



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กรมพัฒนาที่ดิน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 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 เพื่อปรับนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคคลของกรมพัฒนาที่ดิน 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 สรุปได้ ดังนี้

ที่	รายละเอียดงาน	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
ข้าราชการ			
๑	บรรจุข้าราชการ	๖๑ ราย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีอัตราว่าง ๑๐๗ อัตรา
๒	เลื่อนข้าราชการ	๗๕ ราย	
๓	ย้ายข้าราชการ	๑๒๔ ราย	
๔	รับโอนข้าราชการ	๙ ราย	
๕	ให้โอนข้าราชการ	๑๑ ราย	
๖	ให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ	๒๐ ราย	
๗	การลาออกจากราชการ	๒๑ ราย	
ลูกจ้างประจำ			
๑	การลาออกจากราชการ	๗ ราย	
พนักงานราชการ			
๑	จัดจ้างพนักงานราชการ	๘๔ ราย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีอัตราว่าง ๔๘ อัตรา
๒	การลาออกจากราชการ	๖๖ ราย	
อื่น ๆ			
๑	การแต่งตั้งคณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการ / คณะทำงาน	๑๐๑ คำสั่ง	
๒	การดำเนินการเกี่ยวกับ อ.ก.พ.กรม (ประชุม)	๓ ครั้ง	

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

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

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** เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานจึงได้มีการพิจารณาทบทวนภารกิจซึ่งปัจจุบันภารกิจที่เป็นงานลักษณะเชิงบูรณาการที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานมีมากยิ่งขึ้น จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีทักษะเชิงวิชาการ และได้มีการปรับปรุงกรอบตำแหน่งประเภททั่วไปจากตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตร เป็นกรอบตำแหน่งประเภทวิชาการตำแหน่งนักวิชาการเกษตร และจากตำแหน่งนายช่างสำรวจ เป็นกรอบตำแหน่งประเภทวิชาการตำแหน่งนักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยเชื่อมโยงกับสมรรถนะหลักของบุคลากรและสมรรถนะประจำตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดิน โดยมุ่งเน้นพัฒนาความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายและต่อเนื่อง โดยเริ่มจาก **การพัฒนาผู้นำหรือผู้บริหาร** ให้ปรับเปลี่ยนเป็นผู้นำยุคดิจิทัล **การพัฒนาด้านวิชาการ** เพื่อยกระดับองค์ความรู้ด้านวิชาการของบุคลากรของกรม **การพัฒนาด้านบริหารจัดการ** เพื่อรองรับสภาวะการณ์ รูปแบบการดำเนินงาน ที่เปลี่ยนแปลงไป

การพัฒนาด้านทักษะดิจิทัล ให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ **การพัฒนาด้านทักษะภาษาอังกฤษ** และ**การพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม** โดยที่มีผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนการพัฒนากุศลกร เป้าหมาย ๔๕๐ ราย สามารถพัฒนากุศลกรได้ ๖๙๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๕๔.๔๔ และได้งบประมาณจำนวน ๑,๑๙๙,๖๐๐ บาท เบิกจ่ายได้ ๘๓๓,๑๘๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๔๕



แผน/ผล การพัฒนาบุคลากร รอบ ๑๒ เดือน (ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕) กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา											แผนงาน				ผลงาน				ร้อยละของ การใช้ งบประมาณ	สถานะดำเนินการ	รายงานผลการฝึกอบรม		หมายเหตุ											
		ไตรมาส ๑		ไตรมาส ๒		ไตรมาส ๓		ไตรมาส ๔		จำนวน		งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน		งบประมาณ (บาท)	ดำเนินการ แล้ว	ยังไม่ได้ ดำเนินการ																		
		ค.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												
		ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลักสูตร	วัน	ชม./รุ่น	คน	บาท																		
การพัฒนาความรู้สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่																																				
๑๑	การฝึกอบรมหลักสูตร "การเป็นข้าราชการที่ดีสำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ" ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (รุ่นที่ ๔๒-๔๓)																				๒	๕	๒๗	๖๕	๖๕,๐๐๐	ข้าราชการที่บรรจุใหม่กรมพัฒนาที่ดิน	๑	๕	๒๗	๗๒	๗๒,๐๐๐	-	รุ่น ๔๒ วันที่ ๑๗-๒๑ มี.ค. ๖๕ รุ่น ๔๓ วันที่ ๑๘-๒๒ ก.ค. ๖๕	✓		
๑๒	การปฐมนิเทศข้าราชการที่บรรจุใหม่และพนักงานราชการ กรมพัฒนาที่ดิน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕																				๑๐	๓	๖	๖๕	-	ข้าราชการที่บรรจุใหม่และพนักงานราชการ กรมพัฒนาที่ดิน	๗	๑	๖	๘๘		-	ชก. ๒๔ พ.ย.๖๔ ๒๐ ธ.ค.๖๔ ๗ ก.พ.๖๕ ๑ มี.ค.๖๕ ๑๕ มี.ค.๖๕ ๑ เม.ย. ๖๕ ๒๕ พ.ค. ๖๕ ๒๐ มิ.ย. ๖๕ ๓ ส.ค. ๖๕ ๑ ก.ย. ๖๕ ๑๕ ก.ย. ๖๕ พนักงานราชการ ๑๗ มี.ค.๖๕ ๑ ก.พ.๖๕ ๕ ก.ย. ๖๕ ๒๒ ก.ย. ๖๕	✓		
	รวม																							๑๓๐	๖๕,๐๐๐				๑๖๐	๗๒,๐๐๐	๐					

↔ แผนการดำเนินงาน
↔ ผลการดำเนินงาน

แผน/ผล การพัฒนาบุคลากร รอบ ๑๒ เดือน (ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕) กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

