



แผนกลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔



คำนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญซึ่งถือเป็นการลงทุนระยะยาวเพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความสอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจในปัจจุบัน รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสำหรับอนาคต

กรมที่ดินจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทาง หรือทิศทางในการพัฒนาบุคลากรระยะยาวที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑ ฯลฯ และแผนปฏิบัติการกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีของกรมที่ดินต่อไป

กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย

พฤษภาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

หน้า

๑. ที่มา	๑
๒. แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๓
- วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร	๓
- พันธกิจ	๓
- เป้าประสงค์หลัก	๔
๓. แผนภูมิแสดงองค์ประกอบแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๕
๔. กลยุทธ์ที่ ๑	๖
๕. กลยุทธ์ที่ ๒	๘
๖. กลยุทธ์ที่ ๓	๑๐
๗. กลยุทธ์ที่ ๔	๑๓
๘. ความเชื่อมโยงสอดคล้องนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ กับแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากร กรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๑๗
ภาคผนวก	
๙. ภาคผนวก ก.	๑๙
๑๐. ภาคผนวก ข.	๔๗

ที่มา

สืบเนื่องจากแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๗ ซึ่งได้ขยายระยะเวลาในการใช้แผนกลยุทธ์ดังกล่าวไปถึง พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้สิ้นสุดลง ประกอบกับกระทรวงมหาดไทยได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยให้ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทยนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นความจำเป็นที่กรมที่ดินจะต้องจัดให้มีแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดินฉบับใหม่

แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ได้จัดทำขึ้น โดยคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ในการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ ซึ่งอธิบดีกรมที่ดินได้อนุมัติแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐



แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

“บุคลากรกรมที่ดินมีธรรมาภิบาล ปฏิบัติงาน
อย่างมีอาชีพ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง”

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นข้าราชการที่ดี มี
ศีลธรรม จรรยา และธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการ
ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เป็นระบบ และต่อเนื่อง
๓. เสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ให้แก่
บุคลากรด้วยช่องทางที่หลากหลายและพร้อม
รับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์หลัก

๑. บุคลากรกรมที่ดินเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม

๒. บุคลากรกรมที่ดินทุกระดับมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถขับเคลื่อนกรมที่ดินไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ระบบพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

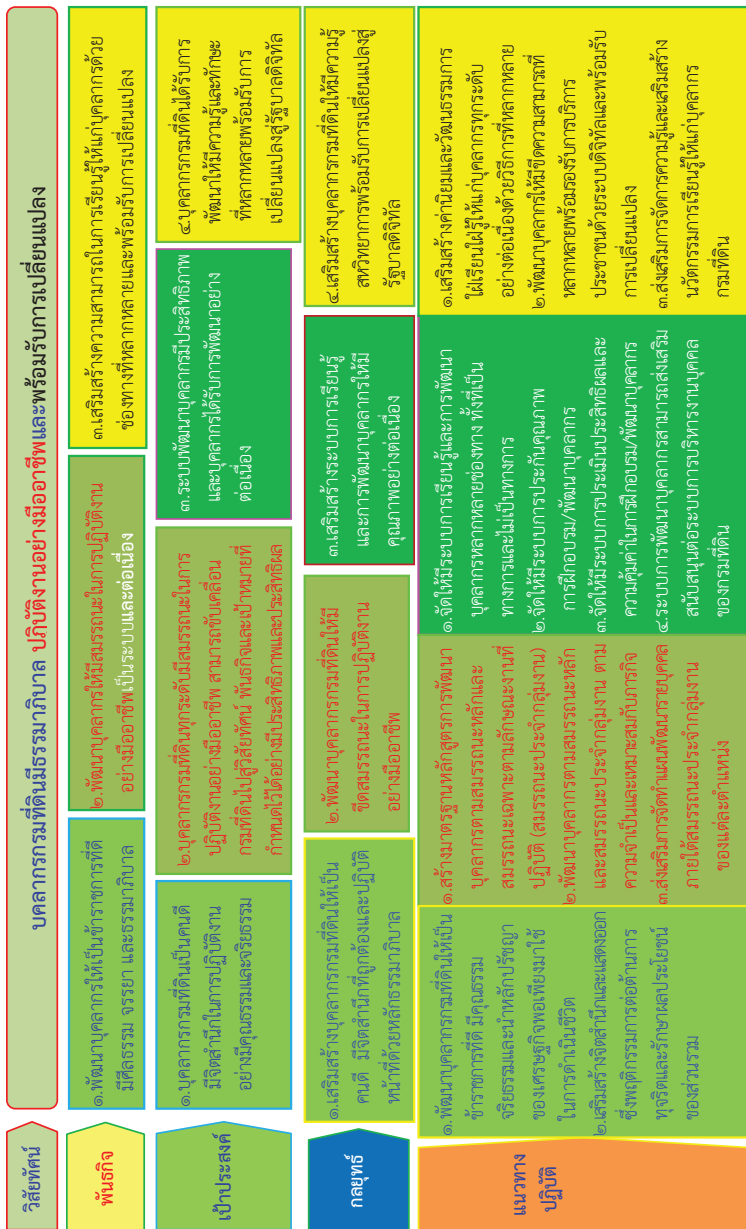
๔. บุคลากรกรมที่ดินได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะที่หลากหลายพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัล



แผนกลยุทธ์พัฒนามูลฐานการกรรที่ตึน

พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

แผนภูมิแสดงองค์ประกอบแผนกลยุทธ์พัฒนามูลฐานการกรรที่ตึน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔



แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

กลยุทธ์ที่ ๑ :

เสริมสร้างบุคลากรกรมที่ดินให้เป็นคนดี มีจิตสำนึก
ที่ถูกต้องและปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักธรรมาภิบาล

แนวทางปฏิบัติ

๑. พัฒนาบุคลากรกรมที่ดินให้เป็นข้าราชการที่ดี
มีคุณธรรม จริยธรรมและนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

๒. เสริมสร้างจิตสำนึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรม
การต่อต้านการทุจริตและรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม

กลยุทธ์ที่ ๑ : เสริมสร้างบุคลากรการเกษตรให้เป็นคนดี มีจิตสำนึกที่ถูกต้องและปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑.เสริมสร้างบุคลากร การเกษตรให้เป็นคนดี มีจิตสำนึกที่ถูกต้อง และปฏิบัติตามที่ดีด้วย หลักธรรมาภิบาล	๑) พัฒนาบุคลากรการเกษตรที่ ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และนำหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการดำเนินชีวิต	-ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาด้าน คุณธรรม จริยธรรม และหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง ตามแผนงาน/โครงการ พัฒนาบุคลากรที่ต้น ประจำปี	-แผนงาน/ โครงการ พัฒนาบุคลากร การเกษตรที่ต้น ประจำปี	-บุคลากร ทุกระดับ	↓				↑	กองฝึกอบรม/ กลุ่มงาน คุ้มครอง จริยธรรม/ กรมที่ดิน/ ทุกหน่วยงาน
	๒) เสริมสร้างจิตสำนึก และแสดงออกซึ่ง พฤติกรรมที่ดีต่อ การทุจริตและรักษา ผลประโยชน์ของ ส่วนรวม	-ร้อยละของบุคลากร การเกษตรที่ได้รับการ เสริมสร้างจิตสำนึก และแสดงออกซึ่ง พฤติกรรมที่ดีต่อ การทุจริต	-แผนงาน/ โครงการ พัฒนาบุคลากร การเกษตรที่ต้น ประจำปี	-บุคลากร ทุกระดับ	↓				↑	กองฝึกอบรม/ ศูนย์ปฏิบัติการ ต่อต้านการ ทุจริต กรมที่ดิน/ ทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ :

พัฒนาบุคลากรกรมที่ดินให้มีขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

แนวทางปฏิบัติ

๑. สร้างมาตรฐานหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (สมรรถนะประจำกลุ่มงาน)

๒. พัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมกับภารกิจ

๓. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลภายใต้สมรรถนะประจำกลุ่มงานของแต่ละตำแหน่ง

กลยุทธ์ที่ ๒ : พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มีขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์	แนวทางการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๒. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มีขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	๑) สร้างมาตรฐานหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (สมรรถนะประจำกลุ่มงาน)	ร้อยละของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่ได้สร้างตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงาน	-การดำเนินการสร้างหลักสูตรเพื่อใช้ในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้	-บุคลากรทุกระดับ	↓				↑	กองฝึกอบรม
	๒) พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มีขีดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (สมรรถนะประจำกลุ่มงาน)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงาน	-แผนงาน/โครงการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ที่ดำเนินการประจำปี	-บุคลากรทุกระดับ	↓				↑	กองฝึกอบรม
	๓) ส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มีขีดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (สมรรถนะประจำกลุ่มงาน)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงาน	-แผนงาน/โครงการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ที่ดำเนินการประจำปี	-บุคลากรทุกระดับ	↓				↑	กองฝึกอบรม/ทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ :

เสริมสร้างระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรให้มี
คุณภาพอย่างต่อเนื่อง

แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดให้มีระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรหลากหลาย
ช่องทางทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
๒. จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม/พัฒนา
บุคลากร
๓. จัดให้มีระบบการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าในการ
ฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร
๔. ระบบการพัฒนาบุคลากรสามารถส่งเสริมสนับสนุนต่อระบบ
การบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน

แผนกลยุทธ์พัฒนาศูนย์บุคลากรกรมที่ดิน
พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

กลยุทธ์ที่ ๓ : เสริมสร้างระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรให้มีความพอเพียงต่อเนื่อง

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๓.เสริมสร้างระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรให้มีความพอเพียงต่อเนื่อง	๑) จัดให้มีระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรหลากหลายช่องทาง ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	-จำนวนช่องทางการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร ไม่น้อยกว่า ๔ ช่องทาง	-กิจกรรม/โครงการ พัฒนาบุคลากรทั้งในแผนและนอกแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี	-บุคลากรทุกระดับ	↓			↑	กองฝึกอบรม
	๒) จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร	-ระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร	-โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปี	-บุคลากรทุกระดับ	↓			↑	

กลยุทธ์ที่ ๓ : เสริมสร้างระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๓.เสริมสร้างระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (ต่อ)	๓) จัดให้มีระบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลและความคุ้มค่าในการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร	-ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาต่างๆ มีผลคะแนนการประเมินเพิ่มขึ้น	-โครงการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลและความคุ้มค่าในการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร	-บุคลากรทุกระดับ	←				→	กองฝึกอบรม
	๔) ระบบการพัฒนาบุคลากรสามารถส่งเสริมสนับสนุนต่อระบบการบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน	-จำนวนสายงานที่ได้รับการจัดทำ Training Road Map	-การดำเนินการจัดทำ Training Road Map	-บุคลากรทุกระดับ	←				→	กองฝึกอบรม/กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์ที่ ๔ :

เสริมสร้างบุคลากรกรมที่ดินให้มีความรู้สหวิทยาการ
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัล

แนวทางปฏิบัติ

๑. เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการใฝ่เรียน ใฝ่รู้ให้แก่
บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถที่หลากหลาย
พร้อมรองรับการบริการประชาชนด้วยระบบดิจิทัลและพร้อมรับการ
เปลี่ยนแปลง

๓. ส่งเสริมการจัดการความรู้และเสริมสร้างนวัตกรรม
การเรียนรู้ของบุคลากรกรมที่ดิน

๔. เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับหน่วยงาน/
บุคคลภายนอก

๕. ส่งเสริมการศึกษา/วิจัยด้านการพัฒนาองค์กร
เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๔ : เสริมสร้างบุคลากรกรมที่ดินให้มีความรู้สภวิทยาการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๔.เสริมสร้างบุคลากรกรมที่ดินให้มีความรู้สภวิทยาการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัล	๑) เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการใฝ่เรียนรู้ให้แกบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย	-ร้อยละของบุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนาผ่านช่องทางต่างๆ	-แผนงาน/โครงการ ส่งเสริมความสามารถการเรียนรู้ เช่น e-Learning -การสอนแนะนำงาน -การมอบหมายงาน -การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) -การศึกษาดูงาน -การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน -การเป็นวิทยากร -การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ -การให้ทุนการศึกษา ฯลฯ	-บุคลากรทุกระดับ	↓				↑	กองฝึกอบรม/ ทุกหน่วยงาน

แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๔.เสริมสร้างบุคลากร กรมที่ดินให้มีความรู้ สหวิทยาการพร้อม รับการเปลี่ยนแปลง สู่รัฐบาลดิจิทัล (ต่อ)	๒) พัฒนาบุคลากร ให้มีความสามารถ พร้อมรองรับการ บริการประชาชนด้วย ระบบดิจิทัลและพร้อม รับการเปลี่ยนแปลง สู่รัฐบาลดิจิทัล	-จำนวนกิจกรรม/ แผนงาน/โครงการ การเรียนรู้/พัฒนา บุคลากร เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่ รัฐบาลดิจิทัล	-กิจกรรม/แผนงาน/ โครงการการเรียนรู้/ พัฒนาบุคลากรเพื่อ รองรับการเปลี่ยน แปลงสู่รัฐบาลดิจิทัล	-บุคลากร ทุกระดับ	↓				↑	กองฝึกอบรม
					↓				↑	

แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๔.เสริมสร้างบุคลากร กรมที่ดินให้มีความรู้ สหวิทยาการพร้อม รับการเปลี่ยนแปลง สู่รัฐบาลดิจิทัล (ต่อ)	๔) เสริมสร้างเครือข่าย การเรียนรู้กับ หน่วยงาน/ บุคคลภายนอก	-จำนวนกิจกรรม การเรียนรู้กับ หน่วยงาน/ บุคคลภายนอก -จำนวนบุคลากร ส่งไปฝึกอบรม/ ประชุม/สัมมนา กับหน่วยงาน ภายนอก -จำนวนบุคลากรที่ ไม่เป็นวิทยากรให้ หน่วยงานภายนอก	-กิจกรรมความร่วมมือ ด้านการเรียนรู้กับ หน่วยงาน/ บุคคลภายนอก -โครงการฝึกอบรม/ ประชุม/สัมมนา	-บุคลากร ทุกระดับ	↓				↑	กองฝึกอบรม/ ทุกหน่วยงาน
					↓				↑	
๕) ส่งเสริมการศึกษา/ วิจัยด้านการพัฒนา องค์กรเพื่อนำไปใช้ ในการพัฒนาองค์กร กรมที่ดิน		-จำนวนผลงานวิจัย ที่นำไปพัฒนา / ขยายผลต่อยอด นำไปใช้ในการ พัฒนาองค์กร กรมที่ดิน	-กิจกรรม/การศึกษา/ วิจัยด้านการพัฒนา องค์กร	-บุคลากร ทุกระดับ	↓				↑	กองฝึกอบรม/ ทุกหน่วยงาน
					↓				↑	

แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ความเชื่อมโยงสอดคล้องนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ กับแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

นโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ	แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากร กรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๓ ๒. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔	กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างบุคลากรกรมที่ดินให้เป็นคนดี มีจิตสำนึกที่ถูกต้อง และปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักธรรมาภิบาล
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ๓. แผนยุทธศาสตร์ตามภารกิจเฉพาะด้านกระทรวงมหาดไทย ๑๐ ปี (ด้านที่ดิน) พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔	กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมที่ดินให้มีขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๑ และ ๑.๒ ๒. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA หมวด ๕	กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างระบบการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้และอย่างต่อเนื่อง
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๓ ๒. นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ๓. แผนยุทธศาสตร์ตามภารกิจเฉพาะด้านกระทรวงมหาดไทย ๑๐ ปี (ด้านที่ดิน) พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ๔. ยุทธศาสตร์ชาติ ๕. มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๒	กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างบุคลากรกรมที่ดินให้มีความรู้สทวิทยการ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัล

แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์กรมที่ดิน

“เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และการพัฒนาประเทศด้วยมาตรฐานการจัดการ การบริการ ระดับสากล”

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔

“การพัฒนาระบบการบริการประชาชนด้วยระบบออนไลน์ทั่วประเทศ มีมาตรฐานสากล ด้วยบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง”

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร กรมที่ดิน

“บุคลากรกรมที่ดินมีธรรมาภิบาลปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง”

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นข้าราชการที่ดี มีศีลธรรม จรรยา และธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นระบบ และต่อเนื่อง
๓. เสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรด้วยช่องทางที่หลากหลายและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์หลัก

๑. บุคลากรกรมที่ดินเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม
๒. บุคลากรกรมที่ดินทุกระดับมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถขับเคลื่อนกรมที่ดินไปสู่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. ระบบพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๔. บุคลากรกรมที่ดินได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ และทักษะที่หลากหลายพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัล

แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากร กรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

กลยุทธ์ที่ ๑ : เสริมสร้างบุคลากรกรมที่ดินให้เป็นคนดี มีจิตสำนึกที่ถูกต้องและปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓ : เสริมสร้างระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๒ : พัฒนาบุคลากรกรมที่ดินให้มีขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๔ : เสริมสร้างบุคลากรกรมที่ดินให้มีความรู้ สหวิทยาการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัล

ภาคผนวก ก.

การจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากร
กรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน
พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔



การจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔

การจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการอย่างเป็นระบบและนำเครื่องมือมาใช้ประกอบเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ การวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก จากนั้นจึงกำหนดกลยุทธ์ฯ แนวทางปฏิบัติ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา ดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

❖ ขั้นตอนและเครื่องมือในการดำเนินงาน

๑. ขั้นตอนการดำเนินงาน

การจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ได้ดำเนินการ ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

๒) ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ แผนยุทธศาสตร์ตามภารกิจเฉพาะด้านของกระทรวงมหาดไทย ๑๐ ปี (ด้านที่ดิน) พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๖ มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๑ นโยบายรัฐบาลไทยแลนด์ ๔.๐ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร และแผนปฏิบัติการกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ ฯลฯ

๓) ศึกษาผลการวิเคราะห์ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกและการประเมินขีดสมรรถนะภายในองค์การ

๔) ศึกษาผลการประเมินสถานการณ์ในเชิงยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดินจากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๕) การกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรกรมที่ดินและพันธกิจในการดำเนินงาน

๖) กำหนดเป้าประสงค์หลัก ซึ่งเป็นผลผลิตหลักในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน

๗) กำหนดแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ โดยพิจารณาจากเป้าประสงค์หลัก อันเป็นผลมาจากการนำผลการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์เชิงกลยุทธ์ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน

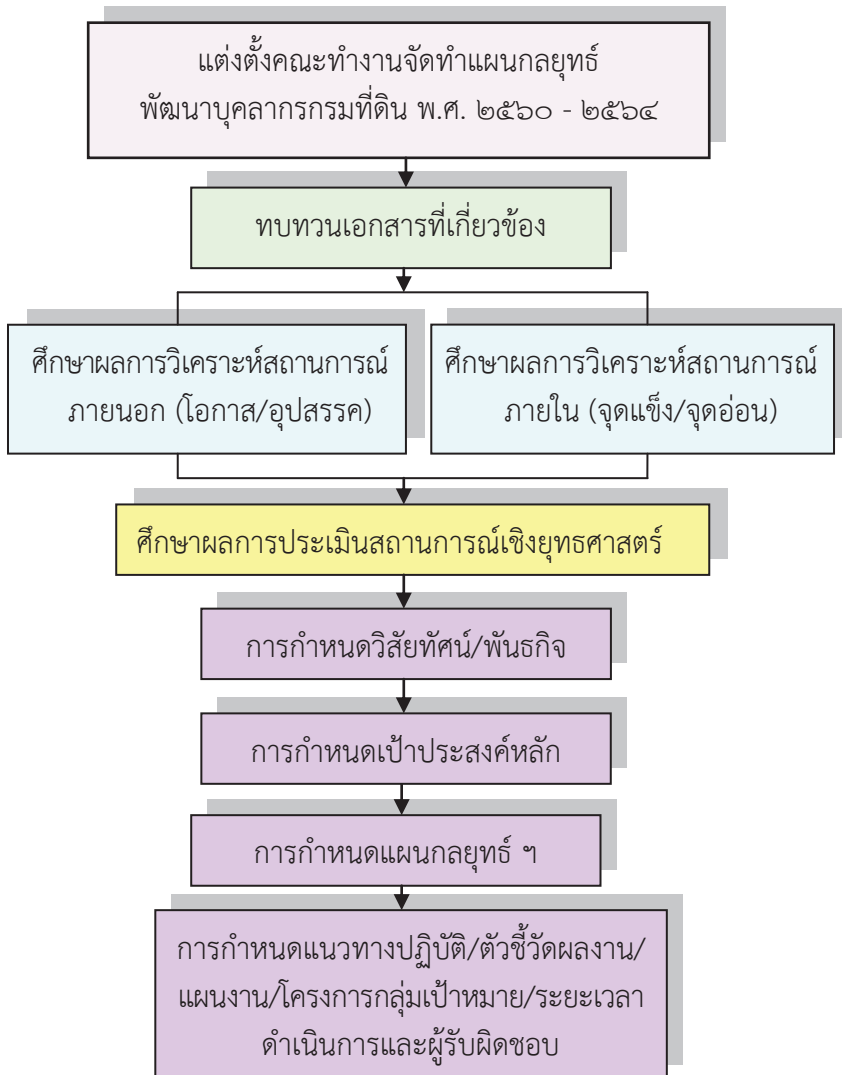
๘) การกำหนดแนวทางปฏิบัติ ตัวชี้วัดผลงาน แผนงาน/โครงการ ที่สอดคล้องและเป็นไปตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน และกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ ตลอดจนผู้รับผิดชอบในแต่ละแผนงาน/โครงการ

แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

แผนภาพที่ ๑ : ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔



๒. เครื่องมือในการดำเนินงาน

การจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ กรมที่ดินได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ตามคำสั่งกรมที่ดิน ที่ ๓๒๔๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๐

ในการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรดังกล่าว คณะทำงานฯ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เช่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ แผนยุทธศาสตร์ตามภารกิจเฉพาะด้านของกระทรวงมหาดไทย ๑๐ ปี (ด้านที่ดิน) พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๖ ยุทธศาสตร์ชาติ มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๑ นโยบายรัฐบาล วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ ฯลฯ และผลการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก และแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ตลอดจนการกำหนดแนวทางปฏิบัติ ตัวชี้วัดผลงาน แผนงาน/โครงการ กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการดำเนินการ และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการในแต่ละแผนงาน/โครงการ

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์

การวิเคราะห์สถานการณ์เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำไปสู่การกำหนดแผนกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม สามารถสนองต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การวิเคราะห์สถานการณ์ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการบริหารงานด้านการพัฒนาบุคลากรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน มีดังนี้

๒.๑.๑ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม

สังคมโลกได้พัฒนามาสู่ยุคโลกาภิวัตน์ หรือยุคไร้พรมแดนอันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของทุกประเทศ เนื่องจากการแพร่ขยายของข้อมูลข่าวสาร และวัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ ในโลกเป็นตัวแปรสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม รวมทั้งวิถีชีวิตของคนในแต่ละประเทศรวมถึงประเทศไทยด้วย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง ส่งผลต่อการเมือง การปกครองและการบริหารภาครัฐ โลกที่เราเผชิญอยู่ในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้น เชื่อมโยงกันทั้งมิติทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม อย่างไรก็ตามแดน ดังนั้น การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ จึงต้องมุ่งเน้นการบริหารจัดการที่สร้างความสมดุลระหว่างกระแสโลกาภิวัตน์กับสังคม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทย เพื่อแสดงความเข้มแข็งให้กับสังคมและชุมชนต่อไป

๒.๑.๒ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ

กระบวนทัศน์การพัฒนาประเทศภายใต้แนวคิดประเทศไทย ๔.๐ เป็นการวางรากฐาน การพัฒนาประเทศในระยะยาวเป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์ของรัฐบาลที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัยและการพัฒนา และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมๆ กัน เป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิดประชารัฐ การวิจัยและพัฒนาบุคลากรในฐานะเป็นต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศต่อการขับเคลื่อนประเทศไทยให้บรรลุตามโมเดลประเทศไทย ๔.๐ การพัฒนาคนขององค์กรต่าง ๆ จึงต้องให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศ นั่นคือ การพัฒนาคนให้สอดคล้องกับทักษะของมนุษย์ในศตวรรษที่ ๒๑ และให้ทันสมัยสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศไทยภายใต้ความเชื่อมั่นที่ว่า “คนเป็นผู้กำหนดทิศทางของประเทศไม่ใช่ประเทศกำหนดทิศทางของคน”

โมเดล Thailand ๔.๐ เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบาย การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล บนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญสามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และรุนแรงในศตวรรษที่ ๒๑ ได้ “Thailand ๔.๐” จึงเป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายที่เปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจ ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่ ๑. เปลี่ยน

จากการผลักดันสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม ๒. เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ๓. เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

๒.๑.๓ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐ มุ่งเน้นเรื่องสิทธิเสรีภาพของประชาชน เช่น รัฐต้องจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนทุกชนชั้น ผู้ยากไร้ ผู้พิการทุพพลภาพต้องได้รับการศึกษาทัดเทียมกับบุคคลอื่น ผู้ไร้ที่อยู่อาศัย ผู้สูงอายุ ไม่มีรายได้เพียงพอ ต้องได้รับความช่วยเหลือจากรัฐ ให้สิทธิประชาชนได้รับหลักประกันและสวัสดิภาพในการทำงาน ให้สิทธิแก่ข้าราชการเจ้าหน้าที่รัฐ ในการรวมกลุ่มเพื่อปกป้องสิทธิของตน นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีการดำเนินการปฏิรูปประเทศด้านการเมืองโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมทางการเมือง การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ ให้พรรคการเมืองดำเนินกิจกรรมโดยเปิดเผยและตรวจสอบได้เพื่อให้พรรคการเมืองพัฒนาเป็นสถาบันการเมืองของประชาชน ให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อประชาชน และให้มีกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองโดยสันติวิธี

การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองดังกล่าวมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการในหน่วยงานภาครัฐ ทำให้หน่วยงานภาครัฐต้องปรับกระบวนการงานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน มีการรับฟังความคิดเห็น และ/หรือสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมากขึ้น นอกจากนี้ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

กับนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบงานภาครัฐ ให้พัฒนาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบ และวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการอีกด้วย

๒.๑.๔ การปฏิรูประบบราชการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖-พ.ศ. ๒๕๖๑) กำหนดทิศทางการพัฒนาระบบราชการไทยพร้อมรับการขับเคลื่อนประเทศให้บรรลุเป้าหมาย และดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการปรับสมดุลในการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นอย่างมีคุณภาพ มีการทำงานแบบบูรณาการด้วยการใช้ยุทธศาสตร์ประเทศเป็นตัวนำ มีภูมิคุ้มกันที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุก ๆ สถานการณ์ โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ในการ “สร้างความเชื่อถือไว้วางใจ พัฒนาสุขภาวะ และมุ่งสู่ความยั่งยืน”

มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๑) ได้กำหนดมาตรการ บริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ มีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้การบริหารและการพัฒนากำลังคนภาครัฐมีความสอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติการกิจในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยเน้นเชิงปริมาณ (จำนวนและความพอเพียง) เชิงคุณภาพ (ขีดสมรรถนะ และศักยภาพ) ของบุคลากรภาครัฐ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของกำลังคน และเชิงผลิตภาพ ประสิทธิภาพ

ความคุ้มค่า และความยืดหยุ่นในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปัญหา และสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

การปฏิรูประบบราชการมีวัตถุประสงค์หลักในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นมาตรการปรับระบบงาน มาตรการปรับปรุงคุณภาพข้าราชการ มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ การปฏิรูประบบราชการให้ความสำคัญกับผลงานและประสิทธิภาพ การประเมินผล การปฏิบัติราชการจึงกลายเป็นเครื่องมือหลักของการปฏิรูประบบราชการ เพราะทำให้ระบบราชการมีการทำงานแบบใหม่ โดยอยู่ภายใต้การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลงาน และสามารถวัดผลงาน ให้บริการแก่ประชาชนได้ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการนั้น ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของตัวข้าราชการ รวมถึงต้องมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน จึงจะทำให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการประสบผลสำเร็จ และนำไปสู่ประโยชน์แก่ประชาชนอย่างสูงสุด นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนด ยุทธศาสตร์ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) ซึ่งสนับสนุนวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศเป็นราชการที่ “มีคุณธรรม ปลอดทุจริต สร้างและส่งเสริม นวัตกรรม และมีประสิทธิภาพ” โดยมีกลยุทธ์ในการปรับปรุงระบบ การสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดี คนเก่ง กระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพ ข้าราชการ และเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

๒.๑.๕ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความสำเร็จในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้รัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐ ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศ และพยายามนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ความคาดหวังของประชาชนที่จะได้รับความพึงพอใจจากหน่วยงานภาครัฐ ในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการให้บริการประชาชน เป็นแรงกดดันให้หน่วยงานภาครัฐต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนระบบงานให้มีมาตรฐานเดียวกัน ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกไปสู่ยุค ๔.๐ ที่เทคโนโลยีจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต และศักยภาพชีวิตของคน รวมทั้งสร้างโอกาสใหม่ ๆ จะเกิดขึ้นพร้อมกับโลกที่มีความผันผวนสูง มีความไม่แน่นอนสูง มีความซับซ้อนสูง และยากที่จะคาดเดา ลักษณะเช่นนี้เป็น “สภาวะของโลก” ที่ทุกคนล้วนเป็น “เพื่อนร่วมเดินทาง” ที่ต้องเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงนี้ไปพร้อมๆ กันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

จากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในช่วงปัจจุบันและอนาคต สถานการณ์ดังกล่าวข้างต้นจึงมีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน

กรมที่ดิน จึงจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลักในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้

สามารถบ่งชี้อนาคตและแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับสถานการณ์

๒.๒ การประเมินสถานการณ์การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน

การประเมินสถานการณ์การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน นำผลสรุปจากการศึกษากระบวนการ ศึกษาวิเคราะห์ โดยมีการวิเคราะห์สถานการณ์ (Situational Analysis/ SWOT Analysis) เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการเคลื่อนไหวของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในกรมที่ดินที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ได้นำผลการวิเคราะห์สถานการณ์ดังกล่าว ซึ่งได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ไว้มาใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลักและแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

๒.๒.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) เป็นการพิจารณา ถึงแนวโน้มของตัวแปรต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาสและอุปสรรคที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานด้านพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน

จากการประชุมของคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ได้พิจารณาผลของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ได้ดำเนินการไว้มาเป็นโอกาสต่อการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน ประกอบด้วย

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ – พ.ศ. ๒๕๖๑) กำหนดทิศทางให้ระบบราชการไทยเดินหน้าพร้อมรับกับการขับเคลื่อนประเทศให้บรรลุเป้าหมาย และ

ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการปรับสมดุลในการทำงาน ร่วมกับภาคส่วนอื่นอย่างมีคุณภาพ มีการทำงานแบบบูรณาการด้วยการใช้ยุทธศาสตร์ประเทศเป็นต้นนำ มีภูมิคุ้มกันที่ดีสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุก ๆ สถานการณ์ โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ในการ “สร้างความเชื่อถือไว้วางใจ พัฒนาสุขภาวะและมุ่งสู่ความยั่งยืน”

(๒) มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ได้กำหนดเป้าหมายสำคัญเพื่อให้การบริหารและการพัฒนากำลังคนภาครัฐมีความสอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติการกิจในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยเน้นเชิงปริมาณ (จำนวน และความพอเพียง) เชิงคุณภาพ (ขีดสมรรถนะและศักยภาพ) ของบุคลากรภาครัฐ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของกำลังคน และเชิงผลิตภาพ ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความยืดหยุ่น ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับบทบาท การกิจ ปัญหา และสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป

(๓) ยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.พ. ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ซึ่งผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศเป็นราชการที่ “มีคุณธรรม ปลอดทุจริต สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม และมีประสิทธิภาพ” โดยมีกลยุทธ์ในการปรับปรุงระบบการสรรหา เพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดี คนเก่ง กระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของ

ส่วนราชการ เสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ และเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

(๔) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงระบบบริหารราชการ จากเดิมที่เน้นการพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้ข้าราชการเป็นผู้รอบ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล

(๕) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นนโยบายของรัฐที่ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นให้การนำองค์กรเป็นไปอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญต่อประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศ และทำงานโดยมุ่งผลลัพธ์เป็นสำคัญ

(๖) นโยบาย “Thailand ๔.๐” เป็นวิสัยทัศน์การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล บนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญสามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และรุนแรงในศตวรรษ ที่ ๒๑ ได้ โมเดล “Thailand ๔.๐” จึงเป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายที่เปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่

ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่ ๑. เปลี่ยนจากการผลักดันสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม ๒. เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ๓. เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

(๗) นโยบาย e-Government ของรัฐบาลที่ให้การสนับสนุนต่อการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายการเป็นรัฐบาลดิจิทัลส่งผลต่อการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของทุกส่วนราชการด้วย และจากการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ ได้นำผลการศึกษาวิเคราะห์ ที่ได้มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินไว้ ประกอบด้วย

(ก) ภาวะเศรษฐกิจถดถอย สืบเนื่องจากสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจของโลก ส่งผลกระทบให้เป็นอุปสรรคในการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับน้อยลง ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานให้ครอบคลุมและต่อเนื่อง

