



รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กรมพัฒนาที่ดิน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

บทนำ

กรมพัฒนาที่ดินได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. รวมทั้งกฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมพัฒนาที่ดินได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน โดยได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามประกาศกรมพัฒนาที่ดิน ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ ดังนี้

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

๒. การพัฒนาบุคลากร ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม โดยเชื่อมโยงกับสมรรถนะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดิน โดยมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยมคุณธรรมจริยธรรม การเรียนรู้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ อย่างทั่วถึง

๓. การรักษาไว้ และการจูงใจ ให้มีการวางแผนมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุลโดยการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงานที่ดี มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศ บุคลากร 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. ๒๕๖๔

ลำดับที่	รายละเอียดงาน	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
ข้าราชการ			
๑	บรรจุข้าราชการ	๕๙ ราย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีอัตราว่าง ๘๘ อัตรา
๒	เลื่อนข้าราชการ	๘๘ ราย	
๓	ย้ายข้าราชการ	๑๕๖ ราย	
๔	รับโอนข้าราชการ	๑๐ ราย	
๕	ให้อิโณข้าราชการ	๑๕ ราย	
๖	ให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ	๒๖ ราย	
๗	การลาออกจากราชการ	๑๗ ราย	
ลูกจ้างประจำ			
๑	การลาออกจากราชการ	๑ ราย	
พนักงานราชการ			
๑	จัดจ้างพนักงานราชการ	๖๓ ราย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีอัตราว่าง ๓๒ อัตรา
๒	การลาออกจากราชการ	๓๘ ราย	
อื่น ๆ			
๑	การแต่งตั้งคณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการ / คณะทำงาน	๙๖ คำสั่ง	
๒	การดำเนินการเกี่ยวกับ อ.ก.พ.กรม (ประชุม)	๓ ครั้ง	

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ

๑. ตำแหน่งบางตำแหน่งต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้และทักษะเฉพาะทาง ทำให้มีบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินลาออกไปทำงานหน่วยงานอื่น ซึ่งมีค่าตอบแทนสูงกว่า

๒. การกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน มีกระบวนการขั้นตอนหลายขั้นตอน จึงทำให้หน่วยงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ไม่ทันต่อความต้องการ ส่งผลต่อการขับเคลื่อนงานตามภารกิจด้วย

๓. การสรรหาบุคลากรในตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตร และนายช่างสำรวจ ไม่สามารถสรรหาได้ตามจำนวนที่ต้องการ เนื่องจากผู้สมัครเข้ารับราชการในตำแหน่งดังกล่าวจะต้องผ่านภาค ก ของสำนักงาน ก.พ. ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า ซึ่งมีจำนวนน้อย เมื่อมีการเปิดรับสมัครจึงมีผู้มาสมัครน้อยตามไปด้วย

ข้อดี/โอกาส

๑. ผู้จัดฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เพิ่มทักษะการใช้สื่อ online และเทคโนโลยีต่างๆ

๒. ประหยัดงบประมาณ ค่าเดินทาง ค่าเอกสาร และอื่นๆ

บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

๑. ตำแหน่งบางตำแหน่งต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้และทักษะเฉพาะทาง เช่น นักวิชาการคอมพิวเตอร์ มีการลาออกบ่อย เนื่องจากค่าตอบแทนระหว่างส่วนราชการและเอกชนแตกต่างกันมาก ทำให้มีบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินลาออกไปทำงานหน่วยงานอื่น ซึ่งมีค่าตอบแทนสูงกว่า **ข้อเสนอแนะ** ความเสริมสร้างแรงจูงใจในด้านอื่น เช่น สวัสดิการกรม รถรับส่ง การบริการส่งเสริมสุขภาพ สถานที่ออกกำลังกาย ตลอดจนการประเมินที่เป็นธรรม

๒. การสรรหาบุคลากรในตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตร และนายช่างสำรวจ ไม่สามารถสรรหาได้ตามจำนวนที่ต้องการ เนื่องจากผู้สมัครเข้ารับราชการในตำแหน่งดังกล่าวจะต้องผ่านภาค ก ของสำนักงาน ก.พ. ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า ซึ่งมีจำนวนน้อย เมื่อมีการเปิดรับสมัครจึงมีผู้มาสมัครน้อยตามไปด้วย **ข้อเสนอแนะ** เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานจึงได้มีการพิจารณาทบทวนภารกิจ ซึ่งปัจจุบันภารกิจที่เป็นงานลักษณะเชิงบูรณาการที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานมีมากขึ้น จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีทักษะเชิงวิชาการ และได้มีการปรับปรุงกรอบตำแหน่งประเภททั่วไปจากตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตร เป็นกรอบตำแหน่งประเภทวิชาการตำแหน่งนักวิชาการเกษตร และจากตำแหน่งนายช่างสำรวจ เป็นกรอบตำแหน่งประเภทวิชาการตำแหน่งนักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

