



รายงานผลการดำเนินการ  
ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาที่ดิน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

## บทนำ

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

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กรมพัฒนาที่ดิน ได้มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้นำ เพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์วิกฤต โดยกรมได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามประกาศกรมพัฒนาที่ดิน ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

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

๒. การพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ และหน้าที่ความรับผิดชอบ นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้นำ การพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจและประเด็นการพัฒนาของกรมพัฒนาที่ดิน โดยมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม การเรียนรู้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์วิกฤต

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

๔. การใช้ประโยชน์ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสัมฤทธิ์

-----



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 และหน้าที่ความรับผิดชอบ นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้นำ การพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจและประเด็นการพัฒนาของกรมพัฒนาที่ดิน โดยมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม การเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์วิกฤต

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

๔. การใช้ประโยชน์ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสัมฤทธิ์

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายปราโมทย์ ยาใจ)  
อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน

## ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย กรมพัฒนาที่ดิน มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ของ ก.พ. โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด โดยยึดความเป็นธรรมและประโยชน์ของกรมพัฒนาที่ดินเป็นสำคัญ ผลการดำเนินงานด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖ (๖ เดือน) สรุปได้ ดังนี้

ที่	รายละเอียดงาน	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<b>ข้าราชการ</b>			
๑	บรรจุข้าราชการ	๒ ราย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีอัตราว่าง ๑๐๙ อัตรา
๒	เลื่อนข้าราชการ	๔๕ ราย	
๓	ย้ายข้าราชการ	๙๔ ราย	
๔	รับโอนข้าราชการ	๑๐ ราย	
๕	ให้โอนข้าราชการ	๑๐ ราย	
๖	ให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ	๒๙ ราย	
๗	การลาออกจากราชการ	๑๓ ราย	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>			
๑	การลาออกจากราชการ	- ราย	
<b>พนักงานราชการ</b>			
๑	จัดจ้างพนักงานราชการ	๒๙ ราย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีอัตราว่าง ๓๗ อัตรา
๒	การลาออกจากราชการ	๒๔ ราย	
<b>อื่น ๆ</b>			
๑	การแต่งตั้งคณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการ / คณะทำงาน	๓๒ คำสั่ง	
๒	การดำเนินการเกี่ยวกับ อ.ก.พ.กรม (ประชุม)	- ครั้ง	

**๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร** กรมพัฒนาที่ดิน ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ 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. ๒๕๖๖ (ช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖) ตามแผนการพัฒนาบุคลากร เป้าหมาย ๔๒๐ ราย สามารถพัฒนาบุคลากรได้ ๒๕๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗๑ และได้งบประมาณจำนวน ๑,๑๙๙,๖๐๐ บาท เบิกจ่ายได้ ๕๖๓,๖๙๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๙๙



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาบุคคล โทร. ๑๓๑๓

ที่ กษ ๐๘๐๒/๔๘๑๐

วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน อธพ.

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาที่ดิน (HR Scorecard) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพบุคคลกรมพัฒนาที่ดินให้มีความรู้ มีทักษะ ความเชี่ยวชาญในงาน และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานราชการให้ประสบผลสัมฤทธิ์ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ กลุ่มพัฒนาบุคคล จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการพัฒนาความรู้/ทักษะสำหรับข้าราชการและพนักงานราชการ จำนวน ๘ โครงการ เป้าหมาย ๔๒๐ ราย งบประมาณ ๑,๑๙๙,๖๐๐ บาท (หนึ่งล้านหนึ่งแสนเก้าหมื่นเก้าพันหกร้อยบาทถ้วน)

๒. โครงการเสริมสร้างและให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ กิจกรรมการพัฒนาความรู้/ทักษะสำหรับ ข้าราชการ และพนักงานราชการ จำนวน ๓ โครงการ เป้าหมาย ๑๖๐ ราย งบประมาณ ๑๙๘,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนเก้าหมื่นแปดพันบาทถ้วน)

๓. กิจกรรมการพัฒนาความรู้สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๒ กิจกรรม/โครงการ เป้าหมาย ๒๐๐ ราย งบประมาณ ๗๐,๐๐๐ บาท (เจ็ดหมื่นบาทถ้วน)

๔. กิจกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕ กิจกรรม/โครงการ

๕. กิจกรรมการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จำนวน ๓ กิจกรรม/โครงการ งบประมาณ ๑๓๘,๒๐๐ บาท (หนึ่งแสนสามหมื่นแปดพันสองร้อยบาทถ้วน)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน และงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(นางปวีณา แสงเดียน)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



ที่ กษ ๐๘๐๒/๔๘๑๐

ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ความเร่งด่วน ปกติ

ชั้นความลับ ปกติ

## การดำเนินการ

ส่งจาก: นางสาวบุศรินทร์ ปิ่นตุรงค์

วันเวลาส่ง: ๒๓ พ.ย. ๒๕๖๕ ๑๑:๒๒

กลุ่มพัฒนาบุคคล

เลขรับ

วันที่ ๒๓ พ.ย. ๒๕๖๕

เวลา ๑๑:๔๓

ส่งจาก: กลุ่มพัฒนาบุคคล

ผู้ส่ง: นางสาวชนิดา พลายจัน

วันเวลาส่ง: ๒๓ พ.ย. ๒๕๖๕ ๑๓:๒๘

โปรดลงนาม

( นางสาวชนิดา พลายจัน )

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคคล

๒๓ พ.ย. ๒๕๖๕ เวลา ๑๓:๒๘

กองการเจ้าหน้าที่

เลขรับ

วันที่ ๒๓ พ.ย. ๒๕๖๕

เวลา ๑๓:๓๒

ส่งจาก: กองการเจ้าหน้าที่

ผู้ส่ง: นางสาวบุญลิริ จันทร์เหมือน

วันเวลาส่ง: ๒๓ พ.ย. ๒๕๖๕ ๑๕:๐๑

เรียน อธพ.

เพื่อโปรดพิจารณา

( นางสาวปวีณา แสงเดือน )

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

๒๓ พ.ย. ๒๕๖๕ เวลา ๑๕:๕๘

สำนักอธิบดี

เลขรับ ๓๘๔๗

วันที่ ๒๔ พ.ย. ๒๕๖๕

เวลา ๑๕:๒๔

ส่งจาก: สำนักอธิบดี

ผู้ส่ง: นางสุภัค เหลืองชูเกียรติ

วันเวลาส่ง: ๒๘ พ.ย. ๒๕๖๕ ๑๐:๒๖

เห็นชอบ

( นายปราโมทย์ ยาใจ )

อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน

๒๘ พ.ย. ๒๕๖๕ เวลา ๑๐:๐๗

กองการเจ้าหน้าที่

เลขรับ ( รอรับ )

วันที่

เวลา



แผน/ผล การพัฒนาบุคลากร รอบ ๖ เดือน (ต.ค. ๖๕ - มี.ค. ๖๖) กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับ	งาน/กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา											แผนงาน				ผลงาน				ร้อยละของ การใช้ งบประมาณ	สถานะ ดำเนินการ	รายงานผลการฝึกอบรม		หมายเหตุ											
		ไตรมาส ๑		ไตรมาส ๒		ไตรมาส ๓		ไตรมาส ๔		จำนวน		งบประมาณ (บาท)	จำนวน		งบประมาณ เบิกจ่าย (บาท)	ดำเนินการ แล้ว	ยังไม่ได้ ดำเนินการ																			
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		ส.ค.	ก.ย.				รุ่น/ หลักสูตร	วัน	ชม./รุ่น			คน	รุ่น/ หลักสูตร		วัน	ชม./รุ่น	คน								
		ไตรมาส ๑		ไตรมาส ๒		ไตรมาส ๓		ไตรมาส ๔		รุ่น/ หลักสูตร	วัน	ชม./รุ่น	คน	งบประมาณ (บาท)	รุ่น/ หลักสูตร	วัน	ชม./รุ่น	คน	งบประมาณ เบิกจ่าย (บาท)																	
การพัฒนาความรู้ทักษะ สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (งบจริยธรรม)																																				
๔	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร STRONG : จัดพอเพียงต้านทุจริต			↔																		๑	๑	๖	๖๐	๙๗,๑๐๐	๑	๑	๖	๑๑๐	๙๔,๘๐๐	๙๗.๐๓	๒๘ ธ.ค. ๖๕	✓		
๑๐	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน								↔													๑	๑	๖	๕๐	๘๖,๘๐๐									✓	
๑๑	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)									↔												๑	๑	๖	๕๐	๑๔,๑๐๐	๑	๑	๖	๓๕๕	๒๘,๘๐๐	๒๐๔.๒๖	๓ มี.ย. ๖๖	✓		
รวม													๑๖๐	๑๙๘,๐๐๐											๑๖๐	๑๓๘,๖๐๐				๔๖๕	๑๐๓,๖๐๐	๕๒.๓๒				

↔ แผนการดำเนินงาน  
↔ ผลการดำเนินงาน



แผน/ผล การพัฒนาบุคลากร รอบ ๖ เดือน (ต.ค. ๖๕ - มี.ค. ๖๖) กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

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																					
๑๔	การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินต่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	-	-	-																✓	
๑๕	การประกันคุณภาพการฝึกอบรมของกรมพัฒนาที่ดิน งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	-	-	-																✓	
๑๖	การปรับปรุงฐานข้อมูล ผู้ได้รับการจัดสรรทุนรัฐบาล และทุนแหล่งอื่นๆ	-	-	-																✓	
๑๗	การติดตามผลหลังการฝึกอบรมของหลักสูตรการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	-	-	-																✓	
๑๘	HR Mobile	-	-	-																✓	
	รวม																				





แผนการดำเนินงาน



ผลการดำเนินงาน

แผน/ผล การพัฒนาบุคลากร รอบ ๖ เดือน (ต.ค. ๖๕ - มี.ค. ๖๖) กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับ	งาน/กิจกรรม/โครงการ	จำนวน			งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา												ร้อยละของการใช้งบประมาณ	สถานะดำเนินการ	รายงานผลการฝึกอบรม		หมายเหตุ
		รุ่น/หลักสูตร	วัน	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.					
การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)																						
๑๙	การพัฒนาบุคลากรด้วยระบบ Ldd e-Training กรมพัฒนาที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๑ หลักสูตร	-	-	-	-														✓			
๒๐	การจัดการความรู้ของกรมพัฒนาที่ดิน - จัดทำแผนการจัดการความรู้ - การสกัดความรู้จากผู้ใช้ - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิควิธีการสกัดความรู้	-	-	-	๓๖,๖๐๐															✓		
๒๑	การประชุมเชิงปฏิบัติการ "การสร้างชุดความคิดใหม่ (New Mindset) ในการปฏิบัติราชการสู่ระบบราชการดิจิทัล"	-	-	-	๑๐๑,๖๐๐														✓			
รวม					๑๓๘,๒๐๐																	

 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 ซึ่งการจูงใจประการหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถได้คือ การทำให้เห็นโอกาสความก้าวหน้าตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีรู้ความสามารถในการทำงานให้เกิดความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่จะก้าวหน้าต่อไป

#### ๓.๑.๑ การจัดทำเส้นทางสังสมประสบการณ์และผลงาน (Career Path)

กรมพัฒนาที่ดิน ได้จัดทำและทบทวนเส้นทางสังสมประสบการณ์และผลงานของตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กอง ทุกตำแหน่งในกรมพัฒนาที่ดิน ที่เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงทั้งหมด รวมทั้งตำแหน่งผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดิน ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานระดับจังหวัด ซึ่งมีอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศรวม 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 การประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ในระดับที่สูงขึ้น

△ ระดับชำนาญการพิเศษ	จำนวน	๒	ราย
△ ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑๐	ราย

๓.๑.๓ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

△ ระดับชำนาญการพิเศษ	จำนวน	๙	ราย
△ ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑๖	ราย
△ ระดับชำนาญงาน	จำนวน	๑๐	ราย

๓.๑.๔ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

△ การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน	จำนวน	๑๐	ตำแหน่ง
---------------------------------	-------	----	---------

## ๓.๒ ผลงานการดำเนินการด้านจัดทำทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

ที่	รายละเอียดงาน	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑	การขอพระราชทานเครื่องราชฯ ประจำปี ให้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ขอพระราชทานเหรียญ จักรพรรดิมาลา	๒๙๘ ราย	(อยู่ระหว่างการเสนอขอ ยังไม่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา)
๒	การขอพระราชทานเพลิงศพ - -ข้าราชการบำนาญ	๒ ราย	
๓	การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ - ข้าราชการ - ลูกจ้างประจำ		(อยู่ระหว่างดำเนินการ)
๔	การจัดทำใบแจ้งข้อมูลการสมัครสมาชิก กบข. เพื่อส่งกองทุน บำเหน็จบำนาญข้าราชการ	๕ ราย	
๕	การจัดทำหนังสือรับรองเงินเดือน	๓ ราย	
๖	การจัดทำบัตรประจำตัว และบัตรแสดงตน	๓๒๒ ราย	
๗	บันทึกข้อมูลคำสั่งเลื่อนในระบบ DPIS และในการ์ด ก.พ. ๗ และรวมแบบประเมินสำหรับรอบการ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ของพนักงานราชการ จำนวน ๑,๓๒๒ ราย - เลื่อน - ไม่เลื่อน	๑,๒๔๗ ราย ๗๕ ราย	
๘	การบันทึกข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการ อิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) - บรรจุใหม่ - รับโอน	๒ ราย ๑๐ ราย	
๙	การดำเนินการขออนุมัติตัวบุคคลเดินทางไปต่างประเทศ ลาศึกษา ฝึกอบรมหนังสือรับรองการทำงานเป็นภาษาอังกฤษ การขออนุญาตลาทุกประเภท - ลาอุปสมบท - หนังสือรับรองการทำงานเป็นภาษาอังกฤษ - ลาไปต่างประเทศ - ขออนุมัติตัวบุคคลไปราชการ ประชุม ฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ	๒ ราย ๓๒ ราย ๘๔ ราย ๑๒ ราย	

## ๓.๓ ผลการดำเนินงานสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล

ที่	กิจกรรม	ผลงาน (จำนวน)	หมายเหตุ
๑	<b>การฃาปนกิจสงเคราะห์</b>	๓๐ ราย	สมาชิกการฃาปนกิจ สงเคราะห์ จำนวน ๒,๙๙๐ ราย ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
	- การรับสมัครสมาชิกการฃาปนกิจสงเคราะห์เพิ่ม	๓๘ ราย	
	- จ่ายเงินสมาชิกการฃาปนกิจสงเคราะห์ เสียชีวิต	๙๘๐ ราย	
	- ดำเนินการจัดทำ Line@การฃาปนกิจสงเคราะห์ ในกลุ่มสมาชิกที่เกษียณอายุราชการ เพื่อสะดวก ในการส่งข้อมูลข่าวสาร	๔๕๘ ราย	
๒	<b>สวัสดิการร้านค้า</b>		
	- การจัดจำหน่ายเสื้อดินโลก	๔,๓๓๒ ตัว	
	- การจำหน่ายสายคล้องบัตร	๕๒ ชิ้น	
	- หมวกตราสัญลักษณ์กรมพัฒนาที่ดิน	๑๗๕ ใบ	
	- การจำหน่ายเสื้อ Trail	๑,๙๓๓ ตัว	
	- การจำหน่ายแบบจำลองหน้าตัดดิน ขนาด ๑๙ X ๖๑ ซม.ติดเทอร์โมมิเตอร์พร้อมกล่อง	๕ ชิ้น	
	- หมวกตราสัญลักษณ์วันดินโลก	๖๐๐ ใบ	
	อินทรรณพนักงานราชการ	๒๓ คู่	
	ผ้ากันเปื้อน	๒ ผืน	
	- กระเป๋าผ้า	๕๐๐ ใบ	
	- หมวกคลุมทำอาหาร	๖๒ ใบ	
	- จำนวนเพื่อนใน Line@ร้านค้าสวัสดิการ	๒๕๓ คน	
	- ดำเนินการจัด Facebook สวัสดิการกรมฯ และ เพจร้านค้าชาวดิน มีผู้ติดตาม	๑๖๒ คน	
	๓	<b>กิจกรรมจิตอาสา</b>	
- การดำเนินงานโครงการบริจาคโลหิต (ต.ค. ๖๕ - มี.ค. ๖๖)		วันที่ ๒๑ มี.ค. ๖๖ จำนวน ๗๔ ราย ๓๓,๓๐๐ ซีซี	

๔. การใช้ประโยชน์ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๑ ผลการดำเนินงานด้านวินัย มีทั้งการดำเนินงานด้านการลงโทษทางวินัย และการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างวินัย รอบ ๖ เดือน (ต.ค. ๖๕ - มี.ค. ๖๖) ดังนี้

ที่	กิจกรรม	ผลงาน	
		เรื่อง	ราย
๑	การสืบสวนข้อเท็จจริง	๗	๗
๒	การสอบสวนทางวินัย	๔	๑๐
๓	การพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์	๒	๒
๔	การดำเนินการตามมติคณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือ มติคณะกรรมการ ป.ป.ท.	-	-
๕	การดำเนินการตามมติ อ.ก.พ.กรมพัฒนาที่ดิน มติ อ.ก.พ.กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หรือ มติ ก.พ.	๓	๕
๖	คำสั่งกรมพัฒนาที่ดิน		
	๖.๑ คำสั่งทางวินัย	๑๓	๑๔
	๖.๒ คำสั่งมอบอำนาจ	๘	-
๗	การให้ข้อมูลทางข่าวสารของทางราชการเกี่ยวกับข้อมูลการดำเนินการทางวินัย		
	๗.๑ กรณีการตรวจสอบข้อมูลบุคคลจากหน่วยงานภายในกรมพัฒนาที่ดิน	๒๔	๔๒๗
	๗.๒ กรณีการตรวจสอบข้อมูลบุคคลจากหน่วยงานภายนอกกรมพัฒนาที่ดิน	๕	๑๒
	๗.๓ กรณีเจ้าหน้าที่รัฐกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบของสำนักงาน ป.ป.ช. หรือสำนักงาน ป.ป.ท.	๒	๒
๗.๔ กรณีเงินขาดบัญชีหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริต	๙	๓๑	
๘	การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย		
	๘.๑ สั่งกำชับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๔	๖
	๘.๒ ปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ และพนักงานราชการจัดจ้างใหม่	๒	๓
	๘.๓ การบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย	-	-
	๘.๔ จุลสารข่าววินัยอิเล็กทรอนิกส์	๙	-
๘.๕ Infographic เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัย	๙	-	
	รวม	๑๐๑	๕๑๙

๔.๒ ผลการดำเนินการด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเสริมสร้างคุณธรรม คือด้านการพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาที่ดิน ได้มีการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและแผนการเสริมสร้างคุณธรรมบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้องค์กรมีธรรมาภิบาล บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ บริสุทธิ์ ยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖) ตามแผนการพัฒนาบุคลากรมีงบประมาณด้านจริยธรรม ๑๙๘,๐๐๐ บาท เป้าหมายจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๑๖๐ คน มีผลการดำเนินการ ดังนี้

๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต ผู้เข้าร่วมประชุม ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๗๕ ใช้งบประมาณ ๗๔,๘๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗๗

๒. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ผู้เข้าร่วมประชุม ๓๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒๑.๘๗ ใช้งบประมาณ ๒๘,๘๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๔ รวมใช้งบประมาณด้านการฝึกอบรมทั้งสิ้น ๑๐๓,๖๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๓๒ โดยมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๔๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙๐.๖๒

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

-----