



รายงาน

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กรมพัฒนาที่ดิน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

บทนำ

กรมพัฒนาที่ดินได้มีการประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. รวมทั้งกฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมพัฒนาที่ดิน ได้มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้นำเพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์วิกฤต ดังนั้น จึงมีการปรับนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากที่กรมฯ ได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไว้เดิม เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อปรับนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาที่ดิน ให้เป็นปัจจุบัน โดยกรมได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามประกาศกรมพัฒนาที่ดิน ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

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

๒. การพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้นำให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดิน โดยมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม การเรียนรู้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์วิกฤต

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

๔. การใช้ประโยชน์ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ



ประกาศกรมพัฒนาที่ดิน
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. รวมทั้งกฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง กรมพัฒนาที่ดิน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน ดังนี้

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

๒. การพัฒนาบุคลากร ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม โดยเชื่อมโยงกับสมรรถนะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดิน โดยมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ 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

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวเบญจพร ชาคารานท์)
อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน



ประกาศกรมพัฒนาที่ดิน
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. รวมทั้งกฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง กรมพัฒนาที่ดิน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน ดังนี้

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

๒. การพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้นำ ให้สอดคล้องกับการกิจและยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดิน โดยมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม การเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์วิกฤต

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

๔. การใช้ประโยชน์ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

(นางสาวเบญจพร ชาคารานท์)
อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย กรมพัฒนาที่ดิน มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ของ ก.พ. โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด ยึดความเป็นธรรมและประโยชน์ของกรมพัฒนาที่ดินเป็นสำคัญผลการดำเนินงานด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕ (๖ เดือน) สรุปได้ ดังนี้

ลำดับที่	รายละเอียดงาน	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
ข้าราชการ			
๑	บรรจุข้าราชการ	๑๗ ราย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีอัตราว่าง ๑๐๗ อัตรา
๒	เลื่อนข้าราชการ	๓๕ ราย	
๓	ย้ายข้าราชการ	๗๔ ราย	
๔	รับโอนข้าราชการ	๔ ราย	
๕	ให้โอนข้าราชการ	๓ ราย	
๖	ให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ	๑๓ ราย	
๗	การลาออกจากราชการ	๙ ราย	
ลูกจ้างประจำ			
๑	การลาออกจากราชการ	๕ ราย	
พนักงานราชการ			
๑	จัดจ้างพนักงานราชการ	๒๖ ราย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีอัตราว่าง ๔๘ อัตรา
๒	การลาออกจากราชการ	๒๒ ราย	
อื่น ๆ			
๑	การแต่งตั้งคณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการ / คณะทำงาน	๕๙ คำสั่ง	
๒	การดำเนินการเกี่ยวกับ อ.ก.พ.กรม (ประชุม)	๒ ครั้ง	

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยเชื่อมโยงกับสมรรถนะหลักของบุคลากรและสมรรถนะประจำตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดิน โดยมุ่งเน้นพัฒนาความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายและต่อเนื่อง โดยเริ่มจาก **การพัฒนาผู้นำหรือผู้บริหารให้ปรับเปลี่ยนเป็นผู้นำยุคดิจิทัล การพัฒนาด้านวิชาการ** เพื่อยกระดับองค์ความรู้ด้านวิชาการของบุคลากรของกรม **การพัฒนาด้านบริหารจัดการ** เพื่อรองรับสถานการณ์ รูปแบบการดำเนินงาน ที่เปลี่ยนแปลงไป **การพัฒนาด้านทักษะดิจิทัล** ให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ **การพัฒนาด้านทักษะภาษาอังกฤษ** และ**การพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม** โดยที่มีผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕) ตามแผนการพัฒนาบุคลากร เป้าหมาย ๔๕๐ ราย สามารถพัฒนาบุคลากรได้ ๕๒๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๑๖.๖๗ และได้งบประมาณจำนวน ๑,๑๙๙,๖๐๐ บาท เบิกจ่ายได้ ๖๒๒,๐๖๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๕

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ

๑. จากปัญหาการระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ทำให้ต้องปรับรูปแบบและวิธีการอบรม มาใช้วิธีการอบรมทางไกล หรือ Online เช่น Video Conference โปรแกรม Zoom เป็นต้น ผู้เข้ารับการอบรมบางคน ไม่มีความพร้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ และบางหลักสูตรที่ต้องมีการระดมความคิดเห็นหรือฝึกปฏิบัติ การอบรมแบบ Online จะทำให้การมีปฏิสัมพันธ์หรือการมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพลดลง

๒. ค่าใช้จ่ายไม่สามารถเบิกจ่ายได้ตามแผนงาน - แผนเงิน เนื่องจากปรับมาใช้ระบบการเรียนการสอน online

ข้อดี/โอกาส

๑. ผู้จัดฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เพิ่มทักษะการใช้สื่อ online และเทคโนโลยีต่างๆ

รายงานผลการพัฒนาบุคคล รอบ ๖ เดือน (ต.ค.๖๔ - มี.ค.๖๕) กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ	งาน/กิจกรรม/โครงการ	จำนวน			ระยะเวลา									ร้อยละของการ ใช้งบประมาณ	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	การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินต่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕																	✓			
๑๔	การประกันคุณภาพการฝึกอบรมของกรมพัฒนาที่ดิน งบประมาณ ๒๕๖๕	-	-	-														✓			
๑๕	การปรับปรุงฐานข้อมูล ผู้ได้รับการจัดสรรทุนรัฐบาล และทุนแหล่งอื่นๆ	-	-	-														✓			
๑๖	การติดตามผลหลังการฝึกอบรมของหลักสูตรการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	-	-	-														✓	ติดตามผล ภายหลังจาก ฝึกอบรม ๖ เดือน (เริ่ม ดำเนินการ เดือน มิ.ย. ๖๕)		
๑๗	การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน	-	-	๑๐๐														✓	ดำเนินการวันที่ ๕-๖ พ.ค. ๖๕		
๑๘	การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)			๑๔๐														✓	ดำเนินการวันที่ ๕-๖ พ.ค. ๖๕		
๑๙	การจัดทำแผนความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน																	✓			
๒๐	HR Mobile																	✓			
	รวม			๒๔๐																	



แผนการดำเนินงาน



ผลการดำเนินงาน

รายงานผลการพัฒนาบุคคล รอบ ๖ เดือน (ต.ค.๖๔ - มี.ค.๖๕) กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ	งาน/กิจกรรม/โครงการ	จำนวน			งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา												ร้อยละของการ ใช้งบประมาณ	สถานะ ดำเนินการ	รายงานผลการฝึกอบรม		หมายเหตุ
		รุ่น/ หลักสูตร	วัน	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.	ธ.ค.	ก.ย.					
การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)																						
๒๓	การพัฒนาบุคลากรด้วยระบบ Lodi e-Training กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๔ หลักสูตร																		✓			
๒๒	การจัดทำแผนการจัดการความรู้ของกรมพัฒนาที่ดิน																		✓			
๒๓	การประเมินเชิงปฏิบัติการ "การจัดทำแผนการจัดการความรู้ของกรมพัฒนาที่ดิน"		๒๓		๓๕๖,๐๐๐														✓			
รวม					๐																	

↔ แผนการดำเนินงาน
↔ ผลการดำเนินงาน

๓. ด้านการรักษาไว้และการจูงใจ มีการวางแผนมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล โดยการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงานที่ดี มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน ส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

๓.๑ ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง

กรมพัฒนาที่ดิน ได้ดำเนินการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career development planning) ซึ่งประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน คือ **ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือพื้นฐาน** : ระบบสมรรถนะ (Competency เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ระบบการพัฒนาบุคลากรและระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการเพื่อการพัฒนา **ขั้นตอนการวางแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ** : เป็นขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลที่เป็นคนดีและคนเก่งด้วยเครื่องมือที่สร้างขึ้น แล้ววางแผนความก้าวหน้าและแผนพัฒนาให้คนกลุ่มนี้มีความพร้อมในการก้าวหน้าทดแทนกำลังคนในระดับต่างๆ ต่อไปและ**ขั้นตอนการปฏิบัติการตามแผน** : เป็นการปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ ในขั้นนี้กรมพัฒนาที่ดินได้ดำเนินการในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือพื้นฐานขึ้นก่อน โดยได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขึ้น เนื่องจากการที่องค์กรจะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดนั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ดังนั้น องค์กรจะต้องมีการเตรียมความพร้อมของเครื่องมือพื้นฐานให้เหมาะสมและจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการจูงใจประการหนึ่งที่จะทำให้อุปกรณ์ร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถได้คือ การทำให้เห็นโอกาสความก้าวหน้าตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานให้เกิดความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่จะก้าวหน้าต่อไป