๒. พัฒนา (Development)

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน คือทรัพยากรบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อน ภารกิจของกรมพัฒนาที่ดิน ให้บรรลุเป้าหมายและสามารถสนองตอบได้ตรงต่อความต้องการของประชาชน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาที่ดิน ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานได้ ดังนั้น กรมพัฒนาที่ดิน จึงให้ความสำคัญและได้มอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่มีหน้าที่พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาที่ดิน ให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding และมีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่อการทำงาน ต่อผู้บริหาร และต่อองค์กร ตลอดจนมีทักษะ (Skill) ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติและสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมพัฒนาที่ดิน กองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำแผนการดำเนินงานในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน เป็นประจำทุกปีและได้มีรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ในแผนดังกล่าว โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้จัดให้มีกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรจำนวน ๒,๒๗๘,๙๐๐ บาท ใช้งบประมาณไปจำนวน ๒,๓๐๔,๔๖๕ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๐๑.๑๒ โดยมีแผนการพัฒนาบุคลากรจำนวน ๗๑๓ ราย มีผลการดำเนินงานอบรมบุคลากรจำนวน ๘๙๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๒๔.๘๒ เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้ไม่สามารถจัดฝึกอบรมได้ตามแผนที่วางไว้

รายงานผลการพัฒนาบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับ	งาน/กิจกรรม/โครงการ	จำนวน			ระยะเวลา												ร้อยละของการใช้งบประมาณ	สถานะดำเนินการ	รายงานผลการฝึกอบรม		หมายเหตุ
		รุ่น/หลักสูตร	วัน/ชม.	คน	ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					ดำเนินการแล้ว	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
					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																					
๑๐	การจัดทำแผนปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (เรื่องการวางแผนกำลังคนและเรื่องการจัดทำฐานข้อมูลผู้ได้รับทุน)																		✓		
๑๑	การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินต่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	-	-	-															✓		
๑๒	การประกันคุณภาพการฝึกอบรมของกรมพัฒนาที่ดิน งบประมาณ ๒๕๖๔	-	-	-															✓		
๑๓	การจัดทำฐานข้อมูล ผู้ได้รับการจัดสรรทุนรัฐบาล และทุนแหล่งอื่นๆ	-	-	-															✓		
๑๔	การติดตามผลหลังการฝึกอบรมของหลักสูตรการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	-	-	-															✓		
๑๕	การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน			๑๐๐															✓		
๑๖	การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)			๑๗๕															✓		ขอขยายเวลาการใช้แผนออกไปอีก ๑ ปี
๑๗	การจัดทำแผนกำลังคน (Work Force Planning) ของกรมพัฒนาที่ดิน			๑๒๐															✓		ขอขยายเวลาการใช้แผนออกไปอีก ๑ ปี
๑๘	การจัดทำแผนความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน	-	-	๓๐๐															✓		
รวม				๖๙๕																	

แผนการดำเนินงาน
 ผลการดำเนินงาน

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ

๑. จากปัญหาการระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ทำให้ต้องปรับรูปแบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดอบรม ต้องปรับมาใช้วิธีการอบรมทางไกล หรือ online เช่น Video Conference โปรแกรม Zoom ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมบางคน ไม่มีความพร้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ และบางหลักสูตรที่ต้องมีการระดมความคิดเห็นหรือฝึกปฏิบัติ การอบรมแบบ online จะทำให้การมีปฏิสัมพันธ์หรือการมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพลดลง
๒. ค่าใช้จ่ายไม่สามารถเบิกจ่ายได้ตามแผนงาน - แผนเงิน เนื่องจากปรับมาใช้ระบบการเรียนการสอน online

ข้อดี/โอกาส

๑. ผู้จัดฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เพิ่มทักษะการใช้สื่อ online และเทคโนโลยีต่างๆ
๒. ประหยัดงบประมาณ ค่าเดินทาง ค่าเอกสาร และอื่นๆ

บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

จากปัญหาการระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ทำให้ต้องปรับรูปแบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดอบรม ต้องปรับมาใช้วิธีการอบรมทางไกล หรือ online เช่น Video Conference โปรแกรม Zoom ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมบางคน ไม่มีความพร้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ และบางหลักสูตรที่ต้องมีการระดมความคิดเห็นหรือฝึกปฏิบัติ การอบรมแบบ online จะทำให้การมีปฏิสัมพันธ์หรือการมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพลดลง **ข้อเสนอแนะ** กรมพัฒนาที่ดินต้องปรับเปลี่ยนวิธีการ รูปแบบการทำงาน และต้องพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรให้รองรับและตอบสนองผู้รับบริการ ทำให้สามารถจัดอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมายได้จำนวนมากขึ้น โดยมีค่าใช้จ่ายลดลง ประหยัดงบประมาณ ค่าเดินทาง ค่าเอกสาร และอื่นๆ

