



รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

## รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

### การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. รวมทั้งกฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง กรมพัฒนาที่ดินได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน ดังนี้

๑. การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด โดยยึดความเป็นธรรมและประโยชน์ของกรมพัฒนาที่ดินเป็นสำคัญ

๒. การพัฒนาบุคลากร ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม โดยเชื่อมโยงกับสมรรถนะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดิน โดยมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม การเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ อย่างทั่วถึง

๓. การรักษาไว้ และการจูงใจ ให้มีการวางแผนมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล โดยการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงานที่ดี มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน ส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

๔. การใช้ประโยชน์ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. **สรรหา (Recruitment)** การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ของ ก.พ. โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด โดยยึดความเป็นธรรมและประโยชน์ของกรมพัฒนาที่ดินเป็นสำคัญ

## ผลการดำเนินงานด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับที่	รายละเอียดงาน	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<b>ข้าราชการ</b>			
๑	บรรจุข้าราชการ	๔๔ ราย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีอัตราว่าง ๗๖
๒	เลื่อนข้าราชการ	๘๓ ราย	
๓	ย้ายข้าราชการ	๑๘๐ ราย	
๔	รับโอนข้าราชการ	๑๐ ราย	
๕	ให้โอนข้าราชการ	๙ ราย	
๖	ให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ	๒๔ ราย	
๗	การลาออกจากราชการ	๒๓ ราย	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>			
๑.	การลาออกจากราชการ	๕ ราย	
<b>พนักงานราชการ</b>			
๑	จัดจ้างพนักงานราชการ	๘๘ ราย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีอัตราว่าง ๒๑
๒	การลาออกจากราชการ	๖๒ ราย	
<b>อื่นๆ</b>			
๑	การแต่งตั้งคณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการ / คณะทำงาน	๖๘ คำสั่ง	
๒	การดำเนินการเกี่ยวกับ อ.ก.พ.กรม (ประชุม)	๓ ครั้ง	

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

## ๒. พัฒนา (Development)

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน คือทรัพยากรบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจของกรมพัฒนาที่ดิน ให้บรรลุเป้าหมายและสามารถสนองตอบได้ตรงต่อความต้องการของประชาชน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดิน ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานได้ ดังนั้น กรมพัฒนาที่ดิน จึงให้ความสำคัญและได้มอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่มีหน้าที่พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาที่ดิน ให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) และมีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่อการทำงาน ต่อผู้บริหารและต่อองค์กร ตลอดจนมีทักษะ (Skill) ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติและสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมพัฒนาที่ดิน

กองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำแผนการดำเนินงานในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน เป็นประจำทุกปี และได้มีรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ในแผนดังกล่าว โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยได้จัดให้มีกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรจำนวน ๓,๐๓๘,๕๐๐ บาท ใช้งบประมาณไปจำนวน ๑,๕๑๑,๖๕๒ บาท คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๗๕ โดยมีแผนการพัฒนาบุคลากรจำนวน ๖๐๐ ราย มีผลการดำเนินงานอบรมบุคลากรจำนวน ๒๖๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๘๓ เนื่องจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า ทำให้ไม่สามารถจัดฝึกอบรมได้ตามแผนที่วางไว้



ลำดับ	งาน/กิจกรรม/ โครงการ	ระยะเวลา												แผน				ผล				ร้อยละของ การใช้ งบประมาณ	สถานะ ดำเนินการ	รายงานผลการ ฝึกอบรม		หมายเหตุ						
		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			จำนวน		งบประมาณ	จำนวน		งบประมาณ เบิกจ่าย	ดำเนินการ แล้ว	ยังไม่ได้ ดำเนินการ											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	รุ่น/ หลักสูตร	วัน	ชม./ รุ่น	คน	(บาท)	รุ่น/ หลักสูตร					วัน	ชม./ รุ่น		คน	(บาท)				
		การพัฒนาความรู้/ทักษะ สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (งบปกติ)																														
๔	โครงการ ฝึกอบรม หลักสูตร "เทคนิค การนำเสนอที่มี ประสิทธิภาพ"				↔										๒	๒	๑๒	๘๐	๒๔๐,๗๔๐	๒	๒	๑๒	๘๓			รุ่นที่ ๑ วันที่ ๕ - ๖ ก.พ. ๖๓	✓					
					↔																				รุ่นที่ ๒ วันที่ ๑๒ - ๑๓ ก.พ. ๖๓							
๕	โครงการ ฝึกอบรม หลักสูตร "การทำงาน แบบบูรณาการ และการทำงาน เชิงรุก"			↔		↔									๒	๒	๑๒	๙๖	๒๔๐,๐๐๐	๒	๒	๑๒	๔๗			รุ่นที่ ๑ วันที่ ๒๔ - ๒๔ ม.ค. ๖๓	✓					
๖	โครงการ ฝึกอบรมพัฒนา ทักษะบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน				↔										๑	๒	๑๒	๗๐	๘๐,๐๐๐	-	-	-	-					✓				
	รวม																๖๐๐	๓,๐๓๘,๕๐๐				๒๖๓										

↔ แผนการดำเนินงาน  
↔ ผลการดำเนินงาน

รายงานผลการพัฒนาบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับ	งาน/กิจกรรม/ โครงการ	ระยะเวลา												แผน				ผล				ร้อยละของ การใช้ งบประมาณ	สถานะ ดำเนินการ	รายงานผลการ ฝึกอบรม		หมายเหตุ																	
		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			จำนวน		งบประมาณ	จำนวน		งบประมาณ เบิกจ่าย	ดำเนินการ แล้ว	ยังไม่ได้ ดำเนินการ																						
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	รุ่น/ หลักสูตร	วัน	ชม. /รุ่น	คน	(บาท)	รุ่น/ หลักสูตร					วัน	ชม./ รุ่น		คน	(บาท)															
การพัฒนาความรู้/ทักษะ สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (งบจริยธรรม)																																											
๗	โครงการ ฝึกอบรม เสริมสร้าง การป้องกันและ ปราบปราม การทุจริต ในการปฏิบัติ ราชการ (รุ่นที่ ๔)			↔										๑	๒	๙	๑๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑	๒	๙	๑๐๑			วันที่ ๑๒-๑๓ ธ.ค. ๖๒	✓																	
๘	โครงการ ฟิงธรรม เพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิต			↔										๑	๑	๕	๒๕	๓๐,๗๐๐	๑	๑	๕	๑๘๐				✓																	
๙	โครงการ ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ในหน่วยงาน						↔							๑	๒	๙	๗๕	๑๑๕,๔๐๐									✓																







รายงานผลการพัฒนาบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับ	งาน/กิจกรรม/ โครงการ	ระยะเวลา												แผน					กลุ่ม เป้าหมาย	ผล					ร้อยละของ การใช้ งบประมาณ	สถานะ ดำเนินการ	รายงานผลการ ฝึกอบรม		หมายเหตุ																				
		ไตรมาส ๑				ไตรมาส ๒				ไตรมาส ๓				ไตรมาส ๔				จำนวน			งบประมาณ	จำนวน					เบิกจ่าย	ดำเนินการ แล้ว		ยัง ไม่ได้ ดำเนินการ																			
		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			รุ่น/ หลักสูตร	วัน	ชม./ รุ่น	คน	(บาท)		รุ่น/ หลักสูตร	วัน	ชม./ รุ่น	คน	(บาท)																									
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.																																				
การพัฒนาความรู้สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่																																																	
๑๑	การฝึกอบรมหลักสูตร "การเป็นข้าราชการที่ดีสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ" ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (รุ่นที่ ๓๗ - ๓๙)														๓	๗	๙๔	๘๐	๑,๑๖๐,๐๐๐	ข้าราชการที่บรรจุใหม่ กรมพัฒนาที่ดิน	๓	๗	๙๔	๘๐	-	-	-	✓		จัดอบรมในรูปแบบ online ไม่มีค่าใช้จ่าย																			
๑๒	การปฐมนิเทศข้าราชการที่บรรจุใหม่และพนักงานราชการ กรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓														๑๐	๘	๓	๘๐	-	ข้าราชการที่บรรจุใหม่และพนักงานราชการ กรมพัฒนาที่ดิน	๑๐	๘	๓	๘๐	-	-	-	✓																					
รวม																		๑๖๐	๑,๑๖๐,๐๐๐																														

↔ แผนการดำเนินงาน  
↔ ผลการดำเนินงาน

รายงานผลการพัฒนาบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับ	งาน/กิจกรรม/โครงการ	จำนวน			ระยะเวลา												ร้อยละของ การใช้ งบประมาณ	สถานะ ดำเนินการ	รายงานผลการฝึกอบรม		หมายเหตุ
		รุ่น/ หลักสูตร	วัน/ชม.	คน	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					ดำเนินการ แล้ว	ยังไม่ได้ ดำเนินการ	
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.					
การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล																					
๑๓	การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน ต่อการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓																	✓			
๑๔	การประกันคุณภาพการฝึกอบรมของ กรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	-	-	-														✓			
๑๕	การจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุนศึกษา/ทุน ฝึกอบรม) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	-	-	-														✓			
๑๖	การติดตามผลหลังการฝึกอบรมของ หลักสูตรการฝึกอบรมประจำปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	-	-	-														✓			
	รวม																				

 แผนการดำเนินงาน  
 ผลการดำเนินงาน

รายงานผลการพัฒนาบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับ	งาน/กิจกรรม/โครงการ	จำนวน				ระยะเวลา												ร้อยละของ การใช้ งบประมาณ	สถานะ ดำเนินการ	รายงานผลการฝึกอบรม		หมายเหตุ		
		รุ่น/ หลักสูตร	วัน/ชม.	คน	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					ดำเนินการ แล้ว	ยังไม่ได้ ดำเนินการ			
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.							
การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)																								
๑๗	การฝึกอบรมผ่านสื่อการเรียนการสอนระบบ e-Training หลักสูตร "การจัดระบบอนุรักษ์ดินและน้ำในเขตพัฒนาที่ดิน" รุ่นที่ ๑๐	๑	-	๓๐	๒๐,๐๐๐																	✓		
๑๘	กิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ผู้รู้ (Best Practice)	-	-	-	๑๓๐,๐๐๐																	✓		
	รวม	-	-	๓๐	๑๕๐,๐๐๐																			

↔ แผนการดำเนินงาน  
↔ ผลการดำเนินงาน

### ๓. รักษาไว้ (Retention)

**ด้านการรักษาไว้ และการจูงใจ** ให้มีการวางแผนมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล โดยการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงานที่ดี มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน ส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง โดยมีผลการดำเนินงานดังนี้

#### ๓.๑ ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง

**ด้านการรักษาไว้ และการจูงใจ** ให้มีการวางแผนมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล โดยการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงานที่ดี มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน ส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

**๓.๑.๑ ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง** กรมพัฒนาที่ดิน ได้ดำเนินการพัฒนาระบบงานตามระบบพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career development planning) ซึ่งประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน คือ **ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือพื้นฐาน** : ระบบสมรรถนะ (Competency) เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ระบบการพัฒนาศักยภาพ และระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการเพื่อการพัฒนา **ขั้นตอนการวางแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ** : เป็นขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลที่เป็นคนดีและคนเก่งด้วยเครื่องมือที่สร้างขึ้น แล้ววางแผนทางก้าวหน้าและแผนพัฒนาให้คนกลุ่มนี้มีความพร้อมในการก้าวหน้าทดแทนกำลังคนในระดับต่างๆ ต่อไป และ **ขั้นตอนการปฏิบัติการตามแผน** : เป็นการปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ ในขั้นนี้กรมพัฒนาที่ดิน ได้ดำเนินการในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือพื้นฐานขึ้นก่อน เนื่องจากการท้องักการจะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงที่สุดนั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ดังนั้น องค์การจะต้องมีการเตรียมความพร้อมของเครื่องมือพื้นฐานให้เหมาะสมและจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการจูงใจประการหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถได้ คือ การทำให้เห็นโอกาสความก้าวหน้า ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้เกิดความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่จะก้าวหน้าต่อไป

#### ๓.๑.๑ (๑) การจัดทำเส้นทางสังสมประสพการณ์และผลงาน (Career Path)

โดยได้จัดทำเส้นทางสังสมประสพการณ์และผลงานของตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กอง ทุกตำแหน่งในกรมพัฒนาที่ดิน ที่เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ทั้งหมด ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้อำนวยการจำนวน ๒ ตำแหน่ง และตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง รวมทั้งตำแหน่งผู้อำนวยการสถานี ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานระดับจังหวัด จำนวน ๗๗ จังหวัด ที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ทั้งนี้ได้กำหนดเส้นทางสังสมประสพการณ์และผลงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ผลสัมฤทธิ์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของตำแหน่ง รวมถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อจะกล่าวไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายต่อไป ซึ่งตำแหน่งที่จัดทำ Career Path ทั้งหมดเป็นตำแหน่งที่สำคัญของกรมพัฒนาที่ดิน ในการขับเคลื่อนภารกิจตามนโยบายและยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น กรมพัฒนาที่ดินจึงต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สำคัญ เพื่อให้การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งให้ข้าราชการใช้เป็นแนวทางในการ

วางแผนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการรับราชการของตนเองได้ สามารถเตรียมการในการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอนาคตต่อไป

**๓.๑.๑ (๒) การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น**

- |                      |       |    |     |
|----------------------|-------|----|-----|
| ➤ ระดับเชี่ยวชาญ     | จำนวน | ๒  | ราย |
| ➤ ระดับชำนาญการพิเศษ | จำนวน | ๒๑ | ราย |
| ➤ ระดับชำนาญการ      | จำนวน | ๑๕ | ราย |

**๓.๑.๑ (๓) การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น**

- |                      |       |    |     |
|----------------------|-------|----|-----|
| ➤ ระดับเชี่ยวชาญ     | จำนวน | ๒  | ราย |
| ➤ ระดับชำนาญการพิเศษ | จำนวน | ๒๔ | ราย |
| ➤ ระดับชำนาญการ      | จำนวน | ๒๕ | ราย |
| ➤ ระดับชำนาญงาน      | จำนวน | ๗  | ราย |

**๓.๑.๑ (๔) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง**

- |                                 |       |   |         |
|---------------------------------|-------|---|---------|
| ➤ การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน | จำนวน | ๔ | ตำแหน่ง |
| ➤ การเกลี่ยอัตรากำลัง           | จำนวน | ๓ | ตำแหน่ง |
| ➤ การปรับลดตำแหน่งชั่วคราว      | จำนวน | ๖ | ตำแหน่ง |

**๓.๑.๑ (๕) การจัดทำคำขอกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕** ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) อนุมัติกรอบให้ กรมพัฒนาที่ดิน จำนวน ๑,๕๓๔ อัตรา

**๓.๒ ผลการดำเนินงานด้านการสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล**

**การมาปนกิจสงเคราะห์**

- การรับสมัครสมาชิกการมาปนกิจสงเคราะห์เพิ่ม จำนวน ๓๙ ราย
- สมาชิกการมาปนกิจสงเคราะห์ เสียชีวิต ๔๓ ราย และดำเนินการจ่ายเงินการมาปนกิจสงเคราะห์
- ดำเนินการจัดทำ Line@ การมาปนกิจสงเคราะห์ เพื่อสะดวกในการส่งข้อมูลข่าวสาร มีสมาชิกแล้วจำนวน ๒๒๑ ราย ข้อมูล ณ วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๓

**สวัสดิการร้านค้า**

- ดำเนินการจัดทำเสื้อดินโลกจำหน่าย จำนวน ๑,๖๐๐ ตัว (ขายได้ ๑,๖๐๐ ตัว)
- ดำเนินการจัดทำเสื้อซาฟารีสีเหลือง-ชมพู จำนวน ๒,๐๐๐ ตัว (ขายได้ ๑,๕๐๐ ตัว)
- ดำเนินการจัดทำหน้ากากผ้า จำนวน ๔,๕๐๐ ชิ้น (ขายได้ ๔,๓๘๐ ตัว)
- ดำเนินการจัดทำสายคล้องบัตร จำนวน ๔๐๐ ชิ้น (ขายได้ ๒๔๑ ชิ้น)
- ดำเนินการจัดทำจัดเก็บเงินค่าสวัสดิการโรงอาหารและตลาดนัด เป็นเงิน ๑๓๕,๒๐๐ บาท
- ดำเนินการจัดทำ Line@ ร้านค้าสวัสดิการ
- ดำเนินการจัด Facebook สวัสดิการกรมพัฒนาที่ดิน และเพจร้านค้าชาวดิน มีผู้ติดตาม ๖๒ คน

### กิจกรรมจิตอาสาเพื่อสาธารณะประโยชน์

- ดำเนินการจัดทำหน้ากาก Face Shield เพื่อบุคลากรทางการแพทย์ บริจาค ๑๐ โรงพยาบาล จำนวน ๕,๐๘๐ ชิ้น

- ดำเนินการจัดโครงการ DIY “การทำหน้ากากอนามัย” ให้กับบุคลากรของกรมพัฒนาที่ดิน ห้องประชุม ๘๐๑ กรมพัฒนาที่ดิน จำนวน ๑๕๐ ราย และเพื่อให้บุคลากรกรมฯ ในสพข. สพด. จำนวน ๗๗ สพด. รวม ๖,๕๗๓ ชิ้น โดยได้มอบให้บุคลากรใน สพด. มอบให้หมอดินอาสาและเกษตรกรทั่วไป ดังนี้

มอบให้บุคลากรกรม ๖,๐๖๘ ชิ้น

มอบให้หมอดินอาสา ๒๖๗ ชิ้น

มอบให้ประชาชนทั่วไป ๒๓๘ ชิ้น

- การดำเนินงานโครงการบริจาคโลหิต จำนวน ๓ ครั้ง มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๗๔ ราย ได้โลหิต ๒๗,๐๐๐ ซีซี.

### การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากร

- ดำเนินการจัดทำบัตรอนุญาตนำรถเข้า - ออกกรม โดยเป็นบัตรจอดรถยนต์จำนวน ๖๘๐ ใบ รถจักรยานยนต์ ๖๐ ใบ

- ดำเนินการจัดซื้อตู้น้ำดื่มบริการแก่บุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

- การดำเนินงานโครงการตรวจสุขภาพประจำปี จำนวน ๑ ครั้ง มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๓๒๔ ราย

- ดำเนินการจัดทำโครงการ “พด.รักกัน ชวนกัน เดินวิ่ง Virtual Walk or Run” ครั้งที่ ๒ โดยมีผู้สมัครเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒,๐๐๐ คน

- การดำเนินกิจกรรมการออกกำลังกายทุกวันพุธ จำนวน ๑๖ ครั้ง มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๗๖ คน

### ๓.๓ ผลงานการดำเนินการด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

- การขอพระราชทานเครื่องราช จำนวน ๖๖๕ ราย

- การขอพระราชทานเพลิงศพ จำนวน ๘ ราย

- การเลื่อนเงินเดือน จำนวน ข้าราชการ ๑,๔๑๒ ราย ลูกจ้างประจำ ๔๗๖ ราย พนักงานราชการ ๑,๒๘๓ ราย