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																					
๑๓	การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินต่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕																	✓			
๑๔	การประกันคุณภาพการฝึกอบรมของกรมพัฒนาที่ดิน งบประมาณ ๒๕๖๕	-	-	-														✓			
๑๕	การปรับปรุงฐานข้อมูล ผู้ได้รับการจัดสรรทุนรัฐบาล และทุนแหล่งอื่นๆ	-	-	-														✓			
๑๖	การติดตามผลหลังการฝึกอบรมของหลักสูตรการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	-	-	-														✓			
๑๗	การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน	-	-	๑๐๐														✓			
๑๘	การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)			๑๔๐														✓	ครั้งที่ ๑ (๕-๖ พ.ค. ๖๕) (๑๑๔,๗๕๐ บาท ๗๗ คน) ครั้งที่ ๒ (๓๐-๓๑ พ.ค. ๖๕) (๑๑๔,๗๕๐ บาท)		
๑๙	การจัดทำแผนความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน																	✓			
๒๐	HR Mobile																	✓			
	รวม			๒๔๐																	

 แผนการดำเนินงาน
 ผลการดำเนินงาน

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

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.ldd.go.th/hr/๓.๒.๕.pdf> เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่ข้าราชการ ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

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

△ ระดับเชี่ยวชาญ	จำนวน ๒ ราย
△ ระดับชำนาญการพิเศษ	จำนวน ๑๙ ราย
△ ระดับชำนาญการ	จำนวน ๒๑ ราย

๓.๑.๓ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

△ ระดับเชี่ยวชาญ	จำนวน ๓ ราย
△ ระดับชำนาญการพิเศษ	จำนวน ๑๘ ราย
△ ระดับชำนาญการ	จำนวน ๒๕ ราย
△ ระดับชำนาญงาน	จำนวน ๓ ราย

๓.๒ ผลงานการดำเนินการด้านจัดทำทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

ที่	รายละเอียดงาน	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑	การขอพระราชทานเครื่องราชฯ ประจำปี ให้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ขอพระราชทานเหรียญจักรพรรดิมาลา	๘๖ ราย	
๒	การขอพระราชทานเพลิงศพ - ข้าราชการบำนาญ	๕ ราย	
๓	การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ - ข้าราชการ รอบ ๑ รอบ ๒ - ลูกจ้างประจำ รอบ ๑ รอบ ๒	๑,๔๑๐ ราย ๑,๔๒๙ ราย ๔๐๒ ราย ๓๓๘ ราย	
๔	การจัดทำใบแจ้งข้อมูลการสมัครสมาชิก กบข. เพื่อส่งกองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ	๖๐ ราย	
๕	การจัดทำหนังสือรับรองเงินเดือน	๑๓ ราย	
๖	การจัดทำบัตรประจำตัว และบัตรแสดงตน	๖๔๔ ราย	
๗	บันทึกข้อมูลคำสั่งเลื่อนในระบบ DPIS และในการ์ด ก.พ. ๗ และรวมแบบประเมินสำหรับรอบการ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ของพนักงานราชการ จำนวน ๑,๓๔๓ ราย - เลื่อน - ไม่เลื่อน	๑,๒๘๑ ราย ๖๒ ราย	

ที่	รายละเอียดงาน	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๘	การบันทึกข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) <ul style="list-style-type: none"> - บรรจุใหม่ - รับโอน 	๖๐ ราย ๖ ราย	
๙	การดำเนินการขออนุมัติตัวบุคคลเดินทางไปต่างประเทศ ลาศึกษา ฝึกอบรมหนังสือรับรองการทำงานเป็นภาษาอังกฤษ การขออนุญาตลาทุกประเภท <ul style="list-style-type: none"> - ลาอุปสมบท - หนังสือรับรองการทำงานเป็นภาษาอังกฤษ 	๓ ราย ๓๒ ราย	

๓.๓ ผลการดำเนินงานสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล

ที่	กิจกรรม	ผลงาน (จำนวน)	หมายเหตุ
๑	การฌาปนกิจสงเคราะห์	๓๘ ราย	สมาชิกการฌาปนกิจสงเคราะห์ จำนวน ๓,๐๐๒ ราย ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
	- การรับสมัครสมาชิกการฌาปนกิจสงเคราะห์เพิ่ม		
	- จ่ายเงินสมาชิกการฌาปนกิจสงเคราะห์ เสียชีวิต	๖๑ ราย	
	- ดำเนินการจัดทำ Line@การฌาปนกิจสงเคราะห์ในกลุ่มสมาชิกที่เกษียณอายุราชการ เพื่อสะดวกในการส่งข้อมูลข่าวสาร	๙๖๓ ราย	
	- ส่งเงินสงเคราะห์ของสมาชิกนอกราชการเพื่อเข้าบัญชีการฌาปนกิจสงเคราะห์กรมฯ ของเดือน ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	๕,๕๗๑ ราย	
๒	สวัสดิการร้านค้า		
	- การจัดทำหน่วยเสื่อดินโลก	๔,๙๕๐ ตัว	
	- การจำหน่ายเสื่อซาฟารีสีเหลือง - ชมพู	๑๔๓ ตัว	
	- การจำหน่ายหน้ากากผ้า	๑๐ ชิ้น	
	- การจำหน่ายสายคล้องบัตร	๓๔๖ ชิ้น	
	- หมวกตราสัญลักษณ์กรมพัฒนาที่ดิน	๔๗๔ ใบ	
	- การจำหน่ายเสื่อ Trail	๑,๗๐๐ ตัว	
- การจำหน่ายแบบจำลองหน้าตัดดินขนาด ๑๙ X ๖๑ ซม.ติดเทอร์โมมิเตอร์พร้อมกล่อง	๑ ชิ้น		