๓.๑.๑ การจัดทำเส้นทางสังสมประสบการณ์และผลงาน (Career Path)

กรมพัฒนาที่ดิน ได้จัดทำและทบทวนเส้นทางสังสมประสบการณ์และผลงานของตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กอง ทุกตำแหน่งในกรมพัฒนาที่ดิน ที่เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงทั้งหมด รวมทั้งตำแหน่งผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดิน ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานระดับจังหวัด ซึ่งมีอยู่ทุกจังหวัด ทั้งประเทศรวม ๗๗ หน่วยงาน ที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยได้กำหนดเส้นทางสังสมประสบการณ์และผลงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ผลสัมฤทธิ์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของตำแหน่ง รวมถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อจะกล่าวไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายต่อไป ซึ่งตำแหน่งที่จัดทำ Career Path ทั้งหมดเป็นตำแหน่งที่สำคัญของกรมพัฒนาที่ดินในการขับเคลื่อนภารกิจตามนโยบายและยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น กรมพัฒนาที่ดิน จึงต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบให้ข้าราชการมีศักยภาพและมีความพร้อมที่ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สำคัญต่อไป ส่งผลให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งให้ข้าราชการใช้เป็นแนวทางในการวางแผนความก้าวหน้าในการรับราชการของตนเองได้ โดยสามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตต่อไป

๓.๑.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น

△ ระดับชำนาญการพิเศษ	จำนวน	๒	ราย
△ ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑๐	ราย

๓.๑.๓ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

△ ระดับเชี่ยวชาญ	จำนวน	๒	ราย
△ ระดับชำนาญการพิเศษ	จำนวน	๑๔	ราย
△ ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑๗	ราย
△ ระดับชำนาญงาน	จำนวน	๔	ราย

๓.๑.๔ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

△ การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน	จำนวน	๑๑	ราย
△ การเกลี่ยอัตรากำลัง	จำนวน	๖	ราย

๓.๒ ผลงานการดำเนินการด้านจัดทำทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

๓.๒.๑ การขอพระราชทานเครื่องราชฯ ประจำปี ให้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ขอพระราชทานเหรียญจักรพรรดิมาลา จำนวน ๓๗๒ ราย

๓.๒.๒ การขอพระราชทานเพลิงศพ

- ข้าราชการบำนาญ จำนวน ๓ ราย

๓.๒.๓ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

- ข้าราชการ จำนวน ๑,๔๓๓ ราย

- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๔๕ ราย

- การจัดทำใบแจ้งข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๓๔ ราย

- การจัดทำใบแจ้งข้อมูลการสมัครสมาชิก กบข. เพื่อส่งกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ จำนวน ๓๔ ราย

- การจัดทำหนังสือรับรองเงินเดือน จำนวน ๑๐ ราย

- การจัดทำหนังสือรับรองการเป็นข้าราชการบำนาญ จำนวน ๓ ราย

- การจัดทำบัตรประจำตัว และบัตรแสดงตน จำนวน ๒๓๒ ราย

๓.๒.๔ บันทึกข้อมูลคำสั่งเลื่อนในระบบ DPIS และในкарด ก.พ. ๗ และรวมแบบประเมินสำหรับรอบการ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ของพนักงานราชการ จำนวน ๑,๒๘๓ ราย เลื่อน ๑,๒๘๓ ราย ไม่เลื่อน ๔๐ ราย

๓.๒.๕ การบันทึกข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)

- บรรจุใหม่ จำนวน ๓๔ ราย
- รับโอน จำนวน ๓ ราย

๓.๒.๖ การดำเนินงานการขออนุมัติตัวบุคคลเดินทางไปต่างประเทศ ลาศึกษา ฝึกอบรม หนังสือรับรองการทำงานเป็นภาษาอังกฤษ การขออนุญาตลาทุกประเภท

- ลาอุปสมบท จำนวน ๓ ราย
- หนังสือรับรองการทำงานเป็นภาษาอังกฤษ ข้าราชการ ๔ ราย ลูกจ้างประจำ ๑ ราย

ข้าราชการบำนาญ ๒ ราย

๓.๓ ผลการดำเนินงานสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล

ลำดับ	กิจกรรม	ผลงาน (จำนวน)	หมายเหตุ
๑	การฃาปนกิจสงเคราะห์	๑๕ ราย	สมาชิกการฃาปนกิจสงเคราะห์จำนวน ๓,๐๑๘ ราย ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕
	- การรับสมัครสมาชิกการฃาปนกิจสงเคราะห์เพิ่ม	๒๖ ราย	
	- จ่ายเงินสมาชิกการฃาปนกิจสงเคราะห์ เสียชีวิต	๗๔ ราย	
	- ดำเนินการจัดทำ Line@การฃาปนกิจสงเคราะห์ ในกลุ่มสมาชิกที่เกษียณอายุราชการ เพื่อสะดวกในการส่งข้อมูลข่าวสาร	๑ ครั้ง	
	- ส่งเงินสงเคราะห์ของสมาชิกนอกราชการ เพื่อเข้าบัญชีการฃาปนกิจสงเคราะห์กรมฯ ของเดือน ต.ค. ๖๔ - มี.ค. ๖๕		
๒	สวัสดิการร้านค้า	๔,๗๐๐ ตัว	
	- การจัดจำหน่ายเสื้อดินโลก		
	- การจำหน่ายเสื้อซาฟารีสีเหลือง - ชมพู	๑๒๑ ตัว	
	- การจำหน่ายหน้ากากผ้า	๖ ชิ้น	
	- การจำหน่ายสายคล้องบัตร	๑๒๔ เส้น	
	- แก้วน้ำใสตราสีทอง	- ใบ	
	- หมวกตราสัญลักษณ์กรมพัฒนาที่ดิน	๓๑๕ ใบ	
	- โบลิตไคด์สีเงิน	- เส้น	
	- โบลิตไคด์สีชมพูน้ำเงิน	- เส้น	
	- การจำหน่ายเสื้อ Trail	๑,๗๐๔ ตัว	
- การจำหน่ายแบบจำลองหน้าตัดดิน ขนาด ๑๔ X ๖๑ ซม.ติดเทอร์โมมิเตอร์พร้อมกล่อง	๑ ชุด		
- การจำหน่ายแบบจำลองหน้าตัดดิน ขนาด ๑๒ X ๓๘ ซม.ติดเทอร์โมมิเตอร์พร้อมกล่อง	๒ ชุด		

ลำดับ	กิจกรรม	ผลงาน (จำนวน)	หมายเหตุ
	- จำนวนเพื่อนใน Line@ร้านค้าสวัสดิการ	๒๙ ราย	
	- ดำเนินการจัด Facebook สวัสดิการกรมฯ และเพจร้านค้าชาวดิน มีผู้ติดตาม	๔๔ ราย	
๓	ดูแลสุขลักษณะด้านอาหารสวัสดิการกรมพัฒนาที่ดิน - จัดเก็บเงินค่าสวัสดิการโรงอาหาร	-	กรมได้มอบหมายให้ สลก. ดำเนินการแทน
๔	กิจกรรมจิตอาสา - การดำเนินงานโครงการบริจาคโลหิต	๕๓ ราย ๒๓,๘๕๐ CC.	๙ พ.ย. ๖๔

การดำเนินการด้านฉาปนกิจสงเคราะห์ ปัจจุบันอยู่ในระหว่างการเสนอคณะกรรมการฉาปนกิจสงเคราะห์กรมพัฒนาที่ดิน เพื่อออก ร่างระเบียบกรมพัฒนาที่ดิน ว่าด้วยการฉาปนกิจสงเคราะห์ พ.ศ. เนื่องด้วยระเบียบกรมพัฒนาที่ดิน ว่าด้วยการฉาปนกิจสงเคราะห์กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๓๑ ได้ใช้บังคับมาสักระยะหนึ่ง และมีการแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติม ๒ ครั้ง ในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ และ พ.ศ. ๒๕๕๑ ต้องทำการพิจารณา ทบทวนเนื้อหาและการใช้บังคับเพื่อให้การทำงานของกรมฉาปนกิจสงเคราะห์มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๔. การใช้ประโยชน์ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๑ ผลการดำเนินงานด้านวินัย มีทั้งการดำเนินงานด้านการลงโทษทางวินัย และการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างวินัย ดังนี้

การลงโทษทางวินัย (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

- เรื่องที่อยู่ระหว่างการสืบสวน จำนวน ๗ เรื่อง
- เรื่องที่อยู่ระหว่างการสอบสวน จำนวน ๔ เรื่อง
- เรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๑๒ เรื่อง

- จัดทำบทความ และภาพนำเสนอกฎ ระเบียบ กรณีศึกษาต่างๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้าง การดำเนินการทางวินัยลงใน Facebook กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๒๗ เรื่อง

๔.๒ ผลการดำเนินการด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเสริมสร้างคุณธรรม คือด้านการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน ได้มีการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและแผนการเสริมสร้างคุณธรรมบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้องค์กรมีธรรมาภิบาล บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ บริสุทธิ์ ยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ – มีนาคม ๒๕๖๕) โดยตามแผนการพัฒนาบุคลากรมีงบประมาณด้านจริยธรรม ๙๙,๒๐๐ บาท เป้าหมายจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑๓๐ คน เพื่อจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และด้านธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริต โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๑๒,๔๖๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๖ โดยมีจำนวนผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ๕๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐๙ นอกจากนี้ได้จัดกิจกรรมด้านอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างจริยธรรมและป้องกันการทุจริตประพตติมิชอบ เช่น จัดประชุมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานภาครัฐ ประเมินองค์กรคุณธรรม ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมพัฒนาที่ดินตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด วิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริต ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ คือ ปัญหาโควิด - ๑๙ ซึ่งต้องปรับมาใช้วิธีการอบรมทางไกล Video Conference หรือ Zoom ทำให้ปฏิสัมพันธ์หรือฝึกปฏิบัติในการฝึกอบรมมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งต้องมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเสนอความคิดเห็น มีประสิทธิภาพลดลง และการปรับมาใช้ระบบการเรียนการสอน online ทำให้ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ตามแผนงาน - แผนเงิน อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมผ่านสื่อ online ผ่านระบบ Video Conference หรือ Zoom ทำให้สามารถจัดอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมายได้จำนวนมากขึ้น โดยมีค่าใช้จ่ายลดลง ประหยัดงบประมาณ ค่าเดินทาง ค่าเอกสาร และอื่นๆ

๓. ผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของกรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ ที่ ๑ เพื่อกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง กรมพัฒนาที่ดินได้จัดฝึกอบรม หลักสูตร “ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล” โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้อำนวยการกอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม สังกัดส่วนกลาง และผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑ - ๑๒ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเปิดมุมมองปรับแนวคิดในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล ๒) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล ๓) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีภาวะผู้นำสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลที่สามารถสื่อสารนโยบายขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ ๔) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถกำหนดแนวทาง วางแผน กำกับติดตามดูแลบุคลากรในสังกัดให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล

เป้าประสงค์ ที่ ๒ เพื่อกำหนดเงื่อนไข/หลักเกณฑ์เพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหารระดับกลาง/สูง กรมพัฒนาที่ดินได้จัดทำเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และผลงานของตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กอง สำหรับทุกตำแหน่งในกรมพัฒนาที่ดินที่เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ทั้งหมด ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน ๖ ตำแหน่ง และตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง รวมทั้งตำแหน่งผู้อำนวยการสถานี ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานระดับจังหวัด จำนวน ๗๗ จังหวัด ที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ทั้งนี้ ได้กำหนดเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ผลสัมฤทธิ์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของตำแหน่ง รวมถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อจะก้าวไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์ เพื่อการจัดการองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในสายงานหลักเข้าสู่ระบบการจัดเก็บความรู้ เพื่อการถ่ายทอดสู่บุคลากรรุ่นใหม่ กรมพัฒนาที่ดินได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการเรียนรู้และพัฒนาโดยระบบออนไลน์ ในรูปการอบรม สัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียน การสอนงาน และระบบออนไลน์ ผ่านเว็บไซต์ KM LDD/คลิป์วิดีโอ/สื่อสังคมออนไลน์ ระบบ e-learning และระบบ e-Training โดยกรมพัฒนาที่ดินได้ สร้างระบบ LDD e-Training ซึ่งมีเนื้อหาวิชาการที่ผ่านกระบวนการสร้างตามหลักวิชาการ โดยมีพื้นฐานจากการคัดเลือกองค์ความรู้ที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และใช้กลไกการจัดการความรู้ของกรมฯ สร้างเป็นหลักสูตรการเรียนการสอนขึ้น โดยกลั่นกรองจากผู้รู้และผู้มีประสบการณ์ และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้อยู่ในรูปแบบคลิปวิดีโอ พร้อมเอกสารประกอบรูปเล่มและไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ สร้างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าไปศึกษาและพัฒนาความรู้ได้อย่างง่ายเกิดขึ้นได้ทุกสถานที่ ทุกเวลา ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งในปัจจุบันการเรียนรู้ในระบบ LDD e-Training มีหลักสูตรทั้งหมด ๙ หลักสูตร รวมทั้งกรมฯ ได้ผลักดันให้เกิดการจัดการองค์ความรู้ในระดับหน่วยงาน โดยใช้วิธีการกำหนดตัวชี้วัดในมิติพัฒนาองค์การ ด้านการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการ Coaching การสรุปบทเรียน และนำองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์หน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าเป็นการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในปีงบประมาณ อยู่ระหว่างจัดทำ LDD e-Training ในหลักสูตรการอ่านและการใช้แผนที่ดินเบื้องต้น และ เกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ขับเคลื่อนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับความต้องการของแผนยุทธศาสตร์กรมฯ