โดยกรมพัฒนาที่ดินได้จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากร กรมพัฒนาที่ดินระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) <https://www.ddd.go.th/hr/๓.๒.๕.pdf> เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่ข้าราชการ ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

๓. รักษาไว้ (Retention)

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

๓.๑ ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กรมพัฒนาที่ดินได้ดำเนินการพัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career development planning) ซึ่งประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือพื้นฐาน : ระบบสมรรถนะ (Competency) เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ระบบการพัฒนาบุคลากร และระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการเพื่อการพัฒนา ขั้นตอนการวางแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ : เป็นขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลที่เป็นคนดีและคนเก่งด้วยเครื่องมือที่สร้างขึ้น แล้ววางแผนทางก้าวหน้าและแผนพัฒนาให้คนกลุ่มนี้มีความพร้อมในการก้าวหน้าทดแทนกำลังคนในระดับต่างๆ ต่อไป และ ขั้นตอนการปฏิบัติการตามแผน : เป็นการปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ ในขั้นนี้กรมพัฒนาที่ดินได้ดำเนินการในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือพื้นฐานขึ้นก่อน เนื่องจากการที่องค์การจะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดนั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ดังนั้น องค์การจะต้องมีการเตรียมความพร้อมของเครื่องมือพื้นฐานให้เหมาะสมและจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการจูงใจประการหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถได้ คือ การทำให้เห็นโอกาสความก้าวหน้า ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ความรู้ความสามารถในการทำงานให้เกิดความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่จะก้าวหน้าต่อไป ดังนี้

๓.๑.๑ การจัดทำเส้นทางสังสมประสพการณ์และผลงาน (Career Path) โดยได้จัดทำเส้นทางสังสมประสพการณ์และผลงานของตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กอง ทุกตำแหน่งในกรมพัฒนาที่ดิน ที่เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ทั้งหมด ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้อำนวยการจำนวน ๗ ตำแหน่ง และตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน จำนวน ๗ 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 รวมทั้งให้ข้าราชการใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการรับราชการของตนเองได้ สามารถเตรียมการในการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอนาคตต่อไป

๓.๑.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

△ ระดับเชี่ยวชาญ	จำนวน	๕	ราย
△ ระดับชำนาญการพิเศษ	จำนวน	๓๐	ราย
△ ระดับชำนาญการ	จำนวน	๓๔	ราย

๓.๑.๓ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

△ ระดับเชี่ยวชาญ	จำนวน	๒	ราย
△ ระดับชำนาญการพิเศษ	จำนวน	๒๘	ราย
△ ระดับชำนาญการ	จำนวน	๒๑	ราย
△ ระดับชำนาญงาน	จำนวน	๓	ราย

๓.๑.๔ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

△ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น	จำนวน	๒๗	ราย
△ การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน	จำนวน	๑๑	ราย
△ การเกลี้ยอัตรากำลัง	จำนวน	๑๐	ราย
△ การปรับลดตำแหน่งชั่วคราว	จำนวน	๑๐	ราย

*หมายเหตุ : อยู่ระหว่างการพิจารณาของอ.ก.พ.กระทรวงทั้ง ๒๗ ตำแหน่ง

**หมายเหตุ : เสร็จสิ้นกระบวนการแล้ว ๕ ตำแหน่ง และอยู่ระหว่างการพิจารณาของอ.ก.พ.กระทรวง ๕ ตำแหน่ง

๓.๒ ผลงานการดำเนินการด้านจัดทำทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

๓.๒.๑ การขอพระราชทานเครื่องราชฯ ประจำปี ให้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ขอพระราชทานเหรียญจักรพรรดิมาลา จำนวน ๖๙๙ ราย

๓.๒.๒ การขอพระราชทานเพลิงศพ

- ข้าราชการบำนาญ จำนวน ๖ ราย

๓.๒.๓ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

- ข้าราชการ จำนวน ๑,๔๒๕ ราย

- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔๐๕ ราย

๓.๒.๔ บันทึกข้อมูลคำสั่งเลื่อนในระบบ DPIS และในการ์ด ก.พ. ๗ และรวมแบบประเมินสำหรับรอบการประเมิน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ของพนักงานราชการ เลื่อนจำนวน ๑,๒๐๗ ราย ไม่เลื่อน จำนวน ๑๑๔ ราย

