ		ระดับ		ระดับ					ระดับ			ระดับ				
		ปส.	ปต.	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	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	๓๙
๑๐.	กวจ.			๑		๕	๑				๔๐	๑				๔๘	๗	๕๕
๑๑.	กสด.			๑		๒					๔๙	๑		๑		๕๔	๗	๖๑
๑๒.	ศทส.			๑		๑	๒			๑๑	๕	๑		๑		๒๒	๒	๒๔
๑๓.	สสผ.			๑		๑	๑			๑๗	๖	๕		๔		๓๕	๔	๓๙
๑๔.	สวด.			๑		๒				๑	๓๑	๑		๒		๓๘	๓	๔๑
๑๕.	สวพ.			๑			๒	๑		๑๘	๑๐	๗		๒๘		๖๗	๓	๗๐
รวมส่วนกลาง		๑	๓	๑๒	๐	๒๐	๔๙	๒	๖	๑๓๐	๑๘๒	๒๑	๐	๖๑	๐	๔๙๗	๔๓	๕๓๙
๑๖.	สพข.๑			๑		๑	๓		๑	๔๓	๒๓	๑		๓๑	๑๓	๑๑๗	๑๔	๑๓๑
๑๗.	สพข.๒			๑		๒	๒			๒๘	๒๑	๔		๒๐	๗	๘๕	๒๖	๑๑๑
๑๘.	สพข.๓			๑		๑	๓			๑๖	๑๔	๓		๑๙	๔	๖๑	๑๙	๘๐
๑๙.	สพข.๔			๑		๑	๓			๒๒	๑๙	๗		๒๓	๗	๘๓	๑๕	๙๘
๒๐.	สพข.๕			๑		๑	๓			๓๓	๒๑	๕		๒๗	๘	๙๙	๒๗	๑๒๖
๒๑.	สพข.๖			๑		๒	๒			๓๔	๒๑	๔		๒๗	๔	๙๕	๒๑	๑๑๖
๒๒.	สพข.๗			๑		๑	๒			๑๙	๑๒	๓		๒๔	๔	๖๖	๑๔	๘๐
๒๓.	สพข.๘			๑		๑	๒			๒๕	๑๕	๒		๑๙	๕	๗๐	๑๔	๘๔
๒๔.	สพข.๙			๑		๑	๒		๑	๒๐	๑๔	๓		๑๗	๕	๖๔	๑๘	๘๒
๒๕.	สพข.๑๐			๑		๑	๕			๒๓	๑๗	๕		๑๘	๖	๗๖	๑๗	๙๓
๒๖.	สพข.๑๑			๑		๑	๒		๑	๒๔	๑๖	๖		๒๓	๗	๘๑	๒๓	๑๐๔
๒๗.	สพข.๑๒			๑		๒	๒			๓๒	๒๔	๕		๒๓	๗	๙๖	๒๙	๑๒๕
รวม สพข.๑-๑๒		๐	๐	๑๒	๐	๑๕	๓๑	๐	๓	๓๑๙	๒๑๗	๔๘	๐	๒๗๑	๗๗	๙๙๓	๒๓๗	๑,๒๓๐
รวมทั้งสิ้น		๑	๓	๒๔	๐	๓๕	๘๐	๒	๙	๔๔๙	๔๐๙	๖๙	๐	๓๓๒	๗๗	๑,๔๙๑	๒๘๐	๑,๕๕๑

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

บทที่ ๓

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

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

๓.๔.๑ บริหารจัดการที่ดินเชิงลุ่มน้ำ ด้วยระบบอนุรักษ์ดินและน้ำเชิงรุก

๓.๔.๒ ขับเคลื่อนแผนการใช้ที่ดิน ด้วยระบบบริหารเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ

๓.๔.๓ การบริการพัฒนาที่ดินบนฐานนวัตกรรม (องค์กรอัจฉริยะทางดิน)

๓.๔.๔ องค์กรที่เป็นเลิศด้านการจัดการที่ดิน (LDD Excellence Organization)

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาที่ดิน

เป้าประสงค์ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนให้การปฏิบัติราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๘๕)

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
กลยุทธ์ที่ ๑ วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ									
เป้าประสงค์ กรมพัฒนาที่ดินมีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ									
ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคน(ร้อยละ ๕๐)									
๑. การจัดทำแผนกำลังคน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับ งาน และเกิดความคุ้มค่า	กลุ่มพัฒนาระบบ	มีการวางแผนการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งและ โครงสร้างการแบ่งงาน ภายใน ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘	๑. การทบทวนภารกิจ หน้าที่ และกระบวนงานของ หน่วยงานภายในกรมพัฒนา ที่ดินให้เกิดความสอดคล้อง กับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง ๒. การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ในสายงานทำให้เกิดความ เหมาะสมในการขับเคลื่อน ภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย	ไม่มี	←			→	๑. มีการทบทวนภารกิจของหน่วยงาน ภายในกรมพัฒนาที่ดินให้เกิดความ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และวางแผนการปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งและโครงสร้างการแบ่งงาน ภายใน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ๒. มีการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน เป็นตำแหน่งวิศวกรโยธา นักวิชาการ แผนที่ภาพถ่าย และนักจัดการงานทั่วไป รวมจำนวน ๒๓ ตำแหน่ง และการเกลี่ย อัตรากำลัง จำนวน ๘ ตำแหน่ง เพื่อให้ รองรับกับภารกิจที่สำคัญและเกิดความ เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของ กรมให้บรรลุเป้าหมาย