ที่	กิจกรรม	ผลงาน (จำนวน)	หมายเหตุ
	- การจำหน่ายแบบจำลองหน้าตัดดิน ขนาด ๑๒ x ๓๘ ซม.ติดเทอร์โมมิเตอร์พร้อมกล่อง	๓ ชิ้น	
	- เสื่อกิจกรรมพัฒนาที่ดิน	๑,๒๘๒ ตัว	
	- เสื่อ LDD ทีม	๖๕๐ ตัว	
	- หมวกตราสัญลักษณ์วันดินโลก	๕๐๐ ใบ	
	- อินทราชนูปถัมภ์งานราชการ	๑๐๕ คู่	
	- ผ่ากันเปื้อน	๒๙๘ ผืน	
	- กระเป๋าผ้า	๖๐๐ ใบ	
	- หมวกคลุมทำอาหาร	๓๘ ใบ	
	- จำนวนเพื่อนใน Line@ร้านค้าสวัสดิการ	๒๕๒ คน	
	- ดำเนินการจัด Facebook สวัสดิการกรมฯ และ เพจร้านค้าชาวดิน มีผู้ติดตาม	๑๖๑ คน	
๓	กิจกรรมจิตอาสา - การดำเนินงานโครงการบริจาคโลหิต ประจำปี ๒๕๖๕	- วันที่ ๙ พ.ย. ๖๔ จำนวน ๖๘ ราย ๒๓,๘๕๐ ซีซี - วันที่ ๗ ก.ค. ๖๕ จำนวน ๖๖ ราย ๒๙,๗๐๐ ซีซี	

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ

๑. ระบบที่ใช้สำหรับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ยังไม่มีความเสถียร อีกทั้งความเคลื่อนไหวการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลมีบ่อยครั้ง ทำให้ข้อมูลคลาดเคลื่อน เช่น การออกคำสั่งย้อนหลังจากวันที่ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติ ทำให้ข้อมูลบางรายไม่ถูกต้อง

๒. การใช้ระบบทรัพยากรบุคคลมีหลายระบบที่ซ้ำซ้อนกัน ตัวอย่างเช่น โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม เวอร์ชัน ๕ (DPIS ๕) เวอร์ชัน ๖ (DPIS ๖) และระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)

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

ข้อเสนอแนะ

๑. จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในกอง เพื่อเพิ่มความคุ้นเคยและเพิ่มโอกาสพูดคุยกันมากขึ้น
๒. จัดให้มีระบบการขอ ก.พ. ๗ ออนไลน์ เพื่อเพิ่มความสะดวก สำหรับผู้ขอเอกสารที่ไม่สะดวกเข้ามาติดต่อด้วยตนเอง
๓. สสำรวจข้อมูลผู้ที่เป็นสมาชิกมาปนกิจที่จะเกษียณอายุราชการให้ดำเนินการเข้ากรู๊ปไลน์๑การมาปนกิจ เพื่อติดต่อด้วยสาร/สอบถามข้อมูล/เปลี่ยนแปลงข้อมูลต่างๆ

๔. การใช้ประโยชน์ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๑ ผลการดำเนินงานด้านวินัย มีทั้งการดำเนินงานด้านการลงโทษทางวินัย และการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างวินัย ดังนี้

ที่	กิจกรรม	ผลงาน	
		เรื่อง	ราย
๑	การสืบสวนข้อเท็จจริง	๘	๑๒
๒	การสอบสวนทางวินัย	๘	๒๓
๓	การพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์	๒	๒
๔	การดำเนินการตามมติคณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือ มติคณะกรรมการ ป.ป.ท.	๔	๑๑
๕	การดำเนินการตามมติ อ.ก.พ.กรมพัฒนาที่ดิน มติ อ.ก.พ.กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หรือ มติ ก.พ.	๒	๒
๖	คำสั่งกรมพัฒนาที่ดิน	๑๕	๒๗
	๖.๑ คำสั่งทางวินัย	๗	๑๓
	๖.๒ คำสั่งมอบอำนาจ	๘	๑๔
๗	การให้ข้อมูลทางข่าวสารของทางราชการเกี่ยวกับข้อมูลการดำเนินการทางวินัย	๒๓	๒๗๖
	๗.๑ กรณีการตรวจสอบข้อมูลบุคคลจากหน่วยงานภายในกรมพัฒนาที่ดิน	๘	๒๓๙
	๗.๒ กรณีการตรวจสอบข้อมูลบุคคลจากหน่วยงานภายนอกกรมพัฒนาที่ดิน	๒	๒
	๗.๓ กรณีเจ้าหน้าที่รัฐกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบของสำนักงาน ป.ป.ช. หรือสำนักงาน ป.ป.ท.	๕	๕
๗.๔ กรณีเงินขาดบัญชีหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริต	๘	๓๐	
๘	การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย	๕๐	๒๖๘
	๘.๑ สั่งกำชับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๑๐	-

ที่	กิจกรรม	ผลงาน	
		เรื่อง	ราย
	๘.๒ ปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ และพนักงานราชการจัดจ้างใหม่	๑๒	๖๘
	๘.๓ การบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย	๑	๒๐๐
	๘.๔ จุลสารข่าววินัยอิเล็กทรอนิกส์	๑๘	-
	๘.๕ Infographic เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัย	๙	-
	รวม	๑๑๒	๖๒๑

๔.๒ ผลการดำเนินการด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเสริมสร้างคุณธรรม คือด้านการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน ได้มีการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและแผนการเสริมสร้างคุณธรรมบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้องค์กรมีธรรมาภิบาล บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ บริสุทธิ์ ยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนการพัฒนาบุคลากร มีงบประมาณด้านจริยธรรม ๙๙,๒๐๐ บาท เป้าหมายจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๕๘๐ คน มีผลการดำเนินการ ดังนี้

๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เสริมสร้างธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริต” รุ่นที่ ๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๘ ใช้งบประมาณ ๙,๔๖๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๙.๕๓

๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “แนวทางการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน” ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๒๔ ใช้งบประมาณ ๓,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๒

๓. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment: ITA) ผู้เข้าร่วมประชุม ๔๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๖๒ ใช้งบประมาณ ๒๒,๔๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕๘

๔. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเสริมสร้างวินัยและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ” ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๔๕ ใช้งบประมาณ ๒๒,๕๔๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๒ รวมใช้งบประมาณด้านการฝึกอบรมทั้งสิ้น ๕๗,๔๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘๕ โดยมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๑,๒๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐๘

นอกจากนี้ได้จัดกิจกรรมด้านอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างจริยธรรมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ เช่น จัดประชุมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานภาครัฐ ประเมินองค์กรคุณธรรม ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมพัฒนาที่ดินตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด วิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริต

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ

๑. จากปัญหาการระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ทำให้ต้องปรับรูปแบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมบางคน ไม่มีความพร้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ และบางหลักสูตรที่ต้องมีการระดมความคิดเห็นหรือฝึกปฏิบัติ การอบรมแบบ Online จะทำให้การมีปฏิสัมพันธ์หรือการมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพลดลง

๒. เนื่องจากค่าครองชีพในแต่ละจังหวัดไม่เท่ากันทำให้มีรายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ และอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้วินัยของเจ้าหน้าที่รัฐเสื่อมลง จึงทำให้มีการกระทำผิดวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ได้

๓. เจ้าหน้าที่รัฐส่วนใหญ่จะอ้างว่าไม่รู้ถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตน และอ้างว่าไม่รู้กฎหมายจึงกระทำผิดวินัยในการปฏิบัติหน้าที่

๔. เจ้าหน้าที่รัฐ (ยกเว้นเจ้าหน้าที่รัฐผู้รับผิดชอบ) ขาดความสมัครใจและแรงจูงใจในการเป็นคณะกรรมการในกระบวนการดำเนินการทางวินัย

บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

กรมพัฒนาที่ดิน มีนโยบายและกำหนดแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ วางแผนการทำงานร่วมกันกับบุคลากร กำกับ ดูแล สอนงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขปัญหา อำนวยความสะดวก และสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๑. จากปัญหาการระบาดของโรคโควิด-๑๙ ทำให้ต้องปรับรูปแบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดอบรม ต้องปรับมาใช้วิธีการอบรมทางไกล หรือ Online เช่น Video Conference โปรแกรม Zoom ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมบางคน ไม่มีความพร้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ และบางหลักสูตรที่ต้องมีการระดมความคิดเห็นหรือฝึกปฏิบัติ การอบรมแบบ Online จะทำให้การมีปฏิสัมพันธ์หรือการมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพลดลง **ข้อเสนอแนะ** ๑. ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาบุคคล เนื่องจากการจัดฝึกอบรมผ่าน Online ผ่านระบบ Video Conference หรือ Zoom ทำให้สามารถจัดอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมายได้จำนวนมากขึ้น โดยมีค่าใช้จ่ายลดลง ประหยัดงบประมาณค่าเดินทาง ค่าเอกสาร และอื่นๆ ๒. ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในกรมพัฒนาที่ดิน มีความรู้ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ให้มากขึ้นและทั่วถึงในทุกขั้นตอนกระบวนการของโครงการ/กิจกรรม ๓. เพิ่มการสื่อสารประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการฯ ให้มากขึ้นและหลากหลายช่องทางอย่างเป็นระบบ โดยให้มีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อสร้างการรับรู้และสร้างความเข้าใจให้แก่เจ้าหน้าที่บุคลากรในหน่วยงานทุกๆ ระดับ

๒. เนื่องจากค่าครองชีพในแต่ละจังหวัดไม่เท่ากันทำให้มีรายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ และอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้วินัยของเจ้าหน้าที่รัฐเสื่อมลง จึงทำให้มีการกระทำผิดวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ได้ **ข้อเสนอแนะ** ควรจะมีเงินพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนให้กับเจ้าหน้าที่รัฐในจังหวัดที่มีค่าครองชีพสูงและสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ เพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๓. เจ้าหน้าที่รัฐส่วนใหญ่จะอ้างว่าไม่รู้ถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตน และอ้างว่าไม่รู้กฎหมายจึงกระทำผิดวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ **ข้อเสนอแนะ** ควรพัฒนา ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่รัฐศึกษาขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามแบบบรรยายลักษณะงานของตำแหน่ง (Job Description) หรือรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งศึกษากฎหมายและระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหรืองานในหน้าที่อยู่เสมอ

๔. เจ้าหน้าที่รัฐ (ยกเว้นเจ้าหน้าที่รัฐผู้รับผิดชอบ) ขาดความสมัครใจและแรงจูงใจในการเป็นคณะกรรมการในกระบวนการดำเนินการทางวินัย **ข้อเสนอแนะ** ควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่รัฐนั้นที่ผ่านการเป็นคณะกรรมการในกระบวนการดำเนินการทางวินัยได้รับความดีความชอบอย่างเป็นรูปธรรม เช่น ได้รับการประเมินเลื่อนเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากปกติ ได้รับคะแนนพิเศษในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ได้รับประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นต้น

นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การปรับปรุงกระบวนการให้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ กรณี คำสั่งการดำเนินการทางวินัย

การให้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ กรณี คำสั่งการดำเนินการทางวินัย มีขั้นตอนดำเนินงานในรูปแบบเดิม คือ เมื่อกองการเจ้าหน้าที่โดยกลุ่มวินัยได้รับคำขอและตรวจสอบคำขอว่าถูกต้องแล้ว จะทำการค้นหาเลขแฟ้มคดีตามคำขอจากบัญชีข้อมูลข่าวสารคำสั่งการดำเนินการทางวินัย เมื่อได้เลขแฟ้มคดี จึงค้นหาข้อมูลข่าวสารฯ ตามคำขอจากตู้เก็บเอกสารตามเลขแฟ้มคดี พร้อมทั้งสรุปข้อมูลข่าวสารฯ ตามคำขอ เพื่อเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาอนุญาตตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ และเมื่อได้รับอนุญาต จึงจัดทำสำเนาข้อมูลข่าวสารฯ รวมทั้งจัดส่งให้กับผู้ขอข้อมูลข่าวสารฯ ในขั้นตอนดังกล่าวเนื่องด้วยข้อมูลข่าวสารฯ มีจำนวนมากและถูกจัดเก็บในรูปแบบกระดาษ และเมื่อเป็นเอกสารสำคัญจึงจัดเก็บไว้เป็นระยะเวลาหลายปี ข้อมูลข่าวสารฯ ส่วนใหญ่มักเกิดความเสื่อมสภาพ ทำให้ขั้นตอนการค้นหาเลขแฟ้มคดีจากบัญชีข้อมูลข่าวสาร และการค้นหาข้อมูลข่าวสารจากตู้เก็บเอกสาร ทำได้ยาก ใช้ระยะเวลาในการค้นหา ถือเป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในกระบวนการให้ข้อมูลข่าวสารฯ