(ข) ขาดเครือข่ายด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและต่างประเทศ

๒.๒.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน ทำการวิเคราะห์โดยการประเมินจากจุดแข็งและจุดอ่อนของการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน

จากการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ได้นำผลสรุปสภาพแวดล้อมภายในที่เป็น**จุดแข็ง**ของการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ไว้ ประกอบด้วย

(๑) ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง และเป็นรูปธรรม

(๒) บุคลากรกรมที่ดินในกลุ่มภารกิจหลักมีความเชี่ยวชาญในทางวิชาชีพ และมีความสนใจที่จะได้รับการพัฒนา

(๓) กรมที่ดินมีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีที่ชัดเจน สอดรับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมที่ดิน

(๔) ในการจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน มีการประสานแผนระหว่าง หน่วยงานต่าง ๆ ภายในกรมที่ดิน ในการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินและสามารถดำเนินการไปในแนวทางเดียวกัน

(๕) กรมที่ดินเป็นองค์กรที่ได้รับการพัฒนากระบวนการที่ทันสมัย โดยเฉพาะงานด้านการทำแผนที่ ส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและต่อเนื่อง

สำหรับสถานการณ์ภายในที่เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินที่เป็น**จุดอ่อน** ประกอบด้วย

(๑) ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมและทั่วถึง

(๒) บุคลากรที่ให้บริการประชาชนไม่เพียงพอ ส่งผลกระทบต่อการได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(๓) เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถโอนไปหน่วยงานอื่น ทำให้ขาดกำลังสำคัญบางส่วนในการปฏิบัติงาน (Brain Drain)

(๔) เจ้าหน้าที่ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

(๕) ขาดการวางแผนทดแทนอัตรากำลัง

(๖) ขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น

(๗) ยังไม่มีความชัดเจนในเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แผนทางความก้าวหน้าในอาชีพ และแผนสืบทอดตำแหน่ง

(๘) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ยังไม่เน้นการประเมินถึงผลลัพธ์ในการพัฒนาเท่าที่ควร

(๙) การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ยังไม่ถูกต้องตรงตามความจำเป็น

(๑๐) บุคลากรไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากปริมาณงานมีมากทำให้ไม่มีเวลาหรือเวลาไม่เหมาะสม ทำให้พลาดโอกาสในการพัฒนา

(๑๑) ขาดฐานข้อมูลที่จำเป็นในด้านการฝึกอบรม

แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

แผนภาพที่ ๒ : แสดงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค จากการวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

จุดแข็ง - ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล - บุคลากรกรมที่ดินในกลุ่มภารกิจหลักมีความเชี่ยวชาญในทางวิชาชีพสูงและมีความสนใจที่จะได้รับการพัฒนา - มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีชัดเจน - มีการประสานแผนระหว่างหน่วยงานในการจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากร - เป็นองค์กรที่ได้รับการพัฒนากระบวนการที่ทันสมัย โดยเฉพาะงานด้านการทำแผนที่ส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและต่อเนื่อง	จุดอ่อน - ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ ต่อการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมและทั่วถึง - บุคลากรที่ให้บริการประชาชนไม่เพียงพอ ส่งผลกระทบต่อการได้รับการพัฒนา - การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรยังไม่เน้นผลลัพธ์เท่าที่ควร - ยังไม่มีความชัดเจน เรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงาน - แผนทางก้าวหน้าในอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง - เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถโอนไปหน่วยงานอื่น (Brain Drain) - เจ้าหน้าที่ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง - ขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น - ขาดการวางแผนการทดแทนตราบาถึง - การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ยังไม่ถูกต้องตรงตามความจำเป็น - บุคลากรไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพให้พอเพียงในการปฏิบัติงาน - ขาดฐานข้อมูลที่เป็นด้านการฝึกอบรม
โอกาส - พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ม.๓ /๑ - พ.ร.ฎ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นเกณฑ์ในการกำหนดทิศทางการบริหารงานภาครัฐ - พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นการพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้รอบ รู้ลึก - เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กร - ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ ตามมาตรการบริหารและพัฒนาากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร - นโยบาย e - Government ของรัฐบาลสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน	อุปสรรค - ภาวะเศรษฐกิจถดถอยทำให้เป็นอุปสรรคในการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร - ขาดเครือข่ายด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งในและต่างประเทศ

๒.๓ การวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน

การวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินในครั้งนี้ใช้เครื่องมือ ที่เรียกว่า “แมททริกซ์ตำแหน่งกลยุทธ์และการประเมินการปฏิบัติ” เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ โดยการจัดลำดับความสำคัญของผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์ โอกาส – อุปสรรค – จุดแข็ง – จุดอ่อนของการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินข้างต้นแล้ว ผลการวิเคราะห์ สามารถนำมากำหนดค่าเป็นตัวเลขบวก ๑ ถึง บวก ๕ สำหรับโอกาสและจุดแข็ง และตัวเลขลบ ๑ ถึง ลบ ๕ สำหรับอุปสรรคและจุดอ่อน หลังจากนั้นจึงนำมาเฉลี่ยคะแนนของสภาพแวดล้อมแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

ค่าเฉลี่ยทางโอกาส (Opportunities) เท่ากับ ๔.๐๗

ค่าเฉลี่ยทางอุปสรรค (Threats) เท่ากับ -๔.๒๓

ค่าเฉลี่ยทางจุดแข็ง (Strengths) เท่ากับ ๓.๖๕

ค่าเฉลี่ยทางจุดอ่อน (Weaknesses) เท่ากับ -๓.๘๐

$$\text{จุดเวกเตอร์บนแกน X} = - ๓.๘๐ + ๓.๖๕ = -๐.๑๕$$

แสดงว่ามีจุดอ่อน

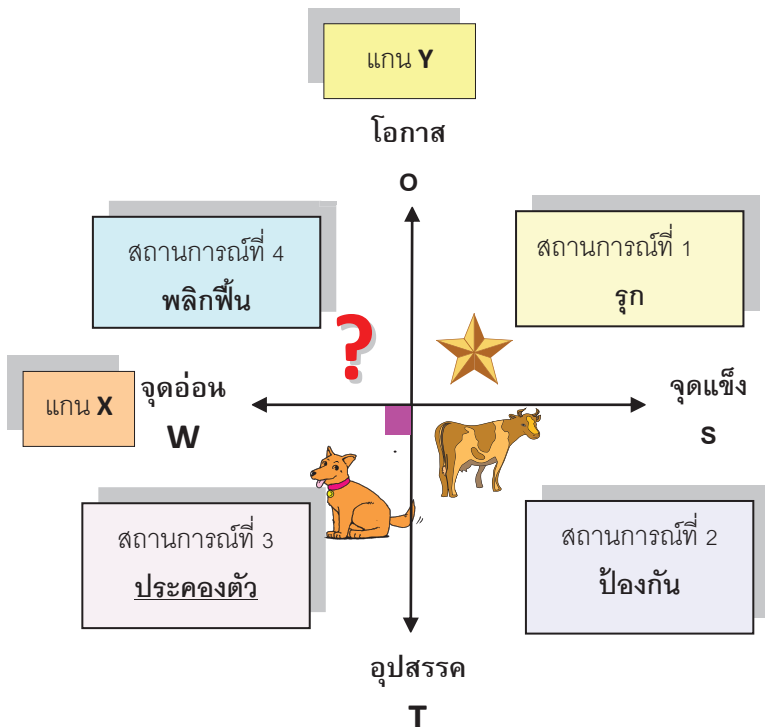
$$\text{จุดเวกเตอร์บนแกน Y} = - ๔.๒๓ + ๔.๐๗ = -๐.๑๖$$

แสดงว่ามีอุปสรรค

$$\text{จุดเวกเตอร์บนแกน X} = -๐.๑๕ \text{ จุดเวกเตอร์บนแกน Y} = -๐.๑๖$$

จากการประเมินพบว่า ในภาพรวมตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน อยู่ในสถานการณ์ที่ ๓ คือ สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นอุปสรรคและสภาพแวดล้อมภายในของการพัฒนาบุคลากร มีจุดอ่อน ซึ่งสามารถนำมาพิจารณาในรูปแบบแมทริกซ์ ดังแผนภาพที่ ๓ ดังนี้

แผนภาพที่ ๓: แมทริกซ์ตำแหน่งกลยุทธ์และการประเมินการปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน



จากผลการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์โดยการวิเคราะห์แมทริกซ์ ตำแหน่งกลยุทธ์และการประเมินการปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร ของกรมที่ดิน ปรากฏว่าอยู่ในสถานการณ์ที่ ๓ เมื่อประกอบกับ แมทริกซ์ อุปสรรค - โอกาส - จุดอ่อน - จุดแข็ง จึงสรุปได้ว่าการ พัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินควรใช้กลยุทธ์ประคองตัว โดยควรเป็น กลยุทธ์ที่เป็นการส่งเสริมและการพัฒนาด้านการพัฒนาบุคลากรของ กรมที่ดินในช่วงระยะเวลา ๕ ปี ต่อไปนี้ แต่อย่างไรก็ตาม ในการกำหนด กลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินจะต้องคำนึงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมที่ดิน เพื่อให้กลยุทธ์พัฒนาบุคลากร ของกรมที่ดิน สามารถรองรับและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมที่ดิน

๓. การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร

ในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ที่ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดินฯ ได้ ร่วมกันพิจารณาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น ยุทธศาสตร์การ พัฒนา บุคลากรของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ยุทธศาสตร์ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ แผน ยุทธศาสตร์ตามภารกิจเฉพาะด้านของกระทรวงมหาดไทย ๑๐ ปี (ด้านที่ดิน) พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๖ มาตรการบริหารและพัฒนา กำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ ยุทธศาสตร์การ พัฒนา ระบบราชการไทย พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๑ นโยบายรัฐบาล วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการ กรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมถึงผลการ วิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปเป็นวิสัยทัศน์การพัฒนา บุคลากรได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

“บุคลากรกรมที่ดินมีธรรมาภิบาล ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง”

สำหรับพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะเป็นแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาและได้ข้อสรุปว่าควรกำหนดพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นข้าราชการที่ดี มีศีลธรรม จรรยา และธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อย่างมืออาชีพเป็นระบบและต่อเนื่อง
๓. เสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร ด้วยช่องทางที่หลากหลายและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๔. เป้าประสงค์หลัก

เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินแล้วทำให้ทราบถึงสภาพของการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินว่า ต้องการให้เป็นไปในทิศทางใด ภายใต้เงื่อนไขของสถานการณ์ต่าง ๆ จากการวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน สิ่งที่จะต้องพิจารณาต่อไปคือ ต้องการให้บุคลากรของกรมที่ดินเป็น หรือมีคุณลักษณะเช่นไร ที่จะป็นพลังเคลื่อนกรมที่ดินไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งที่ประชุม

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ พิจารณาเห็นว่า คุณลักษณะสำคัญของบุคลากรกรมที่ดินที่ควรจะเป็นนั้น ควรประกอบด้วย ลักษณะสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ คือ (๑) เป็นคนดี (๒) มีความเป็นมืออาชีพ และ (๓) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จากคุณลักษณะ สำคัญ ๓ ประการนี้ สามารถนำมากำหนดเป็นเป้าประสงค์หลักในการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินได้ดังนี้

เป้าประสงค์หลัก

๑. บุคลากรกรมที่ดินเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม
๒. บุคลากรกรมที่ดินทุกระดับมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถขับเคลื่อนกรมที่ดินไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. ระบบพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๔. บุคลากรกรมที่ดินได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะที่หลากหลายพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัล

๕. การกำหนดแผนกลยุทธ์/แนวทางปฏิบัติ/ตัวชี้วัดผลงาน/ แผนงาน/โครงการ/กลุ่มเป้าหมาย/ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์หลักของการพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินทำให้ทราบว่าเราต้องการจะให้บุคลากรของกรมที่ดินเป็นอย่างไร ภายใต้เงื่อนไขอะไร และได้วางแนวทางที่จะเน้นการ

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ รวมถึงสามารถระบุถึงคุณลักษณะของบุคลากร ที่องค์กรต้องการแล้ว ต่อไปจะต้องกำหนดวิธีการที่จะพัฒนาให้ บุคลากรของกรมที่ดินเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งก็คือ การ กำหนดแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดิน ซึ่งที่ประชุม คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากร ฯ ได้พิจารณาร่วมกัน และได้ข้อสรุปเป็นแผนกลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติในแต่ละกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑

“เสริมสร้างบุคลากรกรมที่ดินให้เป็นคนดี มีจิตสำนึก ที่ถูกต้องและปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักธรรมาภิบาล”

แนวทางปฏิบัติ:

๑. พัฒนาบุคลากรกรมที่ดินให้เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ในการดำเนินชีวิต
๒. เสริมสร้างจิตสำนึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรม การต่อต้านการทุจริตและรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม

กลยุทธ์ที่ ๒

“พัฒนาบุคลากรกรมที่ดินให้มีขีดสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ”

แนวทางปฏิบัติ:

๑. สร้างมาตรฐานหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (สมรรถนะประจำกลุ่มงาน)
๒. พัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมกับการกิจ
๓. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลภายใต้สมรรถนะประจำกลุ่มงานของแต่ละตำแหน่ง

กลยุทธ์ที่ ๓

“เสริมสร้างระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง”

แนวทางปฏิบัติ:

๑. จัดให้มีระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรหลากหลายช่องทางทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
๒. จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร
๓. จัดให้มีระบบการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าในการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร
๔. ระบบการพัฒนาบุคลากรสามารถส่งเสริมสนับสนุนต่อระบบการบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน

กลยุทธ์ที่ ๔

“เสริมสร้างบุคลากรกรมที่ดินให้มีความรู้สัทธิวิทยาการ
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัล”

แนวทางปฏิบัติ:

๑. เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการใฝ่เรียน ใฝ่รู้
ให้แก่บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถที่หลากหลาย
พร้อมรองรับการบริการประชาชนด้วยระบบดิจิทัลและพร้อมรับการ
เปลี่ยนแปลง
๓. ส่งเสริมการจัดการความรู้และเสริมสร้างนวัตกรรม
การเรียนรู้ของบุคลากรกรมที่ดิน
๔. เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับหน่วยงาน/บุคคล
ภายนอก
๕. ส่งเสริมการศึกษา/วิจัยด้านการพัฒนาองค์กร เพื่อ
นำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร

สำหรับตัวชี้วัดผลงาน แผนงาน/โครงการ กลุ่มเป้าหมาย
ระยะเวลาในการดำเนินการ และผู้รับผิดชอบในแต่ละกลยุทธ์และ
แผนงาน/โครงการ ที่ประชุมได้กำหนดแล้ว ปรากฏตามรายละเอียด
ตามแผนกลยุทธ์ ฯ (หน้า ๗ - ๑๖)

แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔



ภาคผนวก ข.

- คำสั่งกรมที่ดิน ที่ ๓๒๔๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

- บันทึกกองฝึกอบรม ที่ มท ๐๕๐๗.๒/๒๕๓๐ ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เรื่อง ขออนุมัติแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔



แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔



คำสั่งกรมที่ดิน
ที่ ๒๒๕๕/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ด้วยแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๗ ซึ่งใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดินในช่วงที่ผ่านมาได้สิ้นสุดลง เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๗

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรกรมที่ดินดำเนินไปอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยให้คณะกรรมการมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ดังนี้

- | | |
|---|------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองฝึกอบรม | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้แทนกองการเจ้าหน้าที่ | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้แทนกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้แทนกองแผนงาน | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหารหรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจราชการหรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้แทนศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมที่ดิน | คณะกรรมการ |
| ๘. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารโครงการพัฒนาบุคลากร กองฝึกอบรม | คณะกรรมการ |
| ๙. หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ กองฝึกอบรม | คณะกรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนา กองฝึกอบรม | คณะกรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ ฯ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. พิจารณาเสนอกรอบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
๒. เสนอกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
๓. นำเสนอร่างแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ให้อธิบดีกรมที่ดินพิจารณาเพื่อให้ความเห็นชอบ

๔. ปฏิบัติหน้าที่...

แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

๔. ปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายชัยชาญ สิทธิวิรัชธรรม)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมที่ดิน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ, กองฝึกอบรม กรมการศึกษาดูงานการพัฒนาการ โทร. ๐๒๔๔๑ ๕๕๒๗

ที่, มท ๐๕๐๗.๒/๒๕๓๐

วันที่, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง, ขออนุมัติแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

เรียน, อธิบดีกรมที่ดิน

๑. เรื่องเดิม

กรมที่ดินได้มีคำสั่ง ที่ ๓๒๔๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่พิจารณากรอบแนวทาง เสนอกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน และนำเสนอร่างแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ให้อธิบดีกรมที่ดินพิจารณาให้ความเห็นชอบ (เอกสารหมายเลข ๑)

๒. ข้อเท็จจริง

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ได้ประชุมเมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ เพื่อจัดทำร่างแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ปรากฏรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรกรมที่ดินมีธรรมาภิบาล ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีวภาพ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นข้าราชการที่ดี มีศีลธรรม จรรยา และธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีวภาพ เป็นระบบ และต่อเนื่อง
๓. เสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรด้วยช่องทางที่หลากหลายและ

พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์หลัก

๑. บุคลากรกรมที่ดินเป็นคนที่ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม
๒. บุคลากรกรมที่ดินทุกระดับมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีวภาพ สามารถขับเคลื่อนกรมที่ดินไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. ระบบพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๔. บุคลากรกรมที่ดินได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะที่หลากหลายพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๑

เสริมสร้างบุคลากรกรมที่ดินให้เป็นคนที่ มีจิตสำนึกที่ถูกต้อง และปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒ ...

แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน

พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

กลยุทธ์ที่ ๒

พัฒนาบุคลากรกรมที่ดินให้มีขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๓

เสริมสร้างระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๔

เสริมสร้างบุคลากรกรมที่ดินให้มีความรู้สหวิทยาการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัล

๓. ความเห็น

กองฝึกอบรมพิจารณาแล้วเห็นว่า แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ มีความสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ของรัฐบาลและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นไปตามกรอบอำนาจหน้าที่ที่กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย กำหนดไว้ จึงเห็นควรนำแผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าว ไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนากุศลการของกรมที่ดินต่อไป (รายละเอียดปรากฏตาม (ร่าง) แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แนบท้าย) (เอกสารหมายเลข ๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ ขอได้โปรดอนุมัติ

๑. แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ที่เสนอมาพร้อมนี้

๒. งบประมาณในการจัดพิมพ์แผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าว จำนวน ๒๐๐ เล่ม โดยใช้เงินงบประมาณของกองฝึกอบรม จำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นห้าพันบาทถ้วน)



(นางสุพินดา นาคบัว)

ผู้อำนวยการกองฝึกอบรม



(นายชัยชาญ สิทธิวิรัชธรรม)

รองอธิบดีกรมที่ดิน

17 พ.ย. 2560

อนุมัติ



(นายประทีป กิระติเรขา)

อธิบดีกรมที่ดิน

๒๓ พ.ย. ๒๕๖๐

ชื่อหนังสือ : แผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน พ.ศ. 2560 - 2564

ที่ปรึกษา : นายชัยชาญ สิทธิวิรัชธรรม รองอธิบดีกรมที่ดิน
นางสุพินดา นาคบัว ผู้อำนวยการกองฝึกอบรม

ผู้จัดทำ : นายชัยณรงค์ ฐ์เจียมสิน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นายศักดิ์นรินทร์ พิมพนตร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นายไชยรัตน์ บัวเผื่อน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นายอภิชาติ ศรีเมือง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

พิมพ์ที่ : กองการพิมพ์ กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย กรุงเทพมหานคร
จำนวน 200 เล่ม

ปีที่พิมพ์ : มกราคม 2561



Note...

A series of horizontal dotted lines for writing.



Note...

A series of horizontal dotted lines for writing.



Note...

A series of horizontal dotted lines for writing.