๓.๒.๕ การบันทึกข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)

- บรรจุใหม่ จำนวน ๕๙ ราย

- รับโอน จำนวน ๙ ราย

- บันทึกปรับปรุงข้อมูล จำนวน ๓๖๐ ราย

- การจัดทำใบแจ้งข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๕๙ ราย

- การจัดทำใบแจ้งข้อมูลการสมัครสมาชิก กบข. เพื่อส่งกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ จำนวน ๕๙ ราย

- การจัดทำหนังสือรับรองเงินเดือน จำนวน ๑๓ ราย

- การจัดทำหนังสือรับรองความประพฤติ (ข้อป็น) จำนวน ๔ ราย
- การจัดทำหนังสือรับรองการทำงาน จำนวน ๑ ราย
- การจัดทำหนังสือรับรองการเป็นข้าราชการบำนาญ จำนวน ๒ ราย
- การจัดทำบัตรประจำตัว และบัตรแสดงตน จำนวน ๔๓๑ ราย

๓.๒.๖ การดำเนินงานการขออนุมัติตัวบุคคลเดินทางไปต่างประเทศ ลาศึกษา ฝึกอบรม หนังสือรับรองการทำงานเป็นภาษาอังกฤษ การขออนุญาตลาทุกประเภท

- ลาศึกษา จำนวน ๕ ราย
- ขออนุมัติรับรอง จำนวน ๒๐ ราย
- ลาอุปสมบท จำนวน ๕ ราย

๓.๓ ผลการดำเนินงานสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล

ลำดับ	กิจกรรม	ผลงาน (จำนวน)	หมายเหตุ
๑	การฌาปนกิจสงเคราะห์	๑๑๒ ราย	สมาชิกการฌาปนกิจ สงเคราะห์จำนวน ๓,๐๓๙ ราย ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
	- การรับสมัครสมาชิกการฌาปนกิจสงเคราะห์เพิ่ม	๕๗ ราย	
	- จ่ายเงินสมาชิกการฌาปนกิจสงเคราะห์ เสียชีวิต	๕๗๕ ราย	
	- ดำเนินการจัดทำ Line@การฌาปนกิจสงเคราะห์ ใน กลุ่มสมาชิกที่เกษียณอายุราชการ เพื่อสะดวก ในการส่งข้อมูลข่าวสาร	๓ ครั้ง	
	- ส่งเงินสงเคราะห์ของสมาชิกนอกราชการ เพื่อเข้าบัญชีการฌาปนกิจสงเคราะห์กรมฯ ของเดือน ต.ค. ๖๓ - ก.พ. ๖๔		
๒	สวัสดิการร้านค้า	๓,๐๐๐ ตัว	
	- การจัดจำหน่ายเสื้อดินโลก		
	- การจำหน่ายเสื้อชาฟารีสีเหลือง - ชมพู	๗๗๔ ตัว	
	- การจำหน่ายหน้ากากผ้า	๘๒๔ ชิ้น	
	- การจำหน่ายสายคล้องบัตร	๑๒๑ เส้น	
	- แก้วน้ำใสตราสีทอง	๓๖ ใบ	
	- หมวกตราสัญลักษณ์กรมพัฒนาที่ดิน	๖๒๒ ใบ	
	- โปโล้ไทดัสสีเงิน	๒๑ เส้น	
	- โปโล้ไทดัสชมพูน้ำเงิน	๓๘ เส้น	
	- การจำหน่ายเสื้อ Trail	๒,๐๙๒ ตัว	
- การจำหน่ายแบบจำลองหน้าตัดดิน ขนาด ๑๙ X ๖๑ ซม.ติดเทอร์โมมิเตอร์พร้อมกล่อง	๒ ชุด		

ลำดับ	กิจกรรม	ผลงาน (จำนวน)	หมายเหตุ
	- การจำหน่ายแบบจำลองหน้าตัดดิน ขนาด ๑๒ x ๓๘ ซม.ติดเทอร์โมมิเตอร์พร้อมกล่อง	- ชุด	
	- จำนวนเพื่อนใน Line@ร้านค้าสวัสดิการ	๒๐๖ ราย	
	- ดำเนินการจัด Facebook สวัสดิการกรมฯ และ เพจร้านค้าชาวดิน มีผู้ติดตาม	๙๖ ราย	
๓	ดูแลสุขลักษณะด้านอาหารสวัสดิการกรมพัฒนาที่ดิน - จัดเก็บเงินค่าสวัสดิการโรงอาหาร	โครงการ ๖๗,๒๐๐ บาท	ต.ค.๖๓ – เม.ย. ๖๔ ๘ ร้าน (๑,๒๐๐/เดือน/๑ร้าน)
๔	กิจกรรมจิตอาสา - การดำเนินงานโครงการบริจาคโลหิต	๑๐๓ ราย ๔๖,๓๕๐ CC	๓ มี.ค. ๖๔

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ

๑. การจัดทำระบบสารสนเทศด้านบุคคล อยู่ระหว่างเปลี่ยนฐานข้อมูลจากระบบ DPIS ๕ เป็นระบบ DPIS ๖ และ SEIS จึงลงข้อมูลถึง ๓ รอบใน ๓ ระบบ เนื่องจาก ๑ ชุดข้อมูล ต้องลงข้อมูลชุดเดียวกันถึง ๓ โปรแกรม ทำให้งานมีความล่าช้าในการดำเนินการ

๒. กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ในการบริหารกำลังคนมีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งต้องใช้ระยะเวลา และขั้นตอนมาก ส่งผลให้การปรับปรุง/ปรับเปลี่ยนตำแหน่งของข้าราชการไม่ทันตามความต้องการของหน่วยงาน

๓. การเรียกเก็บเงินสงเคราะห์สมาชิกนอกราชการ ประสบปัญหาในการติดต่อสื่อสาร เนื่องจากมีสมาชิก เช่น ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ ได้เปลี่ยนแปลงข้อมูลซึ่งไม่ตรงกับที่เคยให้ไว้เดิม โดยไม่แจ้งให้ กกจ. ทราบ

ข้อดี/โอกาส

ระบบ DPIS ๖ เป็นระบบที่ดี เหมาะกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากมีการเชื่อมโยงข้อมูลกับกรมบัญชีกลาง และระบบ SEIS (ก.พ.๗ อีเล็คทรอนิกส์)

บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

กรมพัฒนาที่ดินได้ปรับวิธีการทำงานตามหลัก SMART LDD การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เปลี่ยนแปลง วิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงานจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กร กรมพัฒนาที่ดินประกาศให้กรมเป็นองค์กร ๔.๐ ด้วยหลัก SMART LDD ประกอบด้วย Smart Service Smart Operation และ Smart Collaboration โดยการพัฒนาในช่วงแรก มุ่งเน้นให้เป็นหน่วยงานปรับปรุงกระบวนการงานหรือบริการ โดยใช้ Innovation หรือ Digitalization หรือ Collaboration ลดการใช้ทรัพยากร เพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการกับประชาชน ส่งเสริมการใช้วัสดุที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม กรมพัฒนาที่ดินเล็งเห็นความสำคัญของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติ จำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้และทักษะ ภายใต้แนวคิดประเทศไทย ๔.๐ ทำน้อยได้มาก เพิ่มประสิทธิผล และสามารถต่อยอดขยายผลแนวคิด (Idea) ให้เกิดนวัตกรรม (Innovation) และขับเคลื่อนงานพัฒนาที่ดิน โดยยึดความต้องการและประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นเป้าหมายสำคัญ

๑. กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ในการบริหารกำลังคนมีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งต้องใช้ระยะเวลา และขั้นตอนมาก ส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการให้การปรับปรุง/ปรับเปลี่ยนตำแหน่งของข้าราชการ ได้ทัน **ข้อเสนอแนะ** สื่อสารและสร้างความเข้าใจให้กับผู้เกี่ยวข้องในเรื่องกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ในการบริหารกำลังคน

๒. ภารกิจและปริมาณงานของหน่วยงานในภาพรวมมีมากขึ้น แต่อัตรากำลังข้าราชการไม่สามารถขอเพิ่ม ได้ ซึ่งต้องใช้วิธีการบริหารกำลังคนเพื่อสับเปลี่ยนหมุนเวียนร่วมกับการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้นมา ทดแทน **ข้อเสนอแนะ** สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรที่เข้มแข็ง สำหรับใช้ในการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มี สมรรถนะที่หลากหลาย และพร้อมต่อการบริหารราชให้มีความต่อเนื่อง เช่น Succession Plan Training Roadmap เป็นต้น

๓. ปัญหาในการติดต่อสื่อสาร เพื่อเรียกเก็บเงินสงเคราะห์สมาชิกนอกราชการ ที่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูล โดยไม่แจ้ง กกจ. ทราบ **ข้อเสนอแนะ** ก่อนสิ้นปีงบประมาณกลุ่มสวัสดิการฯ ดำเนินการสำรวจข้อมูลผู้ที่เป็น สมาชิกฌาปนกิจที่จะเกษียณอายุราชการให้ดำเนินการเข้ากรู๊ปไลน์@การฌาปนกิจ เพื่อติดต่อสื่อสาร/สอบถาม ข้อมูล/เปลี่ยนแปลงข้อมูลต่างๆ