เมื่อกรมพัฒนาที่ดิน ได้นำระบบ OwnCloud X มาใช้พัฒนาการทำงานและการจัดเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นการใช้เทคโนโลยี Cloud System ที่สามารถรองรับการเก็บข้อมูลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์จำนวนมากได้จากปัญหาของกระบวนการให้ข้อมูลข่าวสารฯ และโอกาสที่นำระบบ OwnCloud X มาใช้ในองค์กร จึงมีแนวคิดในการปรับปรุงกระบวนการจัดเก็บและการค้นหาข้อมูลข่าวสารฯ จากรูปแบบกระดาษ เป็นไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้วิธีการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารฯ ผ่านระบบ OwnCloud X ของกรมพัฒนาที่ดิน และค้นหาข้อมูลข่าวสารฯ ผ่านระบบ Google Docs ซึ่งจะสามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาในการค้นหาและให้ข้อมูลข่าวสารฯ ได้เป็นอย่างมาก อีกทั้งยังเป็นการสำรองข้อมูลและกำจัดปัญหาความเสียหายของข้อมูล อันเกิดจากการเสื่อมสภาพของข้อมูลข่าวสารฯ ในรูปแบบกระดาษได้

๑.๑ การจัดเก็บข้อมูลข่าวสารฯระบบ OwnCloud X กรมพัฒนาที่ดิน มีขั้นตอนดังนี้

- ๑.๑.๑ ศึกษาการใช้งาน และขีดความสามารถของระบบ
- ๑.๑.๒ สร้างรูปแบบวิธีการจัดเก็บข้อมูลกำหนดเงื่อนไขและผู้รับผิดชอบรวมทั้งทดสอบระบบ
- ๑.๑.๓ สร้างแฟ้มเอกสารในระบบโดยแยกประเภทของคำสั่ง และจัดเรียงตามปีงบประมาณ
- ๑.๑.๔ ค้นหาข้อมูลคำสั่งจากแฟ้มคดีพร้อมทั้งจำแนกประเภทและจัดลำดับ
- ๑.๕ สแกนข้อมูลคำสั่ง และจัดเก็บในรูปแบบไฟล์ PDF
- ๑.๖ นำข้อมูลคำสั่งเข้าสู่ระบบตามแฟ้มเอกสาร
- ๑.๗ สร้าง Link ไฟล์ข้อมูลคำสั่ง และกำหนดรหัสผ่านการเรียกดู เพื่อนำ Link ไปใส่ในระบบ Google Docs
- ๑.๘ ตรวจสอบความถูกต้องการจัดเก็บไฟล์ข้อมูลคำสั่ง

๒. การค้นหาข้อมูลข่าวสารฯ ระบบ Google Docs มีขั้นตอนดังนี้

- ๒.๑ ศึกษาการใช้งาน และขีดความสามารถของระบบ
- ๒.๒ ผู้รับผิดชอบข้อมูล สร้างตารางสรุปข้อมูลคำสั่งในระบบ แยกประเภทจัดลำดับ ใส่รายละเอียด รวมทั้ง Link ไฟล์ข้อมูลคำสั่ง

๒.๓ ผู้รับผิดชอบข้อมูล กำหนดผู้มีสิทธิเข้าถึงข้อมูล

๒.๔ ผู้มีสิทธิเข้าถึงข้อมูล สามารถอ่านและค้นหาไฟล์คำสั่งได้เท่านั้นโดยไม่ต้องใส่รหัส

๒.๕ ตรวจสอบความถูกต้องของตารางสรุปข้อมูลคำสั่ง และการเข้าถึงข้อมูล

นวัตกรรมการให้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในกรณีนี้ นอกจากจะเป็นการสำรองข้อมูล หากข้อมูลข่าวสารของทางราชการรูปแบบกระดาษเกิดความเสียหายจากการเสื่อมสภาพแล้ว ยังสามารถลดระยะเวลาการทำงาน จากเดิมเมื่อมีผู้ยื่นคำขอกระทั่งแจ้งผลการพิจารณาจะใช้ระยะเวลาดำเนินการประมาณ ๓ วัน ๖ ชั่วโมง ๒๐ นาที เมื่อได้ปรับปรุงกระบวนการงานด้วยการนำนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สามารถลดระยะเวลาได้ถึง ๑ วัน ๕ ชั่วโมง ๒๐ นาที คงเหลือประมาณ ๒ วัน ๑ ชั่วโมง

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. กรมพัฒนาที่ดินมีระบบจัดเก็บและจัดทำดัชนีค้นหาข้อมูลคำสั่งการดำเนินการทางวินัย ที่มีประสิทธิภาพ ผ่านระบบ Google Docs และระบบ OwnCloud X ของกรมพัฒนาที่ดิน ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้ทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคุ้มค่า