- การบันทึกข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๒๑ ราย

- การดำเนินการอนุมัติตัวบุคคลเพื่อเดินทางไปต่างประเทศ ลาศึกษา ฝึกอบรม จัดทำหนังสือรับรองการทำงาน จำนวน ๑๕๓ เรื่อง

- การจัดทำใบแจ้งข้อมูลการสมัครสมาชิก กบข. เพื่อส่งกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ จำนวน ๑๘ ราย

- การจัดทำบัตรข้าราชการ และบัตรแสดงตน จำนวน ๑๗๔ บัตร

### ๓.๔ ใช้ประโยชน์ (Utilization)

การใช้ประโยชน์ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓.๔.๑ ผลการดำเนินงานของกลุ่มวินัย รวมทั้งหมด ๒๘ เรื่อง

๓.๔.๑.๑ เรื่องที่อยู่ระหว่างการสืบสวน	จำนวน ๖ เรื่อง
๓.๔.๑.๒ เรื่องที่อยู่ระหว่างการสอบสวน	จำนวน ๘ เรื่อง
๓.๔.๑.๓ เรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	จำนวน ๑๔ เรื่อง
๓.๔.๑.๔ จัดทำบทความ และภาพนำเสนอกฎ ระเบียบ กรณีศึกษาต่างๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างการดำเนินการทางวินัยลงใน Facebook กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๘ เรื่อง	

๓.๔.๒ ผลการดำเนินงานของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างการทำงานด้วยความมีธรรมาภิบาล คือ

การพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม แผนพัฒนาบุคลากร ๒๕๐ คน ดำเนินการได้ ๒๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑๒.๔ งบประมาณ ๔๖๑,๓๑๕ บาท คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๖๒

ปัญหาอุปสรรค เนื่องจากเกิดโรคระบาด โควิด - ๑๙ ไม่สามารถจัดกิจกรรมได้



ทั้งนี้กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมส่วนอื่นสามารถดำเนินการได้ปกติมีบางกิจกรรมที่อาจต้องหยุดกิจกรรมกลางคันบ้าง เช่น กิจกรรมคัดแยกขยะ เป็นต้น

รายงานผลการดำเนินงานของกลุ่มงานคุ้มครองจรรยาบรรณ กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



ลำดับ	งาน/กิจกรรม/ โครงการ	ระยะเวลา												แผน				ผล				ร้อยละของ การใช้ งบประมาณ	สถานะ ดำเนินการ	รายงานผลการ ฝึกอบรม		หมายเหตุ					
		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			จำนวน		งบประมาณ	จำนวน		งบประมาณ เบิกจ่าย	ดำเนินการ แล้ว	ยังไม่ได้ ดำเนินการ										
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	รุ่น/ หลักสูตร	วัน	ชม. /รุ่น	คน	(บาท)	รุ่น/ หลักสูตร					วัน	ชม./ รุ่น		คน	(บาท)			
การพัฒนาความรู้/ทักษะ สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (งบจรรยาบรรณ)																															
๑	โครงการ ฝึกอบรม เสริมสร้าง การป้องกันและ ปราบปราม การทุจริตใน การปฏิบัติ ราชการ (รุ่นที่ ๔)			↔													๑	๒	๑๒	๑๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑	๒	๑๒	๑๐๑	๑๙๙,๕๘๐	๔๓.๒๕	๑๒ - ๑๓ ธ.ค.๖๓	✓		
๒	โครงการ พัฒนาระบบ เพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิต			↔												๑	๑	๕	๒๕	๓๐,๗๐๐	๑,๗๓๕	๑	๑	๕	๑๘๐	๑,๗๓๕	๐.๓๘	๒๘ มี.ค. ๖๓	✓		
๓	โครงการ ส่งเสริม คุณธรรม จรรยาบรรณใน หน่วยงาน						↔									๑	๒	๙	๗๕	๑๑๕,๔๐๐									✓	สถานการณ์ โควิด	



ลำดับ	งาน/กิจกรรม/ โครงการ	ระยะเวลา												แผน					ผล					ร้อยละของ การใช้ งบประมาณ	สถานะ ดำเนินการ	รายงานผลการ ฝึกอบรม		หมายเหตุ				
		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			จำนวน		งบประมาณ	จำนวน			งบประมาณ เบิกจ่าย	ดำเนินการ แล้ว	ยังไม่ได้ ดำเนินการ										
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	รุ่น/ หลักสูตร	วัน	ชม. /รุ่น	คน	(บาท)	รุ่น/ หลักสูตร	วัน			ชม./ รุ่น			คน	(บาท)					
		การพัฒนาความรู้/ทักษะ สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (งบจริยธรรม)																														
๔	โครงการ ปลูกจิตสำนึก ด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเสริมสร้าง การป้องกันและ ปราบปราม การทุจริต													๑	๒	๙	๕๐	๑๑๕,๔๐๐													✓	สถานการณ์ โควิด
รวม																	๒๕๐	๔๖๑,๕๐๐								๒๘๑	๒๐๑,๓๑๕	๔๓.๖๓				

 แผนการดำเนินงาน  
 ผลการดำเนินงาน

รายงานผลการดำเนินงานของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



ลำดับ	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา												แผน					ผล					ร้อยละของ การใช้ งบประมาณ	สถานะ ดำเนินการ	รายงานผลการ ฝึกอบรม		หมายเหตุ																					
		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			จำนวน			งบประมาณ	จำนวน			งบประมาณ เบิกจ่าย	ดำเนินการ แล้ว	ยังไม่ได้ ดำเนินการ																										
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	รุ่น/ หลักสูตร	วัน	ชม./ /รุ่น	คน	(บาท)	รุ่น/ หลักสูตร	วัน	ชม./ รุ่น					คน	(บาท)																						
การพัฒนาความรู้/ทักษะ สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (งบจริยธรรม)																																																	
๑	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์																๒๗										๒๗							✓															
๒	แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔																๒๙											๒๙					✓																

ลำดับ	งาน/กิจกรรม/ โครงการ	ระยะเวลา												แผน				ผล				ร้อยละของ การใช้ งบประมาณ	สถานะ ดำเนินการ	รายงานผลการ ฝึกอบรม		หมายเหตุ	
		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			จำนวน		งบประมาณ	จำนวน		งบประมาณ เบิกจ่าย	ดำเนินการ แล้ว	ยังไม่ได้ ดำเนิน การ						
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	รุ่น/ หลัก สูตร	วัน	ชม./ รุ่น	คน	(บาท)	รุ่น/ หลัก สูตร					วัน	ชม./ รุ่น		คน
														จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ										
การพัฒนาความรู้/ทักษะ สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (งบจริยธรรม)																											
๓	การคัดเลือก บุคลากร ผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม ดีเด่นของ กรมพัฒนาที่ดิน	←————→			←————→									๓ คน	๖,๐๐๐					๓ คน	๖,๐๐๐	๑๐๐	๑ ธ.ค. ๖๒ ถึง ๒๓ พ.ค. ๖๓	✓			
๔	โครงการ "พด. ร่วมใจทำบุญ ตักบาตรข้าวระ จิตใจใสใน คุณธรรม"	←————→																๑ กิจกรรม				๑ กิจกรรม			✓		๑๒ ครั้ง
๕	กิจกรรม เผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ ความรู้เพื่อปลูก จิตสำนึก ด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกัน การทุจริต ประพฤติมิชอบ ให้แก่ ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ ในหน่วยงาน	←————→			←————→																			✓		กิจกรรมการแสดง ออกเชิง สัญลักษณ์ ๒๓ พ.ค. ๖๓	



ลำดับ	งาน/กิจกรรม/ โครงการ	ระยะเวลา												แผน				ผล				ร้อยละของ การใช้ งบประมาณ	สถานะ ดำเนินการ	รายงานผลการ ฝึกอบรม		หมายเหตุ																								
		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			จำนวน			งบประมาณ	จำนวน			งบประมาณ เบิกจ่าย			ดำเนินการ แล้ว	ยังไม่ได้ ดำเนิน การ																									
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	รุ่น/ หลัก สูตร	วัน	ชม. /รุ่น	คน	(บาท)	รุ่น/ หลัก สูตร	วัน	ชม./ รุ่น						คน	(บาท)																						
														๑	๑				๑																															
การพัฒนาความรู้/ทักษะ สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (งบจริยธรรม)																																																		
๑๐	การบริหาร ความเสี่ยง การทุจริต กรมพัฒนาที่ดิน ๒๕๖๔ ของ สำนักงาน ป.ป.ช.																	๑ กิจกรรม																			✓													
๑๑	โครงการจัดทำ กัณฑ์เทศน์ ภูมิกถา และ กิจกรรม แสดงพระธรรม เทศนา เรื่อง ดินและวันดิน โลก ๖ ธ.ค. ๖๒ ณ ศูนย์ฯ เขาชะงุ้ม จ.ราชบุรี																	๑ กิจกรรม																		✓		จำนวนผู้เข้า ร่วมกิจ กรรม ๕๗๕ คน												

ลำดับ	งาน/กิจกรรม/ โครงการ	ระยะเวลา												แผน				ผล				ร้อยละของ การใช้ งบประมาณ	สถานะ ดำเนินการ	รายงานผลการ ฝึกอบรม		หมายเหตุ			
		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔			จำนวน		งบประมาณ	จำนวน		งบประมาณ เบิกจ่าย	ดำเนินการ แล้ว	ยังไม่ได้ ดำเนิน การ								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	รุ่น/ หลัก สูตร	วัน	ชม. /รุ่น	คน	(บาท)	รุ่น/ หลัก สูตร					วัน	ชม./ รุ่น		คน	(บาท)	
		การพัฒนาความรู้/ทักษะ สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (งบจริยธรรม)																											
๑๒	โครงการ "จิตอาสา พัฒนาที่ดิน ทำ ความดีด้วย หัวใจ ลดภัย สิ่งแควต้อม" ณ กอง เทคโนโลยี ชีวภาพทางดิน														๕๐		๒๐๐				๕๐		๓๒๒				✓		
รวม																๑๐๐	๒๐๖,๑๐๐					๒๓๖	๑๑,๐๕๐	๓.๑๐					

 แผนการดำเนินงาน  
 ผลการดำเนินงาน

## ผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของกรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ ที่ ๑ เพื่อการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้มีการจัดฝึกอบรมผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง คือ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "การพัฒนาผู้นำเข้าสู่ระบบราชการ ๔.๐"

เป้าประสงค์ ที่ ๒ เพื่อการกำหนดเงื่อนไข/หลักเกณฑ์เพื่อกำหนดผู้บริหารระดับกลาง/สูง กรมพัฒนาที่ดินได้มีการจัดทำเส้นทางสัมประสมประสบการณ์และผลงานของตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กอง ทุกตำแหน่งในกรมพัฒนาที่ดิน ที่เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ทั้งหมด ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน ๖ ตำแหน่ง และตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง รวมทั้งตำแหน่งผู้อำนวยการสถานี ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานระดับจังหวัด จำนวน ๗๗ จังหวัด ที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ทั้งนี้ ได้กำหนดเส้นทางสัมประสมประสบการณ์และผลงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ผลสัมฤทธิ์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของตำแหน่ง รวมถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อจะกล่าวไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายต่อไป

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนานักเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์ เพื่อการจัดการองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในสายงานหลักเข้าสู่ระบบการจัดเก็บความรู้ เพื่อการถ่ายทอดสู่บุคลากรรุ่นใหม่ กรมพัฒนาที่ดิน ได้ดำเนินการจัดการองค์ความรู้ จัดเก็บข้อมูลองค์ความรู้ และถ่ายทอดเป็นหลักสูตรการอบรมในระบบ E-training จำนวน ๗ หลักสูตร คือ หลักสูตร การจัดการระบบอนุรักษ์ดินและน้ำในเขตพัฒนาที่ดิน หลักสูตร การใช้งาน Agri – Map Online หลักสูตร การใช้งานระบบ LDD Zoning หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภูมิสารสนเทศ หลักสูตร การใช้งานโปรแกรม QGIS เบื้องต้น หลักสูตร วินัยและการรักษาวินัยหลักสูตร การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ขับเคลื่อนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับความต้องการของแผนยุทธศาสตร์กรมฯ

เป้าประสงค์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะประจำตำแหน่งเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย ได้มีการจัดฝึกอบรมผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง จำนวน ๓ หลักสูตร โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "มาตรฐานวิชาการงานพัฒนาที่ดิน" รุ่นที่ ๗ - ๘ โครงการฝึกอบรมการพัฒนาคนรุ่นใหม่ หลักสูตร Young Creative Sharing (YCS) และ โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้สามารถเชื่อมโยงทั้งองค์กร

เป้าประสงค์ เพื่อการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ของ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔,๐๐๐ ราย โดยได้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความเป็นปัจจุบัน ทั้งในส่วน ของค่าตอบแทน ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม เป็น

### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพการนำระบบเส้นทาง Career Path ไปปฏิบัติ กรมพัฒนาที่ดินได้มีการจัดทำเส้นทางสัมประสมประสบการณ์และผลงานของตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กอง ทุกตำแหน่งในกรมพัฒนาที่ดิน ที่เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ทั้งหมด ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้อำนวยการ

จำนวน ๖ ตำแหน่ง และตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง รวมทั้งตำแหน่งผู้อำนวยการสถานี ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานระดับจังหวัด จำนวน ๗๗ จังหวัด

เป้าประสงค์ที่ ๒ การปรับปรุงระบบสวัสดิการให้สามารถตอบสนองตามความต้องการมากขึ้น กรมพัฒนาที่ดิน มีการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับงานสวัสดิการกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อรับฟังความต้องการและข้อเสนอแนะในการจัดระบบสวัสดิการ ให้สามารถตอบสนองตามความต้องการ โดยให้มีการจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร อาทิเช่น กิจกรรมการออกกำลังกายโยคะ การเดินอาราบิก การจัดลู่วิ่ง สนามเทนนิส สนามแบดมินตัน การดูแลสุขภาพอนามัยด้านอาหาร เป็นต้น

เป้าประสงค์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และจริยธรรม กรมพัฒนาที่ดิน ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และจัดโครงการภายใต้แผนงานเพื่อเป็นการเสริมสร้างการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และจริยธรรม ๓ โครงการ คือ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติราชการ (รุ่นที่ ๔) โครงการฟังธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในหน่วยงาน โครงการปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมเพื่อเสริมสร้างการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โครงการ "จิตอาสาพัฒนาที่ดิน ทำความดีด้วยหัวใจ ลดภัยสิ่งแวดล้อม" ณ กองเทคโนโลยีชีวภาพทางดิน

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอต่อภารกิจ**

เป้าประสงค์ที่ ๑ การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน (Workforce Analysis) ให้เหมาะสมกับภารกิจ กรมพัฒนาที่ดินได้มีการจัดทำแผนปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (เรื่องการวางแผนกำลังคนและเรื่องการจัดทำฐานข้อมูลผู้ได้รับทุน) และอยู่ระหว่างการจัดทำแผนวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน (Workforce Analysis)

เป้าประสงค์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรในกลุ่มงานหรือสายงานที่ขาดแคลนให้มีทักษะในการทำงาน ๓ หลักสูตร ดังนี้ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร มาตรฐานวิชาการงานพัฒนาที่ดิน" รุ่นที่ ๗ - ๘ โครงการฝึกอบรมการพัฒนาคนรุ่นใหม่ หลักสูตร Young Creative Sharing (YCS) และ โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

เป้าประสงค์ที่ ๓ พัฒนาหัวหน้างานให้มีทักษะในการวางแผนการทำงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน กรมพัฒนาที่ดินได้จัดอบรม กิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ผู้รู้ (Best Practice) เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะในการวางแผนการทำงานของบุคลากรจากรุ่นสู่รุ่น ถือเป็น การถ่ายทอดประสบการณ์ทำงาน



## ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปี ๒๕๖๓

กรมพัฒนาที่ดิน ได้ทำการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปี ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ : ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมครบทุกประเภท และทุกช่วงอายุราชการ

### ๒. ความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM : Human Resource Management)

ข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน มีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาที่ดิน (HRM : Human Resource Management) ในภาพรวมพบว่ามีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ “มาก” (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๐) ลดลงจากปี ๒๕๖๒ (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๗) และเมื่อพิจารณาภาพรวมในช่วง ๙ ปี (ปี ๒๕๕๕ - ๒๕๖๓) ที่ผ่านมา พบว่า ข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน มีความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสูงที่สุดในปี ๒๕๕๗ (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๑) รองลงมา คือปี ๒๕๖๒ (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๗) และปี ๒๕๖๑ (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๒) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปี ๒๕๖๓ สูงเป็นอันดับที่ ๔ โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก ของปี ๒๕๖๓ ได้แก่

ลำดับที่ ๑ ข้าราชการสามารถเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ได้ (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๒)

ลำดับที่ ๒ กรมฯ จัดกิจกรรม “พด.รักกันชวนกันเดิน - วิ่ง Virtual Walk or Run” ครั้งที่ ๒ เพื่อส่งเสริมการออกกำลังกาย มีสุขภาพที่ดี (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๙)

ลำดับที่ ๓ การให้บริการจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่รัฐมีความสะดวกรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๗)

และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลต่ำที่สุด ได้แก่ หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีอัตราการกำลังของบุคลากรในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๔)

### ๓. ความพึงพอใจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD : Human Resource Development)

ข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาที่ดิน (HRD : Human Resource Development) ในภาพรวมพบว่ามีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ “มาก” (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๔) ลดลงจากปี ๒๕๖๒ (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๓) และเมื่อพิจารณาภาพรวมในช่วง ๙ ปี (ปี ๒๕๕๕ - ๒๕๖๓) ที่ผ่านมา พบว่าข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสูงที่สุดในปี ๒๕๕๗ (ค่าเฉลี่ย ๔.๐๓) รองลงมา คือปี ๒๕๖๒ (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๓) และปี ๒๕๖๑ (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๙) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปี ๒๕๖๓ สูงเป็นอันดับที่ ๕ โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก ได้แก่

ลำดับที่ ๑ โครงการฝึกอบรมของกรมฯ จัดวิทยากรได้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา/กิจกรรมการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๐)

ลำดับที่ ๒ กรมฯ ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บุคลากรมีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๘)

ลำดับที่ ๓ ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๗)

และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่ำที่สุด ได้แก่ กรมฯ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ/เสนอรับทุนศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานในประเทศและต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๕)

## อภิปรายผล

๑. ความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยภาพรวม (HRM : Human Resource Management) เมื่อนำหัวข้อคำถามด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีค่าระดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ๓ ลำดับแรก และ หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมาวิเคราะห์ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

๑.๑ ข้าราชการสามารถเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ได้ (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๒) เป็นหัวข้อที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุด เนื่องจากข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน เห็นว่า ระบบสารสนเทศงานบุคคล หรือ DPIS : Departmental Personnel Information System ช่วยให้ ข้าราชการแต่ละคนสามารถตรวจสอบข้อมูลต่างๆ ของตนเองได้อย่างสะดวก เป็นระบบที่สามารถบันทึกข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องได้อย่างรวดเร็ว ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ คนส่วนใหญ่เห็นว่าระบบ DPIS เป็นเครื่องมือในการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีประโยชน์หลายมิติ ดังนี้ ๑) ประโยชน์ ต่อตนเองคือ ได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ข้อมูลที่อยู่ในระบบ มีความน่าเชื่อถือ ๒) ประโยชน์ต่อหน่วยงาน ทำให้กองการเจ้าหน้าที่มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่มีมาตรฐาน ใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงานประจำวันของงานการเจ้าหน้าที่ ลดระยะเวลา ลดขั้นตอนในการสืบค้นข้อมูลบุคคล รวมไปถึงสามารถพัฒนาต่อยอดโปรแกรมต่อเนื่องได้ เช่น นำระบบ DPIS ไปเป็นฐานข้อมูลกับระบบอื่นๆ เช่น IDP ระบบเครื่องราชฯ ระบบหนังสือรับรองเงินเดือน ฯลฯ ๓) ประโยชน์ ต่อองค์กร เสริมสร้างการยอมรับตลอดจนสร้างความน่าเชื่อถือในฐานะองค์กรภาครัฐที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม และเป็นที่น่าเชื่อถือได้ในผลการปฏิบัติที่เที่ยงตรง ๔) ประโยชน์ต่อผู้มาติดต่องาน สามารถให้บริการข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล เช่น รายงานข้อมูลข้าราชการและพนักงานราชการเกี่ยวกับ สังกัด ระดับ ตำแหน่ง อายุราชการ ฯลฯ ให้แก่ผู้มาติดต่อได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

๑.๒ กรมฯ จัดกิจกรรม “พด.รักกันชวนกันเดิน - วิ่ง Virtual Walk or Run” ครั้งที่ ๒ เพื่อส่งเสริม การออกกำลังกาย มีสุขภาพที่ดี (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๙) เป็นหัวข้อที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุด เป็นลำดับที่ ๒ สืบเนื่องมาจากในปี ๒๕๖๒ ที่กรมฯ ได้จัดกิจกรรม “พด.รักกันชวนกันเดิน - วิ่ง Virtual Walk or Run” เป็นครั้งแรก ตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรีนายกรัฐมนตรี โดยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาด้านสุขภาพและการพัฒนา คุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อให้มีสุขภาพแข็งแรง ตื่นตัวในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งในปีดังกล่าว กิจกรรมนี้ได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีจากบุคลากรของกรมฯ โดยได้รับความพึงพอใจสูงสุดเป็นอันดับที่ ๓ ของการสำรวจความพึงพอใจฯ ในปี ๒๕๖๒ และ ในปี ๒๕๖๓ กรมฯ จึงได้ จัดโครงการ “พด.รักกัน ชวนกัน เดิน - วิ่ง Virtual Walk or Run” ครั้งที่ ๒ ขึ้นอีกครั้ง เพื่อส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรกรมฯ และครอบครัวได้มีการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเสริมสร้างความสามัคคีและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน

๑.๓ การให้บริการจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่รัฐมีความสะดวกรวดเร็ว และการให้บริการ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประวัติบุคคลมีความถูกต้อง สะดวกรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๗) เป็นหัวข้อที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุด เป็นลำดับที่ ๓ เนื่องจาก ในปัจจุบันกรมฯ ได้ให้บริการจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ออนไลน์ และให้บริการข้อมูลประวัติบุคคลผ่านโปรแกรม DPIS ซึ่งมีการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยเป็นปัจจุบัน เป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการซึ่งผู้ขอรับบริการสามารถยื่นคำขอทำบัตรผ่านระบบออนไลน์ และ เข้าดูประวัติผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ไม่ต้องเดินทางมาติดต่อที่กองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งต้องเสียทั้งเวลาและ

ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง โดยการให้บริการจัดทำบัตรประจำตัวออนไลน์ นอกจากจะทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางแล้ว ยังเป็นการประหยัดพลังงาน ลดการใช้กระดาษสำหรับเขียนคำขอทำบัตรใหม่ โดยผู้ขอทำบัตรฯ สามารถรับบัตรประจำตัวที่ทำใหม่ได้ภายในเวลา ๑ วัน หลังจากยื่นคำขอผ่านระบบสำเร็จ ทำให้การให้บริการจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่รัฐมีความสะดวกรวดเร็ว และได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการ

๑.๔ หน่วยงานที่ทําานปฏิบัติงานอยู่มีอัตรากำลังของบุคลากรในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๔) เป็นหัวข้อที่ข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน มีความพึงพอใจต่ำที่สุด สืบเนื่องจากอัตรากำลังข้าราชการของกรมพัฒนาที่ดินลดลงทุกปีตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. โดยรัฐบาลมีนโยบายให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ดังนั้น กรมฯ อาจต้องทบทวนการจัดโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ เพื่อเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้มีความสอดคล้องกับภารกิจงานของแต่ละหน่วยงานในปัจจุบัน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถทำงานที่หลากหลายโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วย การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในภารกิจต่างๆ ให้ชัดเจน ครอบคลุม เพื่อลดระยะเวลาในการศึกษาเรียนรู้งานให้เร็วขึ้น และพัฒนาบุคลากรของกรมฯ อย่างสม่ำเสมอในเรื่องขององค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. ความพึงพอใจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยภาพรวม (HRD : Human Resource Development) เมื่อนำหัวข้อคำถามด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าระดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ๓ ลำดับแรก และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมาพิจารณา สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

๒.๑ โครงการฝึกอบรมของกรมฯ จัดวิทยากรได้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา/กิจกรรมการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๐) กรมฯ ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บุคลากรมีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๘) และผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๗) เป็นหัวข้อที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุดเป็นลำดับที่ ๑ ลำดับที่ ๒ และลำดับที่ ๓ โดยที่กรมพัฒนาที่ดิน มีการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรล่วงหน้า ทำให้มีระยะเวลาในการศึกษาและติดต่อประสานงานเพื่อให้ได้เนื้อหาวิชา กิจกรรม กลุ่มเป้าหมายและวิทยากรที่เหมาะสมกับแผนการฝึกอบรมที่ได้วางไว้ ประกอบกับกรมพัฒนาที่ดิน ได้วางหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม ซึ่งกำหนดให้ต้องมีการจัดเตรียมจัดเนื้อหาวิชา กิจกรรม กลุ่มเป้าหมาย วิทยากร และองค์ประกอบต่างๆ ของการฝึกอบรมให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ กรมฯ ยังมีกิจกรรม/โครงการต่างๆ ที่สนับสนุนให้บุคลากรของกรมฯ ได้ทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่องเป็นการสร้างความรักความผูกพันและความสามัคคีของคนในองค์กร

๒.๒ กรมฯ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ/เสนอรับทุนศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานในประเทศและต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๕) เป็นหัวข้อที่ข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน มีความพึงพอใจต่ำที่สุด โดยที่การดำเนินการเรื่องทุนการศึกษาต่อที่ผ่านมารกรมฯ ใช้วิธีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานต่างๆ ทราบทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E - mail) และการประกาศรับสมัครผ่านเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่เพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของกรมฯ ที่สนใจ สมัครเข้ารับการศึกษาต่อ ทราบ หากหน่วยงานที่ได้รับแจ้งเวียนไม่ประชาสัมพันธ์ต่ออาจทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึงบุคลากรทุกคน และอีกประการหนึ่งหน่วยงานที่ให้ทุนฯ มักกำหนดคุณสมบัติด้านภาษาต่างประเทศอยู่ในระดับที่สูง ทำให้มีผู้สนใจสมัครขอทุนฯ เป็นกลุ่มบุคคลที่เป็นบุคลากรส่วนน้อย ประกอบกับทุนส่วนใหญ่เป็นทุนจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งมีจำนวนน้อย

เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมดของกรมฯ ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับทุนศึกษา/ดูงานในและต่างประเทศ ให้หลากหลายช่องทาง เช่น การสร้างเพจข้อมูลเกี่ยวกับทุนประเภทต่างๆ ไว้ในเว็บของกรมฯ หรือเว็บของหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้ทุกคนเข้าถึงได้ง่ายขึ้น เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

#### ๑. ควรนำผลการศึกษาไปปรับปรุงและแก้ไขปัญหาให้เป็นรูปธรรม

๑.๑ ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความเห็นว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีอัตรากำลังของบุคลากร ในจำนวนที่ไม่เหมาะสมกับภารกิจของงานที่มาก จึงเห็นควรนำข้อเสนอดังกล่าวมาปรับปรุงและแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการกรมฯ เช่น การทบทวนและจัดโครงสร้าง อัตรากำลังให้ทันสมัย มีความเหมาะสมกับภารกิจของแต่ละหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ ควรส่งเสริม สนับสนุนให้นาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้การทำงานสะดวกกว่าเดิม หรือ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในภารกิจต่างๆ ให้ชัดเจน ครอบคลุม และพัฒนาบุคลากรของกรมฯ อย่างสม่ำเสมอ ในเรื่องขององค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และทักษะการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑.๒ ควรเพิ่มช่องทางเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทุนการศึกษาต่อ/ การเสนอขอรับทุนศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานในประเทศและต่างประเทศ และควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ หลากหลายช่องทางมากกว่านี้ เช่น การสร้างเพจข้อมูลเกี่ยวกับทุนประเภทต่างๆ ไว้ในเว็บของกรมฯ หรือ เว็บของหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้ทุกคนเข้าถึงได้ง่ายขึ้น เป็นต้น

๒. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินต่อการบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ทุกๆ ๒ ปี เพื่อให้มีระยะเวลาในการนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ก่อนที่จะมีการสำรวจความพึงพอใจในครั้งต่อไป เพื่อนำปัญหาที่ได้จากผลการสำรวจมาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

### การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

#### ๑. ด้านการสรรหา

๑.๑ ตำแหน่งบางตำแหน่ง ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้และทักษะเฉพาะทาง เช่น นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ มีการลาออกบ่อย เนื่องจากค่าตอบแทนระหว่างส่วนราชการและเอกชนแตกต่างกันมาก ทำให้มี บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินลาออกไปทำงานหน่วยงานอื่นซึ่งมีค่าตอบแทนสูงกว่า

๑.๒ กรมพัฒนาที่ดินไม่สามารถกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อบรรจุบุคคลในตำแหน่งที่ความ สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ข้อมูล หรือ Data scientists

๑.๓. การปรับเปลี่ยนและการกำหนดตำแหน่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทำได้ยาก เนื่องจากอัตรากำลังที่มีจำกัด

๒. การพัฒนาบุคลากร เนื่องจากสถานการณ์ต่างๆ เช่น การแพร่ระบาด โควิด-๑๙ การเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล กรมพัฒนาที่ดินจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการ รูปแบบการทำงาน และต้องพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลของบุคลากรให้รองรับและตอบสนองผู้รับบริการ โดยจำเป็นโดยกรมพัฒนาที่ดินได้จัดทำแผนพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากร กรมพัฒนาที่ดินระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) <https://www.ddd.go.th/hr/๓.๒.๕.pdf> เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่ ข้าราชการ ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

๓. ด้านการรักษาไว้ กรมพัฒนาที่ดินได้ปรับวิธีการทำงานตามหลัก SMART LDD การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงานจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กร กรมพัฒนาที่ดินประกาศให้กรมเป็นองค์กร ๔.๐ ด้วยหลัก SMART LDD ประกอบด้วย Smart Service, Smart Operation, Smart Connection, และ Smart Collaboration โดยการพัฒนาในช่วงแรกมุ่งเน้นให้เป็นหน่วยงานปรับปรุงกระบวนการหรือบริการโดยใช้ Innovation หรือ Digitalization หรือ Collaboration ลดการใช้ทรัพยากร เพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการกับประชาชน ส่งเสริมการใช้วัสดุที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม กรมพัฒนาที่ดินเล็งเห็นความสำคัญของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้และทักษะ ภายใต้แนวคิดประเทศไทย ๔.๐ ทำน้อยได้มาก เพิ่มประสิทธิผล และสามารถต่อยอดขยายผลแนวคิด (Idea) ให้เกิดนวัตกรรม (Innovation) และขับเคลื่อนงานพัฒนาที่ดิน โดยยึดความต้องการและประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นเป้าหมายสำคัญ

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ กรมพัฒนาที่ดินมีนโยบายและกำหนดแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับวางแผนการทำงานร่วมกันกับบุคลากร กำกับ ดูแล สอนงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขปัญหา อำนวยความสะดวก และสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มที่ตามศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลการทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

---