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
									๓. มีการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณในการจัดจ้างพนักงานราชการจำนวน ๘๐ อัตรา ให้กับหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค โดยได้กำหนดตำแหน่งในสายงานที่ปฏิบัติการกิจที่สำคัญ เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น และช่วยเสริมศักยภาพในการดำเนินงานหลักของกรมพัฒนาที่ดินได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน
กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความ ก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร									
เป้าประสงค์ มีการทบทวนแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ									
ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ร้อยละ ๖๐)									
๒. การจัดทำ/ทบทวนแผนการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	กลุ่มพัฒนาระบบ	๑. มีเส้นทางสั่งสม ประสบการณ์และผลงาน (Career Path) รวม ๑๔ ตำแหน่ง ๒. มีการปฐมนิเทศ ข้าราชการใหม่มีเนื้อหา เรื่อง “เส้นทางสั่งสม ประสบการณ์และผลงาน (Career Path) ของกรม พัฒนาที่ดิน”	๑. ข้าราชการในกรมพัฒนา ที่ดินมีความรู้ ความเข้าใจ และเตรียมความพร้อมให้กับ ตนเองในด้านการสั่งสม ประสบการณ์และผลงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าและ เติบโตในสายงาน ๒. ข้าราชการมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานและสร้าง ผลงานให้กับหน่วยงาน เนื่องจากได้ประโยชน์กับทั้ง องค์กร และตนเอง	ไม่มี	←	→			ปฐมนิเทศข้าราชการใหม่มีเนื้อหาเรื่อง “เส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Path) ของกรมพัฒนาที่ดิน” จำนวน ๘๕ คน

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและรองรับระบบราชการดิจิทัล									
เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและรองรับระบบราชการดิจิทัล									
ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร(ร้อยละ ๑๐๐)									
๓. แผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและรองรับระบบราชการดิจิทัล	กลุ่มพัฒนาบุคคล	มีแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และได้ดำเนินการสำเร็จตามแผน ร้อยละ ๑๐๐	บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ ความเชี่ยวชาญในงาน และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ราชการให้ประสบผลสัมฤทธิ์ ได้ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพแล้วเสร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑,๑๑๑,๐๐๐	←		→		ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพแล้วเสร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้ ๑. โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ/ทักษะสำหรับข้าราชการ และพนักงานราชการ จำนวน ๗ โครงการ เป้าหมาย ๓๗๐ ราย ๒. โครงการเสริมสร้างและให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ กิจกรรมการพัฒนา ความรู้/ทักษะสำหรับข้าราชการ และพนักงานราชการ จำนวน ๓ โครงการ เป้าหมาย ๑๖๐ ราย ๓. กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ/ทักษะสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๒ กิจกรรม/โครงการ เป้าหมาย ๒๓๐ ราย ๔. กิจกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จำนวน ๔ กิจกรรม/โครงการ ๕. กิจกรรมการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จำนวน ๓ กิจกรรม/โครงการ

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
กลยุทธ์ที่ ๔ บริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)									
เป้าประสงค์ มีมาตรการ/แนวทางในการจูงใจผู้มีศักยภาพสูงให้มาปฏิบัติงาน									
ตัวชี้วัด จำนวนกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจและดึงดูดข้าราชการผู้มีศักยภาพ/ผลสัมฤทธิ์สูง(๒ กิจกรรม)									
๔. การจัดทำกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจและดึงดูดข้าราชการผู้มีศักยภาพ/ผลสัมฤทธิ์สูง	กลุ่มพัฒนาบุคคล	มี ๔ กิจกรรมในการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจและดึงดูดข้าราชการผู้มีศักยภาพ/ผลสัมฤทธิ์สูง	สร้างความเข้าใจและดึงดูดข้าราชการผู้มีศักยภาพ/ผลสัมฤทธิ์สูง	ไม่มี	←	→			กิจกรรมในการประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย ๑. ประชาสัมพันธ์ในกิจกรรมปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ ๒. เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ (Info graphic) ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. ในไลน์กลุ่มต่าง ๆ ๓. เวียนแจ้งทุกหน่วยงานเกี่ยวกับการรับสมัครหลักสูตร การพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ๔. สร้างแผ่นประชาสัมพันธ์ ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. ในหน้าเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operation Efficiency)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบให้มีประสิทธิภาพรองรับการเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล

เป้าประสงค์ การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ จำนวนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกพัฒนาให้มีประสิทธิภาพรองรับการเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
กลยุทธ์ที่ ๑ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล									
เป้าประสงค์ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
ตัวชี้วัด จำนวนกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับเปลี่ยนโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ (๘ กระบวนการ)									
๕.การปรับเปลี่ยน กระบวนการด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลโดยนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	ฝ่ายบริหารฯ	๑ กระบวนการ	การจัดทำระบบทะเบียนคุม ครุภัณฑ์ของฝ่ายบริหารทั่วไป ในรูปแบบไฟล์ Excel เพื่อ จัดเก็บข้อมูลอย่างมี ประสิทธิภาพ แบ่งเป็น หมวดหมู่ ทำให้สามารถสืบค้น ข้อมูลครุภัณฑ์ของฝ่ายได้อย่าง สะดวกและรวดเร็ว	ไม่มี	←			→	จัดทำระบบทะเบียนคุมบัญชี งบประมาณรายจ่ายของ กกจ. ใน คอมพิวเตอร์ เพื่อให้ง่ายแก่การดึง ข้อมูล และบริหารจัดการ งบประมาณ เพื่อการบริหารจัดการ งบประมาณมีข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนตามใบจัดสรรงบประมาณที่ ได้รับจากกองคลัง
	กลุ่มสวัสดิการฯ	๑ กระบวนการ	การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในระบบ Cloud Storage (own Cloud): นำมาใช้เก็บข้อมูล สมาชิกการฌาปนกิจ สงเคราะห์ เพื่อให้ข้อมูลมี ความเป็นระเบียบ ปลอดภัย และเข้าถึงได้สะดวก	ไม่มี	←			→	จัดทำระบบการจองสินค้าสวัสดิการ กรมพัฒนาที่ดินโดยให้บุคคลที่ ประสงค์จองสินค้าส่งจองใน แบบฟอร์มออนไลน์ (Google forms) ทำให้ลดการใช้งานเอกสาร ในรูปแบบกระดาษ และเจ้าหน้าที่ สามารถรวบรวมข้อมูลการส่งจอง สินค้าได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
	กลุ่มทะเบียน ประวัติฯ	๑ กระบวนการ	การนำระบบการเสนอขอ พระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี (Royal Decorations Nomination System : RDENS) มาใช้ใน การกลั่นกรองข้อมูล และ ตรวจสอบข้อมูลบุคลากร เพื่อ ประกอบในการจัดทำเอกสาร ประกอบการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี เพื่อให้ทราบ จำนวนผู้ที่ได้รับการเสนอขอ พระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปีได้อย่างถูกต้อง และ ครบถ้วน	ไม่มี	←—————→				จัดทำระบบการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี (Royal Decorations Nomination System : RDENS) มาใช้ในการกลั่นกรองข้อมูล และ ตรวจสอบข้อมูลบุคลากร
	กลุ่มพัฒนาบุคคล	๑ กระบวนการ	ระบบการลงทะเบียนการ ฝึกอบรม การทำแบบทดสอบ ก่อนเรียน/หลังเรียน การ ประเมินผลหลักสูตร รวมถึง การส่งเอกสารประกอบการ บรรยาย และแจ้งข้อมูล ข่าวสารการอบรมหลักสูตร	ไม่มี	←—————→				จัดทำระบบการลงทะเบียนการ ฝึกอบรม การทำแบบทดสอบก่อน เรียน/หลังเรียน การประเมินผล หลักสูตร รวมถึงการส่งเอกสาร ประกอบการบรรยาย และการแจ้ง ข้อมูลข่าวสารการอบรมหลักสูตร

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
			ต่างๆ ในไลน์บัญชีทางการของ หลักสูตร เพื่อให้ผู้เข้าอบรม และผู้จัดการอบรมได้รับความ สะดวกรวดเร็วในดำเนินการ						ต่าง ๆ ในไลน์บัญชีทางการของ หลักสูตร
-	กลุ่มวินัย	๑ กระบวนการ	กรณี การประชุม คณะกรรมการสืบสวน/ สอบสวน ผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ Zoom meeting ๑. ระบบ Zoom meeting สามารถช่วยให้การประชุม คณะกรรมการเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพแม้ไม่สามารถมา ประชุมในสถานที่จัดประชุม การแชร์หน้าจอ, การสนทนา ผ่านไมโครโฟน, และการใช้ แชทช่วยให้สามารถอธิบาย ข้อมูลได้ง่ายขึ้น ช่วยให้ คณะกรรมการเข้าใจได้ดีขึ้น ๒. การจัดการเวลาการประชุม ที่มีประสิทธิภาพเนื่องจาก ระบบ Zoom meeting ช่วย ให้การประชุมดำเนินไปอย่าง ต่อเนื่องและไม่เสียเวลาในการ	ไม่มี	←—————→				จัดการประชุมคณะกรรมการ สืบสวน/สอบสวน ผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ Zoom meeting