๒. กรมพัฒนาที่ดินมีระบบจัดเก็บและค้นหาข้อมูลที่สามารถพัฒนาและเพิ่มเติมข้อมูลให้ครอบคลุมการดำเนินการทางวินัยทุกด้าน และอาจรวมถึงการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ ซึ่งเป็นข้อมูลที่อาจมีคำขอข้อมูลข่าวสารได้ ทั้งนี้ เพื่อความรวดเร็วในการรายงานผลต่อผู้บริหารระดับกระทรวง หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. กองการเจ้าหน้าที่สามารถใช้ข้อมูลคำสั่งการดำเนินการทางวินัยจากระบบเพื่อตอบสนองข้อมูลแก่ผู้บริหารระดับกรม หรือใช้ข้อมูลประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

๒. การจัดทำโปรแกรม “การรายงานผลการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work From Home)”

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ ๒๐๑๙ (COVID-19) ซึ่งองค์การอนามัยโลก ประกาศชื่อที่เป็นทางการสำหรับใช้เรียกโรคทางเดินหายใจที่เกิดจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ว่า “โควิด-๑๙” (Covid-๑๙) ย่อมาจาก “coronavirus disease starting in ๒๐๑๙” ก่อให้เกิดโรคปอดอักเสบ (pneumonia) โดยองค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ ในวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๓ และประกาศให้เป็นโรคระบาดทั่ว ในวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ณ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๖๓) ได้ทวีความรุนแรงขึ้นตั้งแต่ต้นปี ๒๕๖๓ รัฐบาลจึงมีคำสั่งปิดสถานบริการ เช่น ผับ ร้านอาหาร ฟิตเนส ฯลฯ จนถึงสิ้นเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ทำให้หลายองค์กรในประเทศไทยต้องมีการปรับตัวด้วยการออกนโยบาย “ทำงานที่บ้าน” หรือ Work from Home เพื่อลดความเสี่ยงให้กับบุคลากร ซึ่งหน่วยงานราชการ รัฐบาลได้สั่งการเมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓ ให้ทุกหน่วยงานรัฐจัดทำแผน Work from Home ที่เหมาะสมกับหน่วยงานของตนเอง และจัดตารางเหลื่อมเวลาทำงาน เป็นต้นมา

กรมพัฒนาที่ดินจึงได้ศึกษากฎ ระเบียบ คำสั่ง หลักเกณฑ์ และข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการตามขั้นตอนของกฎ ระเบียบ ฯลฯ ดังกล่าว พร้อมทั้งดำเนินการตามคู่มือการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work From Home) กรมพัฒนาที่ดิน จากที่ได้ดำเนินการจึงพบสภาพปัญหาในการรวบรวมข้อมูลสรุปผู้ปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work from Home) เพื่อนำเสนอผู้บริหาร ปัญหาในการจัดทำแบบฟอร์มและการรวบรวมรายชื่อผู้ปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work from Home) ของแต่ละหน่วยงานเพื่อส่งมายังกองการเจ้าหน้าที่ที่มีความล่าช้า จึงได้วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค เพื่อกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงระบบงานดังกล่าว เพื่อให้มีความคล่องตัวลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถเรียกดูรายงานการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work from Home) ได้สะดวก รวดเร็ว ทันตามความต้องการของผู้บริหารได้ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. ผู้บริหารสามารถเรียกดูรายงานปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work from Home) และติดตามสถานการณ์ได้สะดวก และรวดเร็ว

๒. กอง/สำนัก สามารถสรุปรายงานผลปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work from Home) การบริหารจัดการบุคลากรได้รวดเร็วขึ้น

๓. ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว ประหยัดเวลาในการดำเนินการ และลดการแพร่เชื้อที่จะเกิดจากการส่งเอกสารระหว่างหน่วยงาน

๔. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการรวบรวมรายชื่อผู้ปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work from Home) ของแต่ละหน่วยงานสามารถดึงข้อมูลออกมาเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อส่งกองการเจ้าหน้าที่ได้รวดเร็วขึ้น

แนวทางการดำเนินการ มีการอ้างอิงกฎ ระเบียบ คำสั่ง หลักเกณฑ์ และข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บันทึกกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กษ ๐๘๐๒/๒๕๕ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ ข้อสั่งการฉบับที่ ๒/๒๕๖๔ แนวทางการให้บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินปฏิบัติงานนอกสถานที่ (Work From Home)

๒. คู่มือการใช้งานโปรแกรม “การรายงานผลการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work From Home)”

กรมพัฒนาที่ดินนำ “โปรแกรมระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work From Home)” มาใช้อย่างเป็นทางการภายในหน่วยงาน ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ โดยกำหนดวิธีแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงงาน แทนรูปแบบเดิม เพื่อสร้างการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ สภาพการปฏิบัติงาน และให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

โปรแกรมระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work From Home) ได้จัดทำขึ้นจากการศึกษาคู่มือการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work From Home) สภาพปัญหาและอุปสรรคในการรวบรวมข้อมูลสรุปเพื่อนำเสนอผู้บริหาร การจัดทำแบบฟอร์ม และการรวบรวมรายชื่อผู้ปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work From Home) ที่มีความล่าช้า จึงก่อให้เกิดการสร้างมาตรฐานข้อมูล สามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อก่อประโยชน์ในการทำงานอย่างเป็นระบบ ลดขั้นตอนในการทำงาน สามารถเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็วยิ่งขึ้น และก่อให้เกิดการเชื่อมโยงข้อมูลของระบบ จากข้อมูลส่วนบุคคล นำไปสู่ข้อมูลระดับหน่วยงาน ประกอบด้วยหลายๆ ฐานข้อมูลรวมกัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาสามารถตรวจสอบเป้าหมายของงาน และผลการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น และตลอดระยะเวลาการใช้โปรแกรมระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work From Home) ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็นต่อการใช้งานโปรแกรมระบบดังกล่าว โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

๑. กองการเจ้าหน้าที่ประสานงานกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อหาแนวทางร่วมกันในการจัดทำ “โปรแกรมระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work From Home)” ภายใต้แนวคิดการพัฒนาระบบให้เป็นข้อมูลกลางของหน่วยงานที่มีการใช้งานข้อมูลร่วมกัน

