

## สรุปการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง

“การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ของกรมพัฒนาที่ดิน”

(พ.ศ.2566 – 2570)

(ประชุมผ่านระบบออนไลน์ Application Zoom)

รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 30 - 31 พฤษภาคม 2565

ผู้เข้าอบรม : นางสาวกัญญาพร สังข์แก้ว นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ กลุ่มวิชาการเพื่อการพัฒนาที่ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4

### 1. หลักการและเหตุผล

ตามที่กรมฯ ได้จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการ กรมพัฒนาที่ดิน (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรอัจฉริยะทางดินเพื่อขับเคลื่อนการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม 15 ล้านไร่ ภายในปี 2570” และประกอบด้วย 4 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เหมาะสมด้วยระบบบริหารจัดการเชิงรุก ประเด็นที่ 2 บริหารจัดการข้อมูลทรัพยากรดินและที่ดินด้วยชุดข้อมูลที่มีมูลค่าสูง (High Value Dataset) ประเด็นที่ 3 วิจัย พัฒนา และสร้างนวัตกรรมกรมพัฒนาที่ดินให้เป็นองค์กรอัจฉริยะทางดิน ประเด็นที่ 4 ยกกระดานองค์กรเขาสู่ระบบราชการดิจิทัล ซึ่งการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาที่ดินให้บรรลุวิสัยทัศน์จะต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรไปในทิศทางเดียวกับแผนปฏิบัติราชการของสวนราชการ กรมพัฒนาที่ดินได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของกรมพัฒนาที่ดิน ซึ่ง HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถกำลังคน ใหม่มีความเข้มแข็ง สอดรับภารกิจขององค์กรมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่สวนราชการต้องบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับดังกล่าวจะสิ้นสุดในงบประมาณ 2565 กองการเจ้าหน้าที่จึงได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของกรมพัฒนาที่ดิน” (พ.ศ. 2566 – 2570) ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับประเด็นแผนปฏิบัติราชการของกรมฯ ส่งผลให้กรมฯ สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ รวมทั้งเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพต่อไป

### 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมฯ มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของกรมพัฒนาที่ดิน

2.2 เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมฯ มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของกรมพัฒนาที่ดิน

2.3 เพื่อให้กรมพัฒนาที่ดินมีข้อมูลไปจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2570 ที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการราชการ กรมพัฒนาที่ดิน

## สรุปเนื้อหาการอบรม

### 1. บทบาทหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงของกรมพัฒนาที่ดิน

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการพัฒนาที่ดินและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ และจำแนกดิน เพื่อกำหนดนโยบายและวางแผนการใช้ที่ดิน การกำหนดบริเวณการใช้ที่ดิน การควบคุมการใช้ที่ดินบริเวณที่มีการใช้หรือทำให้เกิดการปนเปื้อนของสารเคมี หรือวัตถุอันตราย การกำหนดเขตอนุรักษ์ดินและน้ำ รวมทั้งติดตามสถานการณ์สภาพการใช้ที่ดิน
3. ศึกษา วิจัย และพัฒนาการอนุรักษ์ดินและน้ำ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเกษตรในไร่นา การปรับปรุงบำรุงดิน การผลิตและใช้เทคโนโลยีชีวภาพทางดิน การปรับปรุงและพัฒนาพื้นที่และการใช้ประโยชน์ที่ดิน การจัดการที่ดินเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและลดต้นทุนการผลิตทางการเกษตร
4. ให้บริการวิเคราะห์และตรวจสอบดิน น้ำ ปืช ปุ๋ย พร้อมให้คำแนะนำเพื่อการอนุรักษ์ดินและน้ำ การปรับปรุงบำรุงดิน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ดิน
5. ศึกษา วิเคราะห์ และผลิตแผนที่ภาพถ่าย จัดทำสำมะโนที่ดิน และพัฒนาระบบแผนที่ฐาน เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการใช้ การพัฒนาการผลิต การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตรและอื่น ๆ
6. ถ่ายทอดผลการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และให้บริการด้านการพัฒนาที่ดิน รวมทั้งสร้างเครือข่ายหมอดินอาสา และกลุ่มเกษตรกรให้เข้มแข็ง เพื่อรองรับการถ่ายทอดเทคโนโลยี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ดินและด้านอื่น ๆ
7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