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
			<p>เดินทาง คณะกรรมการจึงสามารถจัดการเวลาของตนเองได้ดีขึ้น</p> <p>๓. ความสะดวกในการเข้าร่วมประชุมจากสถานที่ต่าง ๆ Zoom meeting ช่วยให้คณะกรรมการจากพื้นที่ห่างไกลสามารถมีส่วนร่วมในการประชุมได้โดยไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทาง</p> <p>๔. การบันทึกความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ในระบบ Zoom meeting ช่วยให้สามารถบันทึกคำถามหรือข้อเสนอแนะได้อย่างรวดเร็วและมีระบบ ทำให้สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปพิจารณาต่อได้</p>						
	กลุ่มพัฒนาระบบ	๑ กระบวนการ	<p>ระบบการจัดเก็บข้อมูลผลงานของข้าราชการที่ผ่านการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น</p> <p>๑. กองการเจ้าหน้าที่มีคลังข้อมูลสำหรับใช้จัดเก็บ</p>	ไม่มี	←————→				จัดทำระบบการจัดเก็บข้อมูลผลงานของข้าราชการที่ผ่านการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
			และสืบค้นผลงานที่ใช้ในการ เลื่อนระดับของแต่ละสายงาน ย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๒ ปีงบประมาณ ๒. บุคลากรที่รับผิดชอบงาน ด้านการประเมินผลงานเพื่อ เลื่อนระดับ มีเครื่องมือช่วยใน การสืบค้นเพื่อตรวจสอบความ เข้าซ้อนและลอกเลียนผลงาน						
	กลุ่มงาน จริยธรรม	๑ กระบวนการ	- ระบบการรับเรื่องร้องเรียน และติดตามผลการดำเนินการ เรื่องร้องเรียน บนหน้าเว็บไซต์ กรม เพื่อให้ผู้ร้องเรียน สามารถติดตามการดำเนินงาน และง่ายต่อการร้องเรียนเมื่อ เกิดเรื่องขัดข้องใจ - ระบบสะสมเครดิตความดี และประเมินตนเองด้านการ ประพฤติปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมบน LDD Intranet เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากร ทำความดี	ไม่มี	←————→				๑.จัดทำระบบการรับเรื่องร้องเรียน และติดตามผลการดำเนินการเรื่อง ร้องเรียน บนหน้าเว็บไซต์กรม ๒.จัดทำระบบสะสมเครดิตความดี และประเมินตนเองด้านการ ประพฤติปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมบน LDD Intranet

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
	กลุ่มสรรหาฯ	๑ กระบวนการ	กระบวนการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลคำสั่งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน ในรูปแบบ Excel Worksheet เพื่อให้บุคลากร และเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานของกรมพัฒนาที่ดิน สามารถสืบค้นข้อมูลคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผ่านระบบ e - Document ได้ อย่างเป็นสะดวกและรวดเร็ว	ไม่มี	←————→				สร้างกระบวนการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ผ่านระบบ e - Document
กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันสามารถเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ									
เป้าประสงค์ ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคลากรเป็นปัจจุบัน ถูกต้องครบถ้วน รวดเร็วต่อการสืบค้น									
ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคลากร (ร้อยละ ๑๐๐)									
๖. การจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคลากร	กลุ่มทะเบียนประวัติฯ	มีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคลากรเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำในระบบ DPIS ๖ และดำเนินการสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	ฐานข้อมูลบุคลากรมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ผู้บริหารสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่มี	←————→				การจัดทำ /ตรวจสอบข้อมูลการดำรงตำแหน่งรายบุคคลผ่านระบบ DPIS ๖

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล									
เป้าประสงค์ การสรรหาบุคลากรของกรมเป็นระบบออนไลน์ เพื่อลดระยะเวลาและขั้นตอนการปฏิบัติงาน									
ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการสรรหาด้วยระบบออนไลน์ (ร้อยละ ๑๐๐)									
๗. การสร้างระบบการรับสมัครออนไลน์ในการดำเนินการสรรหาบุคลากร	กลุ่มสรรหาฯ	มีผู้สมัครผ่านระบบออนไลน์เพื่อบรรจุเป็นพนักงานราชการ จำนวน ๒,๑๓๙ ราย	๑.กรมพัฒนาที่ดิน สามารถดำเนินการรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับราชการได้มากขึ้น อีกทั้งยังประหยัดเวลาและงบประมาณในการดำเนินการ ๒.กรมพัฒนาที่ดิน สามารถประมวลผลข้อมูลของผู้สมัครและชำระเงินค่าธรรมเนียมการสอบด้วย QR Code ผ่านระบบออนไลน์ได้อย่างถูกต้อง สะดวกและรวดเร็ว ๓.ผู้สมัคร สามารถกรอกใบสมัครผ่านระบบออนไลน์ ได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง และชำระเงินค่าธรรมเนียมการสอบด้วย QR Code ก่อให้เกิดความสะดวกในการสมัครเพื่อเข้ารับราชการกรมพัฒนาที่ดิน	ไม่มี	←—————→				เปิดสอบบรรจุเป็นพนักงานราชการ จำนวน ๒,๑๓๙ ราย ผ่านทางระบบการรับสมัครออนไลน์ในการดำเนินการสรรหาบุคลากร