๒. กองการเจ้าหน้าที่ร่วมกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อกำหนดรูปแบบออกแบบ และกำหนดสิทธิการเข้าถึงระบบตามหน้าที่รับผิดชอบและคำสั่งมอบหมายงาน แยกเป็นระบบย่อย และสามารถดำเนินการกับข้อมูลในระบบได้ ๕ สถานะ ที่ผู้ใช้งานระบบสามารถดำเนินการได้กับข้อมูลของหน่วยงานที่ผู้ใช้งานระบบสังกัดอยู่เท่านั้น คือ อ่าน ลบ เพิ่ม แก้ไข ยืนยัน และผู้ดูแลระบบ คือ ระดับสถานะที่ผู้ใช้งานระบบสามารถเข้าไปจัดการข้อมูลให้กับหน่วยงานอื่นๆ ได้ทุกหน่วยงาน โดยจะกำหนดให้กับหน่วยงานเจ้าของข้อมูลหรือผู้ดูแล โปรแกรมระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work From Home) ระบบเท่านั้น

๓. รายงานผู้บริหาร และแจ้งไปยังกอง/สำนัก ภายในกรมพัฒนาที่ดินเกี่ยวกับการจัดทำโปรแกรมระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work From Home) ผ่านระบบ Intranet ได้ที่ลิงค์ <http://webapp.ddd.go.th/workfromhome> พร้อมทั้งคู่มือการใช้งานโปรแกรม เพื่อผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work From Home) สามารถนำเข้าสู่ข้อมูลได้ทันทีตามรูปแบบที่กำหนด และผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา สามารถตรวจสอบและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และสามารถวางแผนการทำงานต่อไปได้

๔. บุคลากรผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work From Home) บันทึกข้อมูลหรืองานที่ได้มอบหมายเข้าสู่ระบบ ข้อมูลจะถูกนำมาสร้างเป็นฐานข้อมูล แสดงเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการวางแผนงานของผู้บังคับบัญชาตามวัตถุประสงค์ต่อไป ด้วยรูปแบบของตาราง ประกอบด้วยข้อมูลด้านต่างๆ ได้แก่ ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง สังกัด หมายเลขโทรศัพท์ งานที่มอบหมาย เป้าหมายของงาน ระยะเวลาการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ และสามารถประมวลผลออกมาเป็นจำนวนบุคลากร จำนวนบุคลากร Work from Home และคิดเป็นร้อยละ

๕. กอง/สำนักสามารถดึงข้อมูลในรูปแบบของตาราง ตามข้อ ๔ เพื่อแนบเป็นไฟล์ส่งไปยังกองการเจ้าหน้าที่ทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Saraban) เพื่อกองการเจ้าหน้าที่รวบรวมข้อมูลเสนออธิบดีกรมพัฒนาที่ดินหรือรองอธิบดีที่ได้รับมอบหมาย พิจารณาอนุมัติการปฏิบัติงานนอกสถานที่ (Work From Home) ได้ทันที

๖. มีการทดสอบและใช้งานระบบโดยหน่วยงานต่างๆ ภายในกรมพัฒนาที่ดิน และเมื่อมีการใช้งานอย่างเป็นทางการ ได้มีการประเมินประสิทธิภาพการใช้งานระบบ ด้านการลดการใช้กระดาษ มีฐานข้อมูลเดียวกัน และข้อมูลมีการเชื่อมโยงลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน โดยการแสดงผลผ่านโปรแกรมระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work From Home)

๗. ดำเนินการปรับปรุงพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง รับฟังปัญหาข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานระบบ

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่สามารถทำงานแทนกันได้ รวมถึงส่วนงานต่างๆ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี เนื่องจากมีฐานข้อมูลเดียวกันและข้อมูลมีการเชื่อมโยงลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ทำให้การทำงานของทุกส่วนงานทำงานอย่างเป็นระบบ และเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๒. หน่วยงานมีคู่มือประกอบการใช้งานโปรแกรม “การรายงานผลการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work From Home)” ทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถตรวจสอบเป้าหมายของงาน และผลงานการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก รวดเร็วขึ้นยิ่งขึ้น

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

ปัญหาในการจัดทำแบบฟอร์มและการรวบรวมข้อมูลสรุปผู้ปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work from Home) เพื่อนำเสนอผู้บริหาร ได้มีการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงระบบงานดังกล่าว โดยการจัดทำโปรแกรม “การรายงานผลการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work From Home) กรมพัฒนาที่ดิน” เพื่อให้มีความคล่องตัว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถเรียกดูรายงานการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ (Work from Home) ได้สะดวก รวดเร็ว ทันตามความต้องการของผู้บริหารได้

ข้อเสนอแนะ

๑. สามารถพัฒนาการประมวลผลข้อมูลการสรุปจำนวนบุคลากรเป็นสถิติ หรือกราฟรูปแบบต่างๆ ได้ เพื่อนำเสนอผู้บริหารได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

๒. การสอบถามเพื่อถอดความรู้จากหน่วยงานต่างๆ ภายในกรมพัฒนาที่ดินเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค หรือข้อเสนอแนะเพื่อนำมาพัฒนาโปรแกรมต่อไป

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 พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์ เพื่อกำหนดองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในสายงานหลักเข้าสู่ระบบการจัดเก็บความรู้เพื่อการถ่ายทอดสู่บุคลากรรุ่นใหม่ กรมพัฒนาที่ดินได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการเรียนรู้และพัฒนาโดยระบบออนไลน์ ในรูปแบบการอบรม 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 และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้อยู่ในรูปแบบคลิป์วิดีโอ พร้อมเอกสารประกอบรูปเล่มและไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ สร้างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าไปศึกษาและพัฒนาความรู้ได้อย่างง่ายเกิดขึ้นได้ทุกสถานที่ ทุกเวลา ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งในปัจจุบันการเรียนรู้ในระบบ LDD e-Training มีหลักสูตรทั้งหมด ๙ หลักสูตร รวมทั้งกรมฯ