๓.๔ ใช้ประโยชน์ (Utilization)

การใช้ประโยชน์ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงาน ให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔.๑ ผลการดำเนินงานของกลุ่มวินัย รวมทั้งหมด ๓๗ เรื่อง

๓.๔.๑.๑ เรื่องที่อยู่ระหว่างการสอบสวน	จำนวน ๔ เรื่อง
๓.๔.๑.๒ เรื่องที่อยู่ระหว่างการสืบสวน	จำนวน ๗ เรื่อง
๓.๔.๑.๓ เรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	จำนวน ๒๖ เรื่อง

๓.๔.๑.๔ จัดทำบทความ และภาพนำเสนอกฎระเบียบ กรณีศึกษาต่างๆ เพื่อเป็นการ เสริมสร้างการดำเนินการทางวินัยลงใน Facebook กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๒๑ เรื่อง

๓.๔.๒ ผลการดำเนินงานของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม พัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากรโดยได้มีการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและแผนการ เสริมสร้างคุณธรรมบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้องค์กรมีธรรมาภิบาล บุคลากรปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ บริสุทธิ์ ยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ แผนพัฒนาบุคลากรมีงบประมาณด้านจริยธรรม ๓๔๖,๑๐๐ บาทเป้าหมายจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒๐๐ คน เพื่อจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทาง จริยธรรม และด้านธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริต โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๓๕,๖๐๘ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๙ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๔๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑๓ นอกจากนี้ได้จัดกิจกรรม ด้านอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างจริยธรรมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ เช่น จัดประชุมเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานภาครัฐ ประเมินองค์กรคุณธรรม ดำเนินการ แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมพัฒนาที่ดินตามที่ตั้งสำนักงาน ก.พ. กำหนด วิเคราะห์ความเสี่ยงการ ทุจริต

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ

๑. จากปัญหาการระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ทำให้ต้องปรับรูปแบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมบางคน ไม่มีความพร้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ และบางหลักสูตรที่ต้องการมีการระดมความคิดเห็นหรือฝึกปฏิบัติ การอบรมแบบ online จะทำให้การมีปฏิสัมพันธ์หรือการมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพลดลง

๒. ค่าใช้จ่ายไม่สามารถเบิกจ่ายได้ตามแผนงาน - แผนเงิน เนื่องจากปรับมาใช้ระบบการเรียนการสอน online

๓. สำนวนการสืบสวน/สอบสวน อยู่ในรูปแบบกระดาษมีความเสื่อมสภาพตามระยะเวลา

ข้อดี/โอกาส

๑. ผู้จัดฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เพิ่มทักษะการใช้สื่อ online และเทคโนโลยีต่างๆ

๒. ประหยัดงบประมาณ ค่าเดินทาง ค่าเอกสาร และอื่นๆ

๓. เกิดนวัตกรรมการเก็บสำนวนการสืบสวน/สอบสวน ในระบบ Cloud

บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

กรมพัฒนาที่ดินมีนโยบายและกำหนดแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ วางแผนการทำงานร่วมกันกับบุคลากร กำกับ ดูแล สอนงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขปัญหา อำนวยความสะดวก และสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๑. จากปัญหาการระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ทำให้ต้องปรับรูปแบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดอบรม ต้องปรับมาใช้วิธีการอบรมทางไกล หรือ online เช่น Video Conference โปรแกรม Zoom ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมบางคน ไม่มีความพร้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ และบางหลักสูตรที่ต้องการมีการระดมความคิดเห็นหรือฝึกปฏิบัติ การอบรมแบบ online จะทำให้การมีปฏิสัมพันธ์หรือการมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพลดลง **ข้อเสนอแนะ** ๑. ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการจัดฝึกอบรมผ่านสื่อ online ผ่านระบบ Video Conference หรือ Zoom ทำให้สามารถจัดอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมายได้จำนวนมากขึ้น โดยมีค่าใช้จ่ายลดลง ประหยัดงบประมาณ ค่าเดินทาง ค่าเอกสาร และอื่นๆ ๒. ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในกรมพัฒนาที่ดิน มีความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ให้มากขึ้นและทั่วถึงในทุกขั้นตอน กระบวนการของโครงการ/กิจกรรม ๓. เพิ่มการสื่อสารประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการฯ ให้มากขึ้นและหลากหลายช่องทางอย่างเป็นระบบ โดยให้มีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อ สร้างการรับรู้และสร้างความเข้าใจให้แก่เจ้าหน้าที่บุคลากรในหน่วยงานทุกๆ ระดับ

ผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของ กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ ที่ ๑ เพื่อการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยจัดอบรมหลักสูตร คือ ๑) หลักสูตร “พด.ยอดผู้นำ”(LDD the Smart Leader)” ผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มผู้อำนวยการสำนัก/กอง ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อสร้างคนกลุ่มนี้ให้เป็นผู้บังคับการและผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ๒) หลักสูตร “ภาวะผู้นำและการสอนงาน”(Leadership and Coaching for High Performance) ผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มผู้อำนวยการสพด./ศูนย์ ส่วนภูมิภาค ที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำขององค์กร เพื่อเสริมสร้างแนวคิดและทักษะด้าน “ภาวะผู้นำ” ให้เกิดขึ้นในองค์กร ๓) หลักสูตร "Coaching and mentoring" ผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มผู้อำนวยการกลุ่ม/ฝ่าย ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นการเตรียมพร้อมที่จะเป็นผู้นำ จะเน้นบุคลากรในกลุ่มผู้มีศักยภาพ เพื่อเตรียมคนกลุ่มนี้ขึ้นสู่การเป็นผู้นำ

เป้าประสงค์ ที่ ๒ เพื่อการกำหนดเงื่อนไข/หลักเกณฑ์เพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหารระดับกลาง/สูง กรมพัฒนาที่ดินได้จัดทำเส้นทางสังขมประสบการณ์และผลงานของตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กอง สำหรับ ทุกตำแหน่งในกรมพัฒนาที่ดินที่เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ทั้งหมด ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน ๖ ตำแหน่ง และตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง รวมทั้งตำแหน่งผู้อำนวยการสถานี ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานระดับจังหวัด จำนวน ๗๗ จังหวัด ที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ทั้งนี้ ได้กำหนดเส้นทางสังขมประสบการณ์และผลงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ผลสัมฤทธิ์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของตำแหน่ง รวมถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อจะก้าวไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์ เพื่อการจัดการองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในสายงานหลักเข้าสู่ระบบการจัดเก็บความรู้ เพื่อการถ่ายทอดสู่บุคลากรรุ่นใหม่ กรมพัฒนาที่ดิน ได้ดำเนินการจัดการองค์ความรู้ จัดเก็บข้อมูลองค์ความรู้ โดยจัดทำสื่อวีดิทัศน์และถ่ายทอดเป็นหลักสูตรการอบรมในระบบ LDD e-training จำนวน ๗ หลักสูตร คือ หลักสูตร การจัดระบบอนุรักษ์ ดินและน้ำในเขตพัฒนาที่ดิน หลักสูตร การใช้งาน Agi - Map Online หลักสูตร การใช้งานระบบ LDD Zoning หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภูมิสารสนเทศ หลักสูตร การใช้งานโปรแกรม QGIS เบื้องต้นหลักสูตร วินัย และการรักษาวินัยหลักสูตร และในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้จัดทำ LDD e-training ๒ หลักสูตร คือ ปฐพีวิทยาพื้นฐาน และ การใช้ผลวิเคราะห์ดินเพื่อการพัฒนาที่ดิน โดยได้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรของกรมสามารถเรียนรู้และพัฒนาความรู้ได้ทุกที่และตลอดเวลา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ขับเคลื่อนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับความต้องการของแผนยุทธศาสตร์กรมฯ

เป้าประสงค์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะประจำตำแหน่งเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย กรมพัฒนาที่ดินพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย ได้แก่ ๑) ด้านวิชาการ ๒) ด้านบริหาร ๓) ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ๔) ด้านทักษะดิจิทัล ๕) คุณธรรมจริยธรรม โดยมี โครงการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์กรมพัฒนาที่ดิน โดยมีหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้ (๑) หลักสูตร “การจัดทำแผนการใช้ที่ดินระดับตำบล มุ่งสู่เกษตร ๔.๐” “การสำรวจดินโครงการเฉพาะกิจ adhoc survey” และ “การดำเนินงานเกี่ยวกับการจำแนกประเภทที่ดิน (ป่าไม้ถาวร)” ตอบสนองยุทธศาสตร์ที่ ๑ (๒) หลักสูตร “การบริหารจัดการชุดสระและวางรูปผังแปลงโครงการ ๑ ตำบล ๑ เกษตรทฤษฎีใหม่” ตอบสนองยุทธศาสตร์ที่ ๓ และ (๓) หลักสูตร “การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของกรมพัฒนาที่ดิน” และ “การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน” ตอบสนองยุทธศาสตร์ที่ ๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้สามารถเชื่อมโยงทั้งองค์กร