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programmed Effectiveness)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ และรองรับระบบราชการดิจิทัล

เป้าประสงค์ บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมีความเป็นมืออาชีพรองรับระบบราชการดิจิทัล

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๘๕)

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (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	มีการแต่งตั้งคณะทำงาน จำนวน ๒ คณะ ได้แก่ ๑) คณะกรรมการขับเคลื่อน การวางแผนทดแทน ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ๒) คณะกรรมการขับเคลื่อน การวางแผนทดแทน ตำแหน่งประเภทอำนวยการ	กรมพัฒนาที่ดินมีคณะทำงาน ที่เป็นผู้รับผิดชอบกำหนด แนวทางและรูปแบบการ ดำเนินโครงการให้เป็นที่ นโยบายของกระทรวงเกษตร และสหกรณ์	ไม่มี	↔				เสนอแต่งตั้งคณะทำงานที่เป็น ผู้รับผิดชอบกำหนดแนวทางและ รูปแบบการดำเนินโครงการให้ เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง เกษตรและสหกรณ์

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ และได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้นจากการได้รับทุนศึกษา/อบรม ตัวชี้วัด จำนวนแหล่งที่มาผู้ให้ทุนที่ได้รับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (๖ แหล่ง)									
๙. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ทุนจากหน่วยงานต่าง ๆ	กลุ่มพัฒนา บุคคล	มีการแจ้งเวียน ประชาสัมพันธ์ทุนจากแหล่ง ต่าง ๆ จำนวน ๗ แหล่ง	บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินได้รับ แหล่งทุนจากหน่วยงานต่างๆ ทำให้เกิดโอกาสในการพัฒนา ความรู้และได้รับประสบการณ์ เพิ่มขึ้นจากการได้รับทุน ศึกษา/อบรม	ไม่มี	←————→				ทุนจากแหล่งต่าง ๆ ที่ได้มีการ ประชาสัมพันธ์ ได้แก่ ๑. ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. ๒. ทุนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ๓. ทุนรัฐบาลทางด้านวิทยาศาสตร์ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ๔. ทุนการศึกษาชิงเงินรางวัล สหราชอาณาจักร ๕. ทุนสำนักงานพัฒนาการวิจัย การเกษตร (องค์การมหาชน) สวก. ๖. ทุนการศึกษาพระราชทาน มูลนิธิ ชัยพัฒนา ๗. ทุน The young Leader Program รัฐบาลญี่ปุ่น

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน (Rotation) เพื่อให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย									
เป้าประสงค์ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย									
ตัวชี้วัด จำนวนกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (๒ กิจกรรม)									
ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลของบุคลากร(ร้อยละ ๑๐๐)									
๑๐. การจัดทำกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	กลุ่มพัฒนาระบบงาน	๑. มีการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ของกรมพัฒนาที่ดิน จำนวน ๘๕ คน ซึ่งมีเนื้อหาเรื่อง “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนาจการ” ๒. มีการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนาจการ” บนเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่	ข้าราชการในกรมพัฒนาที่ดิน มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถเตรียมความพร้อมให้กับตนเองในด้านการสะสมประสบการณ์ที่หลากหลาย เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนาจการ	ไม่มี	←————→				๑.ให้ความรู้ในการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ของกรมพัฒนาที่ดินในเรื่อง “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนาจการ” ๒. มีการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนาจการ” บนเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่
๑๑. การจัดทำฐานข้อมูลการดำรงตำแหน่งของบุคลากรเพื่อใช้ประกอบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	กลุ่มสรรหา	มีการจัดทำข้อมูลการดำรงตำแหน่งรายบุคคลผ่านระบบ DPIS โดยบันทึกข้อมูลการย้าย จำนวน ๒๐๑ ราย	๑.กรมพัฒนาที่ดิน สามารถใช้ข้อมูลการดำรงตำแหน่งของบุคลากร ประกอบการพิจารณา สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของ	ไม่มี	←————→				การจัดทำข้อมูลการดำรงตำแหน่งรายบุคคลผ่านระบบ DPIS โดยบันทึกข้อมูลการย้าย จำนวน ๒๐๑ ราย ข้อมูลการโอน จำนวน ๒๕ ราย ข้อมูลการเลื่อน จำนวน ๘๔ ราย

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
		ข้อมูลการโอน จำนวน ๒๕ ราย ข้อมูลการเลื่อน จำนวน ๘๔ ราย	บุคลากรภายในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.บุคลากร สามารถใช้ข้อมูลการดำรงตำแหน่งของตนเอง เพื่อวางแผนเส้นทางความก้าวหน้า และการส่งเสริมประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย						
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้									
เป้าประสงค์ ระบบการทำงานสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง									
ตัวชี้วัด จำนวนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (๒๖ กิจกรรม)									
๑๒. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน เช่น พี่สอนน้อง การถอดบทเรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	กลุ่มพัฒนาบุคคล	กอง/สำนัก จัดทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หน่วยงานละกิจกรรม รวม ๒๖ กิจกรรม	บุคลากรมีการพัฒนาความรู้และได้รับการสอนงาน ทุกรอบการประเมิน เพื่อสร้างนิสัยรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา	ไม่มี	←————→				กำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาความรู้ให้ทุกหน่วยงานดำเนินกิจกรรมในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้ - ข้าราชการมีการสรุปความรู้จากการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างน้อย ๒ เรื่อง - ผู้เชี่ยวชาญ และ ผอ.กลุ่ม มีการสอนงาน (Coaching) จำนวน ๒ ครั้ง และ ๑ ครั้ง ตามลำดับ ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน - หน่วยงาน (คณะทำงาน) พิจารณาคัดกรองสรุปความรู้ของบุคลากร

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
									แล้วรวบรวมขึ้นบนเว็บไซต์ของ หน่วยงาน โดยแบ่งเป็นหมวดหมู่ และสามารถสืบค้นได้
กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับ เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ราชการดิจิทัล									
เป้าประสงค์ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนการเป็นระบบราชการดิจิทัล									
ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล(ร้อยละ ๙๐)									
๑๓. โครงการพัฒนาทักษะแก่ บุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงตาม เทคโนโลยีในอนาคต	กลุ่มพัฒนา บุคคล	บุคลากรร้อยละ ๙๐ ได้รับ การพัฒนาให้มีความรู้และ ทักษะดิจิทัล	บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล สามารถสนับสนุนการ ปฏิบัติงานและขับเคลื่อนการ เป็นระบบราชการดิจิทัล	๒๔๘,๘๐๐	←————→				จัดโครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้กับบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ดังนี้ - หลักสูตรเทคนิคการสรุประเด็น และนำเสนอข้อมูลในยุคดิจิทัล จำนวน ๖๐ คน งบปกติ ๒๑๘,๙๕๐ บาท - หลักสูตรระบบสารสนเทศการ พัฒนาที่ดิน เพื่อเข้าสู่ระบบราชการ ๔.๐ จำนวน ๓๒๖ คน งบกอง/ สำนัก ๒๐๐,๐๐๐ บาท - สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลแพลตฟอร์มเกษตร วัน จำนวน ๒๐๐ คน งบกอง/สำนัก ๒๐๐,๐๐๐ บาท - กำหนดตัวชี้วัดของข้าราชการ (ผู้ปฏิบัติงาน) ให้พัฒนาตนเอง โดย ต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้าน

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
									ดิจิทัล อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ต่อปีงบประมาณ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม
 เป้าประสงค์ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม
 ตัวชี้วัด ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) อยู่ในระดับ AA

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมการเป็นข้าราชการที่ดี เป้าประสงค์ บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม (ร้อยละ ๑๐๐) ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ร้อยละ ๑๐๐) ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการแผนเสริมสร้างวินัย(ร้อยละ ๑๐๐)									
๑๔. แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	กลุ่มงานจริยธรรม	แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กรมพัฒนาที่ดิน ๑ แผน ๒๓ กิจกรรม	แผนส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมการเป็นข้าราชการที่ดี	๑๘๐,๐๐๐	←————→				กรมพัฒนาที่ดิน ให้ความเห็นชอบแผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และกรมพัฒนาที่ดิน ได้ดำเนินการแล้วเสร็จครบทั้ง ๒๓ กิจกรรม
๑๕. แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	กลุ่มงานจริยธรรม	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมพัฒนาที่ดิน ๑ แผน ๒๐ กิจกรรม	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมพัฒนาที่ดิน เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๘๐,๐๐๐	←————→				กรมพัฒนาที่ดิน ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งส่วนหนึ่งของกิจกรรมในแผนงานดังกล่าว เป็นกิจกรรมที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
									กำหนด และอีกส่วนหนึ่งเป็น กิจกรรมที่กรมฯ จัดขึ้น ทั้งนี้ ได้แจ้ง เวียนให้ทุก กอง/สำนัก ดำเนินการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องและรายงานผล มายังกองการเจ้าหน้าที่ สรุปผลใน ภาพรวมปัจจุบัน กรมพัฒนาที่ดิน ได้ดำเนินการแล้วเสร็จครบทั้ง ๒๐ กิจกรรม
๑๖. แผนเสริมสร้างและ พัฒนาให้เจ้าหน้าที่กรม พัฒนาที่ดินมีวินัย รวมทั้ง ป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย - กรณี จุลสารข่าววินัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	กลุ่มวินัย	จัดทำจุลสารข่าววินัยประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๖ ฉบับ	การเสริมสร้างและพัฒนาให้ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดินมี วินัยทำให้ ๑. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เกี่ยวกับ วินัยและการรักษาวินัย ๒. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนัก ในการรักษาวินัย ๓. เสริมสร้างและพัฒนาให้ เจ้าหน้าที่มีวินัย รวมทั้ง ป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย	ไม่มี	←————→				จัดทำจุลสารข่าววินัยประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๖ ฉบับ โดยประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ได้แก่ เว็บไซต์ กรมพัฒนาที่ดิน “www.ddd.go.th” และระบบสาร บรรณอิเล็กทรอนิกส์ [e-Saraban]