ได้ผลักดันให้เกิดการจัดการองค์ความรู้ในระดับหน่วยงาน โดยใช้วิธีการกำหนดตัวชี้วัดในมิติพัฒนาองค์การ ด้านการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการ Coaching การสรุปบทเรียน และนำองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ หน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าเป็น การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในปีงบประมาณ อยู่ระหว่างจัดทำ LDD e-Training ในหลักสูตรการอ่านและการใช้แผนที่ดินเบื้องต้น และ เกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ขับเคลื่อนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับความต้องการ ของแผนยุทธศาสตร์กรมฯ

เป้าประสงค์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะประจำตำแหน่งเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย กรมพัฒนาที่ดินส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง มุ่งผลสัมฤทธิ์ พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงและสถานการณ์วิกฤต จึงได้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ที่มีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร และถ่ายทอดกลยุทธ์ที่สำคัญสู่แผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลที่เชื่อมโยงกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งของบุคลากร สอดรับกับแนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และยุทธศาสตร์ของกรม พัฒนาที่ดิน โดยมีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ จำนวน ๕ ด้าน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ หลากหลาย โดยเริ่มจากการพัฒนาด้านแรก คือ **การพัฒนาผู้นำหรือผู้บริหาร**ให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ พร้อมรับมือกับปัญหาที่มีความซับซ้อน โดยได้ตระหนักถึงการขับเคลื่อนและเติบโต ขององค์กร และปรับเปลี่ยนเป็นผู้นำยุคดิจิทัล ที่ต้องรับมือกับสถานการณ์ที่หลากหลายด้วยการรู้จักบริหาร จัดการ บริหารงานแบบรู้เท่าทัน มีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้กำหนดทิศทางและเลือกวิธีการบริหาร ได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาด้านที่สอง คือ **การพัฒนาด้านวิชาการ** กรมพัฒนาที่ดินได้สร้างและพัฒนาคุณภาพ งานวิชาการของกรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การถ่ายทอดให้กับหมอดินอาสา และเกษตรกรสำหรับการนำไป ประยุกต์ใช้ในพื้นที่ รวมทั้งยกระดับองค์ความรู้ด้านวิชาการของบุคลากรของกรม โดยการสร้างหลักสูตรในด้าน วิชาการที่เข้มข้น เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญในงานพัฒนาที่ดินที่ถูกต้องและเป็น มาตรฐานตามหลักวิชาการ การพัฒนาด้านที่สาม คือ **การพัฒนาด้านบริหารจัดการ** เพื่อรองรับสภาพการณ์ รูปแบบการดำเนินงาน ที่เปลี่ยนแปลงไป ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ รูปแบบการดำเนินงาน และพัฒนาองค์การให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ โดยการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมใดๆ จะต้องมีการวางแผนการ ดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงานหลัก เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กร บรรลุผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาด้านที่สี่ คือ ด้านทักษะต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้าน**ทักษะดิจิทัล** เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ของบุคลากรให้มีความรู้ทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ และ**ด้านทักษะภาษาอังกฤษ** มีการ พัฒนาศักยภาพและทักษะด้านภาษาอังกฤษ เพิ่มพูนความรู้ทั้งด้านไวยากรณ์ ทักษะการพูด อ่าน เขียนและการ ติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษ รวมทั้งได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และนำความรู้ไป ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาด้านที่ห้า กรมพัฒนาที่ดินยังได้ตระหนักถึงความสำคัญ

ในการพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรตระหนักถึงการเป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี รู้จักความพอเพียง เป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม ยึดมั่นในคุณธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้สามารถเชื่อมโยงทั้งองค์กร

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรม

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

เป้าประสงค์ที่ ๒ เพื่อการปรับปรุงระบบสวัสดิการให้สามารถตอบสนองตามความต้องการมากขึ้น กรมพัฒนาที่ดิน มีการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับงานสวัสดิการกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อรับฟังความต้องการและข้อเสนอแนะในการจัดระบบสวัสดิการ ให้สามารถตอบสนองตามความต้องการ โดยให้มีการจัดสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร อาทิเช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การบริจาคโลหิต การบริการสนามเทนนิส สนามแบดมินตัน ทางเดินเท้าสวนสาธารณะภายในกรมพัฒนาที่ดิน สำหรับให้บุคลากรได้เดินออกกำลังกาย และจัดโครงการ “พด.รักกัน ชวนกัน เดินวิ่ง Virtual Run#๔” เพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้กับบุคลากรของกรมพัฒนาที่ดิน

เป้าประสงค์ที่ ๓ เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และจริยธรรม กรมพัฒนาที่ดิน ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กระทวงเพชรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และจัดโครงการฝึกอบรมภายใต้แผนงานดังกล่าวเพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ๓ หลักสูตร ดังนี้ ๑. หลักสูตร “แนวทางการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ” ๒. หลักสูตร “เสริมสร้างธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริต รุ่นที่ ๒” ๓. หลักสูตร “การเสริมสร้างวินัยและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ” นอกจากนี้ ได้จัดโครงการคัดเลือกบุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของกรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีความประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอต่อภารกิจ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน (Workforce Analysis) ให้เหมาะสมกับภารกิจกรมพัฒนาที่ดินได้มีการจัดทำแผนปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 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 ใบบาง (Work sheet) และข้อเสนอแผนงานเพื่อการจัดการดินและที่ดินแบบยั่งยืน ดังรายละเอียดโครงการฯ ที่ได้แนบมาพร้อมนี้

เป้าประสงค์ที่ ๓ พัฒนาหัวหน้างานให้มีทักษะในการวางแผนการทำงาน จัดลำดับความสำคัญของงานกรมพัฒนาที่ดินได้จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “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