### 2. กลยุทธ์กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. 2566-2570



### 3. บริบทสถานการณ์ และทิศทางด้านทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน

#### 3.1 ด้านการบริหารบุคลากร

ประเด็นพิจารณา	สิ่งที่ทำได้ดี (ตามเป้าหมาย/ดีกว่าหน่วยอื่น) (ระบุข้อมูลอ้างอิง)	สิ่งที่ควรปรับปรุง (ไม่ได้ตามเป้าหมาย/ต่ำกว่ามาตรฐาน) (ระบุข้อมูลอ้างอิง)
การวางแผนกำลังคน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแนวทางและกระบวนการวางแผนกำลังคนเป็นไปตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กำหนด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดการสื่อสารและสร้างความเข้าใจในกระบวนการวางแผนกำลังคนให้บุคลากรทราบ</li> <li>- ต้องการตำแหน่งของบุคลากรที่มีความสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ (Data Analysis) (มีการแข่งขันในตัวบุคคล ค่อนข้างสูง)</li> <li>- สร้างระบบการวิเคราะห์อัตรากำลังฯ โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย เช่น นำระบบ AI เพื่อใช้ในการบริหารกำลังคน</li> </ul>
การสรรหาและคัดเลือก	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกของแต่ละตำแหน่ง</li> <li>- มีการมอบอำนาจให้หน่วยงานส่วนภูมิภาคสามารถดำเนินการสรรหาบุคลากรได้</li> <li>- มีการสื่อสารและทำความเข้าใจกับบุคลากรของกรม ในด้านการสรรหา คัดเลือก และการย้าย การโอน การเลื่อน ผ่านโครงการ HR Mobile</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ได้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามภารกิจ</li> <li>- กำหนดเกณฑ์การสรรหา บุคลากรที่เข้มข้น</li> <li>- บุคลิกภาพที่เข้ากับองค์กรได้ (คนที่เข้ามาก่อนคนที่เก่ง)</li> </ul>

ประเด็นพิจารณา	สิ่งที่ทำได้ดี (ตามเป้าหมาย/ดีกว่าหน่วยอื่น) (ระบุข้อมูลอ้างอิง)	สิ่งที่ควรปรับปรุง (ไม่ได้ตามเป้าหมาย/ต่ำกว่ามาตรฐาน) (ระบุข้อมูลอ้างอิง)
การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยคณะทำงานที่มาจากทุกหน่วยงานของกรม</li> <li>- มีการกำหนดตัวชี้วัดในระดับกอง/สำนัก สำหรับใช้ในการถ่ายทอดสู่ระดับกลุ่ม/ฝ่าย และระดับบุคคล สำหรับใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนในแต่ละปีงบประมาณ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ทำงาน ให้มีความโปร่งใสในการประเมินฯ (มีปัจจัยหลายอย่างเป็นองค์ประกอบ)</li> </ul>
การบริหารสวัสดิการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีกิจกรรมส่งเสริมที่ครอบคลุมความต้องการพื้นฐานของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การฝึกอบรมเพื่อสร้างอาชีพ ฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นต้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างระบบสวัสดิการ (เฉพาะตำแหน่ง)</li> <li>- นโยบายทำงานใกล้บ้าน</li> </ul>
ความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการกำหนดเส้นทางส่งสมประสงค์ในตำแหน่งเป้าหมายระดับผู้อำนวยการกอง/สำนัก และผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินครบทุกตำแหน่งว รวม 14 ตำแหน่ง</li> <li>- มีการสื่อสารและทำความเข้าใจกับบุคลากรของกรม ในด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผ่านโครงการ HR Mobile</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ได้บุคลากรไม่ fit กับระบบการพัฒนา (HIPPS)</li> <li>- ความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่งไม่เท่ากัน</li> </ul>

3.1.1 ประเด็นความต้องการจากแผนยุทธศาสตร์กรมฯ ที่กระทบการดำเนินงานด้าน HR  
ด้านการบริหารบุคลากร

<p>ประเด็นการเปลี่ยนแปลง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ภายในกรมฯ</li> <li>• นโยบายรัฐ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>• เทคโนโลยี</li> <li>• สังคม สิ่งแวดล้อม</li> <li>• กฎหมาย ระเบียบ</li> </ul>	<p>ผลกระทบต่องานด้าน HR</p>	<p>การวางแผนกำลังคน</p>	<p>การสรรหาและคัดเลือก</p>	<p>การบริหารผลปฏิบัติงานและ</p>	<p>การบริหารสวัสดิการ</p>	<p>ความก้าวหน้าในสายอาชีพและการ จัดการบุคลากรคุณภาพ</p>
<p>การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว</p>	<p>บุคลากรที่มีศักยภาพในการรองรับการฝึกอบรม/ประชุม ออนไลน์ในแพลตฟอร์มที่หลากหลาย</p>	<p>x</p>	<p>x</p>			
<p>รูปแบบการทำงาน Work From Home/Work everywhere</p>	<p>หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการบุคลากรให้เกิดความสมดุล</p>		<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	
<p>แนวโน้มและนโยบายการปรับโครงสร้างระบบราชการให้เล็กลง</p>	<p>สัดส่วนข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้าง เปลี่ยนแปลง</p>	<p>x</p>		<p>x</p>		<p>x</p>
<p>การขยายอายุเกษียณราชการ/การจ้างบุคลากรที่ขาดแคลนในรูปแบบอื่น</p>	<p>การกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ้างข้าราชการผู้เกษียณกลับมาทำงานต่อ รวมทั้งการจ้างบุคลากรในรูปแบบใหม่</p>	<p>x</p>	<p>x</p>			

3.1.2 ประเด็นการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ที่กระทบการดำเนินงานด้าน HR  
ด้านการบริหารบุคลากร

<p>ประเด็นการเปลี่ยนแปลง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ภายในกรมฯ</li> <li>• นโยบายรัฐ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>• เทคโนโลยี</li> <li>• สังคม สิ่งแวดล้อม</li> <li>• กฎหมาย ระเบียบ</li> </ul>	<p>ผลกระทบต่องานด้าน HR</p>	<p>การวางแผนกำลังคน</p>	<p>การสรรหาและคัดเลือก</p>	<p>การบริหารผลปฏิบัติงานและ</p>	<p>การบริหารสวัสดิการ</p>	<p>ความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ</p>
<p>การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว</p>	<p>บุคลากรที่มีศักยภาพในการรองรับการฝึกอบรม/ประชุมออนไลน์ในแพลตฟอร์มที่หลากหลาย</p>	x	x			
<p>รูปแบบการทำงาน Work From Home/Work everywhere</p>	<p>หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการบุคลากรให้เกิดความสมดุล</p>		x	x	x	
<p>แนวโน้มและนโยบายการปรับโครงสร้างระบบราชการให้เล็กลง</p>	<p>สัดส่วนข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้าง เปลี่ยนแปลง</p>	x		x		x
<p>การขยายอายุเกษียณราชการ/การจ้างบุคลากรที่ขาดแคลนในรูปแบบอื่น</p>	<p>การกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ้างข้าราชการผู้เกษียณกลับมาทำงานต่อ รวมทั้งการจ้างบุคลากรในรูปแบบใหม่</p>	x	x			

### 3.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นพิจารณา	สิ่งที่ทำได้ดี (ตามเป้าหมาย/ดีกว่าหน่วยอื่น) (ระบุข้อมูลอ้างอิง)	สิ่งที่ควรปรับปรุง (ไม่ได้ตามเป้าหมาย/ต่ำกว่ามาตรฐาน) (ระบุข้อมูลอ้างอิง)
การวางแผนการพัฒนาบุคลากร	มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่พัฒนาความรู้และทักษะหลายด้าน เช่น การพัฒนาผู้นำ ผู้บริหาร การพัฒนาด้านวิชาการ การพัฒนาด้านบริหารจัดการ การพัฒนา ด้านทักษะดิจิทัล การพัฒนาด้านทักษะทางภาษา การพัฒนาด้าน คุณธรรมจริยธรรม	ยังไม่ครอบคลุม <ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์ความรู้ภาพรวมและองค์ความรู้เฉพาะด้าน เช่น Data Science /Modeling /Computer Science</li> <li>- การปรับ Mindset (กระบวนการทางความคิด)</li> <li>- การขับเคลื่อนค่านิยมไปสู่การปฏิบัติ</li> <li>- ทำแผนพัฒนาบุคลากรแยกเป็นสายงานวิชาการและสายงานสนับสนุน และเป็นส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</li> <li>- กำหนดหลักสูตร กำหนดประเภทการพัฒนาและกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนในแต่ละปี</li> <li>- บทบาทของผู้นำหน่วยงานต่อการพัฒนาบุคลากร สร้างระบบการรายงานผลการติดตามประเมิน <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทบทวนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ 70 : 20 : 10 (PDCA ในแต่ละหลักสูตร)</li> <li>- ออกแบบระบบในแต่ละส่วนงานให้มีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรภายใต้องค์กรตนเองอย่างไร?</li> <li>- พัฒนาให้บุคลากรมี Multi Skill</li> </ul> </li> </ul>
การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (เช่น KM นวัตกรรม)	มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านการฝึกอบรมออนไลน์ ระบบ LDD e-Training เป็นประจำทุกปี	หลักสูตรยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน <ul style="list-style-type: none"> <li>- ยังขาดการรวบรวมองค์ความรู้จากหน่วยงานหลักลงสู่เกษตรกร เพราะส่วนใหญ่ พึ่งองค์ความรู้จากหน่วยงานกลาง</li> <li>- เกษตรกรไม่สามารถเข้าถึงระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ของหน่วยงาน</li> <li>- ขาดการบูรณาการองค์ความรู้จากหน่วยงานภายนอก</li> <li>- มี Best Practice แต่ยังไม่ได้สกัดออกมาเป็นองค์ความรู้</li> </ul>

ประเด็นพิจารณา	สิ่งที่ทำได้ดี (ตามเป้าหมาย/ดีกว่าหน่วยอื่น) (ระบุข้อมูลอ้างอิง)	สิ่งที่ควรปรับปรุง (ไม่ได้ตามเป้าหมาย/ต่ำกว่ามาตรฐาน) (ระบุข้อมูลอ้างอิง)
ระบบการสอนงาน	มีการกำหนดตัวชี้วัดเรื่องการสอนงาน ของ ผชช. ผอ.กลุ่ม หัวหน้าฝ่าย	- เพิ่มการวางแผนระบบการสอนงานร่วมกับหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	มีการออกแบบการประเมินผลด้านการพัฒนาครอบคลุมทุกระดับ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลการประเมินความรู้ และสมรรถนะของบุคลากรผู้บังคับบัญชายังไม่ได้ใส่ข้อมูลการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>- ขาดการประเมินผลหลังการฝึกอบรมเรื่องการนำไปใช้</li> <li>- กระบวนการปรับ Mindset ไม่สามารถวัดได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม</li> <li>- การฝึกอบรมออนไลน์ยังไม่สะท้อนถึงภาพความเป็นจริงหรือการนำไปใช้ประโยชน์ได้</li> <li>- แนวทางการประเมินสมรรถนะยังไม่ชัดเจน เป็นรูปธรรม</li> </ul>
การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (เช่น KM นวัตกรรม)	มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านการฝึกอบรมออนไลน์ ระบบ LDD e-Training เป็นประจำทุกปี	<p>หลักสูตรยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ยังขาดการรวบรวมองค์ความรู้จากหน่วยงานหลักลงสู่เกษตรกร เพราะส่วนใหญ่ พึ่งองค์ความรู้จากหน่วยงานกลาง</li> <li>- เกษตรกรไม่สามารถเข้าถึงระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ของหน่วยงาน</li> <li>- ขาดการบูรณาการองค์ความรู้จากหน่วยงานภายนอก</li> <li>- มี Best Practice แต่ยังไม่ได้สกัดออกมาเป็นองค์ความรู้</li> </ul>
ระบบการสอนงาน	มีการกำหนดตัวชี้วัดเรื่องการสอนงาน ของ ผชช. ผอ.กลุ่ม หัวหน้าฝ่าย	- เพิ่มการวางแผนระบบการสอนงานร่วมกับหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	มีการออกแบบการประเมินผลด้านการพัฒนาครอบคลุมทุกระดับ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลการประเมินความรู้ และสมรรถนะของบุคลากรผู้บังคับบัญชายังไม่ได้ใส่ข้อมูลการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>- ขาดการประเมินผลหลังการฝึกอบรมเรื่องการนำไปใช้</li> </ul>



ประเด็นพิจารณา	สิ่งที่ทำได้ดี (ตามเป้าหมาย/ดีกว่าหน่วยอื่น) (ระบุข้อมูลอ้างอิง)	สิ่งที่ควรปรับปรุง (ไม่ได้ตามเป้าหมาย/ต่ำกว่ามาตรฐาน) (ระบุข้อมูลอ้างอิง)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- กระบวนการปรับ Mindset ไม่สามารถวัดได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม</li> <li>- การฝึกอบรมออนไลน์ยังไม่สะท้อนถึงสภาพความเป็นจริงหรือการนำไปใช้ประโยชน์ได้</li> <li>- แนวทางการประเมินสมรรถนะยังไม่ชัดเจน เป็นรูปธรรม</li> </ul>

### 3.2.1 ประเด็นความต้องการจากแผนยุทธศาสตร์กรมฯ ที่กระทบการดำเนินงานด้าน HR ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นความต้องการจากยุทธศาสตร์กรมฯ	ผลกระทบต่องานด้าน HR	การวางแผนการพัฒนาบุคลากร	การฝึกอบรม	การสร้างองค์ความรู้	ระบบการดำเนินงาน	การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
<p>1.เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เหมาะสม ด้วยระบบบริหารจัดการเชิงรุก</p> <p><b>กลยุทธ์ ที่ 1 – 4</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนา ยกระดับและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรในพื้นที่ เขตเกษตรกรรมขั้นดี ให้เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตร</li> <li>2. เพิ่มผลิตภาพและลดความเสี่ยงของดินในเขตเกษตรกรรมศักยภาพสูง</li> <li>3. พัฒนาการใช้ประโยชน์ที่ดินในเขตเกษตรกรรมศักยภาพต่ำ</li> <li>4. เพิ่มผลิตภาพและพัฒนาการใช้ประโยชน์ที่ดินในพื้นที่เฉพาะ</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ครอบคลุมถึงประสิทธิภาพการใช้ที่ดิน</li> <li>- มุ่งมีความรู้มากกว่า 1 เรื่อง และมีการบูรณาการให้เกิดความเชื่อมโยงไปสู่ประสิทธิภาพการใช้ประโยชน์ที่ดิน</li> </ul>	X	X	X	X	X
<p>2.บริหารจัดการข้อมูลทรัพยากรดินและที่ดินด้วยชุดข้อมูลที่มีมูลค่าสูง (High Value Dataset)</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ 1 – 3</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การบริหารจัดการข้อมูลทรัพยากรดินและที่ดินให้สามารถ ใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างยั่งยืน</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจระบบบริหารจัดการข้อมูลทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมถึงการออกแบบและจัดเก็บข้อมูล (Link กับการพัฒนาหลักสูตรด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ เชื่อมถือได้)</li> <li>- ขาดการพัฒนาบุคลากรด้าน Data Analytics</li> </ul>	X	X	X	X	X

<p>2. ยกระดับแผนการใช้ที่ดินไปสู่การปฏิบัติ</p> <p>3. สร้างเครือข่ายข้อมูลทรัพยากรดิน</p>						
<p>3.วิจัย พัฒนา และสร้างนวัตกรรมการพัฒนาที่ดินให้เป็นองค์กร อัจฉริยะทางดิน</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 – 3</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สร้างและพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมด้านการพัฒนาที่ดิน</li> <li>2. สร้างเครือข่ายและพัฒนาศักยภาพนักวิจัย สนับสนุนเกษตรกร อัจฉริยะ</li> <li>3. ส่งเสริมและขยายผลงานวิจัยไปสู่การปฏิบัติ</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาบุคลากรให้เป็นนวัตกรรม ที่มีความรู้เชิงระบบ</li> <li>- พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการวิจัยพัฒนา และสร้าง นวัตกรรม</li> <li>- สร้างเครือข่ายในการทำงานเป็นทีมเชิงบูรณาการ</li> <li>- พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถด้านการบริหารจัดการ โครงการ (Project Management)</li> <li>- ส่งเสริมและขยายผล งานวิจัยไปสู่การปฏิบัติ (บุคลากรใน หน่วยงานต่าง ๆ ไปสู่เกษตรกรและองค์กรภายนอก)</li> </ul>	x	x	x	x	x

3.2.3 ประเด็นการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ที่กระทบการดำเนินงานด้าน HR  
ด้านการพัฒนาบุคลากร

<p>ประเด็นการเปลี่ยนแปลง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ภายในกรมฯ</li> <li>นโยบายรัฐ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>เทคโนโลยี</li> <li>สังคม สิ่งแวดล้อม</li> <li>กฎหมาย ระเบียบ</li> </ul>	<p>ผลกระทบต่องานด้าน HR</p>	<p>การวางแผนการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>การฝึกอบรม</p>	<p>การสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้</p>	<p>ระบบการส่งมอบงาน</p>	<p>การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>การเกษียณอายุราชการของผู้บริหารระดับต่าง ๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่มีแผนสืบทอดตำแหน่ง</li> </ul>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>GAP Generation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เกิดช่องว่างอายุราชการทดแทนตำแหน่งผู้เกษียณ</li> <li>หาสัดส่วนในแต่ละ Generation</li> </ul>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>วิสัยทัศน์กรม/นโยบายด้านบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างบุคลากรให้เข้าใจโครงสร้างและวิสัยทัศน์ขององค์กร</li> </ul>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Technology Digital ,BiG Data</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ให้ความรู้กับบุคลากร (ฝึกทักษะด้าน Digital)</li> <li>ความล่าช้า และความแม่นยำในการใช้ข้อมูล</li> <li>ความโปร่งใสด้านข้อมูลและกระบวนการ</li> <li>มีการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะเรื่องอะไรบ้าง?</li> </ul>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>กฎหมาย / ระเบียบ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการบริหารจัดการองค์กรอย่างไร? ในขณะที่กฎหมายและระเบียบมีการเปลี่ยนแปลง</li> <li>มี Content สื่อสารในเรื่องการเปลี่ยนแปลง</li> </ul>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>

#### 4. ภาพรวมแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	ประเด็นการพัฒนา
กลยุทธ์ที่ 1: ด้านการบริหารบุคลากร	ประเด็นการพัฒนาที่ 1.1 การวางแผนกำลังคน ประเด็นการพัฒนาที่ 1.2 การสรรหาและคัดเลือก ประเด็นการพัฒนาที่ 1.3 การบริหารผลปฏิบัติงานและผลตอบแทน ประเด็นการพัฒนาที่ 1.4 การบริหารสวัสดิการ ประเด็นการพัฒนาที่ 1.5 การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดการบุคลากรคุณภาพ
กลยุทธ์ที่ 2: ด้านการพัฒนาบุคลากร	ประเด็นการพัฒนาที่ 2.1 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร ประเด็นการพัฒนาที่ 2.2 การจัดการฝึกอบรม ประเด็นการพัฒนาที่ 2.3 การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประเด็นการพัฒนาที่ 2.4 ระบบการสอนงาน ประเด็นการพัฒนาที่ 2.5 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
กลยุทธ์ที่ 3: ด้านการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร	ประเด็นการพัฒนาที่ 3.1 การสร้างความสุขและความผูกพัน ประเด็นการพัฒนาที่ 3.2 การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ประเด็นการพัฒนาที่ 3.3 การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ประเด็นการพัฒนาที่ 3.4 การสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม
กลยุทธ์ที่ 4: ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล	ประเด็นการพัฒนาที่ 4.1 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ประเด็นการพัฒนาที่ 4.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน HR ประเด็นการพัฒนาที่ 4.3 การงบประมาณด้าน HR ประเด็นการพัฒนาที่ 4.4 การสื่อสารงาน HR