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔,๐๐๐ ราย โดยได้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความเป็นปัจจุบัน และมีการสุ่มตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับกับชุดเอกสารจริงประกอบ ทั้งในส่วนของข้อมูลบุคคล ข้อมูลทั่วไป การดำรงตำแหน่ง เงินค่าตอบแทน ประวัติการศึกษา ความเชี่ยวชาญพิเศษ การลาศึกษาต่อ การสมรส การเปลี่ยนแปลงชื่อ-สกุล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เวลาทวีคูณ ข้อมูลที่อยู่ ข้อมูลบุคคลในครอบครัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพการนำระบบเส้นทาง Career Path ไปปฏิบัติ กรมพัฒนาที่ดินได้มีการจัดทำเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และผลงานของตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กอง ทุกตำแหน่ง ในกรมพัฒนาที่ดิน ที่เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ทั้งหมด ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน ๗ ตำแหน่ง และตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน จำนวน ๗ ตำแหน่ง รวมทั้งตำแหน่งผู้อำนวยการสถานี ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานระดับจังหวัด จำนวน ๗๗ จังหวัด

เป้าประสงค์ที่ ๒ การปรับปรุงระบบสวัสดิการให้สามารถตอบสนองตามความต้องการมากขึ้นกรมพัฒนาที่ดิน มีการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับงานสวัสดิการกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อรับฟังความต้องการและข้อเสนอแนะในการจัดระบบสวัสดิการ ให้สามารถตอบสนองตามความต้องการ โดยให้มีการจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร อาทิเช่น การจัดกิจกรรมการออกกำลังกายโยคะ การเต้นแอโรบิค การจัดลู่วิ่ง สนามเทนนิส สนามแบดมินตัน การจัดกิจกรรมการเดินวิ่งเพื่อสุขภาพ ณ จังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องในวันดินโลก ๕ ธันวาคม การดูแลช่วยเหลือบุคลากรกรมฯ ที่ประสบปัญหาโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) โดยการแจกข้าวสาร เป็นต้น

เป้าประสงค์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และจริยธรรม กรมพัฒนาที่ดินได้จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และจัดโครงการภายใต้แผนงานเพื่อเป็นการ

เสริมสร้างการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และจริยธรรม จนทำให้กรมพัฒนาที่ดินได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรม
ต้นแบบ โดดเด่น จากกระทรวงวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอต่อภารกิจ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน (Workforce Analysis) ให้เหมาะสมกับ ภารกิจ
กรมพัฒนาที่ดินได้มีการจัดทำแผนปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (เรื่องการวางแผนกำลังคนและเรื่องการจัดทำฐานข้อมูลผู้ได้รับทุน) และอยู่ ระหว่างการ
จัดทำแผนวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน (Workforce Analysis)

เป้าประสงค์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรในกลุ่มงานหรือสายงานที่ขาดแคลนให้มีทักษะในการทำงาน กรมพัฒนา
ที่ดินมีโครงการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองต่อสมรรถนะหลักของกรมพัฒนาที่ดิน ดังนี้ ๑) หลักสูตรที่ตอบสนอง
สมรรถนะหลักทั้ง ๒ สมรรถนะ ได้แก่ “วางแผนการใช้ที่ดินระดับตำบล” ๒) หลักสูตรที่ตอบสนองสมรรถนะหลักที่
๑ ได้แก่ “การสำรวจดินโครงการเฉพาะกิจ CAdhoc survey” “การบริหารจัดการชุดสระและวางรูปผังแปลง
โครงการ ๑ ตำบล ๑ กลุ่มเกษตรกรทฤษฎีใหม่” และ ๓) หลักสูตรที่ตอบสนองสมรรถนะหลักที่ ๒ ได้แก่ “การ
ปรับเปลี่ยนพื้นหลักฐานและกรอบพิกัดอ้างอิงสากล สำหรับประเทศไทย” “การดำเนินงานเกี่ยวกับการจำแนก
ประเภทที่ดิน (ป่าไม้ถาวร)”

เป้าประสงค์ที่ ๓ พัฒนาหัวหน้างานให้มีทักษะในการวางแผนการทำงาน จัดลำดับความสำคัญของการ
ทำงาน กรมพัฒนาที่ดินได้จัดโครงการฝึกอบรมให้หัวหน้างานระดับ ผู้อำนวยการสพด./ศูนย์/กลุ่ม/ฝ่าย
ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๒ หลักสูตร คือ หลักสูตร “Leadership and Coaching for High
Performance” มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำและทักษะการสอนงาน ให้สามารถแสดงบทบาทให้
คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถ
ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง
และหลักสูตร "Coaching and mentoring" มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาข้าราชการในองค์กรให้มีภาวะความเป็น
ผู้นำ มีความสามารถด้านการสื่อสารในการเป็นพี่เลี้ยงและสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และบริหารผลการ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำรุ่นใหม่ที่มีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน