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)									
เป้าประสงค์ การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดินมีความโปร่งใส									
ตัวชี้วัด ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (ระดับ AA)									
๑๗. การจัดทำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	กลุ่มงาน จริยธรรม	ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ กรมพัฒนาที่ดิน ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ “ผ่านดี” ๙๔.๖๙คะแนน	การเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ทำให้กรมพัฒนาที่ดินมีการพัฒนา ปรับปรุงงานให้เข้าหลักเกณฑ์การประเมิน ฯ บุคลากรดำเนินงานด้วยความโปร่งใส และไม่ปฏิบัติหน้าที่เสี่ยงต่อการทุจริต ประชาชนผู้รับบริการได้รับมอบการดำเนินงานของกรมพัฒนาที่ดินอย่างเปิดเผย ตรวจสอบได้	ไม่มี					สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปป.ช.) ประกาศ ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗ มีหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน ITA ประจำปี ๒๕๖๗ รวมทั้งสิ้น ๘,๓๒๕ หน่วยงาน คะแนน ITA ปี ๒๕๖๗ เฉลี่ยในภาพรวมทั้งประเทศเท่ากับ ๙๓.๐๕ คะแนน (เต็ม ๑๐๐ คะแนน) มีหน่วยงาน ๗,๖๙๖ หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ ๘๕ คะแนน โดยกรมพัฒนาที่ดิน ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับ “ผ่านดี” ๙๐.๘๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๖ อยู่ในระดับ “ผ่าน” ๙๔.๓๖ คะแนน) ซึ่งจากรายงานผลการประเมินกรมพัฒนาที่ดิน มีประเด็นที่ต้องพัฒนา และวิธีการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงกระบวนการให้ดีขึ้น งบประมาณ

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
									การใช้ทรัพย์สินของราชการ การ แก้ไขปัญหาการทุจริต ประสิทธิภาพ การสื่อสาร การเปิด โอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม การ ปรับปรุงการทำงาน การเปิดเผย ข้อมูล การส่งเสริม ให้บุคลากรกรม พัฒนาที่ดินศึกษารายละเอียดการ เปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) การ สนับสนุนให้ผู้มาติดต่อขอรับบริการ ผ่านระบบ E-Service รวมทั้งระบบ การเก็บข้อมูล ข้อมูลสถิติการ ให้บริการ ข้อมูลของผู้ขอรับบริการ ผ่าน E-Service และข้อมูลของผู้ ขอรับบริการ ณ จุดบริการ On- Site ซึ่งฝ่ายเลขานุการ จะได้นำปัญหา ดังกล่าวมาวิเคราะห์และวาง มาตรการ ITA ประจำปี ๒๕๖๘ ต่อไป

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

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ พัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อความผาสุกและความผูกพันองค์กร

เป้าประสงค์ บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผาสุกและความผูกพันองค์กร

ตัวชี้วัด ระดับความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน									
เป้าประสงค์ บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมีความสุขในการทำงาน									
ตัวชี้วัด ระดับความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร (ระดับ ผูกพันมาก)									
ตัวชี้วัด จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน (จำนวน ๑๐๙ กิจกรรม)									
๑๘. การสำรวจระดับความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร	กลุ่มสวัสดิการ	รายงานผลสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน จำนวน ๑ เล่ม	การสำรวจระดับความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรเพื่อให้กรมทราบปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่างๆ และนำมาเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรม/โครงการเพิ่มเสริมสร้างความผาสุกในองค์กร	ไม่มี	←			→	การดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๑๑๒๓ คน พบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง ๓ ด้าน อยู่ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๓๑ (ร้อยละ ๘๖.๙)
๑๙. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เช่น ทำบุญตักบาตร สภากาแฟ ๕๕ เป็นต้น	กลุ่มงานจริยธรรม	จัดกิจกรรม ๖ ครั้ง	กรมพัฒนาที่ดิน มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น จัดพิธีทำบุญตักบาตร จัดพิธีวางพวงมาลัยสักการะอนุสาวรีย์ ดร.บรรเจิด พลากร เพื่อน้อมรำลึกและ	ไม่มี		↔			๑. กรมพัฒนาที่ดิน จัดพิธี ทำบุญตักบาตร เนื่องใน เทศกาลวันขึ้นปีใหม่ ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. กรมพัฒนาที่ดิน จัดพิธีวางพวงมาลัยสักการะ

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
			<p>แสดงความกตัญญู ต่อผู้ ก่อตั้งกรม การร่วมกัน บริจาคปฏิทินตั้งโต๊ะเก่า ในแคมเปญ "ฮีโร่ให้" กับ กลุ่มบริษัทพีทีเอส เพื่อส่ง ต่อให้กับศูนย์เทคโนโลยี การศึกษาเพื่อคนตาบอด นำไปจัดทำสื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมด้านการศึกษา ให้กับผู้พิการทางสายตา เป็นต้น ซึ่งล้วนแต่เป็น กิจกรรมที่เสริมสร้าง บรรยากาศ สภาพแวดล้อม ที่ดีในการทำงาน ทำให้ผู้ ปฏิบัติงานมีกิจกรรมจิต อาสาร่วมกับสร้าง คุณลักษณะนิสัยการ เสียสละเพื่อส่วนรวม</p>						<p>อนุสาวรีย์ ดร.บรรเจิด พลากร เพื่อ น้อมรำลึกและแสดงความกตัญญู ต่อผู้ ก่อตั้งกรมพัฒนาที่ดิน และอธิบดีกรม พัฒนาที่ดินคนแรก เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘</p> <p>๓. กรมพัฒนาที่ดิน ร่วมกันบริจาค ปฏิทินตั้งโต๊ะเก่า ในแคมเปญ "ฮีโร่ให้" กับกลุ่มบริษัทพีทีเอส เพื่อส่งต่อให้กับ ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อคนตา บอด นำไปจัดทำสื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมด้านการศึกษาให้กับผู้พิการทาง สายตา เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๘</p> <p>๔. กรมพัฒนาที่ดิน ร่วมกันบริจาค สิ่งของ ให้มูลนิธิบ้านนกขมิ้น เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๘</p> <p>๕. กรมพัฒนาที่ดิน ร่วมลงนามถวาย พระพร เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระ ชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘</p> <p>๖. โครงการ Big Cleaning Day และ Car Free Day พด.สร้างเมืองสะอาด สู่มเมือง ที่สมดุล ร่วมใจร่วมใช้รถสาธารณะ เมื่อ วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๘</p>

โครงการ	หน่วยงาน	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไตรมาส)				ผลการดำเนินงาน
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		๑	๒	๓	๔	
กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
เป้าประสงค์ บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
ตัวชี้วัด จำนวนกิจกรรม นันทนาการเพื่อสุขภาพที่ดี (จำนวน ๑๐๙ กิจกรรม)									
ตัวชี้วัด จำนวนกิจกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม จิตอาสา(จำนวน ๑๐๙ กิจกรรม)									
๒๐. การจัดกิจกรรม นันทนาการเพื่อสุขภาพที่ดี เช่น วิ่ง โยคะ แอโรบิค	กลุ่ม สวัสดิการฯ	๑๔๘ กิจกรรม	บุคลากรรรมพัฒนาที่ดึนมี สุขภาพร่างกายที่แข็งแรงมี ความพร้อมในการ ปฏิบัติงานและมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้น	๓๓,๖๐๐ (เฉพาะ กกจ.)	←————→				การจัดกิจกรรมในส่วนกลาง จำนวน ๙๕ กิจกรรม การจัดกิจกรรมใน ส่วนกลางที่ตรงอยู่ในส่วนภูมิภาค จำนวน ๕๓ กิจกรรม
๒๑. การจัดกิจกรรมการแสดงความ รับผิดชอบต่อสังคม จิต อาสา เช่น บริจาคโลหิต บริการ ให้ความรู้ด้านดิน เป็นต้น	กลุ่ม สวัสดิการฯ	๕๒ กิจกรรม	บุคลากรรรมพัฒนาที่ดึน มี คุณธรรม สามัคคี และมีจิต สาธารณะ สังคมได้รับ ประโยชน์ และสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร	๔,๘๐๐ (เฉพาะ กกจ.)	←————→				การจัดกิจกรรมในส่วนกลาง จำนวน ๑๘ กิจกรรม การจัดกิจกรรมใน ส่วนกลางที่ตรงอยู่ในส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๔ กิจกรรม

บทที่ ๔

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