เป้าประสงค์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะประจำตำแหน่งเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย กรมพัฒนาที่ดินส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง มุ่งผลสัมฤทธิ์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์วิกฤต จึงได้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ที่มีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร และถ่ายทอดกลยุทธ์ที่สำคัญสู่แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งของบุคลากร สอดรับกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดิน โดยมีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ จำนวน ๕ ด้าน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยเริ่มจากการพัฒนาด้านแรก คือ การพัฒนาผู้นำหรือผู้บริหารให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ พร้อมรับกับปัญหาที่มีความซับซ้อน โดยได้ตระหนักถึงการขับเคลื่อนและเติบโตขององค์กร และปรับเปลี่ยนเป็นผู้นำยุคดิจิทัล ที่ต้องรับมือกับสถานการณ์ที่หลากหลายด้วยการรู้จักบริหารจัดการ บริหารงานแบบรู้เท่าทัน มีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้กำหนดทิศทางและเลือกวิธีการบริหารได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาด้านที่สอง คือ การพัฒนาด้านวิชาการ กรมพัฒนาที่ดินได้สร้างและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของกรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การถ่ายทอดให้กับหมอดินอาสา และเกษตรกรสำหรับการนำไป

ประยุกต์ใช้ในพื้นที่ รวมทั้งยกระดับองค์ความรู้ด้านวิชาการของบุคลากรของกรม โดยการสร้างหลักสูตรในด้าน วิชาการที่เข้มข้น เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญในงานพัฒนาที่ดินที่ถูกต้องและเป็น มาตรฐานตามหลักวิชาการ การพัฒนาที่สาม คือ การพัฒนาด้านบริหารจัดการ เพื่อรองรับสภาพการณ์ รูปแบบการดำเนินงาน ที่เปลี่ยนแปลงไป ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ รูปแบบการดำเนินงาน และพัฒนาองค์กรให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ โดยการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมใดๆ จะต้องมีการวางแผนการ ดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงานหลัก เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กร บรรลุผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาที่สี่ คือ ด้านทักษะต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านทักษะดิจิทัล เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ของบุคลากรให้มีความรู้ทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ และด้านทักษะภาษาอังกฤษ มีการ พัฒนาศักยภาพและทักษะด้านภาษาอังกฤษ เพิ่มพูนความรู้ทั้งด้านไวยากรณ์ ทักษะการพูด อ่าน เขียนและการ ติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษ รวมทั้งได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และนำความรู้ไป ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาที่ห้า กรมพัฒนาที่ดินยังได้ตระหนักถึงความสำคัญ ในการพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรตระหนักถึงการเป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี รู้จักความพอเพียง เป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม ยึดมั่นในคุณธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้สามารถเชื่อมโยงทั้งองค์กร

เป้าประสงค์ เพื่อการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔,๐๐๐ ราย โดยได้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความเป็นปัจจุบัน และมีการสุ่ม ตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับกับชุดเอกสารจริงประกอบ ทั้งในส่วน ของข้อมูลบุคคล ข้อมูลทั่วไป การดำรงตำแหน่ง เงินค่าตอบแทน ประวัติการศึกษา ความเชี่ยวชาญพิเศษ การลาศึกษาต่อ การสมรส การเปลี่ยนแปลงชื่อ-สกุล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เวลาทวีคูณ ข้อมูลที่อยู่ ข้อมูลบุคคลในครอบครัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๑ เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการนำระบบเส้นทาง Career Path ไปปฏิบัติ กรมพัฒนาที่ดิน ได้มีการจัดทำเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และผลงานของตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กอง ทุกตำแหน่ง ในกรมพัฒนาที่ดิน ที่เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ทั้งหมด ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน ๗ ตำแหน่ง และตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน จำนวน ๗ ตำแหน่ง รวมทั้งตำแหน่งผู้อำนวยการ สถานี ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานระดับจังหวัด จำนวน ๗๗ จังหวัด

เป้าประสงค์ที่ ๒ เพื่อการปรับปรุงระบบสวัสดิการให้สามารถตอบสนองตามความต้องการมากขึ้น กรมพัฒนาที่ดิน มีการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับงานสวัสดิการกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อรับฟังความต้องการและ ข้อเสนอแนะในการจัดระบบสวัสดิการ ให้สามารถตอบสนองตามความต้องการ โดยให้มีการจัดสวัสดิการตาม ความต้องการของบุคลากร อาทิเช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การบริจาคโลหิต การบริการสนามเทนนิส สนาม แบดมินตัน ทางเดินเท้าสวนสาธารณะภายในกรมพัฒนาที่ดิน สำหรับให้บุคลากรได้เดินออกกำลังกาย และจัด โครงการ “พด.รักกัน ชวนกัน เดินวิ่ง Virtual Run#๔” เพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้กับบุคลากรของกรมพัฒนาที่ดิน

เป้าประสงค์ที่ ๓ เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และจริยธรรม กรมพัฒนาที่ดิน ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และจัดโครงการฝึกอบรมภายใต้แผนงานดังกล่าวเพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ๒ หลักสูตร คือ หลักสูตร “แนวทางการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ” และ หลักสูตร “เสริมสร้างธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริต รุ่นที่ ๒” นอกจากนี้ ได้จัดโครงการการคัดเลือกบุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีความประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอต่อภารกิจ

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

เป้าประสงค์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรในกลุ่มงานหรือสายงานที่ขาดแคลนให้มีทักษะในการทำงานกรมพัฒนาที่ดินได้จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การพัฒนาบุคลากรในการสร้างระบบความคิด และระบบวิเคราะห์เพื่อการทำงานด้านวิชาการและการวิจัยเพื่อการจัดการดินและที่ดิน” ให้แก่ ข้าราชการกรมฯ สังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโทในสาขาที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้มีศักยภาพสูงเกี่ยวข้องกับพัฒนาผลงานด้านวิชาการและงานวิจัยเพื่อการจัดการดินและที่ดิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ๑) ให้ความรู้เรื่องความสัมพันธ์ของสมบัติดินและหน้าที่ของดินต่อการบริการทางระบบนิเวศ และแนวคิดการสร้างระบบความคิด และระบบวิเคราะห์เพื่อการทำงานด้านวิชาการและการวิจัยขององค์กร ๒) ปฏิบัติการสร้างระบบแนวคิดและระบบวิเคราะห์ด้วยตนเองและแบบบูรณาการของหน่วยงาน ๓) เพื่อให้ได้ต้นร่างของเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารทางวิชาการ คู่มือ ข้อเสนอโครงการวิจัย ใบงาน (Work sheet) และข้อเสนอแผนงานเพื่อการจัดการดินและที่ดินแบบยั่งยืน ดังรายละเอียดโครงการฯ ที่ได้แนบมาพร้อมนี้

เป้าประสงค์ที่ ๓ พัฒนาหัวหน้างานให้มีทักษะในการวางแผนการทำงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน กรมพัฒนาที่ดินได้จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารจัดการโครงการตามยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์” รุ่นที่ ๑ - ๒ ให้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่ม/ฝ่าย/ศูนย์/สถานีพัฒนาที่ดิน จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทราบถึงความสำคัญของการบริหารจัดการโครงการอย่างเป็นระบบ รวมถึงกระบวนการต่างๆในการบริหารจัดการโครงการ และแนวทาง เทคนิคในการประยุกต์ใช้ในการดำเนินโครงการและการปฏิบัติงานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติการวางแผนการบริหารจัดการโครงการให้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา และ ๓) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เข้าใจวิธีการ และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ทั้งทางด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ ต้นทุนและงบประมาณโครงการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม